



**INFORME SOBRE
LA BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO: IMPACTO,
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA Y
ACTUACIÓN SINDICAL**



**INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:
IMPACTO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y ACTUACIÓN SINDICAL**

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Elaborado por: Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

Secretarías de la Mujer de CCOO de Federaciones Estatales y Territorios.

Colaboración: Delegadas y delegados de CCOO.

Personas responsables de acción sindical de Federaciones Estatales y Territorios.

Madrid, 2015

Diseño y maquetación: www.cobo-munarriz.com

Depósito legal: M-30548-2015

INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: IMPACTO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACTUACIÓN SINDICAL

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
MARCO REGULADOR	9
Normativa internacional, europea y española sobre igualdad.....	9
Organización Internacional del Trabajo	9
Normativa de la Unión Europea.....	10
Comunicación sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres de 2007	11
Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)	12
Directiva sobre igualdad de retribución para un trabajo de igual valor	12
Normativa de España	12
Jurisprudencia relacionada con la desigualdad salarial	13
ESTADO DE LA CUESTIÓN	15
Acciones y campañas en el ámbito de la Unión Europea.....	15
a) Campaña “La igualdad vale la pena”	15
b) Distintivos, cartas de derechos y premios en pro de la igualdad.....	15
c) Legislación específica y acuerdos colectivos	15
d) Acciones para combatir la brecha salarial a escala nacional	15
e) Días de la Igualdad Salarial	17
f) Informes sobre igualdad de género	17
g) Herramientas para identificar la brecha salarial	17
h) Principio de igualdad salarial: Métodos de evaluación/clasificación de empleos libres de preferencias de género	17
Indicadores de brecha salarial entre mujeres y hombres adoptados por el Consejo de la Unión Europea.....	18
Indicador 1: Ratio para todos los asalariados.....	18
Indicador 2: Masa salarial total	18
Indicador 3: Ratio por el trabajo a tiempo parcial.....	18
Indicador 4: Ratio según la edad y el nivel de formación	19
Indicador 5: Segregación en el mercado laboral.....	19
Indicador 6: Ratio según las características personales	19
Indicador 7: Descomposición de la brecha salarial con la ayuda de la técnica Oaxaca-Blinder.....	20
Indicador 8: Indicador sobre las medidas de promoción de un salario igual y de lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres.....	20
Indicador 9: Papel de la negociación colectiva en la promoción de un salario igual la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.....	21
Indicador 10: Indicador relativo a los efectos de las formas de trabajo flexible sobre las desigualdades de renta entre hombres y mujeres.....	21

PUNTO DE PARTIDA	23
Mercado de trabajo de la Unión Europea	23
a) Mercado de trabajo desde la Estrategia 2020.....	23
b) Otros indicadores del mercado laboral	29
Crisis , reformas y desmantelamiento del Estado de bienestar en España	40
LAS MUJERES Y EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA	43
Presencia de las mujeres en el mercado laboral en diferentes comunidades autónomas	49
Andalucía	49
Asturias	51
Balears	52
Castilla y León	52
Cataluña	53
Comunidad Valenciana.....	54
Extremadura.....	55
Madrid.....	59
ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	61
Convenios colectivos.....	61
Revisión de convenios estatales	61
Convenios en Asturias	63
Convenios en Cataluña	64
Convenios en Murcia.....	65
Convenios de Castilla y León	66
Convenios de la Comunidad Valenciana.....	67
Planes de igualdad	68
La presencia de los planes en la Ley de Igualdad.....	68
Desde la negación de discriminación salarial a la ausencia de datos	69
Los planes de igualdad en las empresas	69
a) Retribución.....	69
b) La clasificación profesional y la promoción en la empresa.....	72
c) Conciliación/corresponsabilidad.....	73
LA BRECHA EN LAS JUBILACIONES	75
La población de mayores de 65 años en Europa	75
La brecha en los diferentes estados miembros	77
La brecha en las mujeres pensionista. La situación en España	77
Las mujeres pensionistas y su experiencia en el mercado laboral.....	78
INTERLOCUTORES SOCIALES ANTE LA BRECHA SALARIAL	83
Percepción sindical sobre la brecha salarial.....	83
Percepción de la brecha salarial de delegadas y delgados de personal.....	83
Percepción de la brecha salarial de las personas responsables de acción sindical.....	88
CONCLUSIONES	93
BIBLIOGRAFÍA	99



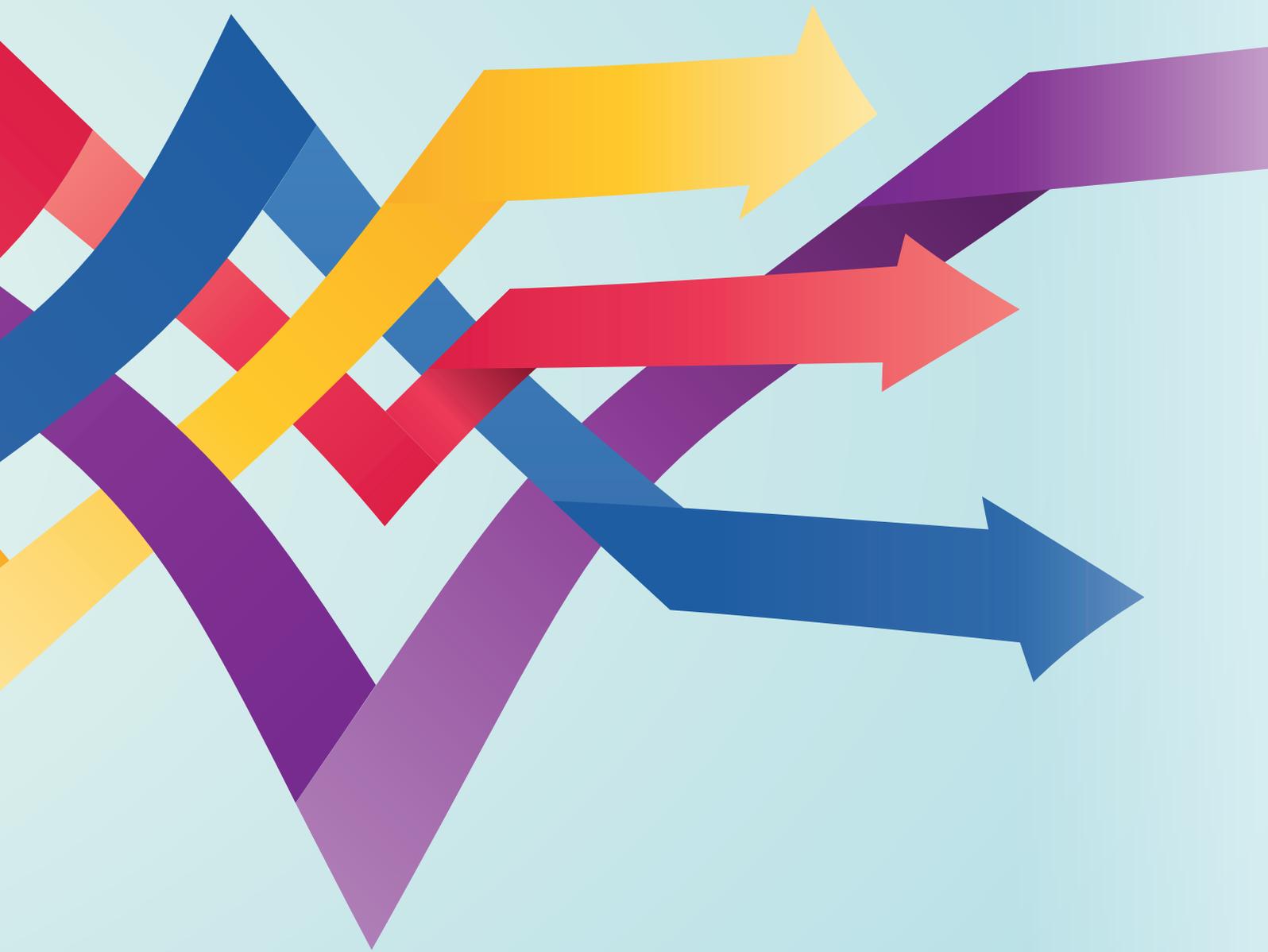
INTRODUCCIÓN

La desigualdad de remuneración es un problema persistente y universal. Desde que comenzaron a formar parte de la llamada “población activa”, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres era considerado simplemente un complemento; de este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababa justificando el salario inferior para las mujeres. A pesar que, con el paso del tiempo, la política de establecer de forma expresa tasas de remuneración diferentes para mujeres y hombres que desempeñaban el mismo trabajo o trabajos similares ha sido abandonada prácticamente en todas partes, siguen habiendo diferencias salariales entre mujeres y hombres que llevan a cabo trabajos diferentes pero de igual valor.

No se puede esperar ninguna mejora duradera en la situación económica de las mujeres mientras su tiempo y talento se valore menos que el de los hombres. La resolución de esta situación contribuye a mejorar la igualdad de género en términos generales en el mundo del trabajo. Resolver las brechas de remuneración entre hombres y mujeres es importante para:

- Ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos y/o puestos.
- Aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez.
- Hacer que las mujeres sean menos vulnerables a la posibilidad de caer en la pobreza.
- Reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos sustentados por mujeres, caigan en la pobreza o permanezcan en ella.
- Aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.

La segregación profesional de las mujeres en determinados empleos, ocupaciones y sectores aumenta la probabilidad de que se minusvalore el trabajo desempeñado principalmente por mujeres en comparación con los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres. La discriminación contra las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, los ascensos y promociones, así como el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres tiene un efecto directo sobre los niveles de remuneración de las mujeres. Al mismo tiempo, una remuneración baja o desigual de las mujeres impedirá progresos posteriores en la participación de mujeres y hombres en el empleo sobre una base de igualdad. Cuando las mujeres ganan menos dinero que sus colegas varones, es menos probable que se produzca un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades del hogar y familiares, por lo que muchas mujeres deciden dejar el empleo. Las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración se deberían por tanto incluir y afrontar en las políticas y planes de igualdad de género a todos los niveles. Las brechas de remuneración por motivo de género son un indicador importante de los avances realizados en la consecución de la igualdad de género.



MARCO REGULADOR

NORMATIVA INTERNACIONAL, EUROPEA Y ESPAÑOLA SOBRE IGUALDAD

Tras la Segunda Guerra Mundial, se aprobaron la Carta Magna (1945) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos ratificada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. La Carta de las Naciones Unidas fue el primer instrumento internacional en establecer el principio de igualdad para mujeres y hombres al *"reafirmar la fe en los derechos fundamentales de las personas, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres"*. Un logro importante de las Naciones Unidas en esta materia fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su artículo primero establece que *"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"* y en el artículo segundo explicita que toda persona podrá gozar de los derechos humanos y las libertades *"sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, nacimiento o cualquier otra condición"*.

Como la genérica Declaración de Derechos del Hombre no bastaba, hacía falta una declaración más específica, así en 1946 se constituyó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en la ONU, una de cuyas misiones fue la elaboración de una serie de documentos que hacen pública declaración de los derechos políticos y sociales de la mujer.

Entre los instrumentos más importantes en el ámbito de la lucha contra la discriminación de las mujeres se encuentran la Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual fue aprobada el 18 de diciembre de 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. Consta de un preámbulo y de 30 artículos, y promulga, en forma jurídicamente obligatoria, principios aceptados universalmente y medidas a adoptar por parte de los Estados y determinados actores privados, para conseguir que la mujer goce de derechos iguales en todas partes, y avanzar así en el reconocimiento y profundización del principio de no discriminación. En su articulado incluye disposiciones relativas al empleo (artículo 11), las prestaciones económicas y sociales (artículo 13).

Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de Filadelfia de 1944 establece que *"todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones*

de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades."

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece que todos los Estados miembros tienen la obligación de respetar, promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes. Estos derechos incluyen la eliminación de la discriminación en materia de empleo. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 afirma que la igualdad de género y la no discriminación son principios transversales del Programa de Trabajo Decente de la OIT.

El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, (1951), fue el primer instrumento internacional sobre esta cuestión. No es casualidad que el Convenio se aprobara tras la segunda guerra mundial, ya que las mujeres habían participado en la vanguardia de la producción durante la guerra en muchos países. La igualdad salarial para mujeres y hombres fue un primer paso importante hacia una mayor igualdad en la sociedad, ya que la diferencia en los salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mensurables.

La Recomendación núm. 90, que acompaña al Convenio núm. 100, concede especial importancia a los interlocutores sociales en el contexto de la evaluación del puesto de trabajo.

El Convenio 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación. La Recomendación que acompaña al Convenio 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos. Con una tasa de ratificación de los Convenios núm. 100 y núm. 111 por parte de los Estados Miembros de más del 90 por ciento, existe un consenso claro sobre la importancia de los principios y derechos que los mismos consagran.

El Convenio 156 establece que los Estados Miembros deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo sin sufrir ninguna discriminación.

El **Convenio 183** exige adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido considerado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo.

Normativa de la Unión Europea

El derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor sin discriminación ha sido garantizado como un derecho humano por actos jurídicos internacionales desde 1948, cuando las Naciones Unidas aprobaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que este derecho se encuentra definido en el Artículo 23.

Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido desde hace mucho tiempo una prioridad para la UE. El compromiso de la UE para eliminar la brecha salarial tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957. Concretamente su artículo 141 *“Cada 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”* ha servido de base para la puesta en marcha de diferentes medidas europeas importantes a este respecto.

Las medidas más reseñables son las siguientes:

⊙ **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.

Esta Directiva prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración. Abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución, y protege a quienes reclaman frente a la reacción de las y los empleadores. Asimismo, invita a los Estados Miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y a informar a las y los trabajadores de las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva.

⊙ **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Esta Directiva establece las definiciones de discriminación directa e indirecta y exige a los países de la UE que establezcan organismos de igualdad para promover y apoyar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

⊙ **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

El objetivo de la presente Directiva es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

El Pacto Europeo por la Igualdad de Género adoptado por las y los líderes de la UE en 2006 hizo de la lucha contra la brecha salarial de género una prioridad por la acción de fomento en los Estados Miembros y de la Unión en igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

⊙ **Comunicación de 2007 de la Comisión Europea** orientada a actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres la cual examina las causas de la brecha salarial de género y propone acciones para abordar el problema:

- Asegurar una mejor aplicación de la legislación vigente.
- Luchar contra la diferencia salarial como parte integrante de las políticas de empleo de los países de la UE.
- Promover la igualdad salarial entre las y los empleadores, especialmente a través de la responsabilidad social.
- Apoyar el intercambio de buenas prácticas en toda la Unión Europea y la participación de los interlocutores sociales.

⊙ **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**. Cinco años después de la adopción del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género, es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada *«Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador»*. El Consejo reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

“Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea”.

⊙ Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo.

Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la Unión Europea para la década 2010-2020, cuya finalidad no es solo superar la crisis que continúa azotando a muchas economías, sino también subsanar los defectos del modelo de crecimiento y crear las condiciones propicias para un tipo de crecimiento distinto, más inteligente, sostenible e integrador.

Dicha estrategia debe permitir a la Unión Europea alcanzar un crecimiento inteligente, a través del desarrollo de los conocimientos y de la innovación, un crecimiento sostenible, basado en una economía más verde, más eficaz en la gestión de los recursos y más competitiva, y un crecimiento integrador, orientado a reforzar el empleo, la cohesión social y territorial.

Para ello ha fijado cinco objetivos clave que la UE debe alcanzar al final de la década en los ámbitos de empleo, educación, investigación e innovación, integración social y reducción de la pobreza, y cambio climático y energía:

1. **Empleo.** El 75% de la población de entre 20 y 64 años deberá tener empleo.
2. **I+D.** El 3% del PIB de la UE deberá ser invertido en I+D.
3. **Cambio climático y sostenibilidad energética.** Reducir en un 20% (o un 30% si se dan las condiciones) las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentar en un 20% las energías renovables, y aumentar en un 20% la eficiencia energética.
4. **Educación.** El porcentaje de abandono escolar deberá ser inferior al 10% y al menos el 40% de las personas de 30 a 40 años deberá tener estudios superiores completos.
5. **Lucha contra la pobreza y la exclusión social.** Reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

Esta Estrategia recoge las llamadas “*iniciativas emblemáticas*” que deben implementarse e integrarse en los planes nacionales de los estados miembros:

1. «*Unión por la innovación*», con el fin de mejorar las condiciones generales y el acceso a la financiación para investigación e innovación y garantizar que las ideas innovadoras se puedan convertir en productos y servicios que generen crecimiento y empleo.
2. «*Juventud en movimiento*», para mejorar los resultados de los sistemas educativos y facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.

3. «*Una agenda digital para Europa*», con el fin de acelerar el despliegue de Internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para las familias y empresas.
4. «*Una Europa que utilice eficazmente los recursos*», para ayudar a desligar crecimiento económico y utilización de recursos, apoyar el cambio hacia una economía con bajas emisiones de carbono, incrementar el uso de fuentes de energía renovables, modernizar nuestro sector del transporte y promover la eficacia energética.
5. «*Una política industrial para la era de la mundialización*», para mejorar el entorno empresarial, especialmente para las PYME, y apoyar el desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible, capaz de competir a nivel mundial.
6. «*Agenda de nuevas cualificaciones y empleos*», para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.
7. «*Plataforma europea contra la pobreza*», para garantizar la cohesión social y territorial de tal forma que los beneficios del crecimiento y del empleo sean ampliamente compartidos y las personas que sufren de pobreza y exclusión social pueden vivir dignamente y tomar parte activa en la sociedad.

La igualdad de género no ha sido tratada de forma específica en ninguna iniciativa emblemática y no ha sido mencionada en los cinco objetivos cuantificables, a excepción de la tasa de empleo, donde se hace una llamada a una mayor participación de las mujeres en el empleo.

Comunicación sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres de 2007

Una Comunicación adoptada por la Comisión Europea en 2007 sobre las causas de la brecha salarial entre hombres y mujeres propuso una serie de medidas para abordar el problema. Entre ellas se incluían las siguientes propuestas: mejorar la aplicación de la legislación en vigor; luchar contra la brecha salarial en las políticas de empleo; promover la igualdad de salario entre los empresarios y a través de la cooperación social; y apoyar el intercambio de buenas prácticas a escala en la UE.

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)

Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres es uno de los objetivos fundamentales de la «Estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)». Esta estrategia es fruto del plan de trabajo (2006-2010) para la igualdad entre las mujeres y los hombres. Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer, constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015:

- la economía y el mercado laboral;
- la igualdad salarial;
- la igualdad en los puestos de alto nivel;
- la forma de abordar la violencia de género;
- y la promoción de la igualdad más allá del ámbito de la UE.

En cuanto a la igualdad salarial, la Comisión destaca que siguen existiendo disparidades salariales entre hombres y mujeres, inclusive entre trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Las causas de estas disparidades son múltiples procediendo sobre todo de la segregación en el ámbito educativo y en el mercado laboral.

Con el fin de contribuir a la supresión de las desigualdades salariales, la Comisión pretende:

- estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones;
- apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, sobre todo mediante etiquetas, cartas y premios de igualdad;
- establecer el Día Europeo de la Igualdad Salarial;
- procurar animar a las mujeres a trabajar en sectores y empleos denominados “no tradicionales”, en especial, en sectores ecológicos e innovadores.

Directiva sobre igualdad de retribución para un trabajo de igual valor

El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor está consagrado en los Tratados desde 1957 y se ha incorporado a la Directiva 2006/54/CE (refundición).

Una de las prioridades de la Comisión para los próximos años será el seguimiento de la correcta aplicación y observancia de las disposiciones en materia de igualdad de retribución de la Directiva 2006/54/CE y el apoyo a los trabajadores, los Estados miembros y otras partes interesadas mediante orientaciones sobre la correcta aplicación y observancia de las nor-

mas vigentes. En este contexto, la Comisión publicó en diciembre de 2013 un informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

Este informe se centra en particular en la evaluación de la aplicación práctica de las disposiciones relativas a la igualdad de retribución. Incluye un resumen de la jurisprudencia más destacada en materia de igualdad salarial, así como una sección sobre los sistemas de clasificación de empleos y ejemplos de acciones nacionales.

En marzo de 2014, la Comisión publicó una recomendación en la que hace hincapié en la transparencia salarial. La recomendación pretende proponer medidas a los Estados miembros para facilitar la transparencia de los salarios en las empresas, como por ejemplo mejorar la facilidad de acceso de los empleados a información sobre sus salarios o establecer sistemas de información de pagas y sistemas de clasificación de puestos no discriminatorios por razón de sexo en las empresas.

NORMATIVA DE ESPAÑA

La Constitución Española (CE) constituye el marco básico del derecho a la igualdad y a la no discriminación, en su artículo 14, y en el desarrollo que del mismo hace la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su artículo 3, que establece que “*el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo*”.

En nuestro entorno laboral, ya en el instrumento jurídico que regula nuestras relaciones laborales, el Estatuto de los Trabajadores (ET), a los efectos de la discriminación retributiva, el artículo 28 en su adecuación a la transposición del artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE y tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: “*Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla*”.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) se constituye como normativa-marco en la lucha contra las discriminaciones de género y por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, en todos los órdenes de la vida social, con especial repercusión en el laboral, al que dedica el Título IV.

De especial interés resulta el artículo 43 de la LOIEMH, que faculta al ámbito de la negociación colectiva para que se establezcan medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de tra-

to y oportunidades entre mujeres y hombres. Por su parte, el artículo 45 de la LOIEMH establece que:

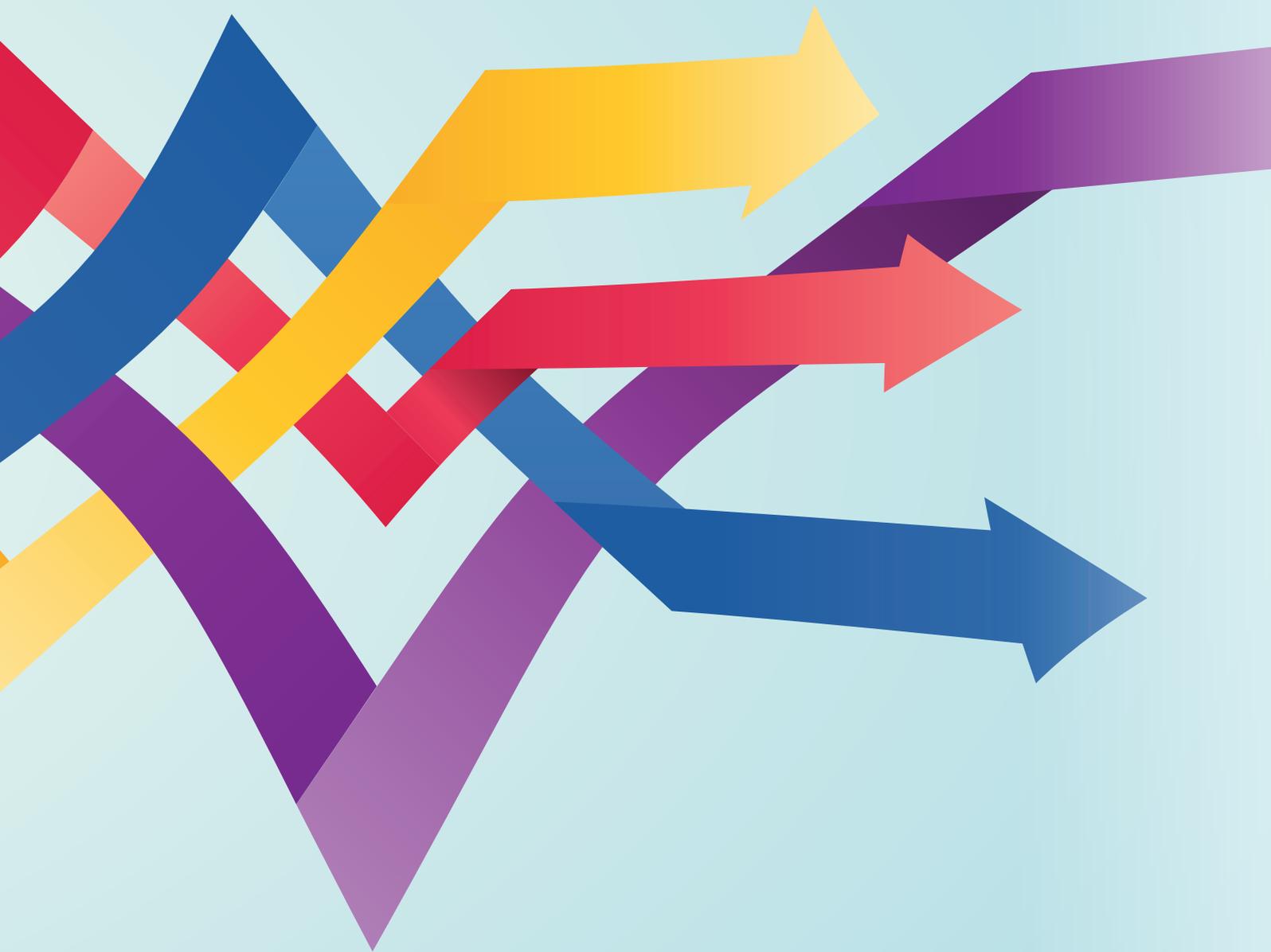
“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Además, en el artículo 46 de la LOIEMH, que prescribe el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas, se hace referencia a las “retribuciones”, junto a los demás componentes de las condiciones laborales (acceso, calificación, promoción, formación...), entre las materias a tratar en dichos planes, al ser susceptibles de presentar desigualdades que corregir (previa detección a partir del diagnóstico correspondiente a la empresa en cuestión).

JURISPRUDENCIA RELACIONADA CON LA DESIGUALDAD SALARIAL

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desempeñado un importante papel en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se detallan las sentencias más relevantes al respecto:

- ⊙ **La sentencia Defrenne II de 8 de abril de 1976** (asunto C-43/75): el Tribunal reconoció el efecto directo del principio de la igualdad de retribución para hombres y mujeres, y declaró que es aplicable no solo a la actuación de las autoridades públicas, sino también a todos los convenios de carácter colectivo para regular el trabajo por cuenta ajena.
- ⊙ **La sentencia Bilka de 13 de mayo de 1986** (asunto C-170/84): el Tribunal consideró que una medida que excluyese a los trabajadores a tiempo parcial de un régimen de pensiones profesional constituía una «discriminación indirecta» y era, por tanto, contraria al antiguo artículo 119 si afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres, a menos que pudiese demostrarse que la exclusión se basaba en factores objetivamente justificados y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.
- ⊙ **La sentencia Barber de 17 de mayo de 1990** (asunto C-262/88): el Tribunal decidió que todas las formas de pensiones profesionales constituyen una retribución a los efectos del artículo 119, por lo que les es aplicable el principio de la igualdad de trato. El Tribunal dictaminó que los trabajadores de sexo masculino deben disfrutar sus derechos en materia de pensiones de jubilación o de supervivencia a la misma edad que sus colegas de sexo femenino.
- ⊙ **La sentencia Nimz de 7 de febrero de 1991** (asunto C-184/89): existe discriminación indirecta en el sistema de promoción profesional cuando se favorece a las personas trabajadoras a tiempo completo respecto de las empleadas a tiempo parcial, en aquellos supuestos donde la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.
- ⊙ **La sentencia Boetel de 4 de junio de 1992** (asunto C-360/90): discriminación retributiva de trabajadores a tiempo parcial respecto a los de tiempo completo, cuando la mayoría del personal empleado a tiempo parcial son mujeres.
- ⊙ **La sentencia Enderby de 27 de octubre de 1993** (asunto C-127/92): el empresario debe justificar mediante factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo las diferencias de retribución que se producen entre dos funciones de igual valor, una de las cuales es ejercida casi exclusivamente por mujeres y la otra principalmente por hombres.
- ⊙ **La sentencia Marschall de 11 de noviembre de 1997** (asunto C-409/95): el Tribunal declaró que la legislación comunitaria no se oponía a una norma nacional que obligase a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de actividad en los que las mujeres fuesen menos numerosas que los hombres («discriminación positiva»), siempre que la ventaja no fuese automática y que se garantizase a los candidatos masculinos un examen de su candidatura sin ser excluidos a priori.
- ⊙ **La sentencia Thibault de 30 de marzo de 1998** (asunto C-136/95): no contabilizar, a efectos de promoción profesional, los días de ausencia por permiso de maternidad es una medida discriminatoria.
- ⊙ **La sentencia Test -Achats de 1 de marzo de 2011** (asunto C-236/09): el Tribunal declaró inválido el artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2004/113/CE por ser contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. En consecuencia, ha de aplicarse el mismo sistema de cálculo actuarial a hombres y mujeres en el momento de determinar las primas y las prestaciones a efectos de seguros.
- ⊙ **La sentencia Elbal Moreno de 22 de noviembre de 2012** (asunto C-385/11): El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dictamina que la legislación española en materia de pensión de jubilación contributiva de los trabajadores/as a tiempo parcial es discriminatoria. Al exigir un periodo de cotización proporcionalmente más elevado para trabajadores/as a tiempo parcial (en su mayor parte mujeres) instaura una diferencia de trato.



ESTADO DE LA CUESTIÓN

ACCIONES Y CAMPAÑAS EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

Mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor (denominado habitualmente "igualdad salarial"). Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor. La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres.

Para reivindicar este derecho, tanto en diferentes organismos de la Unión Europea como en los diferentes estados, se han diseñado y puesto en marcha diferentes campañas destinadas a sensibilizar y promover la igualdad tanto en las empresas como en la sociedad en su conjunto.

a) Campaña "La igualdad vale la pena"

Para apoyar a las empresas a hacer frente a la igualdad salarial entre los sexos, la Comisión Europea llevó a cabo el proyecto «*La igualdad vale la pena*» durante 2012 y 2013. Su objetivo era sensibilizar al público sobre los argumentos económicos a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial; es decir, un mejor acceso al potencial que las mujeres brindan a la fuerza de trabajo en un contexto de cambios demográficos y escasez de personas cualificadas.

b) Distintivos, cartas de derechos y premios en pro de la igualdad

En 2010, la Comisión Europea publicó un estudio que recogía un inventario de los instrumentos no legislativos destinados a promover la igualdad de género en las empresas europeas.

Suiza ofrece el ejemplo más claro de un certificado de empresa sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres: las empresas obtienen un logotipo que certifica la igualdad de retribución si demuestran que han aplicado una política de salario justo entre mujeres y hombres.

c) Legislación específica y acuerdos colectivos

Algunos países han establecido disposiciones relativas a la transparencia salarial o los acuerdos colectivos y la igualdad salarial:

En **Portugal**, casi todos los empresarios tienen la obligación de reunir cada año información de los registros de personal de la empresa para el Ministerio competente en materia de trabajo y empleo sobre diversos aspectos de sus condiciones de trabajo, entre ellas, las remuneraciones. Los registros de personal se presentan a las autoridades de inspección de trabajo (ACT), a los sindicatos o comités de empresa (previa solicitud con suficiente antelación), y a los representantes de los empresarios presentes en la Comisión Permanente de Concertación Social (CPCS). Previamente, los registros de personal deben ponerse a disposición de los trabajadores. El Consejo de Ministros aprobó una Resolución el 8 de marzo de 2013, en la que decidía adoptar algunas medidas que garanticen y promuevan la igualdad de oportunidad y resultados entre mujeres y hombres en el mercado laboral, incluida la eliminación de las brechas salariales. Entre las medidas se encuentran el desarrollo y la difusión de un informe sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres dividida por sectores.

En **Francia**, la Ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres de 2006 establece la obligatoriedad de la negociación colectiva en torno a la igualdad de género y exige que las empresas realicen informes sobre las políticas salariales y sobre los planes que han elaborado para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. El gobierno francés ha endurecido las sanciones existentes contra las empresas de 50 empleados o más que no respeten sus obligaciones respecto a la igualdad de género. Por primera vez, se ha condenado a dos empresas en abril de 2013 por no cumplir la legislación sobre la igualdad de retribución.

d) Acciones para combatir la brecha salarial a escala nacional

Los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales han adoptado un amplio abanico de medidas para acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Los planes de igualdad de género y las auditorías permiten a las empresas medir sus avances en la aplicación de medidas a favor de la igualdad de género y la igualdad salarial. En algunos casos existe un requisito legal para llevar a cabo dichos planes, mientras que en otros casos se hace de forma voluntaria.

- En **Austria**, el Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral establece la obligación de que las empresas publiquen sus informes sobre igualdad salarial. Las

empresas deben elaborar informes sobre los ingresos de su personal cada dos años. Estos informes deben indicar el número de hombres y mujeres pertenecientes a cada categoría, así como el ingreso medio o mediano, ajustado al tiempo de trabajo, de las mujeres y hombres de la categoría respectiva. El objetivo es aumentar la transparencia de los ingresos y adoptar medidas encaminadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Los informes sobre igualdad salarial son obligatorios para las empresas con más de 1.000 trabajadores a partir de 2011 en relación con el año 2010, para las empresas con más de 500 trabajadores a partir de 2012, para las empresas con más de 250 trabajadores a partir de 2013 y con más de 150 empleados a partir de 2014.

- El 22 de abril de 2012, **Bélgica** adoptó una ley para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Con arreglo a esta normativa, la brecha salarial y de costes laborales entre hombres y mujeres debe indicarse en la auditoría anual (*bilan social*) de las empresas. Estas auditorías anuales se transmitirán al banco nacional y se hará pública la información correspondiente. Aparte de ello, la ley establece que las empresas con más de 50 trabajadores deben realizar cada dos años un análisis comparativo de la estructura salarial de sus trabajadores y trabajadoras. Si este análisis indica que las mujeres ganan menos que los hombres, la empresa estará obligada a presentar un plan de acción. Por último, si se sospecha que existe discriminación, las mujeres pueden acudir al mediador de su empresa para determinar si realmente existe un diferencial retributivo y, en tal caso, tratar de encontrar una solución transaccional con el empresario.
- En **Estonia**, se aprobó en 2012 un plan de acción para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. El plan contempla cinco medidas principales:
 1. mejorar la aplicación de la Ley de igualdad de género vigente (por ejemplo, mejora de la recopilación de estadísticas, campañas de sensibilización, apoyo a la labor del Comisario de Igualdad de Género y de Trato etc.);
 2. mejorar la conciliación entre la vida familiar, la vida laboral y la vida privada (por ejemplo, colaboración con los empresarios);
 3. promover la integración de la perspectiva de género, en particular en el ámbito de la educación;
 4. reducir la segregación de género;
 5. analizar las prácticas y los sistemas salariales de las organizaciones del sector público y mejorar la situación cuando sea necesario. Se hace hincapié en que la brecha salarial entre hombres y mujeres es una

cuestión compleja y en que es necesario adoptar medidas simultáneas en todos los ámbitos pertinentes.

- En **Finlandia**, el programa tripartito de igualdad salarial para el período 2006-2015 pretende reducir la brecha salarial del 20% al 15%, así como aplicar el principio de «igualdad de retribución para un mismo trabajo». El programa contempla acciones en materia de eliminación de la segregación, desarrollo de sistemas salariales, medidas para apoyar la carrera profesional de las mujeres y llamamientos a los interlocutores sociales para que celebren acuerdos destinados a reducir la brecha salarial.
- En **Lituania**, las políticas en materia de igualdad de género se recogen en el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres para el período 2010-2014. Una de las prioridades consiste en reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres e incluye medidas para aumentar los salarios en los sectores con predominio femenino, como la educación, las artes y la cultura, y el trabajo social.
- En **Portugal**, el Cuarto Plan de Igualdad incluye entre sus objetivos la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y la introducción de planes de igualdad en las empresas.
- **Suecia**: la Ley sobre la discriminación de 2009 obliga a empresarios y trabajadores a esforzarse para alcanzar la igualdad y prevenir diferencias salariales y otras condiciones laborales entre mujeres y hombres que realizan un trabajo que se considera igual o con el mismo valor. Asimismo deben promover mayores oportunidades de igualdad salarial para mujeres y hombres. Por último, la Ley establece la obligación de que los empresarios realicen una encuesta salarial cada tres años para detectar, resolver y prevenir diferencias injustificadas de salario y condiciones laborales entre hombres y mujeres, y diseñar un plan de acción de igualdad salarial, aplicable a las empresas (si tienen 25 trabajadores o más).

En 2014 se ha puesto en marcha la *Campaña 15:54*, destinada a fomentar la sensibilización sobre la diferencia de retribución entre mujeres y hombres.

- **Reino Unido**: En virtud de la ley de 2010 sobre la igualdad, todas las autoridades públicas deben promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.
- **España**: La igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor está garantizada por la legislación nacional. No sólo se recoge en la Constitución, sino también en la Ley de 2007 sobre igualdad de género y en el Estatuto de los Trabajadores.

e) Días de la Igualdad Salarial

La Comisión Europea celebró el primer Día Europeo de la Igualdad Salarial en 2011. Este día se celebra anualmente para sensibilizar a la opinión pública sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres y sobre la necesidad de acabar con estas diferencias. El día varía cada año en función de la media europea de diferencias salariales e indica los días extra que una mujer necesita trabajar para ganar el mismo salario que un hombre durante un año de trabajo completo.

- **Bélgica** fue el primer país europeo que organizó un Día de la Igualdad Salarial en 2005. Los tres sindicatos más grandes han organizado el Día de la Igualdad Salarial en los últimos años. En 2015, el Día de la Igualdad Salarial se celebró por undécima vez.
- En la **República Checa**, Mujeres Empresarias y Profesionales organiza un Día de la Igualdad Salarial desde 2010. El 24 de abril de 2014 tuvo lugar el quinto Día de la Igualdad Salarial en la República Checa. En esta ocasión se celebró una conferencia de expertos y una actividad de asesoría, donde 31 empresarias y directivas compartieron sus experiencias con cerca de 600 mujeres jóvenes.
- En **Estonia**, el Día Nacional de la Igualdad Salarial de 2013 se celebró el 11 de abril. La principal promotora de actividades es Mujeres Empresarias y Profesionales de Estonia. La acción tradicional consistente en servir platos de salmón con o sin eneldo a distintos precios, para demostrar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Estonia, seguirá siendo la misma, prestando especial atención a los jóvenes y los empresarios. Mujeres Empresarias y Profesionales tiene previsto seguir recogiendo las opiniones y experiencias de los ciudadanos y prestar especial atención a los sistemas salariales transparentes y equitativos, que es el principal mensaje de toda la campaña de 2013.
- En **España**, el Día de la Igualdad Salarial tiene lugar el 22 de febrero, se celebra desde 2011. El ministerio responsable de las políticas de igualdad y no discriminación creó un logotipo institucional que es reproducido en los billetes de lotería del sorteo de esta fecha. Asimismo se publican sellos postales específicos el 22 de febrero para apoyar el Día Nacional de la Igualdad Salarial.

f) Informes sobre igualdad de género

Algunos países han llevado a cabo informes de investigación en torno a la cuestión de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Desde 2007, el Gobierno de Bélgica publica un informe anual titulado «*La brecha salarial entre hombres y mujeres en Bélgica*», que elabora el Instituto para la Igualdad

entre Mujeres y Hombres y en el que se presentan estadísticas que se corresponden con los indicadores oficiales europeos.

g) Herramientas para identificar la brecha salarial

La transparencia de los sistemas salariales es un factor crucial para la aplicación de la igualdad salarial. Existen herramientas que contribuyen a garantizar esa transparencia. Por ejemplo:

En **Alemania**, Luxemburgo y Suiza se ha desarrollado una herramienta en línea, Logib, que permite a las empresas analizar sus estructuras de pagos y personal y comprobar si los empleados de ambos sexos reciben los mismos salarios. Con esta herramienta se prevé, asimismo, elaborar informes que analicen las razones de la brecha salarial entre hombres y mujeres y proponer medidas para luchar contra dichas diferencias.

En **Austria** se ha creado una «Calculadora de sueldos y salarios» que facilita información actualizada y de fácil acceso sobre los salarios habituales en un sector o localidad. La calculadora entró en servicio en octubre de 2011 y forma parte del Plan de Acción Nacional para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral.

En **España** el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha puesto a disposición de las empresas una Herramienta para detectar la existencia de brecha salarial de género en su organización. Con esta herramienta y sus recomendaciones se podrá introducir la perspectiva de género en el sistema retributivo de la empresa y, en su caso, reducir la brecha salarial de género. Esta herramienta fue presentada el 23 de febrero de 2015.

h) Principio de igualdad salarial: Métodos de evaluación/clasificación de empleos libres de preferencias de género

La evaluación de empleos libre de preferencias de género es muy importante para garantizar que se otorga el mismo valor al trabajo realizado por hombres y mujeres:

En **Portugal** se ha elaborado un método para la evaluación de empleos libre de preferencias de género en el sector de la hostelería, en el marco del proyecto denominado “Reevaluación del trabajo para promover la igualdad de género”. Este método ha permitido evaluar y comparar los empleos en que predominan los hombres y los empleos en que predominan las mujeres a fin de determinar si la diferencia salarial entre ellos es resultado de una valoración injusta del trabajo de las mujeres y una discriminación. Se ha elaborado también una guía para la aplicación de una evaluación de empleos libre de preferencias de género, así como un manual de formación.

En 2011, el **Reino Unido** publicó el Código de Prácticas Obligatorias sobre igualdad salarial (*Statutory Code of Practice on equal pay*), una guía técnica que ilustra los casos y la forma en que la legislación sobre igualdad salarial puede influir en situaciones de la vida real.

INDICADORES DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES ADOPTADOS POR EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

La eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres ha constituido una prioridad en la política de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad de sexos. Por ello el Consejo de Europa ha considerado necesario establecer una lista de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan ver la naturaleza multidimensional del problema y asegurar el seguimiento regular a la hora de transmitir mensajes políticos claros.

La brecha salarial se explica en parte por la persistencia de discriminaciones salariales por un trabajo igual o de igual valor, y ello a pesar de la existencia de una legislación europea que lucha contra este tipo de discriminaciones basadas en el sexo, así como por la adopción generalizada de legislaciones nacionales en esta materia.

Este fenómeno perdura a pesar de que la tasa de empleo y el nivel de educación de las mujeres ha aumentado en todos los Estados, y a pesar del hecho de que las mujeres representan la mayoría de las personas diplomadas en formación superior.

Desde el Consejo de Europa, la brecha salarial es analizada teniendo en cuenta un determinado número de factores que refuerzan las desigualdades entre mujeres y hombres como el tiempo parcial, la edad, el nivel de formación, la segregación horizontal y vertical y las características personales de los trabajadores relativas al estado civil, la situación familiar e, incluso, el país de origen.

Indicador 1: Ratio para todos los asalariados

Este indicador está calculado en base a los salarios mensuales brutos de hombres y mujeres en tanto jornadas a tiempo completo como jornadas a tiempo parcial. El mérito de este indicador reside en el hecho de que los salarios de las personas que trabajan a tiempo parcial son tenidos en cuenta para realizar el cálculo.

1. Brecha salarial en base a los horarios

La brecha de salarios brutos por hora entre mujeres y hombres es calculada para todas las personas asalariadas con jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial y en todos los sectores. Es el indicador global a menudo utilizado para comparar los salarios de mujeres y hombres y calcular la diferencia salarial entre ellos. Se trata del in-

dicador más representativo para un gran número de mujeres, debido a que el tiempo parcial se ha convertido en un componente mayoritario del empleo femenino.

2. Personas asalariadas de los sectores público y privado

Esta brecha se calcula sobre la base horaria y sobre la base anual. Generalmente supone que las diferencias salariales son menores en el sector público porque el mecanismo de fijación de los salarios está regulado, fijado por escalas y con poco componente salarial individual. El sector público es un sector que tiene un peso importante en el empleo femenino.

3. El efecto del tiempo de trabajo

El cálculo de la brecha salarial sobre los salarios/hora no tienen en cuenta las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres resultado de diferentes tiempos de trabajo. Para poner en evidencia este aspecto de la brecha salarial, hay que calcular la brecha en base a los salarios anuales o mensuales de las personas asalariadas con jornada completa y a tiempo parcial. Si hay más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial la brecha aumentará. Este indicador pone en evidencia lo que las mujeres ganan de media por año o por mes en comparación con los hombres.

El recurso a este parámetro se justifica porque una parte de la brecha salarial de género es imputable a la mayor frecuencia del tiempo de trabajo a tiempo parcial de las mujeres que de los hombres. Se refleja el doble retraso de las mujeres en relación con los hombres en términos de salario: porque tienen un salariado/hora medio inferior a los hombres y porque trabajan más a tiempo parcial. Las diferencias salariales mensuales son, por tanto, más importantes que las diferencias de salario/hora.

Indicador 2: Masa salarial total

Este indicador refleja la brecha salarial total, es decir la desigualdad de la división de los salarios entre los hombres y las mujeres en un país. Este indicador calcula la diferencia salarial total sobre la base de mujeres y hombres en el conjunto de asalariados total, considerando su participación en el mercado de trabajo en número de días laborables remunerados como asalariados.

Indicador 3: Ratio por el trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial afecta generalmente a las mujeres e implica un menor salario, por ello es

importante analizar las brechas salariales e integrar esta información.

Con este indicador se añade una información: la relación entre el salario por hora bruto de las mujeres que trabajan a tiempo parcial y el salario por hora bruto de los hombres que trabajan a tiempo completo. Esto permite mostrar la doble penalización de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, dado que ellas acumulan una penalización salarial por ser mujeres y trabajadoras a tiempo parcial.

Indicador 4: Ratio según la edad y el nivel de formación

Este indicador permite analizar la brecha salarial teniendo en cuenta los ciclos de vida y las trayectorias profesionales diferentes de mujeres y hombres.

Dos factores con una influencia especial en la brecha salarial son la edad y el nivel de formación. La edad es determinante pues refleja la experiencia profesional, la evolución de la carrera y la segregación vertical; además indica cómo se remunera la antigüedad y la experiencia profesional.

1. Edad

En lo que concierne a la tasa de empleo de las personas más jóvenes, es necesario tener en cuenta el hecho que una gran parte de las personas que componen este grupo continúan los estudios y no siempre están buscando empleo.

En este caso hay que tener en cuenta un efecto de generación: las mujeres más jóvenes participan más en el mercado de trabajo que las de más edad y están mejor integradas en el mercado de trabajo.

2. Nivel de formación

Al igual que la edad, la participación en el mercado laboral depende del nivel de formación: la tasa de empleo crece generalmente con el nivel de formación obtenido. Esto es más evidente en el caso de las mujeres.

Las mujeres poco escolarizadas participan menos a menudo en el mercado de trabajo y las mujeres más débilmente educadas también son más susceptibles de realizar interrupciones de carrera o de finalizar toda actividad remunerada para ocuparse de los menores.

El salario medio de las mujeres que componen este grupo es superior a aquel que se observase si las mujeres poco escolarizadas participasen en el mercado laboral.

Entre las personas con elevados niveles formativos, la construcción de la carrera y las negociaciones individuales de salario desempeñan un papel importante; esto provoca en muchas ocasiones un aumento de la brecha salarial. Tal resultado

también puede subrayar la segregación profesional de la que son víctimas las mujeres. A pesar de un alto nivel educativo femenino que iguala, incluso sobrepasa el de los hombres, las mujeres experimentan más dificultades en acceder a los puestos que ofrecen mejores salarios y se topan con un *“techo de cristal”*.

Por otro lado, los sistemas de remuneración, de evaluación y de clasificación de las funciones son elementos que contribuyen a las brechas salariales. (Datta Gupta et al. 2001; Rubery 2005).

Indicador 5: Segregación en el mercado laboral

Uno de los factores que explican la brecha salarial es la segregación en el mercado de trabajo. Las mujeres están a menudo sobrerrepresentadas en sectores, profesiones y puestos donde los salarios son moderados/bajos.

Existen dos tipos de segregación. En primer lugar, la segregación horizontal que supone la concentración en ciertas profesiones y ciertos sectores según el sexo. En segundo lugar, la segregación vertical que supone la concentración de mujeres en los puestos jerárquicos menos elevados. A pesar de tener las mismas cualificaciones, las mujeres no tienen las mismas oportunidades de carrera y ocupan en pocas ocasiones, puestos de dirección.

La segregación vertical hace referencia a la imagen de un techo de cristal que representa el conjunto de obstáculos visibles e invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a puestos elevados en la empresa. Las mujeres están a menudo excluidas de las profesiones más prestigiosas y de aquellas asociadas a responsabilidad y salarios elevados.

Paralelamente al *“techo de cristal”*, el fenómeno de barreras que bloquean el ascenso de las mujeres se complementa con el concepto *“suelo viscoso”*. Éste hace referencia a las causas que mantiene a las mujeres en los puestos más bajos de la pirámide organizacional.

Indicador 6: Ratio según las características personales

La composición familiar, el estado civil o el país de nacimiento desempeñan un papel importante en los salarios de las mujeres y de los hombres y explican parcialmente la brecha salarial entre sexos.

En lo que corresponde a la composición familiar y el estado civil, estos factores tienen un efecto opuesto en los salarios de mujeres y hombres y pueden, por consecuencia, profundizar en la brecha salarial de sexo. El salario de las mujeres con hijos y/o casadas es, generalmente, más bajo que el salario de las mujeres sin hijos y/o que no están casadas y más bajo que el de los hombres. Al contrario, los hombres que

tiene hijos y/o están casados perciben de media un salario más elevado que los hombres sin hijos y/o no casados y que las mujeres.

Este fenómeno se puede explicar por la discriminación y los estereotipos de género que atribuyen la realización de algunas tareas a mujeres y hombres según una división sexual del trabajo: que se trate de trabajo no remunerado en la esfera privada o de trabajo remunerado en el mercado laboral.

De la misma forma, el país de nacimiento puede tener un impacto negativo sobre el salario, es necesario incluir esta variable debido a que las mujeres pueden estar doblemente penalizadas en el mercado laboral si, además de ser mujeres, son extranjeras.

Indicador 7: Descomposición de la brecha salarial con la ayuda de la técnica Oaxaca-Blinder

Este indicador permite ver en qué medida la variación de los salarios de mujeres y hombres puede atribuirse a un determinado número de variables. La descomposición escinde la brecha salarial en dos componentes: una parte explicada y una parte inexplicada.

El primer componente representa la brecha asociada a las diferencias observadas entre mujeres y hombres. Esta parte indica en qué medidas las diferentes características asociadas a la posición de mujeres y hombres en el mercado de trabajo explican la brecha salarial. *“La posición de la mujer antes de su entrada en el mercado de trabajo y fuera del mercado de trabajo explica a su vez las diferencias de características que constituirían la parte explicada”* (Meulders et al., 2005)

Si las mujeres jóvenes son sistemáticamente orientadas hacia formaciones con menos oportunidades de trabajo, si las mujeres no tienen otra opción que trabajar a tiempo parcial o en algunos sectores menos atractivos, esto puede explicar la diferencia salarial pero esto no lo justifica para siempre.

Con características iguales (antigüedad, edad, trabajar en el mismo sector con la misma profesión y el mismo nivel de educación...), las mujeres ganan de media menos que los hombres.

Una característica a tener en cuenta es el tamaño de las empresas.

El segundo componente de la brecha salarial corresponde por una parte a la discriminación pura, es decir, al hecho que las características idénticas son remuneradas de forma diferente, y generalmente en detrimento de las mujeres: el mismo nivel de remuneración es menor para las mujeres, la antigüedad tiene una valoración menor... Este componente comprende por otra parte el efecto sobre las diferencias salariales de variables o de características no observadas.

Indicador 8: Indicador sobre las medidas de promoción de un salario igual y de lucha contra la brecha salarial entre mujeres y hombres

Este es un indicador cualitativo que contempla como aspectos principales:

- los actores implicados en la brecha salarial y el papel que desempeñan;
- Las medidas puestas en marcha por las autoridades públicas destinadas a eliminar dicha brecha;
- las buenas prácticas adoptadas.

MEDIDAS LEGISLATIVAS

La ley no es suficiente para colmar las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. Las iniciativas gubernamentales van más allá de los dispositivos legislativos y comprenden la creación de mecanismos institucionales, adopción de planes de acción, desarrollo de iniciativas...

El principio de misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor es un principio consagrado a nivel constitucional y legislativo. Algunas legislaciones definen las medidas que tienen que adoptar las empresas para luchar contra la brecha salarial, se trata de tener presente la cuestión de género en la negociación salarial, definición de sistemas de clasificación de funciones sexualmente neutros, transparencia en materia salarial.

La noción de remuneración es interpretada de forma amplia en la mayor parte de los estados miembros puesto que ella no solo se remite al salario propiamente dicho sino que afecta a una serie de ventajas accesorias (gratificaciones, ayudas a la vivienda, primas por matrimonio, indemnizaciones por despido, indemnización por enfermedad, retribución de horas extraordinarias...)

MEDIDAS	ESTADOS
Principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en la legislación nacional.	Todos
Principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres presente en la constitución.	Chipre, Hungría, Polonia, Portugal
Ley específica sobre igualdad de remuneración entre mujeres y hombres.	Chipre, Dinamarca, Francia, Luxemburgo, Reino Unido
Principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres presente en la normativa de trabajo básica.	Bulgaria, República Checa, Francia, Hungría, Lituania, Portugal, Polonia, Eslovaquia

Las legislaciones relativas a la igualdad profesional entre mujeres y hombres tienen también un importante papel en cuanto a igualdad salarial. Todos los estados miembros tienen en sus legislaciones consagrado el principio de igualdad de trato en materia de acceso al empleo y condiciones de trabajo, incluso alguno prevén disposiciones específicas en materia de brecha salarial.

MEDIDAS NO LEGISLATIVAS

Las medidas no legislativas forman parte de las políticas eficaces a favor de la igualdad salarial y comprenden mecanismos institucionales de promoción de la igualdad y organismos de promoción, planes de acción, campañas de sensibilización e información, publicaciones...

Indicador 9: Papel de la negociación colectiva en la promoción de un salario igual a la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres

Este indicador se basa en las medidas y las buenas prácticas relativas a la brecha salarial entre mujeres y hombres puestas en marcha en el marco de la negociación colectiva.

La determinación de los salarios está a menudo en el centro de los procesos de negociación colectiva. La reducción de brechas salariales no puede ser efectiva sin la implicación de los agentes sociales: sindicatos y empleadores.

Hay tres elementos importantes que son señalados por algunos autores (Rubery et al., 2005):

1. **La existencia de umbrales salariales: salarios mínimos.** Las mujeres son más susceptibles que los hombres:
 - a) De concentrarse en empleos con salarios bajos y de estar en los umbrales de los salarios mínimos.
 - b) De trabajar en sectores y empresas en los cuales la negociación colectiva es más débil.
2. **El nivel y la coordinación del sistema de determinación de los salarios entre profesiones, empresas y sectores.**

El nivel de negociación tiene influencia en el rango que ocupa la igualdad. La negociación centralizada ha tenido tradicionalmente tendencia a favorecer a la igualdad. La descentralización del marco de las relaciones profesionales tiene un efecto negativo sobre la negociación, por tanto sobre la igualdad entre mujeres y hombres y, por consecuencia sobre la igualdad de remuneración.
3. **El impacto de normas y de los sistemas de clasificación y evaluación de funciones.**

Los sistemas de clasificación y de evaluación de funciones constituyen una de las fuentes de las

desigualdades salariales. Es particular la situación de funciones, oficios o sectores de actividad caracterizados por el elevado grado de feminización o de masculinización. Si este hecho se admite, pocos progresos se han realizado en la reformulación de los sistemas desde una perspectiva de género, incluso cuando este aspecto está presente en las agendas de los interlocutores sociales.

La diversidad de sistemas de relaciones colectivas entre los Estados de la Unión Europea es uno de los elementos explicativos de las diferencias en términos de brecha salarial.

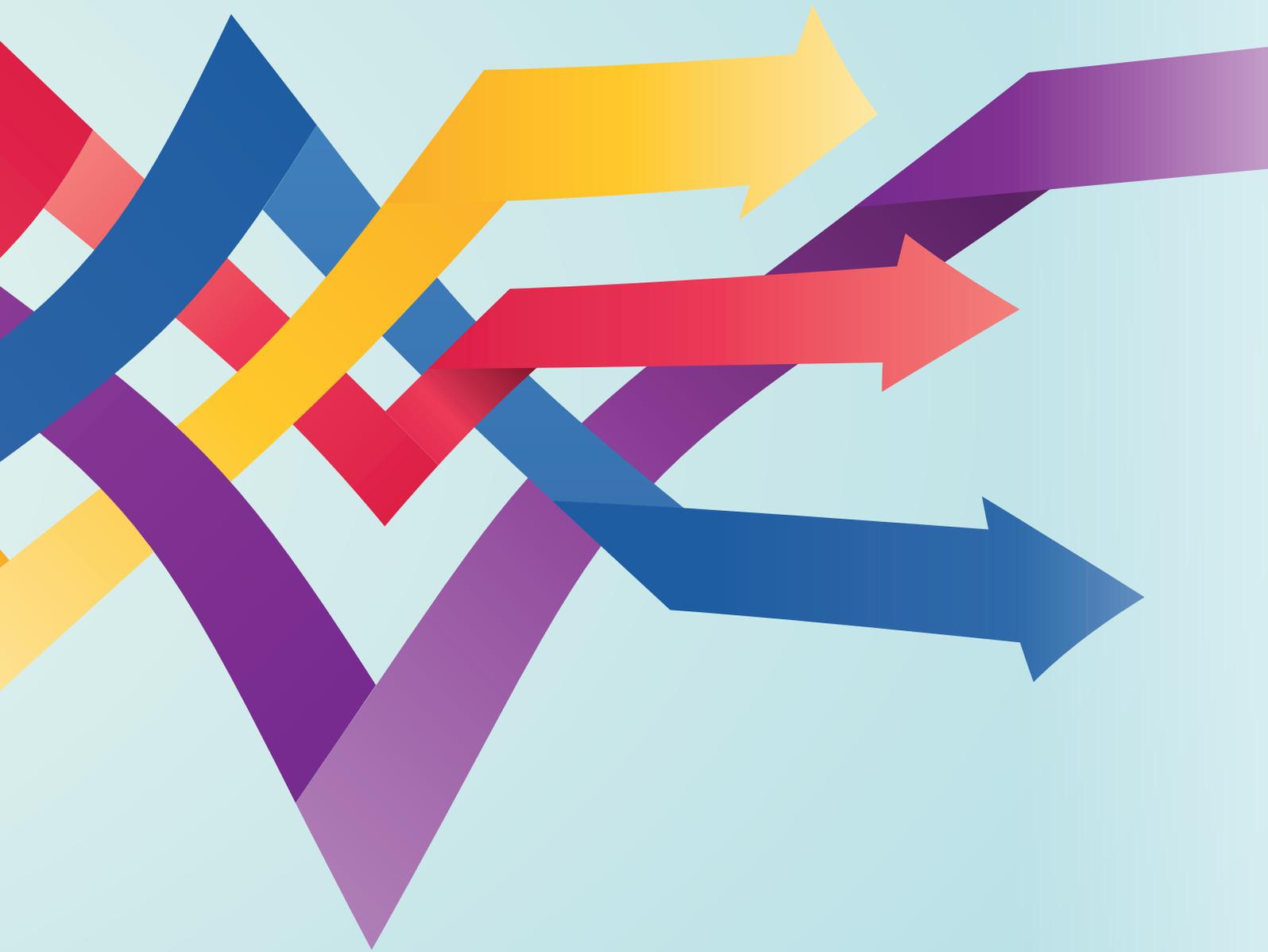
Desde el punto de vista de la desigualdad salarial de género, el desarrollo más importante ha sido el deseo de los agentes sociales de favorecer la igualdad de género, que se materializaron en la adopción de un Marco de acción en 2005. El Marco de acción para la igualdad hombres-mujeres fue adoptado por los agentes sociales europeos (UNICE, UEAPME, CEEP, CES), se articuló sobre cuatro áreas: analizar los roles masculinos y femeninos, promover a las mujeres en puestos de dirección, apoyar el equilibrio entre la vida profesional y privada, atacar la brecha salarial entre las mujeres y los hombres.

Indicador 10: Indicador relativo a los efectos de las formas de trabajo flexible sobre las desigualdades de renta entre hombres y mujeres

Este indicador se refiere a los efectos (a corto y largo plazo) de las formas flexibles de empleo sobre la brecha salarial. Se centra principalmente en el trabajo a tiempo parcial, la interrupción de la vida profesional y los permisos parentales.

La situación del empleo de las mujeres se caracteriza por largas interrupciones de carrera por razones familiares y por una elevada tasa de trabajo a tiempo parcial. Las responsabilidades familiares no son siempre objeto de un reparto equitativo. Las mujeres encuentran más dificultades para conciliar vida privada y profesional, debido a que son ellas las que se ocupan, principalmente, de los menores y de familiares dependientes. Combinando una falta de infraestructura de cuidados para menores, esta situación las obliga a reducir su jornada laboral, a optar por un permiso parental o a abandonar el mercado laboral para asumir estas otras responsabilidades. Esta situación tiene un efecto negativo sobre la vida profesional, la promoción... y fomenta la persistencia de remuneraciones más bajas.

Esta situación de desventaja permanecerá mientras que los hombres no participen en el reparto de las responsabilidades familiares.



PUNTO DE PARTIDA

MERCADO DE TRABAJO DE LA UNIÓN EUROPEA

La prolongada crisis económica y social que con distintas intensidades está afectando a todos los países de la Unión Europea (UE), plantea enormes retos en aspectos relacionados con el mercado de trabajo, pero también con otros elementos relacionados con la integración social. En este terreno, uno de los problemas estructurales más importante está constituido por las diferencias entre hombres y mujeres, cuya negativa influencia en los mercados de trabajo y en los procesos de integración social afecta al propio Modelo Social Europeo.

a) Mercado de trabajo desde la Estrategia 2020

Las persistentes diferencias que se mantienen entre hombres y mujeres respecto a la mayoría de las variables básicas del mercado de trabajo, muestran que históricamente las mujeres han protagonizado una participación desfavorable en comparación con los hombres. Si el contexto de la crisis económica ha contribuido a reducir algunas de estas diferencias, esta reducción se debe básicamente a que en un primer momento sus efectos han golpeado con especial dureza a la relación de los hombres con el mercado laboral. A pesar de ello, las grandes diferencias entre hombres y mujeres persisten y perviven en aspectos fundamentales como la participación en el mercado de trabajo, la brecha salarial y el riesgo de pobreza, y se traducen en que ellas sufren menos oportunidades profesionales, menores salarios, y mayores dificultades de integración sociolaboral.

Entre otras iniciativas implementadas por la UE, la Estrategia para el crecimiento en Europa denominada Estrategia 2020 (EU2020) se puso en marcha con el fin de remover los obstáculos y luchar contra las restricciones y poder avanzar hacia los objetivos sociales de mejora del empleo y prevención de la pobreza, el aumento de la integración de la zona euro y una mayor solidaridad entre las sociedades, y entre sus objetivos se establecen básicamente tres prioridades:

- **Crecimiento inteligente:** desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- **Crecimiento sostenible:** promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- **Crecimiento integrador:** fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

Ante estas prioridades, la UE acordó establecer cinco objetivos principales cuya consecución es vital para alcanzar el éxito en el año 2020. De estos objetivos, hay que fijar la atención tres que mantienen estrecha relación con la brecha salarial.

Objetivo 1. *“El nivel de empleo de la población entre 20 y 64 años debería aumentar del 69% actual a por lo menos el 75% mediante, entre otras cosas, una mayor participación de las mujeres y los trabajadores más mayores y una mayor integración de los inmigrantes en la población activa”.*

Objetivo 2. *“Un objetivo educativo centrado en los resultados, que aborde el problema del abandono escolar, reduciéndolo al 10% desde el actual 15% y que incremente el porcentaje de la población de entre 30 y 34 años que finaliza la enseñanza superior del 31% a por lo menos el 40% en 2020”.*

Objetivo 3. *“El número de europeos que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza debería reducirse en un 25% rescatando así a más de 20 millones de personas de la pobreza”.*

La selección de estos objetivos no es aleatoria, sino que es debido a que los dos primeros (empleo y formación) están ligados de forma directa con el salario y, por tanto, con la brecha salarial. El tercero (nivel de pobreza) es un “efecto” de los anteriores. En ninguno de los objetivos hay una desagregación por sexo de los niveles a alcanzar, tampoco se recogen en las recomendaciones específicas de cada Estado².

1. Los objetivos se numeran así por resultar más cómodos a la hora de remitirse a ellos.
2. Los datos correspondientes a estos objetivos han sido extraídos de Eurostat (Indicadores claves EU2020).

OBJETIVOS POR ESTADOS MIEMBROS DE EU2020³

Objetivos de los Estados Miembros/UE	Tasa de empleo (en %)	Abandono escolar (%)	Enseñanza superior (%)	Reducción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (número de personas)
Objetivo Principal UE	75%	<10%	40%	20,000,000
Austria	77-78%	9.5%	38%	235,000
Bélgica	73.2%	9.5%	47%	380,000
Bulgaria	76%	11%	36%	260,000
Chipre	75-77%	10%	46%	27,000
República Checa	75%	5.5%	32%	Mantener el número de las personas que se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social al nivel de 2008
Alemania	77%	<10%	42%	320,000 (desempleados de larga duración)
Dinamarca	80%	<10%	>40%	22,000 (personas que viven en hogares con baja intensidad de trabajo)
Estonia	76%	9.5%	40%	Reducción de la tasa de riesgo de pobreza después de las transferencias sociales a un 15%, lo que equivale a una disminución en términos absolutos de 36.248 personas
Grecia	70%	9.7%	32%	450,000
España	74%	15% (deserción escolar)	44%	1,400,000-1,500,000
Finlandia	78%	8%	42%	770,000 personas que viven en riesgo de pobreza o exclusión social
Francia	75%	9.5%	50% (17-33 años)	1,900,000
Croacia	62.9%	4%	35%	Reducción del número de personas en situación de riesgo de pobreza o exclusión social a 1.220.000, lo que equivale a una disminución de 152.000 personas en comparación con 2011
Hungría	75%	10%	30.3%	450,000
Irlanda	69-71%	8%	60%	200,000
Italia	67-69%	16%	26-27%	2,200,000
Lituania	72.8%	<9%	48.7%	Reducir el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social a 814.000
Luxemburgo	73%	<10%	66%	6,000
Letonia	73%	10%	34-36%	121,000 (En el umbral de riesgo de pobreza después de las transferencias sociales y/o que viven en hogares con muy baja intensidad de trabajo)
Malta	70%	10%	33%	6,560
Países Bajos	80%	<8%	>40%	100,000 (la gente de edad 0-64 viviendo en un hogar sin empleo)
Polonia	71%	4.5%	45%	1,500,000
Portugal	75%	10%	40%	200,000
Rumanía	70%	11.3%	26.7%	580,000

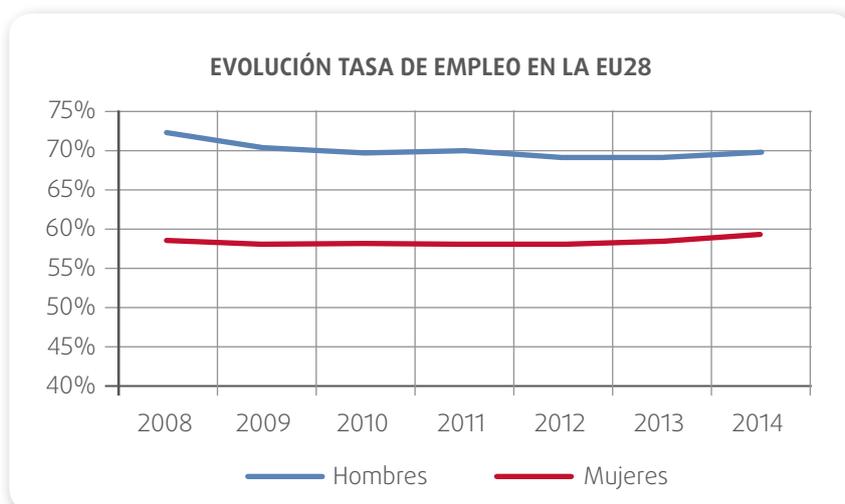
Objetivos de los Estados Miembros/ UE	Tasa de empleo (en %)	Abandono escolar (%)	Enseñanza superior (%)	Reducción de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (número de personas)
Suecia	>80%	<10%	40-45%	Reducción del % de los hombres y mujeres de 20-64 que no forman parte de la fuerza de trabajo (excepto estudiantes de tiempo completo), los desempleados de larga duración o los de larga duración por enfermedad a menos de 14%
Eslovenia	75%	5%	40%	40,000
Eslovaquia	72%	6%	40%	170,000
Reino Unido	Ningún objetivo en NRP	Ningún objetivo en NRP	Ningún objetivo en NRP	Las metas del 2010 del acta de la pobreza infantil y de la Estrategia Pobreza Infantil 2011-2014

OBJETIVO 1: EL EMPLEO

Las diferencias entre las tasas de empleo femenina y masculina suponen un desequilibrio en la representatividad de mujeres y hombres en la incorporación al mercado laboral. La divergencia entre las tasa ha variado de 13 puntos en 2008 a 10 puntos en 2013. En este período de tiempo la tasa de empleo masculina se ha reducido en 3 puntos mientras que la tasa de empleo femenina ha permanecido estable.

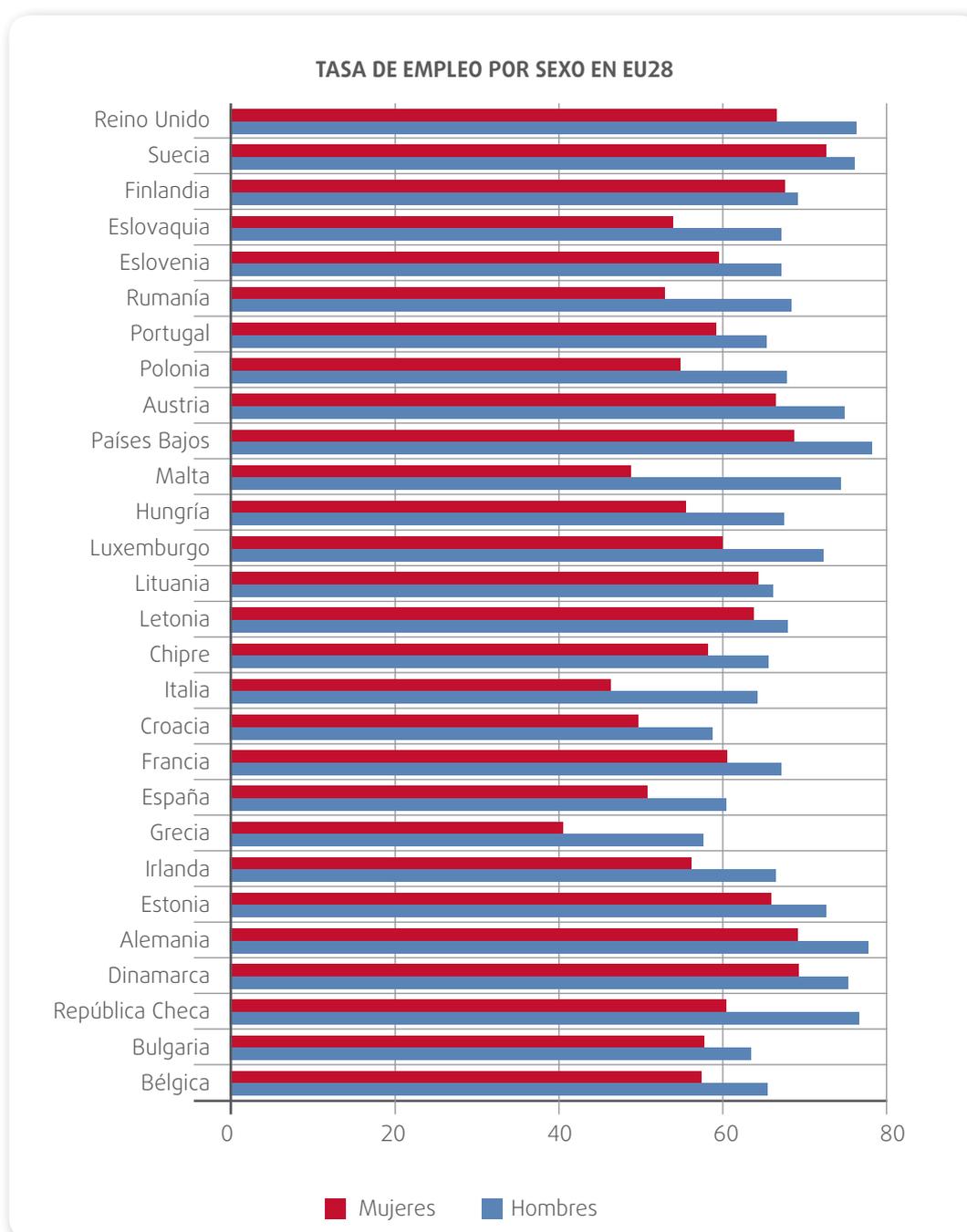
En 2008 la tasa de empleo en la Unión Europea (UE28) alcanzó el nivel más alto al llegar al 70%, desde ese año ha ido descendiendo de forma paulatina hasta llegar al 68% en 2013. Este descenso dificulta alcanzar el objetivo de la EU2020, situación que se repite en todos los estados miembros a excepción de Alemania, Luxemburgo, Hungría y Malta.

La Estrategia no establece objetivos de empleo desagregados por sexo, por ello tomando como referente el objetivo de empleo del 75% y las tasas de empleo en la UE se aprecia como continúa existiendo una brecha laboral entre mujeres y hombres.



Fuente: Eurostat. Indicadores clave EU2020

3. Cuadro extraído de la Comisión Europea.



Fuente: Eurostat. Indicadores claves EU2020

Suecia es el país comunitario que presenta una tasa de empleo femenina más alta, con valores del 77%, siendo el 82% para los hombres. En el extremo opuesto se presenta Grecia donde la tasa femenina (43%) es 20 puntos porcentuales inferior a la masculina (63%). Un caso singular lo representa Malta, donde la tasa de empleo masculina (80%) supera el objetivo nacional propuesto por la Comisión Europea (70%), mientras que la tasa de empleo femenina es del 50%, es decir 30 puntos porcentuales menos que la masculina. Lituania y Finlandia son las que presentan una mayor armonía entre las tasa de empleo femenina y masculina, con unas diferencias que oscilan entre 2 y 3 puntos porcentuales.

A pesar de esta disminución general de las diferencias entre hombres y mujeres, el resultado es que las tasas medias de empleo femeninas y masculinas se mantienen. Esto significa que el desequilibrio en la representatividad de mujeres y hombres en su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral se mantiene, así como una indudable desventaja para las mujeres en la consecución de una independencia económica, considerando la ocupación laboral como la principal fuente de obtención de recursos adquisitivos. La diferencia entre las tasas de empleo pone pues de manifiesto que la independencia económica no es igual entre los hombres y las mujeres entre los Estados Miembros, de donde se desprende la necesidad de implementar políticas y actuaciones que favorezcan la reducción de las diferencias entre estas tasas.

OBJETIVO 2: EL NIVEL FORMATIVO

En cuanto a formación, la Estrategia Europea fija un doble objetivo: por una parte pretende reducir el abandono escolar, fijándolo en un máximo de 10% para la educación secundaria, y por otra parte, aumentar la formación de nivel superior en el conjunto de población entre 30-34 años.

De la valoración que realiza la Confederación Europea de sindicatos (CES) destaca que, a pesar de que la UE ha puesto en marcha múltiples instrumentos destinados a mejorar la educación y la formación a todos los niveles, sin embargo, el contexto económico y social en el que se han pensado estos instrumentos se ha subestimado, de forma que las políticas corren un riesgo evidente de no ser capaces de responder a los objetivos ambiciosos que se han identificado, debido a un análisis insuficiente del contexto y, especialmente, a la falta de los recursos adecuados⁴.

→ Jóvenes que han abandonado prematuramente la educación y la formación

La EU2020 fija una reducción del abandono educativo al 10%. En el periodo 2008-2013 se ha ido reduciendo el porcentaje de personas entre 18 y 24 años que abandonan la formación de forma progresiva, llegando a situarse dicho porcentaje en el 12% para el conjunto de la UE. En concreto 9 estados miembro ya tienen un porcentaje de abandono educativo inferior al indicado para ellos por el Consejo. Dichos estados son Alemania, Dinamarca, República Checa, Chipre, Lituania, Letonia, Luxemburgo, Austria, Eslovenia y Suecia. En el grupo de los estados que se "alejan" del porcentaje establecido destacan España, Malta, Portugal y Rumanía.

Para la mayor parte de expertos, este descenso del abandono educativo guarda relación directa con la situación de crisis que afecta al conjunto de la UE, ya que la falta de empleo tiene un efecto directo sobre la necesidad de formación para poder incorporarse al mercado laboral con mejores condiciones de trabajo y salario. Sin embargo, sigue habiendo una falta de itinerarios flexibles entre la formación profesional y las escuelas de formación y los establecimientos de enseñanza superior continua⁵.

4. Programa de acción de la CES (2012) "Hacia más educación y formación para la Europa social: programa de acción de la CES sobre formación a lo largo de la vida y EFP".

5. Programa de acción de la CES, op.cit.

→ Nivel de estudios superiores por sexo

El potencial de crecimiento de Europa se ve amenazado por deficiencias estructurales en su base de cualificaciones profesionales⁶. Los datos recientes que muestra Eurostat ponen de manifiesto una profunda polaridad: mientras que alrededor del 20% de la población en edad de trabajar está poco o muy poco cualificada (y en algunos países como España e Italia, esta proporción es aún mayor), sólo algunos países como Estonia, Finlandia, los Países Bajos y Suecia, cuentan con un porcentaje alto de personas con altos niveles de cualificación profesional.

El porcentaje de personas entre 30-34 años, que cursan estudios superiores en el conjunto de la EU en 2013 era del 37%, dato ligeramente inferior al objetivo del 40% señalado por la EU2020. En el periodo 2008-2013 se ha incrementado la formación de nivel superior en 5 puntos. En este caso sólo Bélgica y Finlandia mejoran sus objetivos nacionales.

Realizando una comparativa por sexo, son las mujeres quienes más han aumentado su presencia en la formación de nivel superior (7%) en el periodo de 2008 a 2013, principalmente en Estonia y Letonia.

En este objetivo la EU2020 no establece una diferenciación por sexo; aplicando el objetivo asignado a cada estado en relación con el sexo, se observa que las mujeres han superado el 40% de presencia en formación mientras que los hombres necesitan aumentar su presencia en la formación superior en un 7%. Únicamente en Suecia la presencia de hombres en formación superior supera la recomendación realizada por el Consejo.

Como conclusión, debería existir un equilibrio entre educación y formación, así como entre educación y trabajo. Por tanto, se debería invertir más en mejorar la permeabilidad entre la educación obligatoria y profesional y la formación hacia la educación superior, y entre la educación y el mercado de trabajo para procurar una transición fluida de la educación al trabajo, y viceversa. Considerando los retos planteados por la situación económica, se necesitan mayores esfuerzos para combatir el desempleo y el abandono escolar prematuro, para reducir el desajuste de cualificaciones, y para garantizar que la mano de obra europea obtiene lo mejor de los instrumentos que ha dispuesto la UE, para llegar a ser más cualificados y capacitados.

6. Proyecto de informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015.

OBJETIVO 3: REDUCCIÓN DEL NIVEL DE POBREZA

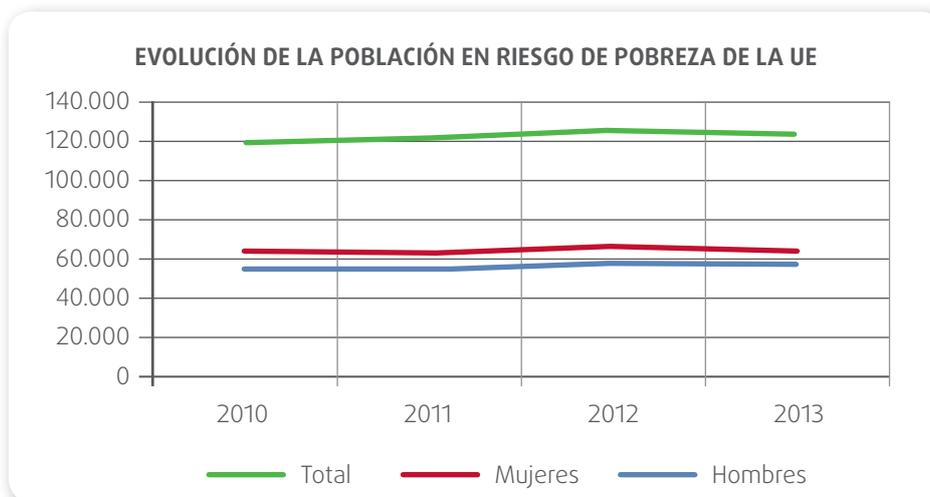
En la UE hay 122 millones de personas en situación de riesgo de pobreza, entre los que se cuentan 20 millones de niños y un 8% de la población activa. Para el año 2020 la UE ha fijado el objetivo de reducir al menos en 20 millones las personas en riesgo de pobreza, y la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social toma medidas para alcanzarlo.

Las personas amenazadas por la pobreza son personas cuya renta disponible se establece en el 60% del ingreso mensual del conjunto de la población.

En el período 2010-2013 el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión ha aumentado en 4 millones en el conjunto de la UE; es decir, en este momento el 24% del conjunto de la población de la UE se encuentra en esta situación; los Estados miembros con mayor porcentaje de población en riesgo de pobreza o exclusión social son Bulgaria (48%), Rumanía (40,4%), Grecia (35,7%), Letonia (35,1%) y Hungría (33,5%). En el extremo contrario se sitúan República Checa (donde sólo el 14,6% de la población está en riesgo de pobreza), Holanda (15,9%), Finlandia (16%) y Suecia (16,4%).

Otro indicador que se utiliza para analizar la desigualdad de ingresos es la proporción de renta que declara el grupo de población con menos ingresos respecto a la declarada por el grupo de población con más ingresos. Este indicador, conocido como 80/20 ordena a la población en orden decreciente de ingresos y la divide en cinco grupos iguales. De este modo, el grupo inferior está formado por el 20% de la población con un menor ingreso, mientras que el grupo superior lo forma el 20% de la población con más ingresos.

Tomando como referencia este indicador (80/20), se puede señalar que España es el país de la Unión con una mayor desigualdad de rentas entre la población con más y menos ingresos. En el año 2012, en España los ingresos del grupo de población con más ingresos representaban 7,2 veces los ingresos de la población con menos renta, muy alejado de la media del conjunto de la Unión (5,1) y seguida a cierta distancia por Grecia (6,6), Letonia (6,5), Rumanía (6,3) o Bulgaria (6,1), entre otros. En el lado opuesto destacan Eslovenia (3,4), República Checa (3,5), Países Bajos (3,6) o Suecia (3,7).



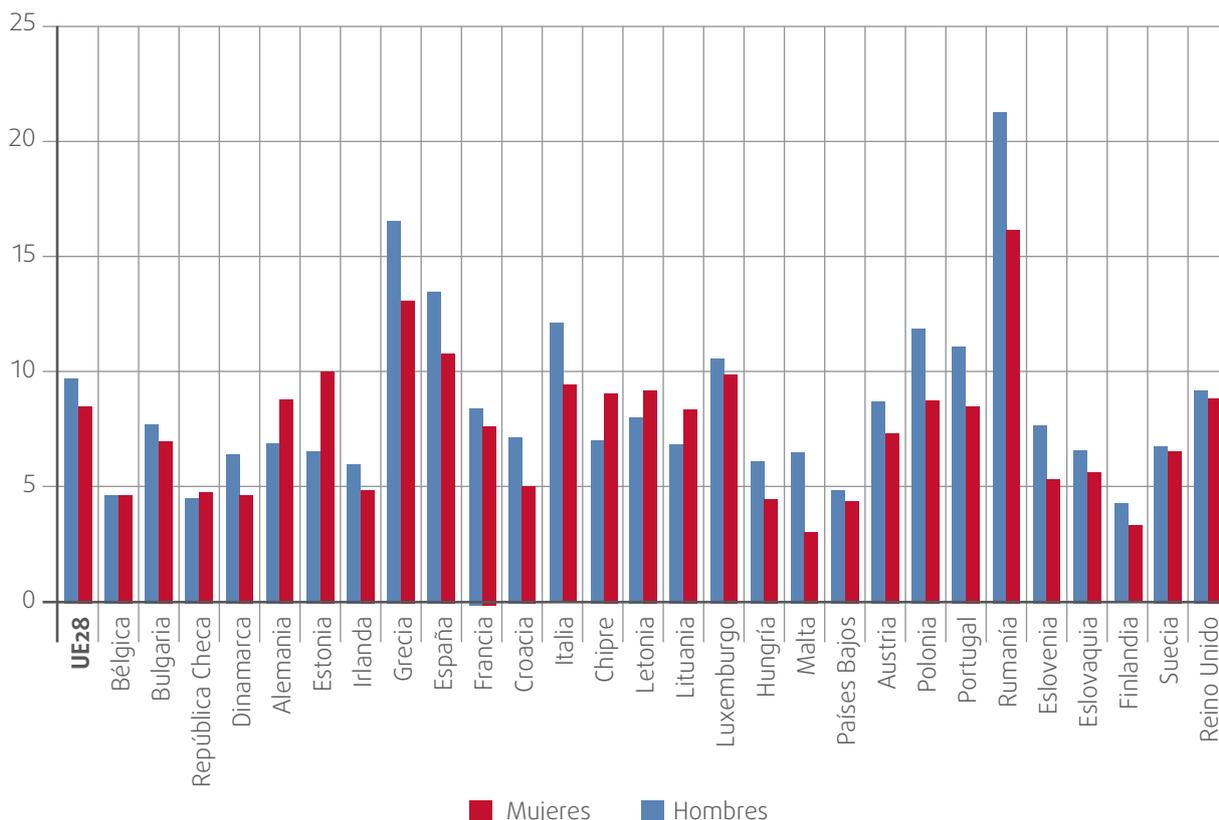
Fuente: Eurostat. Indicadores clave EU2020. Datos expresados en 1000 de personas.

En el año 2013 el índice AROPE para España alcanza al 27,3% del total de la población, lo que supone un total de 12.866.431 personas en riesgo de pobreza y/o exclusión. El objetivo fijado por la EU2020 para España era disminuir en un millón cuatrocientas mil personas la población en riesgo de pobreza y/o exclusión, ahora será necesaria una reducción de más de 2,7 millones de personas en los próximos seis años.

El índice de Gini mostraba en el año 2012 que España era, con un valor de 35 puntos, el segundo país de la Unión con mayor desigualdad de rentas, justo por detrás de Letonia (35,7 puntos); un valor muy alejado de países como Eslovenia (23,7), Suecia (24,8) o República Checa (24,9); mientras que la media europea se situaba en 30,6 puntos (UE-28).

Finalmente, otro indicador de la pobreza es el incremento de los trabajadores pobres, concepto que se refiere a aquellas personas ocupadas que, a pesar de sus ingresos laborales, viven en hogares en donde sus ingresos, no superan el umbral de la pobreza. En el año 2012 se ha producido un incremento de la pobreza laboral hasta el 12,3%, manteniéndose en un diferencial de más de tres puntos con el conjunto de la UE y permaneciendo España como el tercer país con una pobreza más alta entre los trabajadores, únicamente superado por Rumanía (19,1%) y Grecia (15,1%). En el lado opuesto se sitúan países como Finlandia, República Checa, Países Bajos o Bélgica, todos ellos países en donde un porcentaje menor del 5% de la población ocupada se encuentra por debajo del umbral de la pobreza.

TASA DE RIESGO DE POBREZA DE PERSONAS OCUPADAS POR SEXOS EN EUROPA 2012



Fuente: Eurostat, 2014

Entre los factores laborales, el trabajo por cuenta propia parece estar directamente relacionado con la pobreza. Según los datos de Eurostat, la pobreza es superior entre las personas que tienen un trabajo por cuenta propia que entre aquellas que se encuentran asalariadas. Así, mientras en el año 2012 la tasa de pobreza entre las personas ocupadas era del 12,3% en España (y del 9,1% en la UE-28), la tasa de pobreza entre las personas que trabajaban por cuenta propia era del 35,5%, cifra superior a la tasa de pobreza para el conjunto de personas ocupadas por cuenta propia en el ámbito de la UE (23%). Por otro lado, se puede añadir que en el ranking europeo de la pobreza entre las personas asalariadas, España ocupa el cuarto lugar por detrás de Luxemburgo (9,7%), Italia (9,3%), Grecia (8,7%).

La pobreza no depende únicamente de la falta de ingresos, sino que es también una cuestión relacionada con la facilidad o la dificultad de acceder a determinados recursos. Si al principio de la crisis los hogares redujeron su consumo para poder hacer frente a las consecuencias económicas de la misma, a medida que se prolonga la crisis los “colchones de seguridad” de los hogares se agotan. En este punto, es necesario resaltar que, ante esa falta de capacidad de respuesta de los hogares, se requiere un fortalecimiento de las redes públicas de protección social que aporte soluciones.

No obstante, las políticas de recorte de gasto público, por ejemplo en el ámbito sanitario, de dependencia, o educación, están agravando la frágil situación de los hogares. Afirmar que la reducción de la pobreza vendrá una vez se produzca la mejora de la situación económica y la creación neta de empleo no es suficiente, ya que mucho del empleo creado en estos últimos años es temporal y precario; pero sobre todo porque en un volumen creciente de casos, este tipo de empleo no permite a esas personas ocupadas superar el umbral de la pobreza.

b) Otros indicadores del mercado laboral

● TASA DE ACTIVIDAD

Aunque la tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina desde que empezó la crisis, la actividad femenina ha aumentado levemente en términos globales: mientras la tasa de actividad masculina en el conjunto de la Unión Europea no era significativamente menor en 2014 que en 2002 (en concreto, un 0,7 menor), por su parte, la tasa de actividad femenina muestra un comportamiento claramente alcista, hasta 3,2 puntos de aumento en 2014 más que en 2002, y durante los años de la crisis, paradójicamente, no ha dejado de crecer.

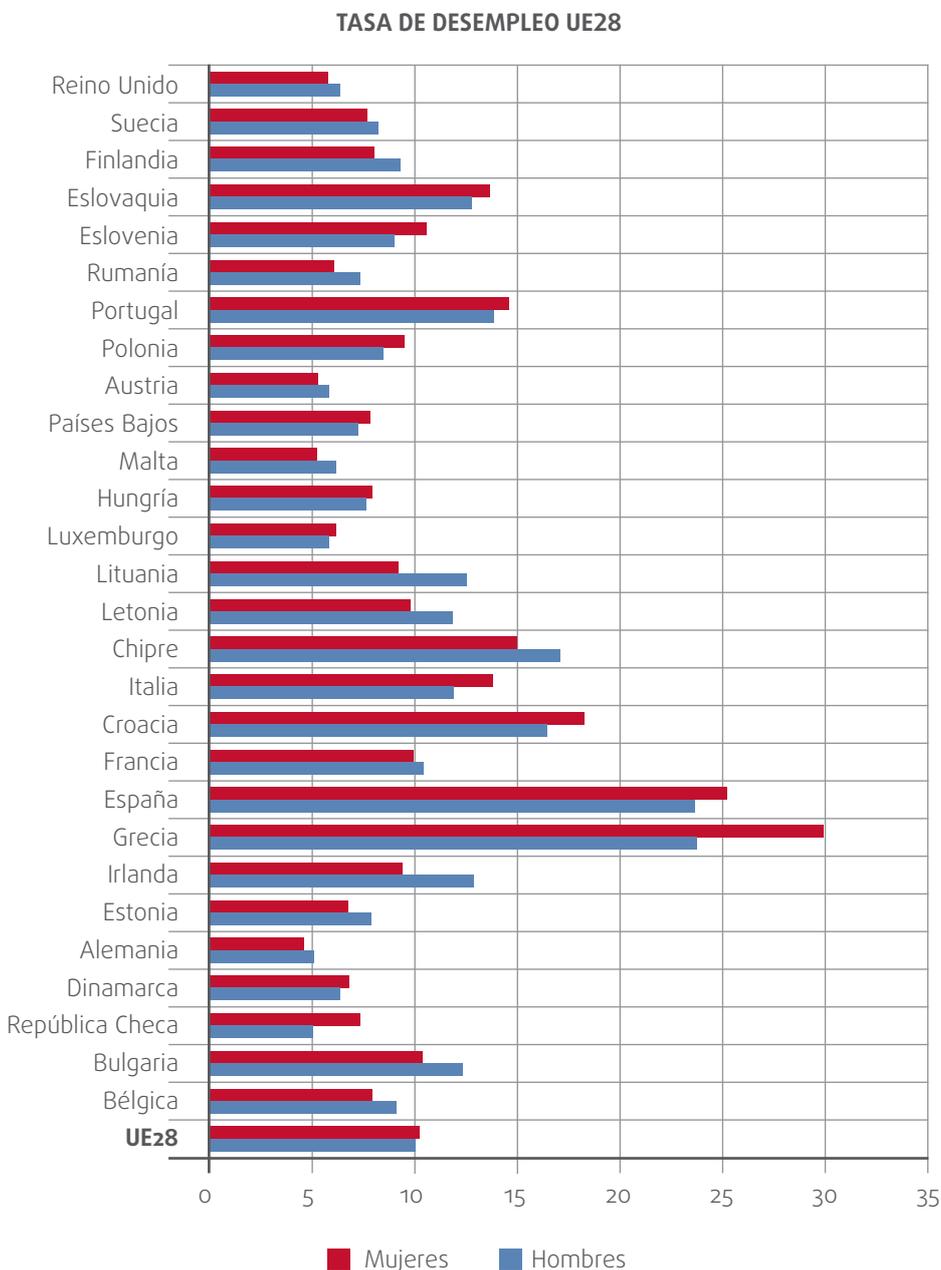
● TASA DE PARO

Los niveles y la tasa de desempleo evolucionan de manera cíclica, siguiendo el ciclo coyuntural general. Sin embargo, factores como las políticas del mercado de trabajo y los cambios demográficos, pueden influir sobre la evolución del paro a corto y largo plazo. Como consecuencia de la crisis económica y financiera, el paro aumentó rápidamente en la UE28, pasando la tasa de paro de 7% en 2008 hasta el 11% en 2013. Las tasas de desempleo femeninas y masculinas del cómputo total de Europa se han ido nivelando hasta llegar a ser iguales en 2014.

A pesar de este dato, existe una significativa dispersión de los ratios de desempleo, destacándose Grecia con una tasa del 27%, seguida de España (25%).



Fuente: Eurostat, 2015.



Fuente: Eurostat, 2015.

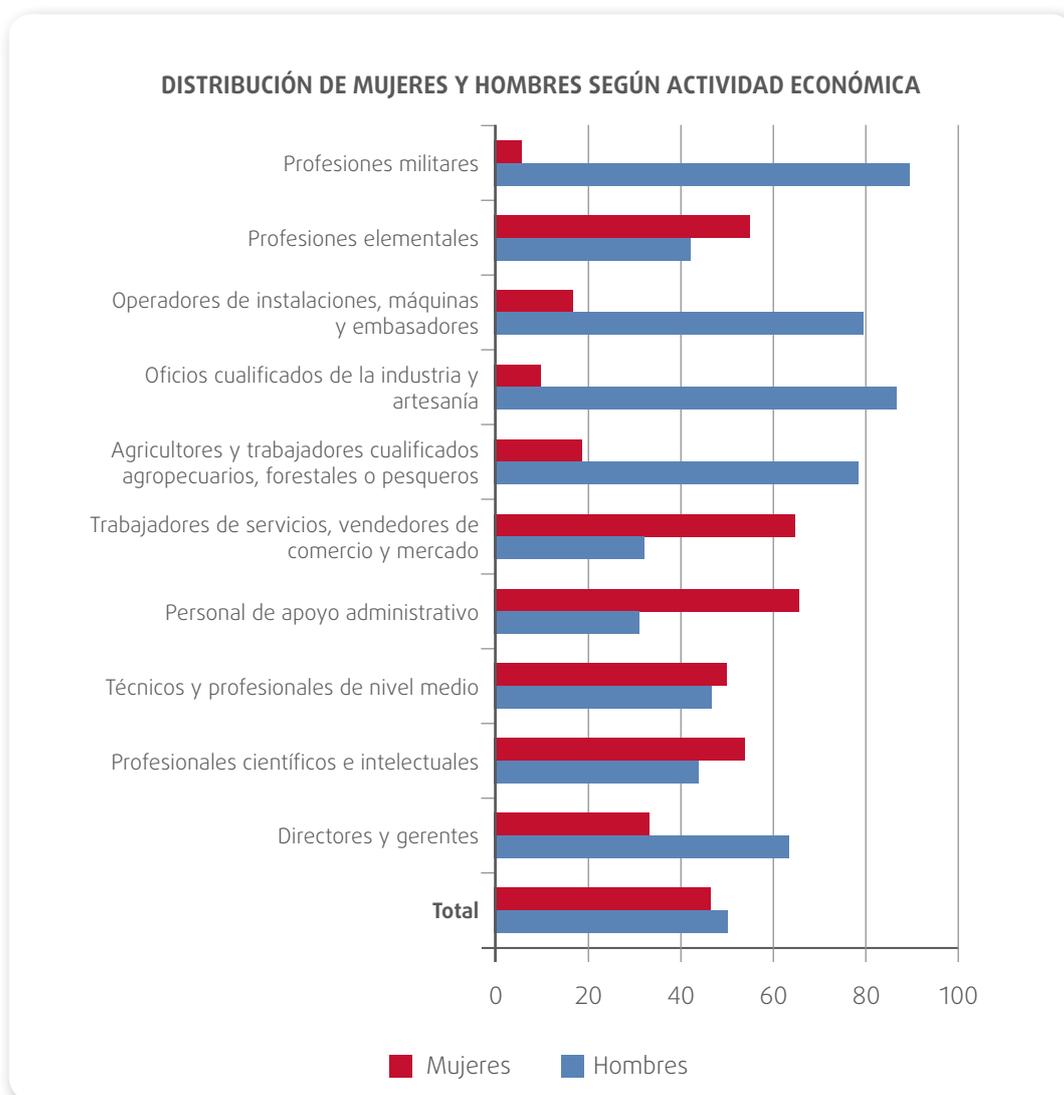
El desequilibrio se produce en la tasa de desempleo en función del sexo por países. El estado con mayor diferencia es Grecia, donde la tasa de desempleo de las mujeres es casi un 7% superior a la de los hombres. Irlanda también tiene un mercado desequilibrado entre tasa, aunque en este caso es la tasa masculina (13%) la que es superior a la femenina (9%).

Austria es el único estado con una tasa de desempleo igual para mujeres y hombres (5,9%). El caso español es especialmente relevante y significativo, ya que sus tasas de paro, tanto las masculinas como las femeninas duplican las tasas medias de la UE28.

● CARACTERIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR SEXO

Las mujeres representan el 48% de la población asalariada de la UE, lo que muestra un balance equilibrado entre hombres y mujeres en el mercado laboral. No obstante, realizando un análisis de las ocupaciones que destacan por su grado de feminización en 2013, destaca en primer lugar las de personal de apoyo administrativo, en donde el 67% de las personas empleadas son mujeres, seguido de Trabajadores de servicios, vendedores de comercio y mercado (66%), profesiones elementales (56%) y los profesionales científicos e intelectuales (54%).

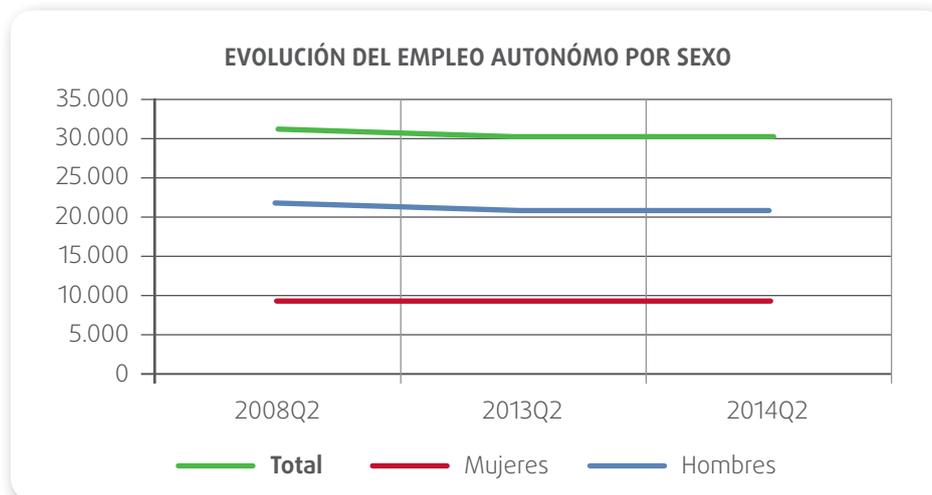
Por el contrario, las ocupaciones eminentemente masculinas son profesiones militares (92%), oficios cualificados de industria y artesanía (89%), agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios (80%), directores y gerentes (65%). En todas estas ocupaciones, la presencia de mujeres es inferior al 35%.



Fuente: Eurostat, 2015.

El empleo autónomo representa el 14% del empleo total. En el caso de los hombres supone el 17% mientras que para las mujeres representa el 10%.

En el período 2008-2014 el empleo autónomo también se ha visto afectado por la situación de crisis; en este período el número de personas autónomas ha descendido en 717.000 personas, descenso que se ha visto contenido debido al aumento de mujeres en el mismo (219.000).



Fuente: Eurostat, 2015.

● BRECHA SALARIAL

En diferentes estudios se ha intentado interpretar la disparidad salarial existente entre mujeres y hombres. Entre los factores expuestos por los investigadores cabe citar los siguientes⁷: 1) la infravaloración del trabajo de la mujer; 2) las características del puesto de trabajo (por ejemplo, las posibilidades de sustitución entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); 3) la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido; 4) la estructura salarial general de un país –cuyas características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios– que pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones); 5) la percepción de la mujer como económicamente dependiente; y 6) la probabilidad de que las mujeres estén en sectores no organizados, o que carezcan de representación en los sindicatos.

Hay que partir que la existencia de brecha salarial es contraria a los principios de la Unión Europea.

En el ámbito de la UE 28 las mujeres ganan por **hora** un 17% menos que los hombres. En el periodo 2008-2012 la brecha salarial/hora ha continuado aumen-

tando en la mitad de los países de la UE, destacando principalmente este incremento en Portugal (6 puntos).

Hay diversos efectos que contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres, como: las diferencias en los índices de participación de la población activa, las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres y mujeres, las diferencias en el grado en que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la relación entre la evolución de carrera y los permisos de cuidados (maternidad, cuidados parentales, excedencias...).

Entre los factores subyacentes que pueden explicar, al menos en parte, la brecha salarial entre hombres y mujeres, figuran la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación, la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa. La brecha salarial refleja asimismo otras desigualdades, en especial la parte, con frecuencia desproporcionada, de responsabilidades familiares que recaen sobre las mujeres y las dificultades a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado laboral mientras hacen frente a las responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel salarial, la evolución de su carrera, sus perspectivas de ascenso y sus pensiones.

7. Informe OIT (2015) "Informe mundial sobre salarios 2014-2015".

La última encuesta de estructural salarial a nivel europeo se realizó en 2010. Si bien es verdad que los datos se alejan en el tiempo, el resultado de esa encuesta permite constatar la profundidad de la brecha salarial. Así, con los datos proporcionados por dicha encuesta, se percibe que el salario mensual de las mujeres debería incrementarse un 26% para equipararse al de los hombres. Si se calcula la brecha anual, el salario de las mujeres debería incrementarse un 30% para equiparse al de los hombres.

El informe presentado por la Comisión Europea en diciembre de 2013⁸ puso de manifiesto una serie de factores que dificultan la igualdad salarial, como la falta de transparencia de los sistemas de remuneración, la falta de claridad jurídica en lo que se entiende por trabajo de igual valor y los obstáculos prácticos. Como ejemplo de estos últimos cabe citar la falta de la información necesaria para que los trabajadores puedan interponer con éxito una demanda de igualdad salarial o la no publicación de información sobre los niveles salariales correspondientes a las distintas categorías de empleados.

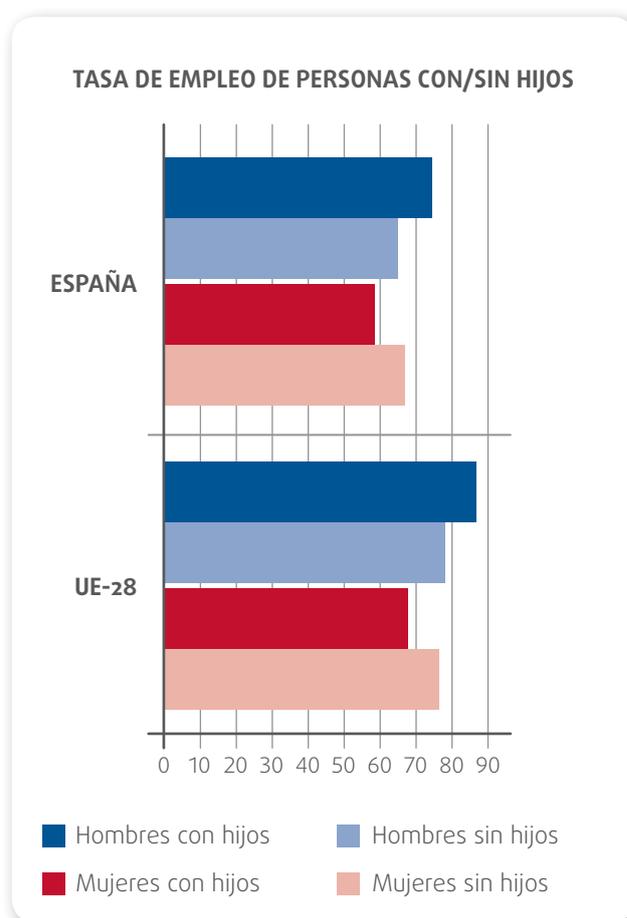
A pesar de todas las actuaciones y medidas implementadas en el ámbito europeo, la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo un reto a superar en la mayoría de países, ya que las causas de la existencia y persistencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres son múltiples, complejas e interrelacionadas. Los dispositivos y medidas actuales siguen siendo insuficientes, como lo demuestra la persistencia de las diferencias salariales de género en la mayoría de los países de la Unión Europea y su resistencia a desaparecer.

De facto, la eliminación de las desigualdades salariales requiere la adopción de un conjunto de nuevas medidas, y de medidas de profundización de los procedimientos y de los programas actualmente existentes, y una mayor y más comprometida movilización de los diferentes actores, ya que acelerar el progreso en este campo requiere de un fuerte y explícito compromiso por parte de todos los interesados.

Como parte de la aplicación de la Estrategia Europa 2020, el papel de Estados miembros y de los interlocutores sociales es particularmente necesario, en el objetivo de coordinación de sus actividades con un enfoque que combine simultáneamente medidas legislativas y no legislativas para abordar las múltiples causas de la desigualdad tanto en el nivel nacional como europeo.

● BRECHA SALARIAL RELACIONADA CON LA MATERNIDAD

El hecho de tener hijos o no también influye en la presencia en el mercado laboral, presencia que difiere según se trate de mujeres o de hombres. Así mientras la tasa de empleo de los hombres con hijos es superior a cuando no tienen hijos, en el caso de las mujeres la situación es inversa: la tasa de empleo de las mujeres disminuye al tener hijos.



Fuente: INE, 2014

Beblo y Wolf (2000) y Datta Gupta et al. (2002) han demostrado que los periodos de interrupción de la carrera profesional debidos a los permisos de maternidad o a los permisos parentales ejercen un efecto negativo sobre los salarios femeninos a corto y medio plazo. La interrupción de la carrera profesional de 1 año a la edad de 30 años se traduce en una reducción salarial de 0.10 €/hora. El perfil salarial de las mujeres que cogen uno o dos años de permiso parental o de baja por maternidad muestra una pérdida salarial considerable: Un año de permiso por niño nacido implica a la edad de 40 años una pérdida salarial de cerca del 7% (Datta Gupta et al. 2002). Datta Gupta et al. demostraron en 2006 que, en los países en los cuales los sistemas de interrupción de carrera, permiso de maternidad y permiso parental son los más generosos (países nórdicos), un efecto boomerang sobre la posición de las mujeres en el mercado de trabajo se produce en las mujeres con niveles de formación más elevados.

8. Informe "Sobre la aplicación de las normas de la UE en materia de igualdad de trato laboral a las mujeres y los hombres". Comisión Europea, 2013

En cierto modo el sistema nórdico podría haber creado un tipo de freno no en el seno de las empresas sino al nivel de los sectores: el sector público ofrece más posibilidades en términos de permisos parentales pero con niveles inferiores de salario.

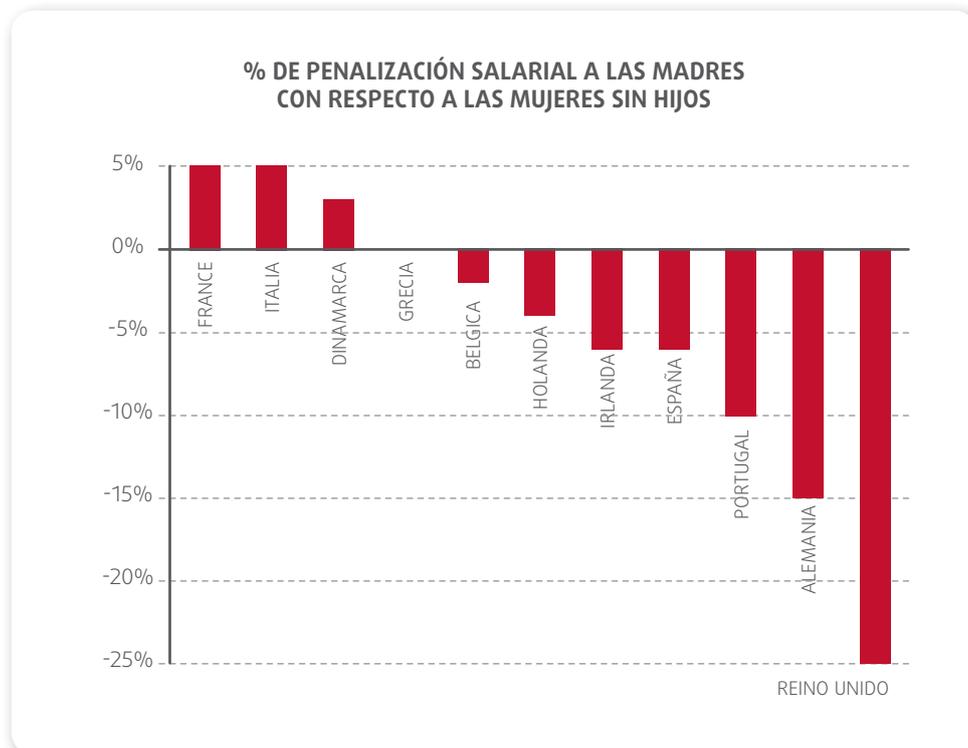
En el informe *Interlocutores sociales e igualdad de género en Europa* se señala que la penalización por maternidad para las mujeres alcanza una diferencia de 40 puntos porcentuales en Hungría, Eslovaquia y la República Checa, mientras que en Dinamarca, Suecia, Portugal y Eslovenia la brecha se invierte y las tasas de empleo son más elevadas entre las madres de niños pequeños, indicando que en estos países los patrones de empleo de las nuevas madres se asemejan más estrechamente que en otros países. Esto puede ser debido a la generosa política familiar en los países nórdicos, a las normas sociales o a la necesidad económica de mantener dos ingresos en el hogar; en Portugal la penalización por maternidad se revirtió después de 2012, en este caso impulsado por una enorme caída en las tasas de empleo entre las mujeres sin hijos durante la crisis.

En el informe publicado por la OIT *La brecha salarial relacionada con la maternidad. Un análisis de los problemas, teorías y datos internacionales*, recoge la información existente sobre la brecha salarial entre mujeres con carga familiar (hijos/hijas) y sin carga familiar. Se constata que existe una penalización por maternidad que aumenta con el número de hijos. Una madre con dos hijos experimenta una mayor penalización salarial que una madre con un solo hijo.

A nivel de la UE, se constatan realidades muy diferentes, desde una penalización salarial del 25% en el Reino Unido en el caso de las madres comparadas con las mujeres sin hijos, a una bonificación salarial en Francia, Italia o Dinamarca para aquellas mujeres con hijos. En el caso de España, la brecha salarial entre mujeres con hijos y sin hijos se estimada del 5%. Estas diferencias entre países se explican tanto por las diferentes políticas públicas de apoyo a la maternidad como por la diferente estructura y organización del mercado de trabajo.

Asimismo se observa que la brecha salarial relacionada con la maternidad está condicionada también por los siguientes aspectos:

- El número de hijos: a más hijos aumenta la brecha.
- Si los hijos son niñas: sobre ellas recae el cuidado de los hermanos.
- Si hay cónyuge presente y si este trabaja.
- El tiempo que la mujer tarda en volver al mercado laboral después de la maternidad.
- Las políticas públicas que existan en el país de apoyo a la maternidad y la paternidad.



Fuente: OIT, 2015

● DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES RESPECTO AL NÚMERO DE HORAS TRABAJADAS

Una cuestión relevante es el número de horas de trabajo y sus diferencias entre hombres y mujeres: estas diferencias en las horas trabajadas no solo se mantienen en el tiempo, sino que aumentan, y lo hacen en un doble sentido: el volumen de horas trabajadas por los hombres a tiempo completo aumenta, pero también aumenta el volumen de horas trabajadas por las mujeres a tiempo parcial, de forma que los hombres trabajan más horas a tiempo completo, y las mujeres trabajan más horas a tiempo parcial.

De este hecho se infiere que los datos casan mal con la explicación tradicional de que las mujeres “optan” por el trabajo a tiempo parcial con el objetivo de compatibilizar su empleo con sus obligaciones familiares, y más bien podría explicarse como una fórmula de compensación de la disminución de la tasa de ocupación de los varones. Por otro lado, no se dispone de suficiente información como para inferir que de la realización de más horas de trabajo entre las mujeres a tiempo parcial se derive una reducción de las diferencias con las tasas de ocupación masculinas o se iguale con las mujeres que trabajan a tiempo completo.

Con respecto al número de horas trabajadas, algunos países, en general, los nórdicos, tienen mejores resultados, al menos en comparación con el resto de la UE en este aspecto, y también en la existencia de servicios adecuados de cuidado de personas en situación de dependencia lo cual es beneficioso para la calidad del empleo de las mujeres. Es en estos países donde también una relación menor entre trabajo a tiempo parcial y pobreza, inferior a la media de la UE.

Un último comentario en relación con el número de horas trabajadas en el empleo a tiempo parcial se refiere a que en los hogares donde el número de horas trabajadas es bajo, y además es un hogar con personas dependientes, el riesgo de pobreza aumenta, ya que cuanto menor es la intensidad del trabajo, menor es la renta del hogar.

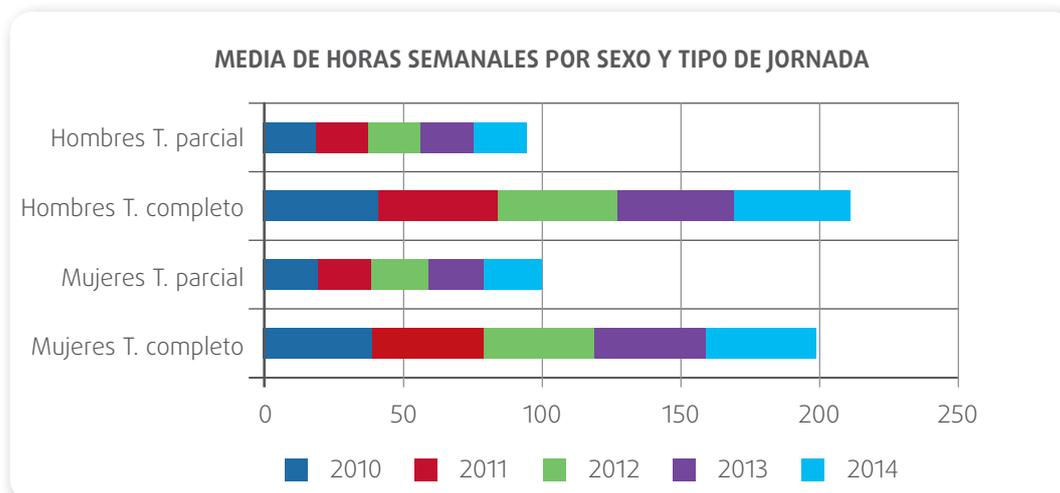
● TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Se considera que una de las principales causas de la diferencia entre las tasas de ocupación masculina y femenina es el trabajo a tiempo parcial. Su importante aumento es un rasgo común tanto para hombres como para mujeres en el conjunto de países de la UE. A este respecto hay que destacar que, dado que las tasas de ocupación femeninas son más bajas que las masculinas, y que las mujeres trabajan de promedio menos horas, sus tasas de ocupación son incluso más bajas que si se calculan sus equivalentes a tiempo completo. Al mismo tiempo, el cociente entre empleo a tiempo parcial y la población aumentó tanto en el caso de los hombres como el de las mujeres (un 18,7% en el caso de los hombres y un 7,5% en el caso de las mujeres entre 2006 y 2012).

En líneas generales, siendo el crecimiento del trabajo a tiempo parcial bastante importante en los últimos años, no podría ser achacado únicamente a un posible paso o trasvase desde la condición de empleo a tiempo completo a empleo a tiempo parcial, fórmula que por otra parte ha sido abundantemente utilizada como una estrategia en el objetivo de mantenimiento del empleo en muchas empresas durante la situación de crisis.

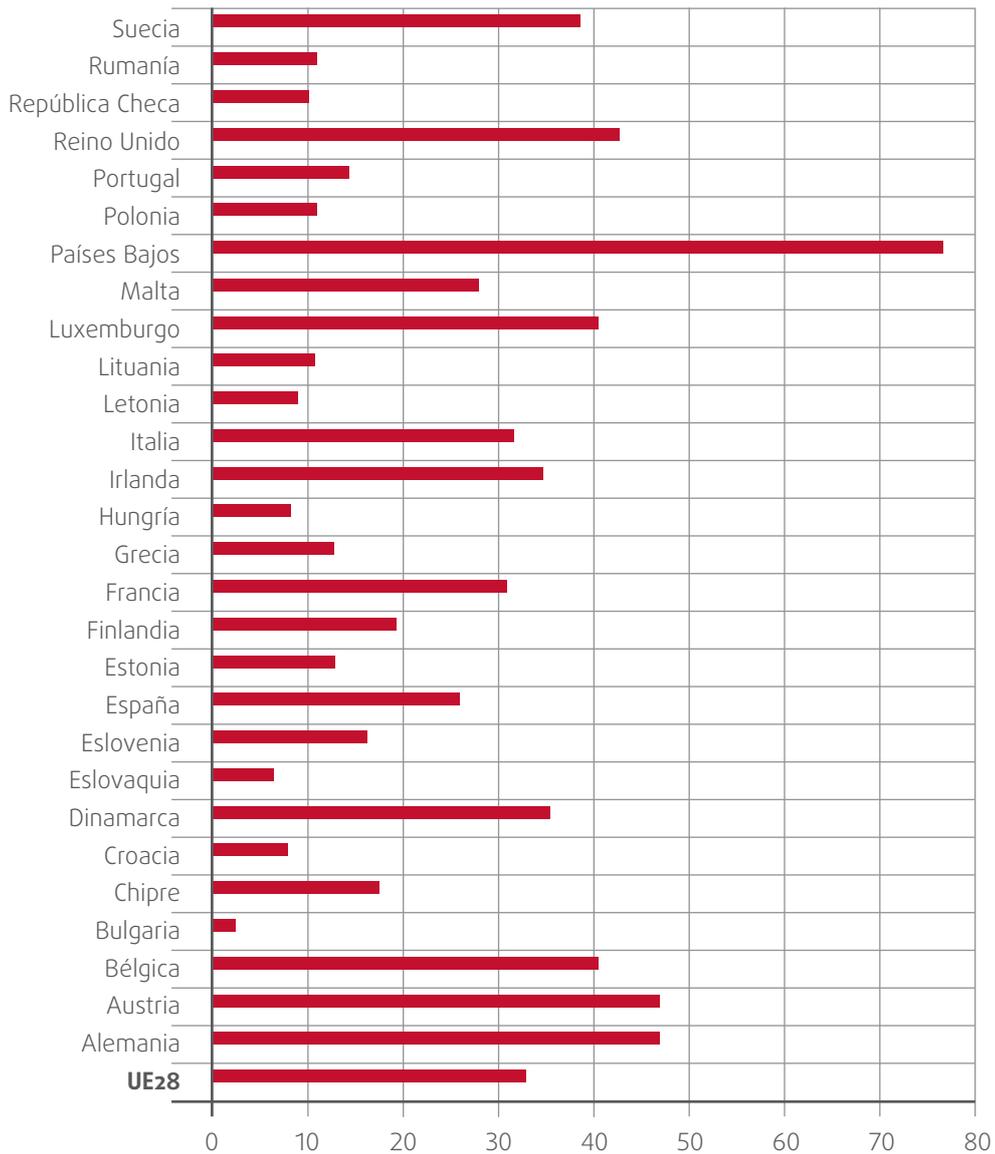
El crecimiento del trabajo a tiempo parcial es un fenómeno común en el conjunto de la Unión Europea, y es común también el hecho de que sea mayoritariamente ocupado por mujeres. Más allá de este hecho, existen importantes diferencias entre los distintos Estados Miembros: existe un primer grupo de países correspondientes a los países escandinavos, acompañados por Alemania, Países Bajos, Austria y el Reino Unido, que se caracterizan tanto por tener elevadas tasas de ocupación femenina como por tener elevadas tasas de empleo a tiempo parcial.

Por su parte, la mayoría de los países de Europa central y oriental presentan menores tasas de ocupación femenina y también tasas más bajas de empleo a tiempo parcial, de forma que se puede decir que la magnitud del fenómeno tiene enormes diferencias entre países y que no es posible deducir una tendencia general, más allá del evidente crecimiento del trabajo a tiempo parcial.



Fuente: Eurostat, 2015.

PORCENTAJE DE MUJERES CON CONTRATO A TIEMPO PARCIAL EN LA UE



Fuente: Eurostat, 2015

Los principales motivos por los que las mujeres trabajan a tiempo parcial en la Unión Europea, según los últimos datos aportados por la Encuesta de Fuerza de Trabajo⁹, son la asunción de cuidados de menores, mayores y personas dependientes, pertenecientes al ámbito familiar, además de otras responsabilidades familiares. En este sentido, parece afirmarse que la relación de las mujeres con el mercado de trabajo y su presencia mayoritaria en el trabajo a tiempo parcial, está condicionada por el rol predeterminado social y culturalmente, de cuidadoras.

El empleo a tiempo parcial se relaciona también con el sector de actividad, en el sentido de que los sectores económicos donde la presencia femenina es

notable (mayor que la media), son al mismo tiempo los sectores donde el porcentaje de tiempo parcial es mayor, es decir, cuanto más feminizado está un sector o rama de actividad, más extendido está el trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial tiene varias consecuencias negativas, como es el hecho evidente de que trabajar menos horas reduce los ingresos totales, siendo esta realidad extensible a los trabajadores de todos los países europeos. Otra consecuencia es la menor cuantía de seguros de protección en caso de desempleo o jubilación, dado que su cotización es más baja. Además, como muestra la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, los trabajadores a tiempo parcial reciben en conjunto menos formación continua en su lugar de trabajo; esto hace que las mujeres, cuya presencia en el tiempo parcial es muy elevada, se alejen de los itinerarios formativos.

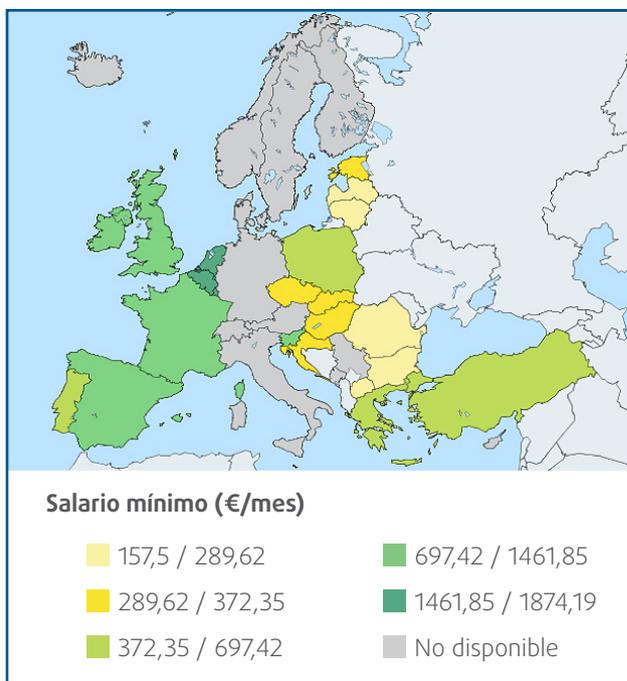
9. Eurostat, 2014

También parece probado que el empleo a tiempo parcial aumenta la probabilidad de desajuste en las cualificaciones de las personas y disminuye las probabilidades de ascenso y promoción profesional, elevando los costes económicos y sociales debido a la subutilización del capital humano, lo cual afecta no solamente a los trabajadores sino a la economía en su conjunto.

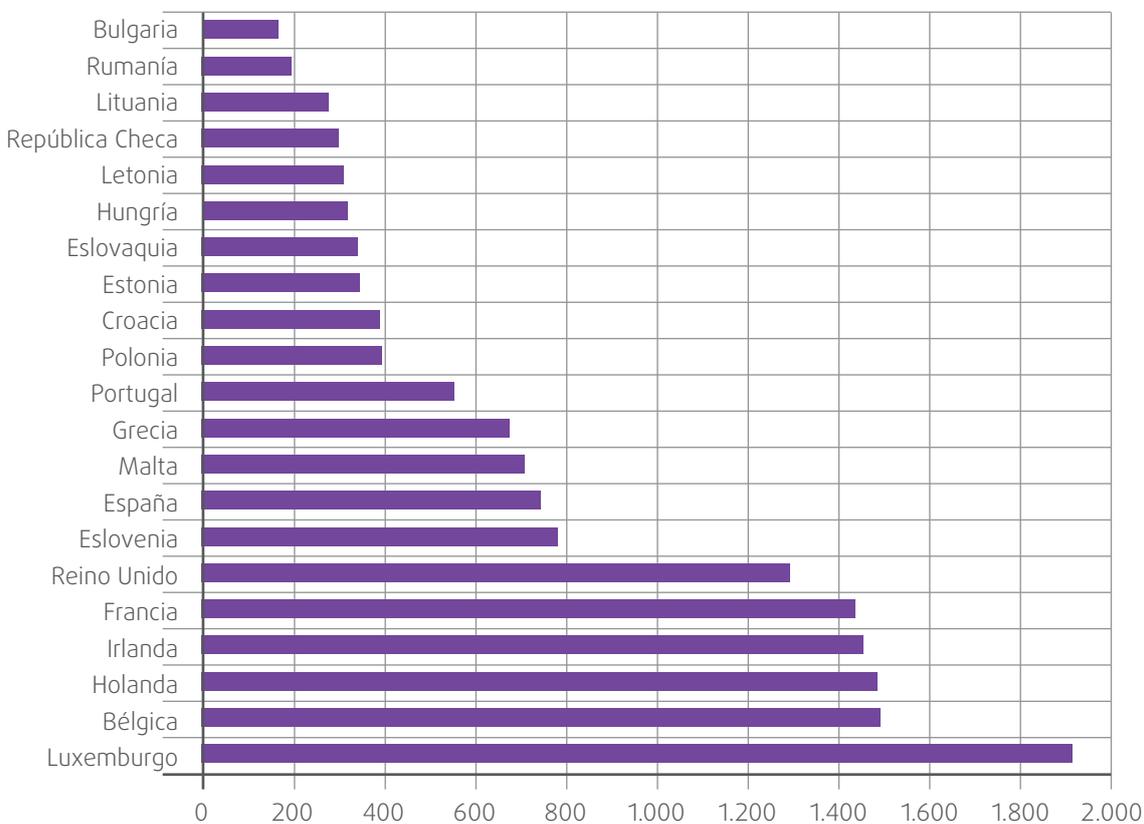
La doble carga del trabajo remunerado y el trabajo no remunerado dentro de la familia, combinado con una posible escasez de servicios de apoyo para el cuidado de las personas dependientes del hogar es uno de los principales obstáculos para la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y causa de la persistencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres. El hecho de que casi exclusivamente las mujeres sean quienes se acogen a las medidas dirigidas a la conciliación de la vida laboral, como permisos parentales y formas de trabajo flexible, hace que éstas se conviertan en una trampa real para las mujeres en el sentido de que obstaculizan el avance en sus carreras y afectarán a su remuneración.

● SALARIOS MÍNIMOS

En la actualidad veintidós Estados miembro de la Unión Europea¹⁰ (salvo Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia) tienen una legislación nacional que fija un salario mínimo en el marco de una ley o en el marco de un convenio intersectorial nacional.



SALARIO MÍNIMO MENSUAL UE28



Fuente: Eurostat, 2014

10. En Alemania ha entrado en vigor en enero de 2015. Salario mínimo de 1.473€/mes. No se contempla pues las estadísticas disponibles corresponden a 2014.

En 2014 los salarios mínimos legales variaban entre los 174€ de Bulgaria y los 1.921 de Luxemburgo. Los veintiún Estados miembros pueden clasificarse en tres grupos atendiendo al nivel del salario mínimo a 1 de enero de 2014.

El primer grupo incluye los once países con salarios mínimos más bajos, comprendidos entre 100€ y 400€ mensuales: Rumanía, Bulgaria, Letonia, Lituania, República Checa, Estonia, Eslovaquia, Hungría, Croacia y Polonia.

El segundo grupo está formado por cinco Estados miembros (Portugal, Grecia, Malta, España y Eslovenia), y presenta un nivel intermedio de salarios mínimos, desde poco más de 500€ hasta 1.000€ mensuales.

El tercer grupo comprende seis Estados miembros (Reino Unido, Francia, Irlanda, Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo) cuyos salarios mínimos son superiores a los 1.200€ mensuales.

En los últimos años, el nivel más alto de salarios mínimos en relación con la media de ingresos mensuales brutos se registró en Eslovenia (51,4%), Grecia (50%), y Turquía (50%). Entre los puestos finales de la clasificación, Chequia, Estonia, Rumanía y España mostraron que el nivel de sus salarios mínimos era inferior al 35% de la media de ingresos mensuales brutos.

En lo que respecta a la incidencia del salario mínimo sobre el empleo de las mujeres, no es posible analizar dicha relación ante la inexistencia de estadísticas al respecto.

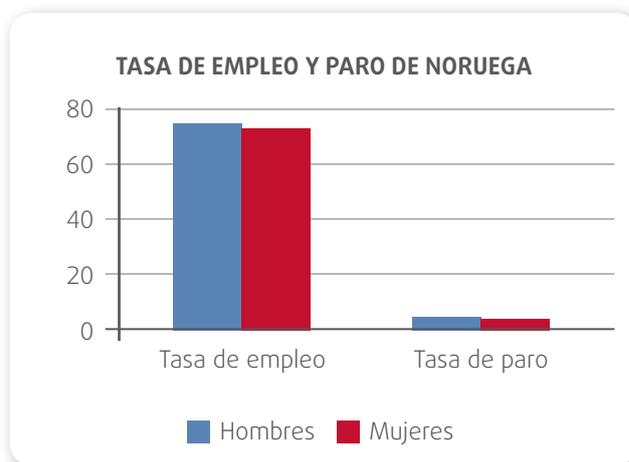
PANORAMA SOCIOLABORAL DE NORUEGA DESDE LA PERSPECTIVA FEMENINA

Noruega es un país que está apostando desde hace décadas por la igualdad de género como una cuestión de estado en la que existe un fuerte consenso entre las diferentes fuerzas políticas, los interlocutores sociales y la población en general.

En Noruega las políticas de igualdad empezaron hace un siglo con la obtención del derecho a voto de las mujeres en 1913, la introducción de la igualdad de derechos económicos y jurídicos para los cónyuges en 1927, o la ratificación en 1959 del Convenio 100 sobre la igualdad de salarios entre hombres y mujeres de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Un número creciente de mujeres en el empleo

Ser empleado y tener fuente de ingresos propia han sido temas importantes en la lucha por los derechos de las mujeres. Parece que Noruega ha hecho grandes progresos en esta área. Mientras que el 44 por ciento de las mujeres trabajaban en 1972, la cifra ha ido en aumento hasta el 73% en 2014, situándose la tasa de empleo femenino a dos puntos de la tasa de empleo masculino.



Fuente: Eurostat, 2015

A pesar de los niveles de empleo de las mujeres en todos los grupos de edad, la mayor parte de la nivelación entre los sexos es debido a la entrada de las madres en el mercado laboral, especialmente entre 1980 y 1990. Actualmente las mujeres con niños menores de 3 años ahora trabajan en mayor medida que antes. La baja parental de un año, la cuota paterna de diez semanas, los servicios de guardería universales, asequibles y de calidad, las actividades extraescolares o unos horarios laborales racionales hablan una sociedad que ha facilitado que hombres y mujeres puedan compaginar profesión y familia.

En Noruega a partir de los años setenta y progresivamente se han ido realizando cambios institucionales que han permitido avanzar hacia una sociedad acorde con los nuevos tiempos. Estos cambios, además, han tenido un importante impacto no sólo en las mujeres, sino también en los hombres. Medidas como la *father's quota*, que supone varias semanas reservadas al padre para el cuidado de su hijo recién nacido, han generado nuevas identidades masculinas para hombres más presentes en el cuidado familiar y el trabajo doméstico, y que han decidido reducir sus horas de trabajo. La participación de los padres en el cuidado de los niños ha sido un importante objetivo político en Noruega.

.. .pero las mujeres trabajan menos que los hombres

Un total de 4 de cada 10 mujeres tienen contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, mientras que sólo 1 de cada 10 hombres se encuentran en la misma situación. Por lo tanto, a pesar del incremento substancial en el nivel de empleo de las mujeres y el hecho de que se está acercando al nivel de empleo masculino, las mujeres todavía trabajan menos horas que los hombres. En 2007, las mujeres trabajaban un promedio de 30.1 horas a la semana mientras los hombres trabajaban 36.0, lo que significa que los hombres trabajaban 6 horas más que las mujeres. Entre 2007 y 2014, se ha ido reduciendo la diferencia entre las horas de trabajo para hombres y mujeres.

Las mujeres trabajan, en promedio, una hora más en 2014 que en 2007, mientras que en el caso de los hombres no ha habido variación horaria.

Tomando en consideración el tipo de jornada, en los 10 últimos años la proporción de mujeres que trabajan con jornada a tiempo completo ha ido en aumento; actualmente el 61% de las mujeres que trabajan tienen este tipo de jornada.

Según Kitterød, Rønsen y Seierstad, algunos de los factores clave que influyen en que las mujeres opten por un trabajo a tiempo parcial o completo son: su nivel de formación, el sector laboral y la posición que ocupan. En relación a la formación, las mujeres que han invertido en tener un alto nivel educativo presentan valores familiares menos tradicionales y más interés en su carrera y en trabajar a tiempo completo. El segundo factor, relacionado con el sector laboral, indica como la tasa de trabajo a tiempo parcial está bastante extendida en el sector de los servicios, especialmente en el ámbito de la salud y el trabajo social. Asimismo, el trabajo a tiempo completo está más extendido entre las mujeres profesionales y aquellas que ocupan posiciones de poder.

A pesar del nivel de empleo de las mujeres, existen todavía considerables diferencias con respecto a los distintos sectores. El 61% de las mujeres noruegas trabajan en los sectores de sanidad y asuntos sociales, comercio y enseñanza.

En cuanto a las ocupaciones de las mujeres, destaca que el 63% de las mujeres se concentran en dos: el 33% desempeñan profesiones intelectuales y científicas, y el 30% se concentran en servicios directos a particulares, comerciantes y vendedores.

Cabe destacar que Noruega ha sido el primer país del mundo en introducir por ley una cuota de género en los consejos de dirección de las organizaciones, estableciendo que esté presente en ellos como mínimo un 40% de cada género. El promotor de la ini-

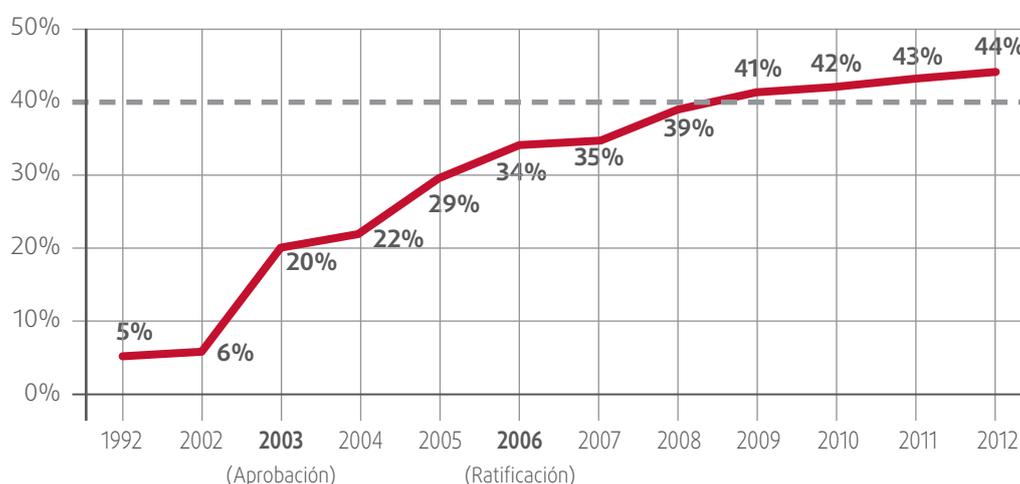
ciativa, el ex ministro conservador Ansgar Gabrielsen, recibió cierta oposición desde su propio partido. Sin embargo, en la votación en el parlamento la ley se aprobó con el visto bueno tanto de progresistas como de conservadores. En los diez años siguientes se ha superado el límite mínimo del 40% de participación de mujeres (Comisión Europea, 2012). La aparición de esta ley y el simple hecho de hablar públicamente de ello han cambiado la percepción respecto a las prácticas laborales.

Las sociedades anónimas, las cooperativas y las de propiedad estatal o municipal debían tener en sus consejos de administración una representación paritaria de hombres y mujeres. Tras un periodo transitorio de adaptación a la normativa, a partir de enero de 2006, este requisito era exigible a las de nueva creación que, de no cumplirlo, no podrían registrarse. Para el año 2008 las compañías sujetas a esta normativa que no cumplieran el requisito de contar con al menos un 40% de consejeras y un 40% de consejeros serían disueltas. En total, la norma afectaba a 500 grandes empresas.

Según Storvik y Teigen (2010) el éxito de esta experiencia se encuentra principalmente en la generación de consenso político, el diálogo social, la implicación de las empresas y agentes sociales, pero también en las sanciones estipuladas.

Su aceptación social está generalizada, y ha servido de catalizador para que otras empresas, que no entran en los requisitos de la ley, adopten voluntariamente la política de cuotas, tras haber comprobado el interés para las juntas directivas. Se ha conseguido así romper con el mito de la inexistencia de un número suficiente de mujeres altamente cualificadas para ocupar este tipo de puestos. Es más, según Huse (2009), una alta participación de las mujeres en los consejos de administración aporta prestigio, tanto en el mundo empresarial como en la sociedad en general.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES EN CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN EN NORUEGA (1992-2012)



Fuente: Comisión Europea (2012) y Huse (2009)

CRISIS, REFORMAS Y DESMANTELAMIENTO DEL ESTADO DE BIENESTAR EN ESPAÑA

La normativa existente en materia de igualdad en el derecho español se ocupa de la eliminación de las diferencias entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito del trabajo. En este contexto cabe citar la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno; la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley 30/2003 exige que el procedimiento de elaboración de proyectos de ley y reglamentos vaya acompañado de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los mismos. El artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007 declara que *“los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”*. El protocolo oficial es apostar por políticas aparentemente neutras y con impacto de género *“nulo”*.

Entre estas normas aparentemente neutras cabe destacar la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En ella se amplía el período de prueba de tres a doce meses, se modifica el contrato a tiempo parcial, se abarata el despido y se facilita el descuelgue de los convenios colectivos (muchos de los cuales introducían mejoras en aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral). La presencia de mujeres en la jornada a tiempo parcial es mayoritaria y, por ello, medidas como el contrato indefinido con periodo de prueba de un año, la regulación de horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada afectan a su empleabilidad. A ello hay que unir la eliminación de la bonificación empresarial por maternidad.

El *Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público* contemplaba, entre otras medidas, la aplicación de la tasa de reposición del 10 por 100 en las ofertas de empleo público durante 2011, 2012 y 2013. La *Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013*, modificó este Real Decreto estableciendo que, a lo largo de dicho año, no se procederá en el sector público a la incorporación de nuevo personal, exceptuándose de la citada limitación una serie de sectores y administraciones que la propia ley, en su

artículo 23, contempla. Esta medida supone una merma de oportunidades de empleo de las mujeres, ya que el empleo público, por sus condiciones de acceso más objetivas y menos discriminatorias que las que se verifican en el sector privado, suponen un elevado porcentaje del empleo femenino. Esta limitación se ha mantenido en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuesto General de Estado para 2014. La Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuesto General de Estado para 2015 aumenta hasta el 50% la tasa de reposición permitida a ciertos sectores y administraciones considerados prioritarios.

El *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada* que facilita el despido de empleadas y empleados públicos pudiendo realizarse expedientes de regulación de empleo en las administraciones públicas y las empresas públicas que de éstas dependen.

Los recortes en los servicios públicos están generando una pérdida de empleo en sectores claramente feminizados como enseñanza, sanidad, administración local además de determinados servicios que el Estado ha dejado de prestar y que vuelven a ser realizados por mujeres; tal es el caso de las tareas de atención y cuidados de personas dependientes, tareas que son asumidas por las mujeres bien dentro del ámbito familiar (madres, compañeras...), bien porque la familia pueda asumir la contratación de una persona para que la realice, normalmente una mujer. La asunción de los cuidados por el entorno familiar implica que, las personas que los asumen (mujeres en su mayoría), o bien dejan el empleo o bien solicitan una reducción de jornada con la consiguiente reducción salarial. Un elemento importante para la participación en el mercado laboral es la formación a lo largo de la vida. A este respecto, en España el porcentaje de mujeres que no han podido participar en ninguna actividad formativa o educativa en el último año (40%) debido a las responsabilidades familiares, indica la necesidad de reforzar las medidas de compatibilización entre la formación y el cuidado de personas dependientes.

Es preocupante que sea precisamente el sector de actividades sanitarias y servicios sociales el único en el que hay más pérdida de empleos entre las mujeres que entre los hombres. La reforma de las administraciones locales se convierte en un riesgo de desatenciones sociales y del abandono de iniciativas encaminadas a cubrir vacíos tan importantes como el de la atención a dependientes; asistencia de día a mayores; servicios educativos municipales de todo tipo; asistencia a mujeres víctimas de violencia de género; ayuda a domicilio y prestaciones de apoyo a la familia; prevención e inserción social; oficinas de información a los consumidores; orientación laboral y formación para el empleo; promoción económica; cultura; programas de infancia, de juventud, de la mujer, de tercera edad; inmigración.

11. En todos los Reales Decretos aprobados por el Gobierno durante el año 2012 se consignó un impacto de género nulo.

El sector educativo, altamente feminizado en los primeros tramos educativos es donde las políticas de austeridad y recortes están siendo especialmente perjudiciales. En materia de empleo, los Presupuestos Generales del Estado del año 2012 eliminaron la cofinanciación del Plan Educa3, destinado a la educación infantil en el tramo de 0 a 3 años. La eliminación de esta partida supuso paralizar el incremento del empleo destinado al mismo, principalmente entre las mujeres.

La falta de oferta de empleo, el aumento de horas lectivas, la no cobertura de bajas..., han tenido como efecto una gran pérdida de personal en los centros educativos. Así, en tan solo un año se han perdido en el sector educativo (tanto público como privado) 22.525 empleos. A esto se suma que la reforma educativa supone acabar con la igualdad de oportunidades en el modelo educativo, imponiendo un sistema que supone la supresión de la educación en valores, de la educación en igualdad de sexos y en el respeto a la diversidad sexual y de género.

En cuanto a la Enseñanza Superior, si bien es una etapa educativa no obligatoria, supone un derecho de todo ciudadano. El total de Personal Docente e Investigador en el Sistema Universitario Español, en el curso 2012-2013 se ha situado en 115.332 personas, de las que 101.299 están adscritas a universidades públicas (centros propios y adscritos) y 14.033 a universidades privadas. Las universidades públicas han reducido el número de docentes en el curso 2012-2013 un 3,2%, hasta un total de 95.947 profesores.

Por su parte el alumnado ha visto frenado su acceso a la universidad tanto por el incremento de las tasas universitarias, como por la entrada en vigor del RD 609/2013 de Becas y Ayudas al Estudio que limita el acceso al estudio a aquellos que carecen de rentas suficientes para pagar las tasas universitarias.

En este momento en España los recortes presupuestarios conviven con un contundente ataque contra las libertades de las mujeres que no guarda relación con el saneamiento de las políticas públicas. Desde el punto de vista de género, los diferentes Planes Nacionales de Reformas carecen totalmente de la transversalidad que debe regir cualquier iniciativa gubernamental con el fin de garantizar el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando medidas que lejos de respetar el principio constitucional ahondan más si cabe en la discriminación de las mujeres en sus principales ejes, como puede ser el empleo, las reformas introducidas en la ley de dependencia, en la reforma educativa o en los sistemas de protección social, por ejemplo. No frena la extensión de la pobreza y la exclusión social a toda la sociedad, empobrecimiento que se extiende más rápidamente entre las mujeres, incluidas las trabajadoras. El riesgo de pobreza y exclusión de las mujeres en España es más elevado que el de los hombres en todos los grupos poblacionales y, además, ha crecido durante la crisis casi 6 puntos, 2,5 veces más que el incremento sufrido por los hombres.

Las mujeres son mayoría en el desempleo de larga duración y son minoría las que tienen acceso a prestaciones por desempleo, dificultades derivadas de las características de precariedad y discontinuidad laboral a la que muchas veces se ven abocadas.

PORCENTAJE DE MUJERES EN DESEMPLEO SEGÚN DURACIÓN DE LA DEMANDA EN 2012	
de 12 a 15 meses	50,4%
de 18 - 21 meses	50,6%
de 21 - 24 meses	52%
más de 24 meses	59,90%

Fuente: INE, 2014

Es elevadísimo el riesgo de pobreza y exclusión social de los hogares monoparentales (monomarentales en realidad, ya que están encabezados en el 89% de los casos por una mujer), que se eleva al 45%, prácticamente 1 de cada 2 mujeres que encabezan hogares con menores a su cargo.



LAS MUJERES Y EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA

Desde que comenzaron a sentirse los efectos de la crisis se ha ido destruyendo empleo, con una pérdida acumulada de 3.235.700 puestos de trabajo. A principios de 2014 se comenzó a percibir un cambio de tendencia en los principales datos macroeconómicos, creándose empleo. Esta buena noticia pierde intensidad al analizar de forma detallada los datos así como las políticas y medidas adoptadas durante este período, y las consecuencias laborales que han acarreado¹².

TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DE LAS MUJERES

La tasa de actividad de los hombres ha ido descendiendo a la vez que ha ido aumentando la población masculina inactiva principalmente en las situaciones de pensionistas/jubilados y en estudiantes, este aumento se produce a partir del año 2009, año en el cual la pérdida de empleo en la construcción y la industria se intensificó.

Por otra parte la tasa de actividad de las mujeres no ha dejado de crecer a lo largo del tiempo, y más concretamente en los últimos años; en 2008 la tasa de actividad de las mujeres era del 51% y en 2014 ha ascendido en 3 puntos.

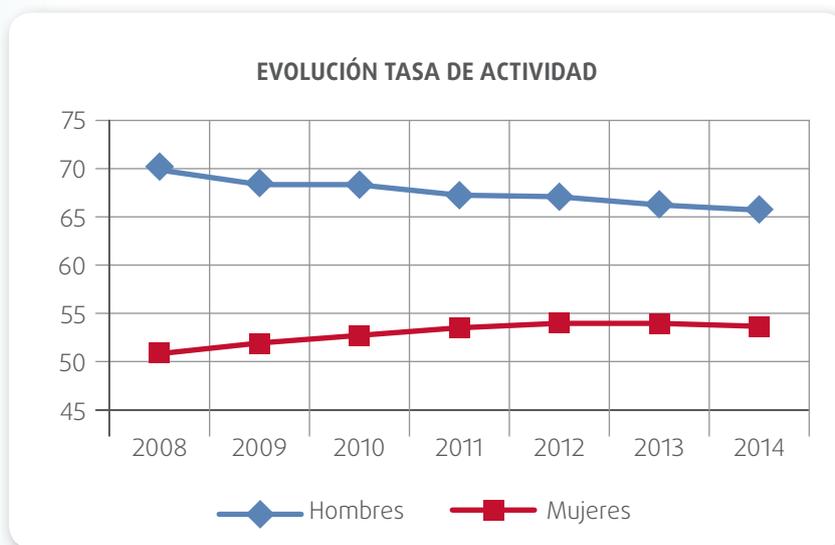
En todos los intervalos de edad es mayor el número de hombres que de mujeres, las mayores diferencias por sexo y edad se registran en los grupos de 30 a 44 años, con 647.200 hombres más y de 55 años y más con 946.200 más.

TASA DE EMPLEO

Tomando en consideración la variable sexo, es España se produce una diferencia entre la tasa de empleo masculina y femenina: en los hombres la tasa de empleo desciende 13 puntos respecto de 2008, como efecto principalmente de la pérdida de empleo, mientras que para las mujeres el descenso es de 4 puntos. Esta diferencia en el descenso de la tasa de empleo es debida a que en 2008 los primeros empleos que se perdieron fueron en el sector de la construcción y después en Industria, sectores caracterizados por una alta presencia masculina, mientras que a finales de ese año comenzaron a perderse empleo en el sector servicios¹³, sector feminizado.

La crisis ha supuesto en el periodo 2008-2014 la pérdida de 3.125.500 empleos netos y 2.575.400 empleos asalariados. A lo largo de este periodo se han destruido 763.000 empleos netos y 646.600 empleos asalariados ocupados por mujeres, especialmente en el sector servicios. La destrucción de empleo ha sido menor entre las mujeres, aunque a partir del ajuste en el sector público (2011), el recorte se intensifica en las mujeres mientras que en los hombres se frena el ritmo de destrucción de empleo.

En España en el año 2013¹⁴, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años era de 75%; en el caso de tener hijos de esa edad la tasa de empleo se elevaba en 4 puntos (79%). El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos menores de 12 años (80%). En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo.



Fuente: INE, 2015

12. Rocha, F. (coordinador): *El mercado de trabajo en España en 2014. Una recuperación insuficiente y precaria*. Informe 116. Fundación 1º de Mayo. Madrid, 2015.

13. *Mercado de trabajo. Evolución 2007-2011*. Informe realizado por la Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones de CCOO, octubre 2011.

14. Último dato disponible.

		TASA DE EMPLEO DE LAS PERSONAS DE 25 A 49 AÑOS SIN HIJOS MENORES DE 12 AÑOS Y CON HIJOS MENORES DE 12 AÑOS (%)				
		2013	2012	2011	2010	2009
Hombres	Sin hijos menores de 12	74,4	74,8	77,9	79,6	80,1
	Con hijos menores de 12	78,9	78,9	81,5	82,4	83,7
	1 hijo	78,3	78,4	81,1	82,2	83,3
	2 hijos	80,6	80,6	82,7	83,2	84,9
	3 hijos o más	72,8	72,3	78,4	79,4	79,4
Mujeres	Sin hijos menores de 12	66,9	67,6	68,9	69,3	70,0
	Con hijos menores de 12	59,5	59,9	60,3	60,1	60,6
	1 hijo	61,2	62,2	62,0	62,2	63,0
	2 hijos	58,2	57,5	59,0	58,3	58,4
	3 hijos o más	47,0	47,0	47,6	47,6	45,0

Fuente: INE, 2014

TASA DE PARO

En 2014 el número de personas paradas de más de 16 años asciende a 5.610.400 personas en media anual, lo que supone una disminución del 7,3% respecto al año 2013.

La reducción del paro en términos absolutos ha sido mayor entre los hombres (-289.100) que entre las mujeres (-151.600). El descenso del paro de los hombres responde en un 56% de las ocasiones al hecho de haber encontrado un empleo y en el caso de las mujeres en un 48%.

Por niveles de estudio, el 54% de la población parada tiene un nivel de estudios bajo, principalmente entre los hombres (60%). El porcentaje de mujeres paradas con estudios de nivel superior (27%) es superior al de los hombres (19%).

En 2014 ha crecido el peso de las personas que permanecen en desempleo más de un año (62%), y especialmente quienes llevan más de dos años (42%).

La situación de los parados es cada vez peor, porque o bien no tienen posibilidades de encontrar empleo,

o bien por el que encuentran es temporal. Esto ha provocado que la permanencia de los parados en el desempleo haya aumentado considerablemente. La edad y el sexo están influyendo en la permanencia en el desempleo. Entre las personas paradas de larga duración, quienes más peso tienen son las mujeres entre 30 y 44 años (41%).

OCUPACIÓN

En el informe *El mercado de trabajo en España en 2014* se afirma que la distribución sectorial presenta diferencias significativas entre mujeres y hombres. El peso relativo de los hombres es mayor en cuatro ramas de actividad: prestación de servicios a la comunidad general, actividades deportivas, instalaciones eléctricas, de fontanería y otras instalaciones, y actividades anexas al transporte. La presencia de mujeres es superior en tres ramas de actividad: actividades hospitalarias, comercio al por menor de otros artículos en establecimientos y asistencia en establecimientos residenciales de mayores con discapacidad física.

	PARADOS DE LARGA DURACIÓN POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD (%)					
	Mujeres			Hombres		
	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 y más	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 y más
2014	22,0	41,4	36,4	24,7	36,2	39,3
2013	23,7	41,4	34,7	26,7	37,9	35,6
2012	25,0	41,8	33,1	28,3	38,0	33,8
2011	26,2	41,8	31,9	29,0	38,5	32,5
2010	26,1	42,0	31,8	30,7	38,1	31,3

Fuente: EPA, 2014

JORNADA Y TIPO DE CONTRATO

Las mujeres tienen cada vez mayor presencia en el mercado de trabajo con grandes diferencias respecto de los hombres en cuanto a tipo de jornada y tipo de contrato. Durante 2014 el empleo aumentó en 216 mil personas en términos absolutos, principalmente en los contratos con jornada a tiempo completo; estableciendo una relación entre el sexo y el tipo de jornada el empleo de las mujeres aumentó principalmente en la jornada a tiempo parcial.

En España el 25% de las mujeres que trabajan, tienen jornada a tiempo parcial. El empleo a tiempo parcial se configura como una forma de acceso al empleo en el inicio de la vida laboral tanto para las mujeres como para los hombres, aún siendo la situación más desfavorable para las mujeres presentando mayor incidencia en los grupos de edad hasta los 30 años.

El 66% de las mujeres con este tipo de jornada se encuentra ocupada en dos ramas de ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y Ocupaciones elementales, principalmente en los subsectores de dependientes de tiendas, empleo doméstico y trabajadores no cualificados.

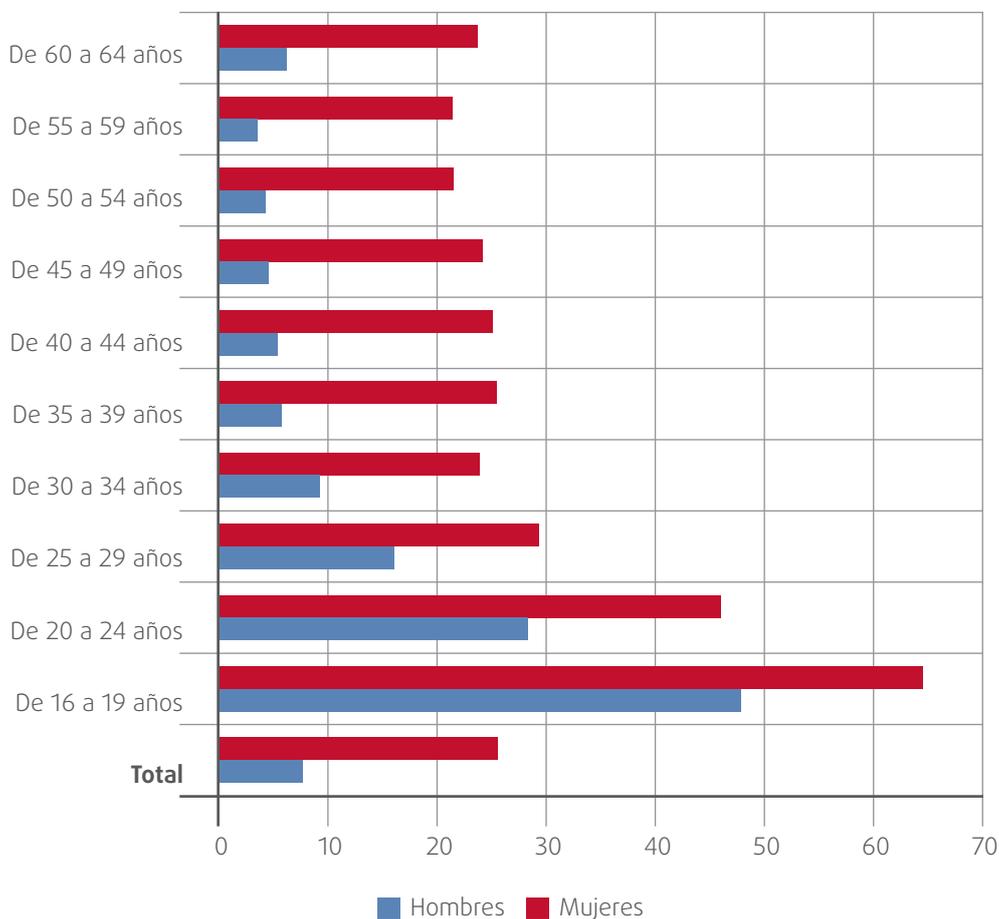
Los motivos principalmente alegados por las mujeres de 16 a 64 años para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (60,4%), otros motivos no especificados (28,4%) y no querer trabajo de jornada completa (7,1%).

Entre los hombres de 16 a 64 años, los principales motivos en el año 2013 son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (69,1%), otros motivos no especificados (19,1%), y seguir cursos de enseñanza o formación (8,5%).

El 89% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de personas dependientes (enfermos, familiares o amigos de 15 o más años) son mujeres. Las principales razones alegadas son que los servicios de cuidado son muy caros (37,2%) y la falta de servicios de cuidados de personas dependientes (24,3%).

Por tipo de contrato, son los empleos con contrato temporal, con independencia de la jornada, los que más han aumentado entre 2012 y 2013, principalmente entre las mujeres. En 2013 casi dos millones de mujeres estaban trabajando con este tipo de jornada, el 52% de ellas se situaba en el grupo de asalariadas que perciben una remuneración menor. El salario medio de dicho grupo se situaba en 392€.

JORNADA A TIEMPO PARCIAL EN ESPAÑA POR SEXO Y EDAD



Fuente: INE, 2014

	Año 2013				
	Jornada Completa		Jornada Parcial		Salario medio (€) mujeres en jornada parcial
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	
Total decil	4.975,2	100%	1.882,6	100%	693,6 €
1	77,8	1,6%	979,8	52%	392,71 €
2	392,7	7,9%	515,8	27,4%	780,21 €
3	672,8	13,5%	185,1	9,8%	1.072,35 €
4	621,3	12,5%	85,7	4,6%	1.315,04 €
5	537,1	10,8%	45,2	2,4%	1.506,38 €
6	530	10,7%	29,4	1,6%	1.680,78 €
7	525,1	10,6%	25,3	1,3%	1.956,82 €
8	572	11,5%	10,2	0,5%	2.339,34 €
9	578,4	11,6%	6	0,3%	2.720,04 €
10	468,1	9,4%			

Fuente: EPA, 2014. Datos absolutos expresados en millones

DIFERENCIA SALARIAL

Es posible afirmar que las mujeres tienen una doble "brecha" con relación a los hombres sobre el mercado de trabajo en términos de salario: por una parte, las mujeres tienen un salario medio por hora inferior al de los hombres, además de haber más mujeres trabajando a tiempo parcial. De esto resulta un salario medio anual inferior al de los hombres.

La diferencia salarial, por lo general, refleja los diferentes patrones de trabajo de las mujeres. En la mayor parte de los países en los que la tasa de empleo de las mujeres es baja la diferencia salarial es inferior a la media, las diferencias salariales elevadas suelen darse en mercados laborales altamente segregados o en los que existe una importante proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Tomando como referencia el año 2010, año en el que se publicó la última encuesta cuatrienal de estructura salarial, la brecha salarial ha ido en aumento. Entre 2010 y 2013 la brecha se ha incrementado en 2,5 puntos porcentuales; tomando en consideración la brecha por comunidad autónoma, se aprecia que la brecha ha ido en aumento en todas las comunidades con excepción de Canarias. 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 equipararse al de los hombres, en 2013 tiene que aumentar el 34%.

El menor salario de las mujeres respecto de los hombres entre los segmentos de población que presentan menor ganancia salarial se debe en gran medida a la presencia de la jornada a tiempo parcial de las mujeres (a menor tiempo trabajado, menor ganancia anual) frente a los hombres.

	Año 2013			
	Total	Duración indefinida	Duración determinada	Tasa de temporalidad
Ambos sexos	22.697€	24.333€	15.433€	30%
Mujeres	19.514€	20.643€	14.570€	32%
Varones	25.675€	27.768€	16.258€	28%
Dif. Hombre -Mujer	6.160€	7.125€	1.688€	
Hombre/Mujer%	32%	35%	12%	

Fuente: INE. Encuesta de Estructura salarial 2013 y EPA 2013

La ganancia media anual de la población con contrato indefinido (24.333€) es superior a la que hay entre las personas contratadas temporales (15.433€). Esta mayor remuneración se produce tanto entre los hombres como entre las mujeres pero no con la misma intensidad. La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (70%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina entre un contrato temporal y uno indefinido (41%). El paso de un contrato de duración determinada a un contrato de duración indefinido es más "favorable" en términos de ganancia para un hombre que para una mujer.

En relación con el tipo de contrato, la ganancia media de las mujeres debería aumentar un 32% para equipararse a la ganancia media de los hombres, pero debería aumentar más (35%) para equipararse a la ganancia media de los hombres con contrato de duración indefinida. En los contratos de duración determinada la ganancia media de las mujeres debería incrementarse un 12% para que se equiparase el salario de las mujeres al de los hombres con contrato de duración determinada.

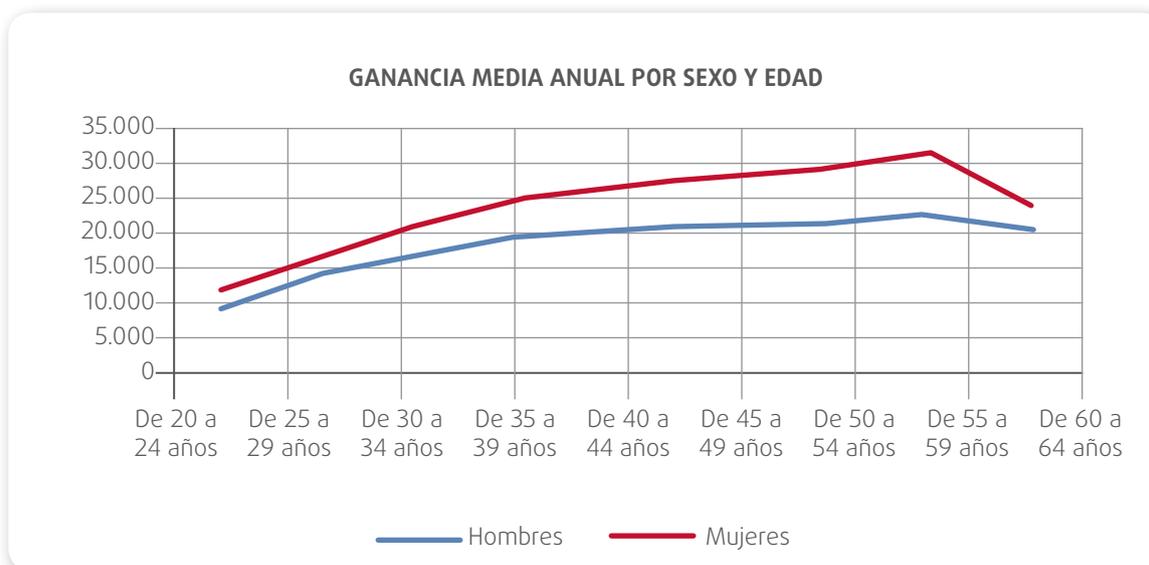
Calculando la brecha anual por grupos de edad, se comprueba que la brecha se acentúa en los grupos de edad entre los 45 y los 60 años; es decir, tiene una mayor incidencia en una parte importante del tiempo de cotización, que es un elemento fundamental en el cálculo de la protección social (desempleo, jubilación).

En el conjunto de la población asalariada tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, un 18,6% de las mujeres -frente a un 8% de los hombres- gana menos que el salario mínimo interprofesional (SMI). Sin embargo, si analizamos la población asalariada a tiempo completo, apenas hay personas asalariadas

ganando por debajo del SMI, ya que legalmente no debería haber nadie trabajando a jornada completa por debajo del salario mínimo interprofesional. No obstante a tiempo completo, el porcentaje de mujeres (56%) que cobra entre 1 y 2 veces el SMI es muy superior al porcentaje de hombres (36%), lo que ratifica que las mujeres se ubican en mayor medida que los hombres en los salarios más bajos, tanto en el conjunto de jornadas laborales (donde pesa el tiempo parcial) como entre las personas asalariadas a tiempo completo.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE SU GANANCIA CON RESPECTO AL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL POR SEXO (respecto al total de trabajadores)		
	Mujeres	Varones
% TOTAL TRABAJADORES	100	100
De 0 a 1 SMI	18,62	8,29
De 1 a 2 SMI	37,85	28,38
De 2 a 3 SMI	23,09	28,89
De 3 a 4 SMI	10,52	15,32
De 4 a 5 SMI	5,19	8,9
De 5 a 6 SMI	2,18	4,11
De 6 a 7 SMI	1,14	2,6
De 7 a 8 SMI	0,72	1,49
Más de 8 SMI	0,69	2,02

Fuente: INE Encuesta de Estructura Salarial 2013
SMI en 2013: 9.034,20 euros



Fuente: INE, Encuesta anual de Estructura Salarial, 2013

PORCENTAJE DE TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE SU GANANCIA CON RESPECTO AL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO						
	TOTAL			TIEMPO COMPLETO		
	Ambos sexos	Mujeres	Varones	Ambos sexos	Mujeres	Varones
% Total de trabajadores	100	48,33	51,67	100	42,67	57,33
De 0 a 1 SMI	100	67,75	32,25	100	66,24	33,76
De 1 a 2 SMI	100	55,51	44,49	100	50,35	49,65
De 2 a 3 SMI	100	42,77	57,23	100	41,7	58,3
De 3 a 4 SMI	100	39,11	60,89	100	38,65	61,35
De 4 a 5 SMI	100	35,27	64,73	100	35,16	64,84
De 5 a 6 SMI	100	33,19	66,81	100	33,26	66,74
De 6 a 7 SMI	100	29,03	70,97	100	29,05	70,95
De 7 a 8 SMI	100	31,18	68,82	100	31,24	68,76
Más de 8 SMI	100	24,23	75,77	100	24,29	75,71

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial, 2013
SMI en 2013: 9.034,20 euros

Al desglosar las personas asalariadas por su nivel de ganancia se observa que no se mantienen los porcentajes anteriores sino que las mujeres están sobre-representadas en los niveles inferiores de salarios y están subrepresentadas en los niveles superiores de salarios como se aprecia en la tabla anterior: las mujeres suponen el 68% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI y suponen el 24% de la población que gana más de 8 veces el SMI.

Tener un trabajo remunerado implica en muchas ocasiones poder escapar de la pobreza. Hoy en día, la existencia de trabajadores y trabajadoras pobres es una realidad. España es el tercer país de la Unión Europea en nivel de pobreza de su población ocupada: el 12% de la población ocupada en España vive en hogares con rentas inferiores al umbral de la pobreza.

La pobreza en el trabajo no afecta a todos los perfiles sociolaborales u hogares por igual. Tomando como referencia a las personas ocupadas, se aprecia que la pobreza laboral es superior entre las personas autoempleadas que entre las asalariadas. Las personas ocupadas a tiempo completo registran una tasa de pobreza inferior que aquellas que tienen jornada parcial. El tipo de jornada también es determinante, la tasa de pobreza de las personas con un contrato temporal triplica la correspondiente a quien tiene un contrato indefinido.

En función de las características personales las mujeres registran tasas inferiores de pobreza laboral frente a los hombres en el autoempleo, mientras que

tienen tasa superiores a ellos en el trabajo por cuenta ajena. También la formación tiene incidencia, cuanto menor es la formación de las personas ocupadas mayor es su tasa de pobreza.

MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

Aunque España es uno de los primeros países de la UE que adoptó alguna medida en este campo, la legislación en vigor corresponde a un contexto muy diferente, previo al estallido de la crisis, y con otras perspectivas de implementación. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres recomienda a las sociedades anónimas con 250 o más empleados que alcancen al menos el 40% en sus consejos de administración en 2015. Además, el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas adoptado en 2006 insta a las grandes empresas españolas a lograr una adecuada diversidad de género, como parte de su política y de la responsabilidad social corporativa (RSC). En España, sin embargo, ninguna de las medidas vigentes tiene carácter obligatorio y no existen sanciones formales por incumplimiento. De hecho, la situación de desigualdad en la representación está presente tanto en el terreno político como en el económico (Comisiones Obreras, 2013; ADECES, 2013). Por otra parte, el plazo fijado por la Ley 3/2007 resulta totalmente improbable. Con una tendencia similar a la de los últimos años, se llegaría a la meta en veinte años.

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Desde el inicio de la crisis la población activa femenina ha ido en aumento, llegando al millón de mujeres que, a lo largo de estos años, se han ido incorporando al mercado laboral. Este aumento de población activa ha sido generalizado en todas las comunidades autónomas, siendo en Andalucía, Cataluña y Canarias las comunidades donde más mujeres se han incorporado. Esa incorporación no se traduce en un empleo sino, precisamente, en la búsqueda del mismo. El porcentaje de mujeres que buscan su primer empleo o que han dejado su último empleo hace más de un año, se duplica y triplica en todas las comunidades autónomas.

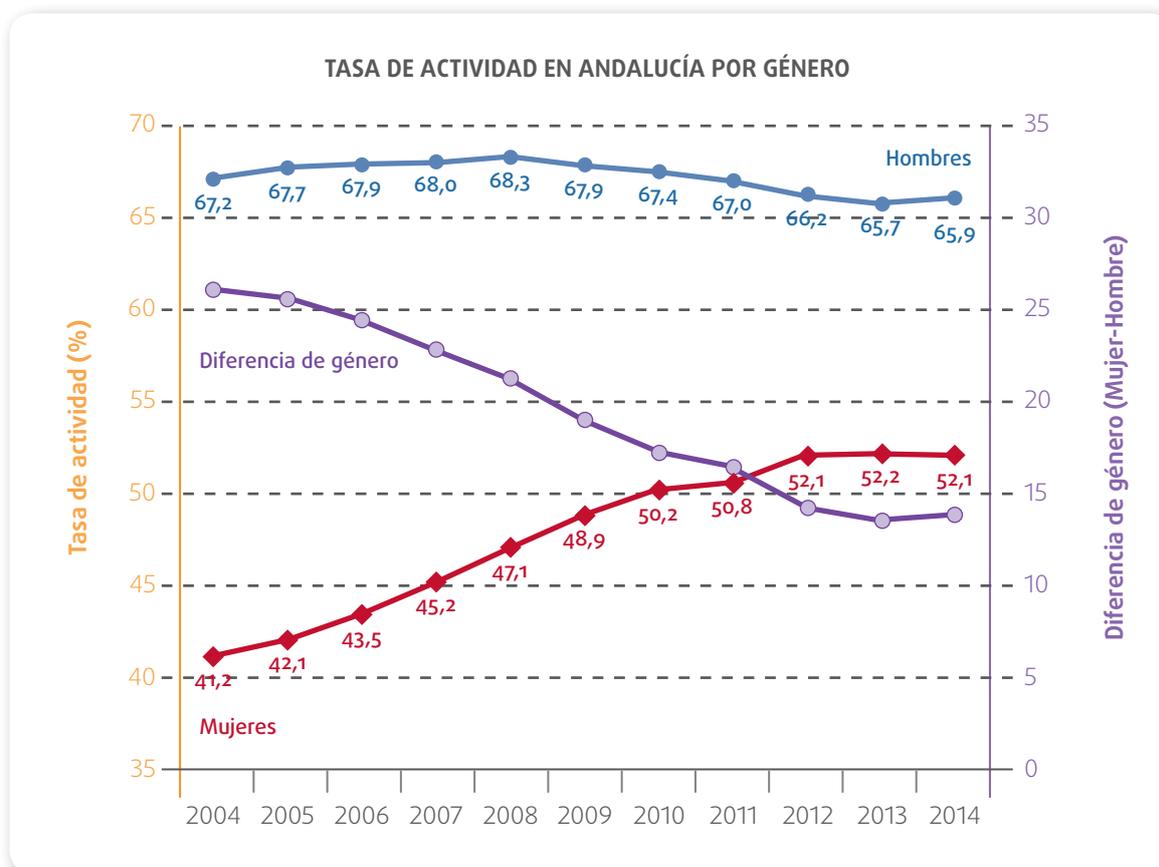
Andalucía¹⁵

Hasta el inicio de la crisis el tradicional predominio de las mujeres entre la población con 16 o más años de Andalucía venía siendo cada vez menor hasta dejar el índice de feminización en un mínimo 103,2% en el año 2008 (las mujeres superaban en un 3,2% a los hombres con más de 16 años en medias anuales). A partir de ese año se inicia una remontada que acrecienta ese predominio de las mujeres entre la población en edad de trabajar de Andalucía para situar su índice de feminización por encima del 104% en 2014.

■ **Actividad:** El estancamiento de la tasa de actividad masculina en valores que rondan el 67-68% y el importante aumento experimentado por la tasa de actividad femenina ha permitido una importante reducción del amplio diferencial existente antes de la crisis hasta dejarlo en valores próximos a los 14 puntos porcentuales en 2012. En los dos años siguientes la tasa de actividad femenina se estanca y deja de converger con la tasa masculina, manteniéndose en torno a esos mismos 14 puntos porcentuales el diferencial de género.

Aunque la tasa de actividad femenina no varía en los últimos dos años, se mantienen las tendencias de años anteriores para los distintos grupos de edad, con descensos en las menores de 25 años y subidas en quienes superan esa edad.

■ **Población inactiva:** El 19,4% de las mujeres en edad de trabajar de Andalucía permanecen inactivas para atender las labores del hogar en 2014, porcentaje que apenas varía unas décimas respecto al de los dos años anteriores y que se mantiene muy por encima del mínimo 2,3% de los varones. Estas amplias diferencias quedan más patentes al manejar las cifras de población, según las cuales el número de mujeres que permanecen inactivas para atender las tareas domésticas rondaba las 678.800, cifra que se mantiene muy distante de los 76.000 hombres que esgrimen la misma causa de inactividad.



Fuente: INE, EPA

15. Extraído de Informe 8 de marzo de 2015. Situación laboral de las mujeres andaluzas.

Otra tendencia destacable es el crecimiento de las mujeres inactivas por recibir pensiones de jubilación, hasta situarse ya en cifras muy próximas a las de quienes reciben otro tipo de pensión. Esta evolución es la consecuencia directa de la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral, lo que propicia la generación del derecho a percibir una pensión por jubilación y no otras de carácter subsidiario o asistencial. Sin embargo, a pesar de esta lenta progresión, el número de mujeres que perciben pensiones de jubilación aún dista mucho de los hombres. Las medias para todo 2014 indican que eran 288.400 las mujeres con pensiones de jubilación en Andalucía, mientras que los hombres ascienden ya a 630.500.

El desplome del empleo a lo largo de la crisis ha venido siendo mayor en los hombres que en las mujeres en todos los años hasta llegar a 2013, único año en lo que llevamos de crisis en el que el empleo femenino cae más de un 3% y el único en los últimos lustros en que las mujeres pierden peso en el empleo andaluz.

■ **Ocupación:** En 2014 las mujeres ocupadas experimentan un leve aumento del 1,1% en Andalucía, porcentaje que apenas mitiga la fuerte destrucción de empleo de años anteriores y que es inferior al 3,5% que aumenta el empleo masculino, por lo que las mujeres pierden peso entre la población ocupada de Andalucía por segundo año consecutivo.

La recuperación del empleo femenino en 2014 se apoya fundamentalmente en el sector agrícola, mientras que la construcción y las actividades más vinculadas a la iniciativa pública vuelven a acumular importantes caídas, que se suman al fuerte desplome experimentado en 2013.

El leve repunte de la ocupación femenina en 2014 apenas sirve para restituir una parte muy minoritaria del empleo perdido en el año anterior, aunque el empleo que ahora se crea se concentra fundamentalmente en el sector agrícola, que aumenta en 13.100 su número de ocupadas, por lo que el saldo de todos los sectores no primarios arroja una destrucción de 1.200 ocupadas.

Dentro de estas actividades no primarias también se producen variaciones de muy distinto signo, destacando en lo positivo el repunte del empleo en el sector industrial y el algo menos intenso crecimiento que experimentan las mujeres ocupadas tanto en comercio y hostelería como en intermediación financiera y servicios profesionales. En lo negativo destaca la fuerte destrucción de empleo femenino que continúa mostrando la construcción y el conjunto de actividades vinculadas al sector público (Administración pública, educación y sanidad).

La mayor incorporación al empleo público de la mujer en Andalucía propició una convergencia al alza del número de hombres y mujeres en 2010, año en que se alcanza el techo del empleo público en Andalucía y la paridad en torno a las 290.000 personas ocupadas, tanto hombres como mujeres. En 2014 las mujeres del sector público vuelven a acumular un descenso

del 2,3% en Andalucía, lo que contrasta con el repunte del 1,9% de los hombres, y con el 2,2% que aumentan las mujeres asalariadas del sector privado o el 1,6% que recupera la población ocupada femenina no asalariada.

En los últimos tres años se viene acumulando un descenso de las mujeres asalariadas con jornada completa y un aumento de quienes cuentan con jornada parcial, por lo que el porcentaje de asalariadas con jornada parcial ha subido del 25,8% al 31,3% y se sitúa muy por encima de los niveles de años anteriores.

■ **Paro:** A medida que avanza la crisis crece también el tiempo que una buena parte de las mujeres paradas llevan en desempleo. El número de paradas que llevan más de dos años en paro subió en Andalucía un 9,6% durante 2014 hasta alcanzar la cifra de 301.500 mujeres, lo que equivale al 46,5% del colectivo total de mujeres en paro que aún no han conseguido empleo.

Si incluimos también las mujeres que llevan más de un año en desempleo, el colectivo se amplía hasta las 418.800 desempleadas que suponen el 64,6% de las paradas que aún no han encontrado empleo.

■ **Contratación y temporalidad:** Las mujeres ocupadas con contrato indefinido continúan cayendo en 2014 y sólo aumenta el empleo temporal, con lo que repunta la tasa de temporalidad para situarse cerca del 34% entre las asalariadas de Andalucía.

En 2014 se mantiene la destrucción de empleo femenino indefinido y únicamente aumenta el empleo temporal, por lo que la tasa de temporalidad repunta del 32% al 34%, rompiendo así una tendencia a la baja que se inició en 2007. Solo el 4% de los contratos de trabajo que se formalizaron con mujeres eran indefinidos y el casi 96% restante fueron temporales. Esta exigua utilización de la contratación indefinida se mantiene en torno a los niveles próximos al 4% de los últimos años, por debajo del 4,5% anterior a la reforma laboral de 2010 y algo por encima del 3% que vienen rondando los hombres. Las diferencias son mayores si comparamos las cifras con el casi 6% de contratos indefinidos que firmaban las mujeres andaluzas antes de la crisis o con el 8,8% en que se sitúa la media para las mujeres del conjunto de España.

La modalidad de contrato más utilizada entre las mujeres andaluzas es la de *Eventual por circunstancias de la producción*, que aporta el 42,3% de la contratación. Esto implica una paulatina pérdida del más amplio protagonismo que ya venía mostrando en años anteriores, pues antes de 2008 superaban el 50%. Lo contrario sucede con los contratos Por obra o servicio que es la otra modalidad de uso masivo y viene aumentando su peso entre la contratación femenina hasta suponer el 42% en Andalucía. Muy por debajo de este porcentaje, pero por encima del resto, destaca también el contrato de *Interinidad*, que aporta otro 7,5% de la contratación femenina en 2014.

ASTURIAS¹⁶

No se ha dejado atrás la crisis, ni mucho menos sus efectos en forma de desempleo, pobreza y deterioro del modelo social, pero después de seis años hay algunas señales de lo que podría ser una incipiente recuperación que, por el momento, presenta más sombras que luces, y que está alcanzando de forma desigual a hombres y mujeres.

■ **Empleo:** La leve mejoría de la actividad económica en 2014 ha propiciado que el empleo volviera a crecer en Asturias, especialmente entre las mujeres: la cifra de ocupadas se situó en 177.600 en media anual, lo que significa 4.300 más que en 2013 (+2,5%). Sin embargo, esta mejoría se sustenta en una mayor precariedad: el número de asalariadas con contrato temporal creció en 4.100 (+11,2%). También aumentó el empleo indefinido, pero de forma muy desigual entre hombres y mujeres: la cifra de asalariadas con este tipo de contrato se incrementó únicamente en 100 personas (+0,1%), mientras que la de asalariados creció en 1.100 (+1,0%).

De igual forma, los niveles de participación de las asturianas en el empleo remunerado crecieron en 2014 hasta situarse en el 36,76%, pero siguen por debajo de los existentes antes de la crisis (en 3,7 puntos) y continúan siendo inferiores a los de los hombres (en 8,7 puntos).

Las condiciones de trabajo de las mujeres continúan siendo peores que las de los hombres, pues tienen más dificultades para conseguir una inserción laboral "normalizada" con contrato y alta en la Seguridad Social, por tiempo indefinido y a jornada completa; sus puestos de trabajo se concentran en muy pocos sectores de actividad y en ocupaciones con peores condiciones laborales y menor reconocimiento social y profesional (segregación horizontal), encuentran mayores dificultades para ascender a cargos de responsabilidad (segregación vertical), y perciben, por estas y otras razones, salarios más bajos. En 2014 creció la inestabilidad laboral entre hombres y mujeres, pero sigue afectando en mayor medida al empleo femenino: el 27,5% de las asalariadas asturianas están sujetas a un contrato temporal, frente al 23,6% de los asalariados varones. De igual forma, ocho de cada diez ocupados a tiempo parcial (el 78%) son mujeres, y la parcialidad sigue siendo mayor entre éstas últimas: el 21,3% de las ocupadas de la región trabaja a tiempo parcial, frente al 5,4% de los hombres. En los últimos años no sólo aumenta el peso del tiempo parcial sobre el empleo, sino que también el grado de involuntariedad de esta fórmula (alcanza a seis de cada diez casos), y junto con la devaluación salarial constituye la razón por la que encontrar un empleo es cada vez menos garantía de salir de la pobreza, especialmente entre las mujeres.

Los datos sobre la contratación registrada en 2014 muestran diferencias de género latentes: la indefinida a tiempo completo creció un 27,6% entre los hombres pero sólo un 7,9% entre las mujeres. Pese a estos avances, únicamente un 3,4% de los contratos firmados por las trabajadoras asturianas fueron de este tipo, frente al 5,4% entre los hombres; en cambio, casi la mitad (el 47,6%) de las contrataciones a mujeres fueron temporales y a tiempo parcial, frente una de cada cuatro entre los hombres (el 26,7%). El peso de los contratos doblemente precarios sobre la contratación femenina ha crecido diez puntos desde 2007.

■ **Paro:** En 2014 hubo en Asturias una media de 70.700 mujeres buscando empleo activamente; son 5.100 menos que un año antes (-9,2%), gracias a la creación de empleo y a la pérdida de población. No obstante, la cifra duplica ampliamente la de 2008 (+113,0%) y la tasa de paro se mantiene en niveles inasumibles: el 22,21% de las asturianas que quieren trabajar no pueden hacerlo, y tomaría valores del 30% si se incorporaran a la búsqueda de empleo las mujeres que se dedican en exclusiva al trabajo doméstico. La brecha de género en cuanto a tasas de paro, tradicionalmente desfavorable a las mujeres, vuelve a ampliarse después de haberse igualado y es ya de dos puntos.

La prolongación de la crisis ha provocado una preocupante cronificación del desempleo, de manera que en 2014 alrededor de 31.000 asturianas (seis de cada diez) llevaban más de un año buscando empleo activamente. Entre ellas se encuentran 20.200 desempleadas de muy larga duración, que llevan ya más de dos años buscando empleo.

■ **Ingresos:** Las mayores dificultades de las mujeres para acceder y permanecer en el empleo, y las peores condiciones de los empleos que ocupan, condicionan la cuantía de sus salarios, prestaciones por desempleo y pensiones, que, además, se están viendo recortados por la crisis y las políticas gubernamentales aplicadas en los últimos tiempos. En 2013 (último dato publicado) los hombres obtuvieron unos ingresos salariales superiores en un 37% a los de las mujeres, prestaciones por desempleo superiores en un 27% e ingresos por pensiones un 73% superiores.

En 2014 sólo un 27,2% de las asturianas que buscaban empleo activamente percibía prestaciones por desempleo, frente al 34,1% de los hombres; hubo una media de 13.700 beneficiarias, frente a otras 36.900 desempleadas que no recibían prestación alguna. Por otra parte, más de 6.000 asturianas recibían pensiones no contributivas, el doble que de hombres; su importe (365,90 euros/mes) se sitúa por debajo del umbral de la pobreza. En el caso de las pensiones contributivas, el 20,9% de las percibidas por las mujeres incluyen complemento a mínimos y por tanto su importe no llega siquiera al salario mínimo interprofesional (645,30 euros/mes), un porcentaje que en el caso de los hombres se queda en el 11,0%.

16. Extraído de *Las mujeres en el mercado laboral asturiano*. Año 2014

BALEARES¹⁷

En 2014 la media de mujeres activas en Baleares ha sido de 276.800; esta cifra sitúa la tasa de actividad en el 59%.

Por grupos de edad, la tasa de actividad más elevada corresponde a mujeres de 25 a 34 años (86%), en los grupos de 35 a 44 y de 45 a 54 años, la tasa se sitúa alrededor del 81%, bajando al 57% hasta los 64 años. Entre las mujeres activas son mayoría las personas con estudios superiores (35%). El 82% de las mujeres activas baleares tienen una ocupación y el 18% está el paro.

El número de mujeres activas habría bajado en -2.200 mujeres (-0,8%). Entre los hombres la bajada es más intensa (-6.200, -1,9%), de forma que la reducción de la brecha de género es de tipo pasivo.

Por grupos de edad, hay variaciones en las evoluciones anuales. Entre las mujeres de 25 a 34 años se pierden -5.000 (-6,4%) mujeres activas; en cambio, entre las personas mayores de 45 años se observa un incremento anual de mujeres activas de +5.800 (+5,9%).

En 2014 Baleares ha tenido una media de 225.900 mujeres ocupadas con una tasa de asalarización del 85%. El autoempleo ha tenido entre las mujeres un peso del 10%. El 4,3% de las mujeres ocupadas son empresarias con personas asalariadas a su cargo.

Los sectores en los cuales las mujeres trabajan, de forma prioritaria son comercio, la hostelería, administraciones públicas, seguridad social, educación, sanidad y servicios sociales.

La tasa de temporalidad entre las mujeres es del 23% elevándose la tasa en menores de 35 años hasta el 38%. El 55% de las mujeres asalariadas con contrato temporal tienen menos de 35 años.

En 2012 el salario medio anual de las mujeres fue 19.022€, en relación con el año 2011 el salario medio de las mujeres ha descendido en 355€. La brecha salarial es del 20%, 11 puntos por debajo de la nacional. La brecha más acentuada (25%) corresponde al grupo de 45 a 54 años.

CASTILLA Y LEÓN¹⁸

El primer dato a destacar es un ligero descenso de la población activa, a pesar del descenso de la población inactiva (más inactivos se han incorporado a la actividad, contribuyendo a elevar las cifras de parados). En las causas del descenso de la población activa se encuentra la salida de muchos hombres del mercado laboral, siendo el motivo principal la jubilación y prejubilación; a la vez que la población activa femenina ha aumentado; la situación de crisis ha hecho que más mujeres se incorporen en gran medida a la búsqueda de un puesto de trabajo, vinculado a la destrucción de empleo entre los hombres.

Las tasas de actividad de ambos sexos convergen entre los menores de 30 años y permanecen muy separadas entre los mayores de 30 años. A pesar de que las mujeres se incorporan a la actividad laboral en menor medida que los hombres, su tasa de empleo es claramente inferior a la de los hombres. Durante los últimos años las tasas de empleo de ambos sexos han confluído, no por la mayor mejora de los niveles de empleo femenino si no principalmente, por la intensa destrucción de empleo entre los hombres, que ha reducido drásticamente su tasa de empleo.

Entre las mujeres la reducción de la tasa de empleo entre las jóvenes de hasta 25 años de edad refleja la pérdida de empleos, mientras aumentaba la tasa entre las mujeres adultas, aunque no lo suficiente para evitar la pérdida neta de empleos.

El empleo temporal es precario sobre todo porque es un empleo inseguro e inestable y esa inseguridad e inestabilidad suele relacionarse con otros aspectos de la precariedad. La destrucción en términos netos y agregados se ha concentrado por tipo de contrato principalmente entre los temporales, y por sexo entre los hombres. El aumento de las mujeres asalariadas indefinidas ha sido muy inferior a la pérdida de asalariados temporales -de mujeres y sobre todo de hombres- lo que se traduce en la pérdida neta de empleos asalariados.

■ **Jornada:** En Castilla y León el aumento de personas asalariadas con jornada parcial se produce de manera similar entre mujeres y hombres. A pesar de ir aumentando la jornada a tiempo parcial entre los hombres, ésta continúa estando claramente feminizada, tanto en términos absolutos como relativos: las mujeres representan el 78% de los asalariados a tiempo parcial.

Estos porcentajes son muy diferentes en el tiempo completo, donde las mujeres suponen el 40%. Estos datos confirman que el trabajo a tiempo parcial es parte de la realidad laboral cotidiana de las mujeres y continúa siendo una excepción en el caso de los hombres.

17. Extraído del informe *Les dones i el mercat laboral balear, 2014*.

18. Extraído de *Las mujeres en Castilla y León: acercamiento a su situación social y laboral*.

■ Población asalariada por sectores de actividad:

La presencia de hombres y mujeres por sectores de actividad es diferente. Existen unos sectores claramente masculinizados (agricultura, industria, construcción) mientras que en el sector servicios en su conjunto está ligeramente feminizado, aunque desglosado por ramas, en algunas de ellas la presencia de hombres supera con creces a la de mujeres. En este momento en Castilla y León el 90% de las mujeres asalariadas trabajan en el sector servicios, frente a solo el 61% de los hombres, perfil sectorial similar al que se da en el conjunto de España. Las ramas de actividad en las que predominan las mujeres son Comercio, Hostelería, Actividades Administrativas y servicios auxiliares, Educación, Actividades sanitarias y Empleo doméstico. En el caso de comercio, al desglosar por ramas las mujeres predominan en el comercio al por menor, mientras que en el comercio y reparación de vehículos y el comercio al por mayor la presencia de hombres es mayoritaria.

■ **Brecha salarial:** En Castilla y León el salario medio de las mujeres son 17.552 euros al año. La realidad es que algo más del 50% de las mujeres asalariadas en Castilla y León ganan menos de esa cantidad.

El menor salario de las mujeres respecto de los hombres entre los segmentos de población que presentan menor ganancia salarial se debe en gran medida a la presencia de la jornada a tiempo parcial de las mujeres (a menor tiempo trabajado, menor ganancia anual) frente a los hombres.

La ganancia media anual de la población de Castilla y León con contrato indefinido (21.839 €) es superior a la que hay entre las personas contratadas temporales (15.529€). Esta mayor remuneración se produce tanto entre los hombres como entre las mujeres pero no con la misma intensidad. La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (43%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina entre un contrato temporal y uno indefinido (14%). El paso de un contrato de duración determinada a un contrato de duración indefinido es más "favorable" en términos de ganancia para un hombre que para una mujer.

En relación con el tipo de contrato, la ganancia media de las mujeres debería aumentar un 41% para equipararse a la ganancia media de los hombres con contrato de duración indefinida. En los contratos de duración determinada en Castilla y León se produce una situación diferente a lo que sucede en el resto del conjunto nacional: la brecha salarial es insistente.

CATALUÑA¹⁹

Desde el año 2008 y a lo largo de la crisis, la destrucción del empleo ha sido una realidad que ha tenido un mayor impacto para las mujeres que para los hombres; a pesar de que en los últimos meses se produce un ligero aumento de la ocupación, ésta es de peor calidad y en peores condiciones. Durante el 2014 la creación de ocupación ha sido mayoritariamente masculina. Para las mujeres, la ocupación es precaria, inestable, parcial y más mal pagada. Los recortes en el sector público han tenido impacto de género porque han destruido un tipo de ocupación muy feminizada y con contratación indefinida. El sector privado en cambio, genera ocupación tanto por hombres como por mujeres, pero aumenta la precariedad. Las consecuencias de las reformas laborales siguen teniendo un impacto de género importante sobre todo por el contrato a tiempo parcial, las jornadas irregulares y arbitrarias y los sueldos bajos.

En Cataluña el 47% de las mujeres se declara activa, 8 puntos menos que los hombres; de las personas inactivas, las mujeres son el 59%, 18 puntos más que los hombres. Según la EPA, los motivos de inactividad son similares en mujeres y en hombres cuando la inactividad es debida a jubilación, formación y enfermedad o incapacidad. En cambio, la gran diferencia de la inactividad de las mujeres es la provocada por la crianza de hijos o hijas, cuidado de personas enfermas y mayores o la asunción de otras responsabilidades familiares.

Los permisos retribuidos (paternidad o maternidad) y los no retribuidos (excedencias o reducciones de jornada) se ejercen por las mujeres de forma muy mayoritaria. Las mujeres cuando tienen hijos o hijas pasan a la inactividad o al contrato parcial hasta 5 veces más que los hombres y por cada hombre que reduce la jornada hay 10 mujeres.

Según el tipo de ocupación sigue persistiendo la división sexual prácticamente en todos los ámbitos y categorías. Las mujeres están sobrerrepresentadas en las llamadas ocupaciones elementales, servicios de restauración y comercio, trabajos de tipo administrativo y técnicos profesionales. Los hombres están sobrerrepresentados en trabajos de ejecución calificados, trabajos de maquinaria y dirección. En general, las mujeres están sobrerrepresentadas en los trabajos menos calificados.

La desigualdad salarial entre trabajadores y trabajadoras existe para todos los grupos de edad. Las mujeres cobran 6.905 € de media menos que los hombres (salario bruto anual). Los salarios de los hombres van

19. Extraído de *Les dones en el mercat de treball a Catalunya*.

aumentando a lo largo de la vida laboral en mayor proporción que los de las mujeres. Por grupos de edad, las mujeres entre 35 y 44 años tienen los salarios más elevados, a partir de los 45 en lugar de incrementarse progresivamente como en el caso de los hombres, modifican a la baja.

El 17,36% de las mujeres trabajadoras ganan menos del SMI (641,40 €) en frente del 7,52% de los hombres. El 56% de las mujeres y el 35,59% de los hombres tienen unas ganancias inferiores a dos veces el SMI. En cambio, encontramos el doble de hombres que cobran de 5 a 6 veces el SMI más que las mujeres.

La tasa de paro es de un 20% en el caso de los hombres y de un 19,9% en el caso de las mujeres. Aunque aparentemente la tasa sea igual, hay que tener en cuenta que la población activa de mujeres es menor.

El paro entre la población joven de 16 a 19 años que busca trabajo y no la encuentra es alarmante, por sexo la tasa de paro es de 65,7% para hombres y de 56,1% para mujeres. Sólo 4 de cada 10 jóvenes encuentran trabajo. Y en el grupo de 20- 30 años es 1 de cada 3.

De la población parada que recibe subsidio casi hay el doble de hombres que mujeres. Uno de cada tres hombres parados percibe una prestación pero en mujeres es una de cada cuatro. En el caso de jóvenes 1 de cada 8 chicos recibe prestación mientras que en las chicas la recibe 1 de cada 10.

COMUNIDAD VALENCIANA²⁰

El balance social y laboral de 2014 sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo valenciano viene a evidenciar el fracaso de las políticas de austeridad del Gobierno, que bajo su apariencia de imparcialidad ha tenido un fuerte impacto de género en su aplicación, repercutiendo gravemente en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto se ha demostrado en la presentación de los datos referentes al último trimestre de 2014.

- La disminución del número de desempleadas en torno a 48.000 valencianas, esto supone una reducción desempleo femenino del 15,1%. Pero esta disminución no ha implicado un incremento del empleo femenino en la misma medida, pues tan sólo se han creado 22.700 nuevos puestos de trabajo ocupados por mujeres.
- La disminución del desempleo femenino se debe a un descenso de la población activa en 25.200 mujeres que se explica fundamentalmente por los siguientes factores:

- el retorno de la población extranjera a sus lugares de origen o a otros destinos,
- el retraso de la incorporación de las jóvenes al mercado de trabajo porque deciden seguir con los estudios (han disminuido en 13.400 las mujeres activas de entre 16 y 24 años),
- la salida o abandono del mercado de trabajo de las mujeres de entorno a los 30 años, algunas de ellas interrumpen su carrera laboral debido a la falta de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, así como de fomento de la corresponsabilidad personal y social (han disminuido en 17.100 mujeres activas entre 25 y 34 años).

- Entre los motivos de inactividad siguen predominando entre los hombres la condición de "jubilado o prejubilado" mientras que entre las mujeres es el de la dedicación a los "trabajos del hogar".
- La afiliación a la Seguridad Social ha aumentado en el último año en 55.000 personas, 23.000 eran mujeres. Sin embargo, aún se detecta que un 12% de mujeres trabajan en la economía sumergida en el País Valencià, lo que supone 95.500 trabajadoras.
- En el último año, 4.400 mujeres que trabajaban como autónomas han tenido que cerrar sus negocios, este hecho ha repercutido fundamentalmente en las trabajadoras por cuenta propia de la provincia de Valencia.
- Año a año se experimenta un crecimiento del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres de esta comunidad, unos 7.800 nuevos empleos femeninos se han creado bajo esta modalidad de jornada en el último año. Así pues actualmente tres de cada diez mujeres asalariadas trabajan a tiempo parcial, es decir el 33% de las trabajadoras. Esta tasa de parcialidad femenina se incrementa desde el inicio de la crisis en 2008 cuando se situaba en el 26%.
- La disminución del número de desempleadas no ha supuesto una caída de las tasas de desempleo en la misma medida. La tasa de paro femenina siempre ha sido muy superior a la masculina, pero en los últimos tiempos han confluído al alza pues la de los hombres ha repuntado bruscamente. Ambas tasas se sitúan actualmente entorno al 23% en el caso de los hombres y el 24% en el de las mujeres.
- El salario medio anual de las mujeres valencianas debería de incrementarse un 36% para equipararse al de los hombres. Esto indica que las mujeres valencianas tienen que trabajar 131 días más al año para ganar el mismo salario que un hombre, por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor.

20. Extraído de *Situació socio-laboral de les dones al País Valencià, 2014*.

EXTREMADURA²¹

El año 2014 se ha caracterizado por ser el primero que ha mantenido tasas interanuales positivas en creación de empleo desde que comenzara la crisis económica en nuestro país.

En Extremadura el ritmo de crecimiento ha tenido una mayor intensidad que en la media nacional pero también hay que considerar que la pérdida de empleo en 2012 marcó tasas cercanas al -15% interanual.

Analizando la evolución experimentada en 2014, comparativamente con lo ocurrido en la media española, se observa que el buen comportamiento del empleo en la región ha venido acompañado con una caída importante de la población activa (y de la población en edad de trabajar). Esta reducción del número de personas que busca un empleo activamente ha sido mayor (en términos porcentuales) que la experimentada en la media española y, en consecuencia, ha repercutido en un mayor incremento de la población inactiva en la región, con casi siete mil personas inactivas más que hace un año.

La desagregación de los datos desde la perspectiva de género nos muestra una importante dualidad en la evolución de las cifras durante 2014 en Extremadura:

- La reducción de la población activa en el último año ha afectado principalmente a las mujeres: ocho de cada 10 personas que dejaron de ser activas eran mujeres.
- Respecto a la creación de empleo: el 94 por ciento del empleo creado en 2014 fue masculino.
- El número de mujeres paradas se redujo en 8.900 en el 2014 pero sólo novecientas (un 10%) encontraron un puesto de trabajo mientras el resto salió del mercado laboral (población activa). En el caso de los hombres el paro bajó en 15.000, pero el 88% fue por encontrar un empleo y sólo 1.700 dejaron la búsqueda activa de empleo.

- Comparando estas cifras con las de la media española el comportamiento de las distintas variables está mucho más igualado entre ambos sexos. De hecho la población activa cae más entre los hombres (-162.300/-1,30%) que entre las mujeres (-73.400/-0,69%) y el empleo se distribuye con un aumento de 126.900 hombres (1,36%) y 78.300 mujeres más (1%).

El análisis del último año no debe hacer perder la perspectiva de casi ocho años de crisis económica con el importante deterioro laboral y social que ha sufrido la población española y extremeña:

- La población en paro en Extremadura ha pasado de 61.900 personas en 2007 a un total de 150.100 en el 2014, un 143% más en términos relativos. En la media española este incremento ha sido del 204%.
- Respecto al empleo, hay 61.000 personas ocupadas menos que en 2007 lo que ha representado una reducción del 14,7%, un punto menos que la media nacional.
- Es interesante observar el comportamiento de las variables del mercado de trabajo en la segunda fase de la crisis que se planteó a partir de 2011: se produce un fenómeno de reducción paulatina en la población en edad de trabajar, especialmente acusado en el último año y consecuentemente, la población activa también empieza a perder peso respecto a los niveles de años anteriores.
- Como consecuencia de estos dos condicionantes, la población en paro ha crecido en esta etapa pero a un menor ritmo de la fase más cruda de la crisis. Sin embargo, se ha mantenido una tendencia al alza en todos los años desde 2011 a excepción del 2014.

POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. EXTREMADURA						
Ambos sexos						
	Total	Activos	Ocupados	Parados	Parados buscando 1º empleo	Inactivos
2013	917,5	513,7	339,7	174,0	13,8	403,8
2014	914,7	504,0	353,9	150,1	16,5	410,7
Variación anual	-2,8	-9,7	14,2	-23,9	2,7	6,9
%	-0,31%	-1,89%	4,18%	-13,74%	19,57%	1,71%

21. Extraído del documento *Situación de la economía extremeña, mercado de trabajo y presupuestos generales de la comunidad autónoma de Extremadura 2015*.

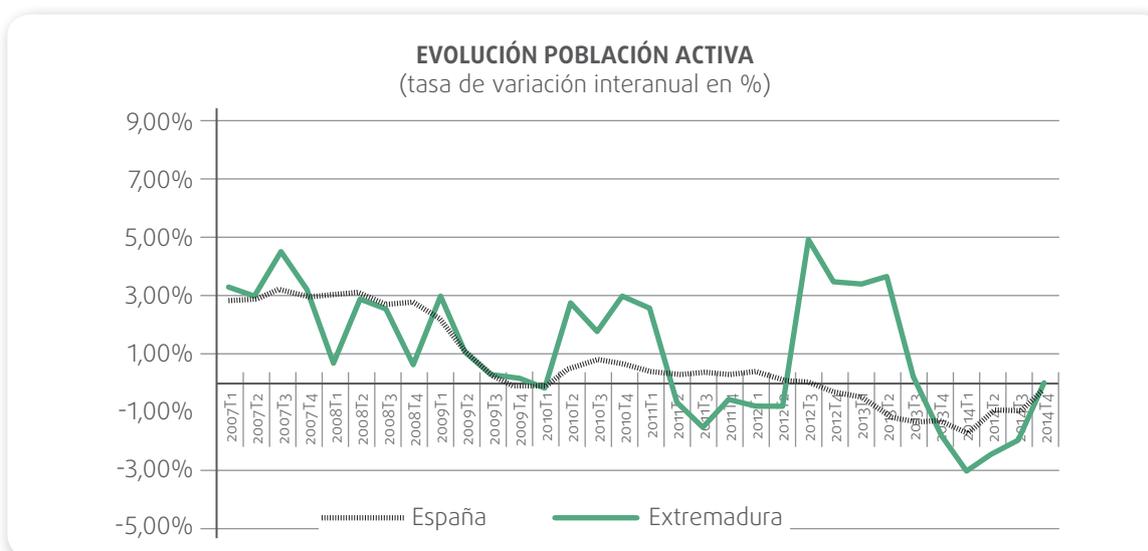
La **población activa**, ha mantenido unas tasas de variación positiva en España durante los últimos años pero con una tendencia descendente. A partir de finales del año 2012 las tasas comenzaron a ser negativas siendo reflejo de un mercado de trabajo ya muy deteriorado tras tantos años de crisis económica.

En el caso de Extremadura el comportamiento de las tasas interanuales muestra una mayor inestabilidad en las entradas y salidas al mercado de trabajo, sólo hay que mirar el gráfico y ver los picos que muestra la línea de evolución para nuestra región. Si bien podemos decir que desde 2007 hay una línea de tendencia descendente, hay que destacar que en 2010 se produce un significativo repunte en Extremadura (muy por encima del observado en la media española) que se mantiene hasta el primer trimestre del 2011. A partir de aquí, se registra importantes repuntes para volver a registrar tasas negativas a partir del cuarto trimestre de 2013, que se mantienen durante el 2014 y mucho más acusadas de las observadas en la media española.

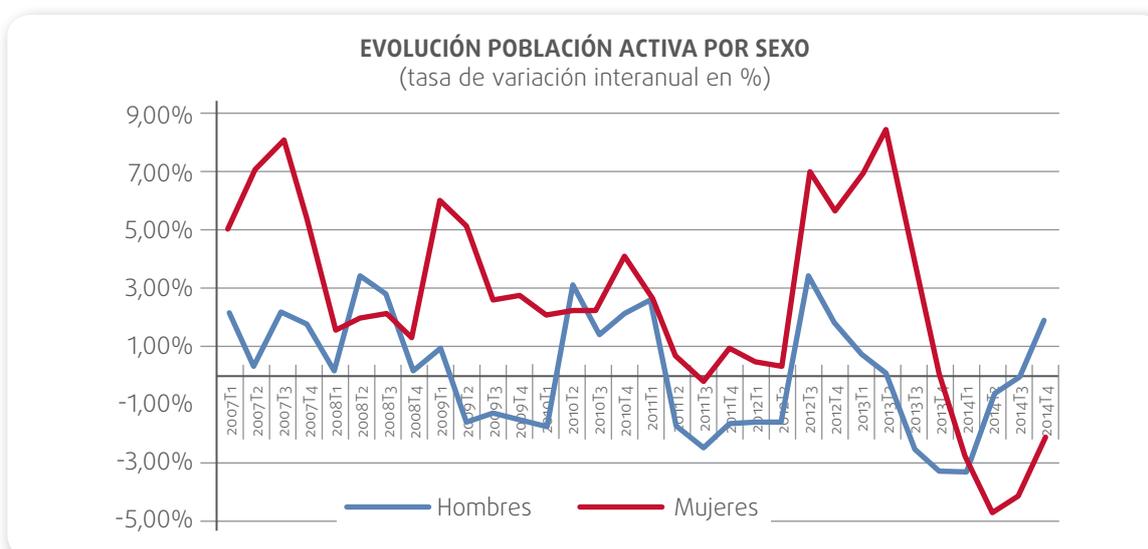
Por sexo, las mujeres han generado en su mayor parte el crecimiento de la actividad en España. En el caso de Extremadura, aunque se reproduce el mayor tirón de las mujeres, el comportamiento de las tasas de variación interanual ha sido mucho más irregular que en la media española.

Esta tendencia dentada (zigzagueante) de la población activa que comprobamos en la evolución trimestral de los datos en Extremadura mucho tiene que ver con los movimientos o trasvases de población entre la situación de actividad e inactividad, asimilando ésta última a la condición de desempleo, que se produce fruto de la propia estructura productiva de la economía extremeña con un fuerte componente del sector agrario y que impregna a todo el mercado laboral.

Podemos poner como ejemplo el importante repunte de casi un 9% en la tasa de variación de mujeres el tercer trimestre de 2013 con precedentes también en el año 2012 (gráfico siguiente), que es fruto de actividades estacionales que se desarrollan en los meses de verano y que decaen en los trimestres posteriores, expulsando de nuevo a las mujeres de la población activa.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA

Por edades, la población activa juvenil en Extremadura se ha reducido durante la crisis tomando especial importancia en los dos últimos años. En concreto, en 2014 más de seis mil jóvenes menores de 25 años dejaron de estar incluidos entre la población que busca activamente empleo. Al desagregar esta cifra por sexo comprobamos que en 2014 la reducción ha afectado tanto a hombres como a mujeres jóvenes: la población activa de hombres menores de 25 años cayó un 15,2% respecto al año 2013 y en el caso de las mujeres fue de un 11,3%.

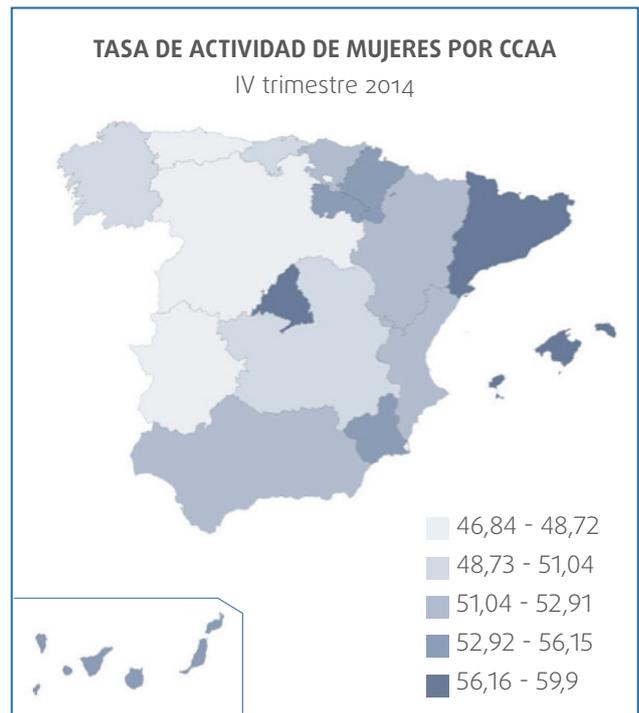
En el gráfico siguiente se recoge el comportamiento de la población activa en 2014 (en valores absolutos) que nos sirve para visualizar la importante pérdida que han sufrido las mujeres activas en el último año, mientras que en el caso de los hombres ha sido mucho más leve y equilibrado (a excepción de los jóvenes). Habrá que estar atentos a la caída experimentada en las mujeres activas de 25 a 34 años y en el grupo de 45 a 54 años en la región.

La **tasa de actividad** en Extremadura ha tenido un comportamiento al alza en el desarrollo de la crisis, frente al mayor estancamiento de la media española. Sin embargo, aunque en algunos momentos se ha superado el 56% de tasa de actividad (desde el segundo trimestre de 2012 hasta el tercero de 2013) y se ha producido una convergencia con la media española, seguimos manteniendo un diferencial importante de algo más de cuatro puntos.

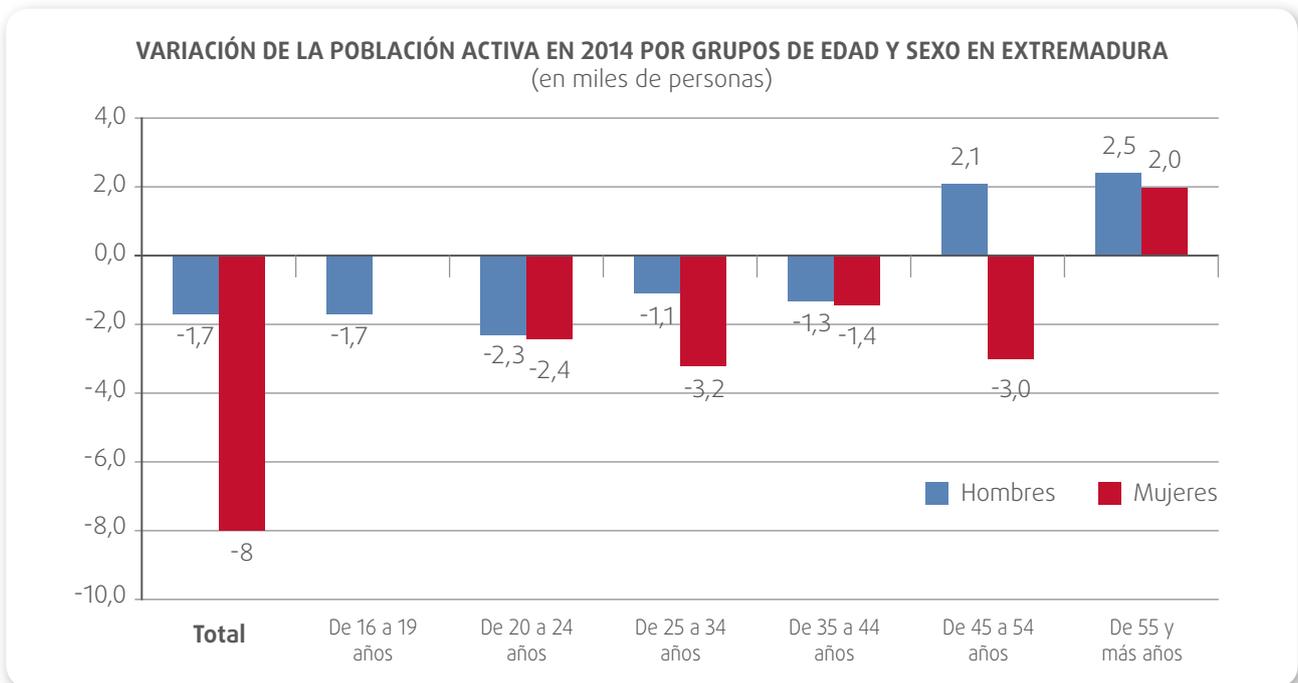
Si desagregamos los datos de la tasa de actividad por sexos (media anual) observamos que en el caso de los hombres la tendencia es una reducción sostenida desde el inicio de la crisis con mayor incidencia que en la media española. Además el diferencial entre los dos ámbitos se ha visto reducido a 3 puntos porcentuales en 2014.

Sin embargo, en las mujeres el crecimiento en la tasa ha sido bastante intenso, especialmente en Extremadura. En el ejercicio 2013 el diferencial con la media se redujo hasta 4,7 puntos, pero la importante caída de actividad femenina en nuestra región ha vuelto a ampliar el diferencial hasta superar los seis puntos en 2014.

Comparando el nivel de actividad de las mujeres de las distintas CCAA observamos que en Extremadura tenemos la tasa más baja junto a Asturias y Castilla-León. Por otro lado, la Comunidad de Madrid y Cataluña son las que cuentan con una tasa de actividad femenina más altas de todas las CCAA.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA anual

En cuanto a la **población inactiva**, dentro de la tendencia descendente por el estancamiento en la población en edad de trabajar y por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, en 2014 se ha producido un repunte al alza de casi siete mil personas como consecuencia de la reducción de la población activa.

Por clase principal de inactividad, hay que destacar el incremento entre las personas que perciben una ayuda no siendo jubiladas (+6,54%) y estudiantes y las que realizan tareas domésticas con una tasa en ambos casos del 5,5%.

Si desagregamos las cifras por sexo, este incremento se ha producido principalmente entre las mujeres (6.500 más respecto al año anterior) y de este total, 5.100 tienen como principal motivo o clase de inactividad las "labores del hogar".

Del total de mujeres extremeñas mayores de 16 años que se encuentran en situación de inactividad, el 45,2% lo está por lo que la EPA denomina labores del hogar frente al 38,4% en la media española. En el caso de los hombres, la causa más común de inactividad es la jubilación representando un 57% del total de inactivos (60,2% en la media española).

Sectores económicos: Por sectores, la construcción ha acumulado una destrucción de empleo de más de un 33%, con 12.500 ocupados menos. Solamente la agricultura ha obtenido un saldo positivo en este periodo, en gran medida por el buen comportamiento registrado en 2014.

Respecto a los resultados del año 2014 es llamativo, más allá del importante incremento del empleo agrícola en nuestra región, el repunte del número de ocupados en la construcción cuando sigue en tasas negativas en la media española.

Jornada laboral: En 2008, cuando el ritmo del empleo caía a un 1% en nuestra región, el 88,2% de la población ocupada tenía una jornada a tiempo completo. También es importante destacar que siete de cada diez eran hombres, con lo que existe un importante sesgo de género en la utilización de este tipo de jornada en los contratos. En el 2014 ese porcentaje ha bajado hasta un 84,7%, pudiendo afirmar que toda la pérdida de empleo producida durante la crisis ha sido a costa de los que tenían un contrato con jornada completa.

Desde 2008, año en el que comenzó la destrucción de empleo, se ha producido una continua reducción del empleo a tiempo completo, con especial virulencia en 2009 y en 2012. Los datos acumulados revelan que hay un total de 64 mil ocupados a tiempo completo menos que antes de comenzar la crisis.

Respecto a la situación del año 2014 hay que valorar positivamente que se haya producido un cambio respecto a la tendencia observada y que el empleo a tiempo completo haya absorbido todo el aumento de este ejercicio. Habrá que comprobar si esta tendencia ha sido algo puntual o si se mantiene en el tiempo ya que juega un papel importante para recuperar el deterioro sufrido por el mercado de trabajo.

Población asalariada, emprendimiento y sector público: Del total del empleo destruido en los últimos tres años el 85% fue por cuenta ajena. Si bien el empleo asalariado fue el que protagonizó la mayor caída en términos porcentuales, la población ocupada también se redujo entre aquellos que trabajan por cuenta propia a un ritmo del 3,85% acumulado desde 2011 a 2014.

Dentro de la población asalariada total, el sector público registró una pérdida mucho más acusada que el

POBLACIÓN OCUPADA CON JORNADA A TIEMPO COMPLETO EN EXTREMADURA

(en miles de personas)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EPA anual

sector privado. En concreto, en los tres últimos años la reducción ha sido de un 11,4% frente al 2,7% de las personas que trabajaban en la empresa privada.

Por otro lado, en 2014 aunque casi ocho de cada diez nuevos ocupados ha tenido un empleo asalariado la variación en términos porcentuales revela una mayor intensidad en el crecimiento del empleo por cuenta propia en este último año.

También hay que destacar con una connotación negativa que el sector público ha seguido destruyendo empleo en 2014 con tres mil asalariados menos, mientras que el sector privado creció casi en un ocho por ciento respecto al año anterior.

Al desagregar los datos por sexos, observamos que el empleo femenino por cuenta propia es el que ha sustentado o favorecido que no se haya producido una pérdida mayor de población ocupada entre las mujeres ya que ha aumentado un 11,22% entre 2011 y 2014. Por lo contrario, las asalariadas del sector público se han reducido en los tres últimos años casi un quince por ciento, el doble que la reducción experimentada entre los hombres.

Temporalidad: El ajuste vía empleo temporal que se ha producido en Extremadura durante los últimos cuatro años ha afectado en mayor proporción a las mujeres con una reducción de casi un 17%, frente al 11,8% de los hombres.

En 2014, si bien se ha producido una recuperación de empleo indefinido, el mayor incremento se ha producido entre la población asalariada temporal creciendo ésta casi al 6%. Si desagregamos estos datos por sexos, observamos que la subida se produce sólo entre los hombres y a un ritmo más intenso que en la media nacional.

Altas tasas de paro y desempleo de larga duración: La tasa de paro en Extremadura durante los años de crisis ha llegado a **superar el 35%**, este dato quiere decir que más de un tercio de la población activa de Extremadura no tenía empleo.

Ante un mercado de trabajo más precarizado e inestable fruto de la estructura productiva regional, el caso de las mujeres adquiere especial relevancia pues a pesar del fuerte componente de segregación masculina en la destrucción de empleo en esta crisis, tanto el acceso al mercado de trabajo como la inserción laboral de las mujeres se sigue configurando como un elemento clave de futuro, pues equilibrar la presencia de las mujeres en el ámbito laboral significará también reducir los niveles de paro regional, dada la importante dualidad estructural que se mantiene en distintos momentos del ciclo económico y que requerirá de un esfuerzo mayor para nuestra región.

MADRID²²

En población activa, las mujeres suponen el 49% de la población activa y los hombres el 51%, a pesar de ello la tasa de actividad sigue siendo pertinaz contra las mujeres, con 10,4 puntos de diferencia con los hombres, aunque la evolución es positiva desde 2010, las diferencias son aún muy importantes.

La población ocupada madrileña tampoco es paritaria. Existen en la Comunidad de Madrid 66.820 mujeres ocupadas menos que hombres, a pesar de ser más numerosas en población. Se observa que las diferencias se van acortando, siendo una razón el crecimiento del desempleo también en los hombres a lo largo de 2014.

La tasa de empleo es el 68% para los hombres y del 62% para las mujeres, lo que se traduce en 2014 en 6.150 mujeres empleadas menos que hombres.

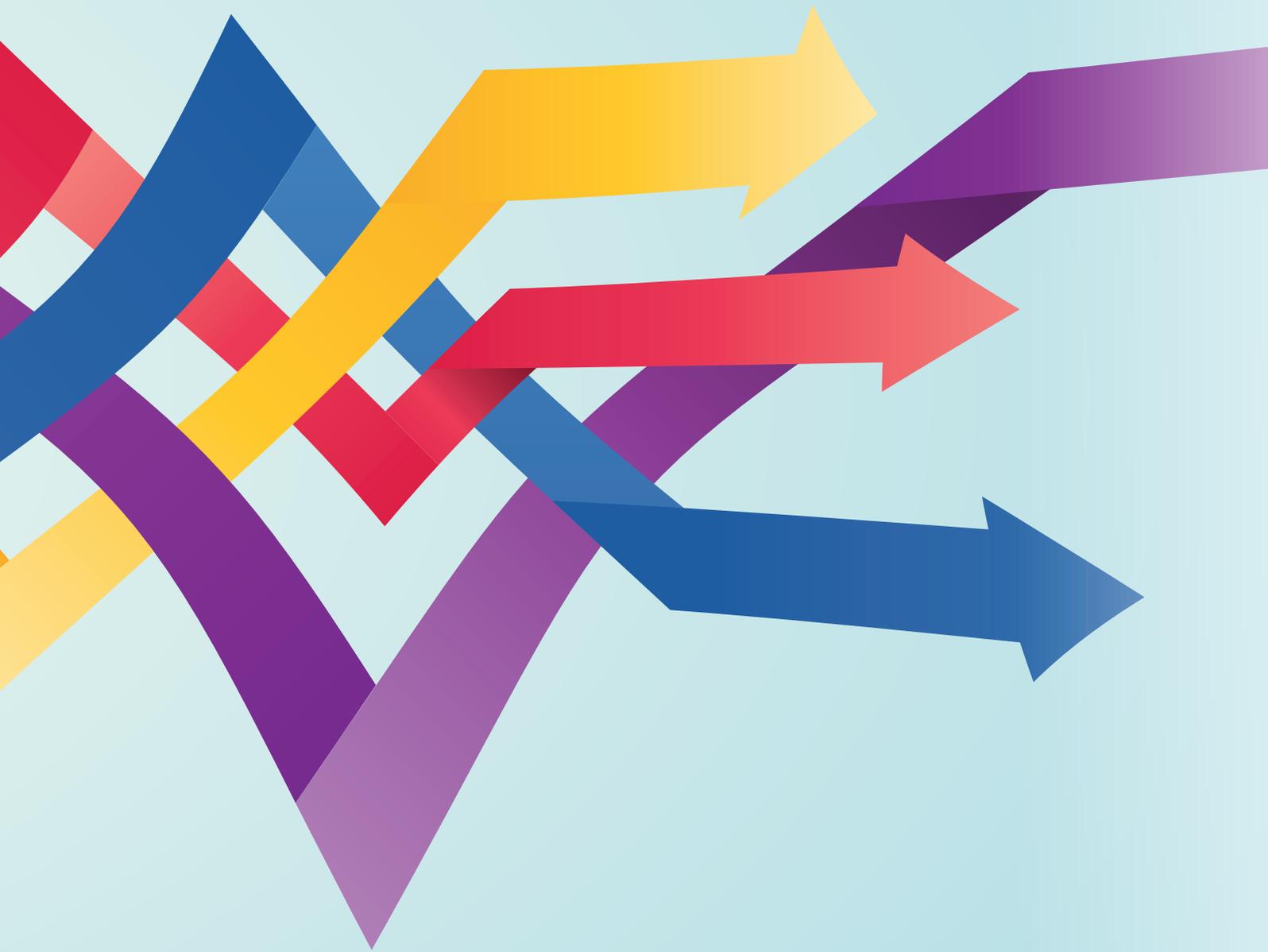
Por tramos de edad, la ocupación no se reparte de la misma forma; si bien en los menores de 30 años son las mujeres las que presentan mayor ocupación, en todos los demás tramos de edad son los hombres quienes superan a las mujeres. En el tramo de 55 a 65 años es donde se hace mayor la brecha, teniendo ellos una tasa de ocupación de 59% frente a la de las mujeres que es de 46%, es decir 13 puntos menos.

La tasa de paro de hombres y mujeres se iguala prácticamente en el IV trimestre de 2014, las causas son la pérdida de empleo de mujeres y, principalmente, de hombres, además de la incorporación de mujeres inactivas al mercado laboral.

La población asalariada en el sector privado, prácticamente se ha igualado entre mujeres y hombres. En el sector público sigue siendo superior la presencia de las mujeres (54%). Atendiendo al tipo de jornada las mujeres representan un 45% de la población ocupada a tiempo completo, lo que se traduce en 247.400 mujeres menos que hombres con esta jornada en la Comunidad de Madrid. La población ocupada a tiempo parcial sigue siendo prioritariamente femenina (74%), frente al 26% de los hombres; la realización de esta jornada continúa sin ser una opción elegida libremente

La media de salarios en la comunidad de Madrid es superior a la nacional tanto para mujeres como para hombres. El salario de las mujeres es de 22.841€, aunque es cierto que más de la mitad de las mujeres ocupadas ganan menos de 18.595€. En la comunidad de Madrid existe brecha (27%), es decir, el salario de las mujeres tiene que aumentar el 27% para equipararse al de los hombres, y esta brecha es superior (41%) entre la población que tiene los salarios más bajos.

22. Extraído de *Informe socio laboral de las trabajadoras madrileñas, 2015*.



ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el instrumento mediante el cual los trabajadores, directamente o a través de sus representantes, establecen diálogo con la patronal acerca de sus propias condiciones de trabajo.

El derecho a la negociación colectiva está recogido en la Constitución Española que, en su art. 37.1, dice *“la ley garantizará el derecho a la Negociación Colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*.

El apartado cuarto del art. 17 del ET dice que *“la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”*.

Es de resaltar que en los convenios colectivos han de incluirse medidas concretas y eficaces y no simples declaraciones de intenciones o meras propuestas genéricas. También se pueden incluir cláusulas convencionales que incorporen acciones positivas en materia de: ofertas de empleo, procesos de selección o en el acceso y la contratación. Y los convenios colectivos deberían vincular la formación a la promoción de las trabajadoras y establecer todo tipo de medidas que persigan especialmente la promoción de las mujeres.

Para conocer el tipo de medidas que se incluyen dentro de los convenios colectivos se ha procedido a analizar los contenidos de diferentes convenios de ámbito estatal y de ámbito inferior (comunidad autónoma, provincial y/o de empresa). Este análisis no es exhaustivo, si permite conocer como se recogen esas medidas en el texto de los convenios.

CONVENIOS COLECTIVOS

El análisis de convenios permite poner de manifiesto la existencia de situaciones que, siendo aparentemente neutras, sin embargo pueden ser causa de diferencias en el interno de la empresa y que tienen

efecto sobre las mujeres tanto en el acceso, la clasificación, la promoción y/o la formación, áreas que tienen todas ellas efectos sobre el salario; igualmente este análisis permite poner de manifiesto la existencia de complementos salariales, cuya concesión puede encubrir una discriminación.

En este estudio se ha valorado la realización del análisis de varios convenios a nivel estatal y en las comunidades autónomas objeto de referencia en el mismo. Las mujeres están ocupadas en el 90% en el sector servicios y el 7% en industria; la elección de los sectores de ocupación se ha realizado según la tabla de Asalariados por sexo y rama de actividad (CNAE2009), seleccionando los sectores con mayor y menor presencia de mujeres.

Los convenios objeto de análisis han sido los correspondientes a grandes almacenes, limpieza de locales y edificios, vidrio y la cerámica y papel y cartón. Estos convenios de ámbito estatal, han sido comparados con convenios de nivel inferior con el fin de poder detectar diferencias que aporten indicios sobre la hipótesis de partida.

Al ser un número reducido de convenios los analizados, no constituyen una muestra representativa pero si pueden convertirse en una llamada de atención hacia las personas que participan de los procesos de negociación.

El contenido de estos convenios ha sido realizado mediante una ficha consensuada en el grupo de trabajo. Dicha ficha ha permitido poner de manifiesto la existencia de diferentes contenidos que aparecen en los convenios que indican que la igualdad no es un tema consolidado en el interno de los mismos.

Revisión de convenios estatales

Esta revisión se realiza en función de diferentes aspectos que se considera que pueden tener influencia sobre las diferencias salariales.

En el caso del convenio sectorial de limpieza de edificios y locales contempla como materias exclusivas de negociación la estructura y concurrencia de convenios colectivos, *subrogación del personal, régimen disciplinario, clasificación profesional, formación para el empleo, modalidades de contratación, periodo de prueba, igualdad de trato, prevención de riesgos*, quedando las siguientes como materias negociables en convenios de ámbito provincial o de comunidad autónoma: salario base y complementos salariales, abono y compensación de horas extraordinarias, estructura salarial, conceptos retributivos extrasalariales, conciliación, jornada, ascensos...

■ COMPLEMENTOS SALARIALES

Los convenios estatal de *pastas, papel y cartón* y el estatal del *vidrio y la cerámica* tienen diversos complementos como antigüedad, nocturnidad, plus toxicidad, compensación por jornada continuada, plus asistencia, pagas extraordinarias, plus domingos y festivos....

El *convenio estatal de grandes almacenes* tiene tres complementos:

- *Complemento personal* que deriva de las condiciones laborales del trabajo;
- *Complemento de puesto de trabajo* que deriva de la característica del puesto o forma de realizar la actividad, y
- *Complemento por calidad o cantidad de trabajo*: debido a la mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o en base a la situación y resultados de la empresa.

En ninguno de ellos se indican los criterios que rigen dicha concesión.

Este convenio contempla otros complementos como antigüedad, complemento de puesto de trabajo (peligrosidad o toxicidad) y complemento de calidad del puesto, éste último negociado con la representación legal de los trabajadores y no consolidable.

El *I Convenio sectorial de limpieza de edificios y locales* especifica que la materia retributiva está regulada por el convenio Sectorial, Provincial o de Comunidad autónoma, así como convenio de empresa, pactos o acuerdos de centro.

a) Cláusula de igualdad salarial

Como tal cláusula no se recoge en ningún convenio, si hay referencias a la igualdad:

Sólo el *convenio estatal del vidrio y la cerámica* hace una referencia a la igualdad salarial, estableciendo que *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución”*; además se establece el uso del masculino como convención gramatical.

Esta cláusula es aprovechada por este convenio y el de grandes almacenes para determinar la obligación de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 empleados y crear una comisión de igualdad sectorial.

En el *convenio de pastas, papel y cartón*, se establece la igualdad de condiciones en los ascensos, matizándose que *“la antigüedad se estimará como mérito preferente en igualdad de condiciones”*.

En esta cláusula llama la atención que la igualdad de condiciones se vea “desempataada” por la antigüedad y no por la selección del sexo menos representado, salvo que se considere que únicamente a los ascensos se presentarán personas de un mismo sexo.

El *convenio sectorial de limpieza de edificios y locales* contempla un artículo sobre “Igualdad de trato y no discriminación”. Este artículo recoge diversos principios generales para garantizar la no discriminación de trabajadoras y trabajadores. Estos principios giran en torno a acciones positivas destinadas a la contratación, a criterios favorables *“la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”*; cuotas para lograr una distribución más equilibrada en puestos de responsabilidad. También hay referencias a los planes de igualdad y su contenido así como a la prevención del acoso.

Uno de los principios generales se refiere a *“a La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad”*.

En este principio se aprecia un lapsus en el cual se reconoce que son las mujeres quienes ostentan los mayores niveles de temporalidad dentro del sector.

b) Jornada

Las jornadas anuales van desde las 1.744 horas del convenio de pastas, papel y cartón hasta las 1.798 horas del convenio de grandes almacenes. En el convenio del vidrio y la cerámica se indica que *“durante la vigencia del Convenio Colectivo, se respetará las jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores ad personam”*.

c) Contratos

El convenio estatal de pastas, papel y cartón es el único que expresa preocupación por los sectores de población con dificultad para conseguir empleo, mencionando entre otros a las mujeres.

d) Formación

Todos los convenios contienen un artículo destinado a la formación; el contenido de los mismos es genérico con referencias al Acuerdo Nacional de formación continua.

e) Promoción

En el convenio de pastas, papel y cartón se establece que todos los ascensos se realizarán mediante concurso-oposición en base a sistemas de carácter objetivo, quedando excluidos los grupos profesionales 10 a 14 y los Técnicos Titulados, que serán de libre designación de la empresa.

Se recoge que todo el personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la industria de pastas, papel y cartón.

En el *convenio colectivo de grandes almacenes* la promoción profesional se realiza de formas diferentes según afecte a determinados grupos:

1. Libre designación, sistema reservado para el grupo de mando y técnicos.
2. Concurso-oposición o evaluación de continuidad, para el grupo profesional al de profesionales coordinadores.
 - 2.1: En el concurso-oposición el cómputo de méritos gira en torno a antigüedad, titulación y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, historia profesional y valoración de los mandos, desempeño temporal de funciones en el grupo, capacidad de coordinación, asistencia y aprovechamiento de cursos de formación, pruebas a efectuar y valoración.
 - 2.2: La evaluación continuada es la valoración de conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por el trabajador en el desempeño de las tareas encomendadas; dicha valoración se sustentará sobre criterios objetivos como antigüedad, asistencia y aprovechamiento de cursos de formación, logros profesionales adquiridos a través de la experiencia, calidad y cantidad de trabajo desarrollado, las dotes para trabajar en equipo, capacidad para coordinar personas y tareas...
3. Ejercicio de la práctica con evaluación: Ascenso del grupo personal base al de profesionales.

En ninguno de estos convenios se recoge una medida de acción positiva destinada a la promoción de las mujeres.

Situación diferente que se da en el *convenio del vidrio y la cerámica*, que es el único de los analizados que establece una medida de acción positiva en este apartado: *“En igualdad de condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:*

- *La persona del sexo menos representado del nivel profesional en el centro de trabajo;*
- *La persona del sexo menos representado en la empresa”.*

Convenios en Asturias

En Asturias los convenios analizados correspondieron a un convenio correspondiente a una empresa de celulosa y el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Asturias.

■ CELULOSA

En este convenio no se recogen medidas de igualdad en los diferentes artículos que lo componen; en el anexo VII se recoge el plan de igualdad de la empresa. El contenido del plan genera una contradicción con algunos artículos del convenio.

a) Acceso a la empresa

Artículo 6.9 del convenio:

El personal de nuevo ingreso en la compañía necesita un período de carencia para poder alcanzar la máxima potencialidad de sus aptitudes. Con este objetivo existe un proceso de formación y adaptación al puesto de trabajo desarrollado, a la organización, al sistema de trabajo, a las normas y procedimientos hasta que el personal de nuevo ingreso logra el nivel de dominio en el puesto. Por ello, el personal de nuevo ingreso en la plantilla del Centro de Operaciones se incorporará en el nivel/escalón y puesto de ingreso y percibirá durante los primeros años desde su ingreso, los siguientes porcentajes respecto de los conceptos salariales (Sueldo Base, Complemento Salarial I, Complemento Salarial II, Prima de Producción, Bolsa de Vacaciones) correspondientes a su puesto de trabajo:

Durante el primer año: 80%

Durante el segundo año: 85%

Durante el tercer año: 90%

Durante el cuarto año: 95%

A partir de una antigüedad igual o superior a cinco años se aplicará el 100% de la retribución correspondiente a su puesto de trabajo.

A efectos de cómputo de la antigüedad se acumularán los diferentes períodos de prestación de servicios.

El contenido de este artículo guarda un contenido discriminatorio en cuanto a las nuevas incorporaciones; según este artículo se tarda 5 años en alcanzar el dominio del puesto, lo que implica la no percepción del 100% del salario desde el momento de acceder al puesto de trabajo. Esta situación podría agravarse en el caso que la persona fuese una mujer que a lo largo de este período se viese abocada a solicitar una reducción de jornada.

En el propio plan en el área de selección, promoción y desarrollo *“las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo”.* El sistema retributivo descrito en el artículo 6.9 del convenio es una condición del puesto y puede resultar desmotivador tanto para mujeres como para hombres, con el efecto añadido ya mencionado en el caso de una mujer.

b) Ascensos

Artículo 6.13.

Los puestos de trabajo comprendidos en los niveles/escalones M y N y los técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa. Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la Empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas.

Artículo 6.14.

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con al menos diez días de anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablores de anuncio de la Empresa.

Artículo 6.15.

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la Empresa.

... Para los ascensos, la antigüedad se estimará como elemento para incrementar la nota obtenida en el examen siendo este de 0,05 puntos por cada año de antigüedad con el límite máximo de 1 punto, asimismo se estimará como mérito preferente en igualdad de condiciones.

De nuevo la antigüedad se convierte en el sistema de desempate ante situaciones de igualdad de condiciones, además de intervenir en la nota del examen. En el momento de presentarse una mujer a la promoción, en muchos casos la antigüedad sería el factor discriminador, puesto que este convenio hace referencia a un sector altamente masculinizado.

En cuanto a promociones, en el plan se indica que la empresa se compromete a *“procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en el principio de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad”*.

“Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen... la promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas”.

Es un plan que no incluye medidas destinadas a alcanzar la igualdad en el interno de la empresa; en el caso de las promociones se habla de una serie de acciones que no se desarrollan, se indica el diseño de políticas para la promoción cuando aplicando la acción positiva de a igual capacidad y mérito seleccionar la persona del sexo menos representado, se podría cumplir. No se puede olvidar que en el interior del convenio la antigüedad se convierte en el factor determinante a la hora de ascender.

■ CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ASTURIAS

En este convenio, se recoge el artículo 42 que establece la necesidad de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; establece la obligación de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores. No se contemplan medidas de acción positiva en los artículos de acceso, promoción, formación.

Convenios en Cataluña

En Cataluña los convenios seleccionados corresponden a una empresa de papel, y a los convenios autonómicos de comercio y limpieza de locales y edificios.

■ EMPRESA DE PAPEL Y CARTÓN

En este convenio se recoge un artículo sobre *igualdad de oportunidades* en el que se establece el principio de igualdad de acceso y calificación profesional a todos los puestos; se incluye una acción positiva en contratación, formación y promoción de forma que en igualdad de idoneidad se estipula que tendrán preferencia las personas de género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Este convenio contempla dos artículos sobre acceso a la empresa; uno denominado **nuevos ingresos**, en el que especifica que *para nuevas contrataciones se darán preferencia los huérfanos de trabajadores de la plantilla y a los ex trabajadores que hubiesen estado contratados con contratos temporales*. En dicho artículo no se realiza mención a la acción positiva mencionada en el artículo relativo a la igualdad.

Y un segundo artículo denominado **contratación** en el que se pone de manifiesto la preocupación por sectores de población con dificultad de conseguir empleo, con mención específica de las mujeres, estableciendo la necesidad de proporcionar la contratación de estos colectivos en los términos de equidad planteados en el art. 64.

Promoción

Para la promoción se valora la *formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las circunstancias: valoración académica o titulación adecuada (en su caso), conocimiento del puesto de trabajo, experiencia en el desempeño de las funciones de superior categoría o grupo profesional, responsabilidad y desempeño en el puesto de trabajo e historia profesional*.

En este caso no se indica quienes serán las personas responsables de realizar esa valoración; en este mismo artículo se indica que *en las promociones de mano de obra de los niveles 19 al 10 el comité será informado con antelación de las vacantes y los trabajadores propuestos*.

En materia de formación el convenio queda adherido al acuerdo interprofesional de Cataluña

■ CONVENIO AUTONÓMICO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

En este convenio los ascensos a determinados puestos quedan a decisión exclusiva de las empresas: personal directivo y técnico, jefe administrativo, encargado general, supervisora.

Para el resto de puestos de personal administrativo, mandos intermedios y el personal de oficios varios se realizará mediante concurso-oposición teniendo

igual valoración la aptitud, formación y antigüedad en la empresa.

Las vacantes en la categoría de especialista se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud valorándose la formación entre los peones especializados y la de éstos, entre limpiadores y limpiadoras.

Dentro del personal subalterno, el puesto de botones se cubrirá por orden de antigüedad; cuando no existan vacantes los botones podrán permanecer en su misma categoría percibiendo el 80% de la diferencia correspondiente al sueldo de ordenanza.

En este convenio se menciona la creación de una comisión de igualdad en el interior de la comisión paritaria, con el fin de establecer los términos y condiciones que deberán seguir las empresas en la elaboración de los planes de igualdad.

■ CONVENIO DE COMERCIO CATALUÑA

La única mención que realiza este convenio en cuanto a igualdad, se encuentra en sus cláusulas finales, donde la primera habla del principio de igualdad retributiva: *el empresario satisfará por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, sea ésta la naturaleza salarial o extrasalarial, sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo en cualquiera de los elementos o condiciones de aquella.*

Convenios en Murcia

■ CONVENIO DE LIMPIEZA DE LOCALES Y EDIFICIOS

Este convenio declara regirse especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007 cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Afirma que se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

También dispone que las empresas de más de 250 trabajadores elaboraran y aplicarán un plan de igualdad, que deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores; determina que el diagnóstico tiene que ponerse en marcha el primer año desde la publicación del convenio en el boletín oficial de la región.

En las disposiciones adicionales se menciona la creación de una comisión de igualdad de hombres y mujeres para analizar y determinar cualquier caso que pueda ser presentado ante dicha comisión.

Artículo 19. Salario base.- *El salario base es el que se especifica para las distintas categorías en la tabla salarial anexa.*

En la tabla las categorías profesionales vienen expresadas en masculino y femenino utilizando “/a”, si bien el texto del convenio utiliza en la mayoría de las ocasiones el masculino como genérico

Artículo 21. Complemento de productividad variable.- *Se establece un plus de productividad variable y que se cobrará con la nómina del mes de enero del año, teniendo en cuenta que el período de cómputo para establecer este complemento será el absentismo del año anterior. Dicho complemento se abonará a razón de 360 euros.*

Los porcentajes de reparto variable se distribuirán individualmente en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo. Se detraerá de dicho porcentaje la parte proporcional que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto (3,5% por cada día), con excepción de los siguientes: vacaciones, IT motivada por accidente de trabajo, intervención quirúrgica u hospitalización, maternidad y paternidad, licencias y horas sindicales y excedencia especial.

En este sentido no especifica la incapacidad temporal por embarazo de riesgo, las clases de preparación al parto, la lactancia acumulada (tampoco incluye el derecho de acumulación en el convenio) y remite al artículo 37 en el caso de las licencias no especificadas.

Este complemento es por jornada completa de trabajo, si el trabajador/a tuviese reducción de jornada se abonaría la parte proporcional según su jornada.

Las mujeres en general son quienes se acogen a reducciones de jornada por el cuidado de familiares, situación que incide directamente en la reducción de este plus.

Artículo 23. Plus de transporte.- *Se fija un plus de transporte por jornada completa de trabajo cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. Los días de falta al trabajo se descontarán la parte proporcional que corresponda. Este plus no se percibirá en caso de incapacidad temporal o falta injustificada al trabajo.*

En caso de accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, se percibirá el 100 por ciento de este plus durante los tres primeros meses. Para el año 2011 su cuantía será de 43 euros, y para los años 2012 y 2013 su cuantía será de 46.91 euros.

En este plus, como en el anterior de productividad, no recoge la maternidad, paternidad, embarazo de riesgo ni lactancia, es más, penaliza la hora de lactancia al referirse al “número de horas realmente trabajadas”. El plus se refiere a jornada completa de trabajo, quedando difuso si las per-

sonas a tiempo parcial pueden recibirlo (se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas) y reduciéndolo en caso de reducción de jornada, cuando se trata de un desplazamiento a la empresa de ida y vuelta independientemente de las horas de trabajo, el transporte tiene el mismo coste para la persona trabajadora, se trabaje a tiempo parcial y/o con reducción de jornada.

Artículo 24. Plus de asistencia.- *Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo, cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. La cuantía de este plus cotizará a la Seguridad Social.*

En este plus, también por jornada completa de trabajo, deja difuso si las personas con jornada a tiempo parcial pueden recibirlo como en el anterior, también se refiere al “número de horas realmente trabajadas” reduciéndolo en caso de reducción de jornada.

Artículo 25. Complemento de permanencia.- *Se fija un complemento de permanencia por jornada completa de trabajo, de 6,50 euros al mes para el año 2011, al objeto de premiar la vinculación de los trabajadores/as al Sector y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas. La cuantía de este plus cotizará a la Seguridad Social. Para los años 2012 y 2013 su cuantía será de 13 euros.*

Este complemento de permanencia es por jornada completa de trabajo y se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas; en esta situación, se puede presumir que de nuevo las mujeres son las perjudicadas.

Artículo 26. Plus de plazas de abastos.- *Se fija este plus en una cuantía del 6% del salario base mensual por jornada completa de trabajo para todos los años de vigencia del presente convenio, para aquellos trabajadores/as que desarrollen su actividad en industrias cárnicas, mataderos, industrias de pescados y salazones y así como en las plazas de abastos.... Para los trabajadores/as con contratos de jornada parcial se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas realmente.*

Este plus, puede decirse que se dirige exclusivamente a los hombres, que son quienes se encargan mayoritariamente de la limpieza de los lugares descritos. En este caso, si tienen acceso quienes trabajen a tiempo parcial.

Artículo 27. Plus tóxico, penoso y peligroso.- *Se establece un plus consistente en el 20 por ciento del salario base para todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros hospitalarios*

públicos dependientes del Servicio Murciano de Salud o de la Comunidad Autónoma de la región de Murcia, residencias geriátricas y psiquiátricos públicos y facultades de medicina y veterinaria. Este plus compensará a dichos trabajadores/as por la peligrosidad, toxicidad o penosidad que pudiera existir en sus puestos de trabajo... Para los trabajadores/as con contrato de jornada parcial se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas realmente.

Es posible afirmar que este plus afecta mayoritariamente a las mujeres, que son mayoría en las tareas de limpieza de los centros citados.

En el artículo 36 *Ingresos y ascensos* se establece que para las plazas de trabajadores/as fijos se establecerá un turno por el que cada tres plazas, dos de ellas se cubrirán exclusivamente por personal que anteriormente hubiese mantenido contratos de carácter temporal con la empresa. Igualmente se indica que los aumentos de jornada se cubrirán por los trabajadores/as que no tengan la jornada completa y ateniéndose a criterios de antigüedad.

Ambas medidas pueden considerarse proclives hacia las mujeres dado que ellas son las que tienen, de forma general, más contratos temporales y jornadas parciales.

En cuanto a formación las partes firmantes declaran acogerse al contenido del Acuerdo Nacional De formación Continua vigente.

■ CONVENIO DE COMERCIO DE LA REGIÓN DE MURCIA

No contempla ninguna cláusula o acción positiva hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

En las tablas salariales las categorías profesionales vienen expresadas en masculino y femenino utilizando “/a”, si bien el texto del convenio utiliza en la mayoría de las ocasiones el masculino como genérico.

Convenios de Castilla y León

■ CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIAL

En el artículo 11 se confirma el cumplimiento de las garantías “ad personam” que puedan existir.

En este convenio se adoptan una serie de principios generales sobre la no discriminación e igualdad de trato en el ámbito de las empresas. Entre estos principios destacan:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género

- menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
 4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
 5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
 6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia...) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad...).
 7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
 8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
- ...

Los cuatro primeros puntos se basan en la implantación de una serie de criterios que quedan a elaboración de las mesas negociadoras de las diferentes empresas. Hubiese sido más práctico elaborar unos criterios mínimos para dar una homogeneidad a las empresas, además de haber indicado la implantación de la acción positiva de a igualdad de capacidad y mérito seleccionar una persona del sexo menos representado en el grupo profesional o categoría del que se trate. En el quinto punto se tendrían que haber establecido las cuotas, además de haber realizado una redacción más adecuada indicando "para lograr una distribución equilibrada". En el punto 7 se menciona la introducción de un módulo de igualdad en el plan anual de formación pero no se indica en qué formación se integrará. El punto 8 es incomprensible como principio general contra la discriminación.

Artículo 46. Promoción y ascensos: Las categorías de Directivos, Técnicos, Jefes Administrativos y Encargados, se cubrirán por las empresas entre quienes posean títulos o aptitudes requeridas. No hay mención a que al ser puestos de responsabilidad se respete el principio general de aplicar cuotas para lograr una distribución equilibrada en estos puestos.

Para el resto de categorías se realizará un examen entre las personas de la plantilla que se presenten y, en caso de iguales notas, promocionará el de mayor antigüedad. La antigüedad resulta ser un criterio poco neutro en cuanto al género.

Convenio de empresa

En el artículo 24 Promoción por cambio de puesto de trabajo, que la misma se realizará en base a unas determinadas pruebas de aptitud; en igualdad de resultados se dará preferencia para ocupar la vacante a la persona con más antigüedad del Departamento,... en caso de igualdad la de la fábrica.

De nuevo el determinante para la promoción es la antigüedad.

No hay ninguna otra mención a la igualdad dentro del articulado de este convenio.

Plan de igualdad

Esta empresa cuenta con un plan de igualdad negociado en 2009. En la descripción de la empresa se indica que solo el 8% de la plantilla son mujeres.

En las medidas de acceso se indica que para la selección de las personas candidatas se utilizarán procedimientos de selección en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo. La medida correcta sería especificar cual será el procedimiento a seguir.

En el resto de áreas, las medidas propuestas no dejan claras las acciones a realizar para lograr la incorporación, promoción de las mujeres en esta empresa.

Convenios de la Comunidad Valenciana

■ CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO Y MANUFACTURAS DEL VIDRIO PLANO

En la redacción de este convenio la única referencia a la igualdad se encuentra en una disposición adicional en la que se indica que se divulgará un resumen de las Disposiciones más relevantes de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

■ CONVENIO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIAL

En la definición de las categorías profesional, la única que aparece feminizada es la de limpiador o limpiadora.

En el artículo 43 Igualdad de trato y oportunidades, se indica que se establecen dos objetivos generales:

- a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria las competencias que se señalan más adelante a efectos de que pueda desarrollarse un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

Se desarrollan estos puntos, en cuanto a los planes de igualdad, se indica que el diagnóstico será realizado por la empresa quien dará cuenta a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe.

Tal y como se expresó al inicio, la igualdad no es un aspecto presente en los convenios. Tal y como se ha podido ver en la pequeña selección de convenios, la existencia de cláusulas destinadas a eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres es mínima tanto en los convenios de ámbito sectorial con independencia de su nivel, como en los convenios de empresa; hay que mencionar, también, que no siempre los planes de igualdad establecen medidas concretas que permitan favorecer la presencia de mujeres en las empresas.

También se ha comprobado como la antigüedad se convierte, en varios convenios, en el criterio discriminador en caso de empate en distintos procesos de selección para promoción.

EN RESUMEN

Del análisis de los convenios seleccionados, se desprende que la igualdad continúa teniendo una presencia limitada en la negociación colectiva. A este análisis se suma el seguimiento de los convenios colectivos publicados en el BOE durante 2014, realizado desde la secretaría Confederal de Mujer e Igualdad. La finalidad de realizar este análisis es conocer si se están incluyendo acciones positivas o medidas de igualdad en los convenios. Igualmente se ha buscado si en los convenios se dispone la negociación de planes de igualdad.

A lo largo de 2014 se han publicado 137 convenios en el Boletín Oficial del Estado, que se dividen en 116 de empresa y 21 sectoriales. Realizar la distinción entre ambos tipos de convenio viene motivado 1º porque afectan a dos realidades diferentes, 2º permite visualizar como es interiorizada la LOI en cada ámbito de negociación.

El seguimiento de las acciones positivas se centraba en comprobar si éstas eran incluidas en los convenios en los ámbitos de la contratación, formación, promoción y salario. El resultado es que este tipo de acciones no están presentes de manera habitual en los textos de los convenios, de hecho, se han recogido 19 acciones relacionadas con la contratación, 16 en el área de promoción, 11 en formación y 10 en salario.

Compromiso de la empresa con la igualdad: En este apartado se recogen los convenios en cuyo articulado, se recoge de manera expresa el compromiso de

la empresa con la ley de igualdad. En total el compromiso con la igualdad se refleja en 56 convenios (40% del total), principalmente en convenios de empresa.

Plan de igualdad: En total se menciona “que se negociará” el plan de igualdad en 88 convenios, 72 de empresa y 16 sectoriales.

PLANES DE IGUALDAD

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH) es uno de los instrumentos jurídicos de mayor relevancia del territorio español y tal como refleja el propio nombre de la ley, uno de sus principales objetivos es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Este objetivo responde, al menos en parte, al reconocimiento que se realiza en la propia exposición de motivos de la ley: la igualdad formal ha resultado ser insuficiente en la lucha contra las desigualdades de género. De hecho, en el apartado II de dicha exposición, se sostiene que aun hoy es una tarea pendiente aquella “*perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros*” (John Stuart Mill).

La ley regula todos los ámbitos de la sociedad, entre ellos específicamente el ámbito laboral: a través del establecimiento de medidas en todas las empresas y planes de igualdad.

La presencia de los planes en la Ley de Igualdad

El artículo 46 de la LOIMH sobre concepto y contenido de los planes de igualdad, pone de manifiesto que “*los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*”

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Analizando el contenido de este artículo, se puede afirmar que un plan de igualdad para ser considerado como tal debe partir de un diagnóstico que permita una visión clara y completa de las condiciones de trabajo de la plantilla desagregada por sexo, resultado del análisis de datos y de las conclusiones extraídas de los contenidos del convenio colectivo vigente, así como de las normas internas, reglamentos o acuerdos de materias concretas, que sean de aplicación en la empresa y no formen parte del texto convencional.

El resultado obtenido de dicho diagnóstico permitirá:

- 1º. Identificar la situación de las mujeres y hombres en la empresa, sus desigualdades y las posibles discriminaciones;
- 2º. Fijar los objetivos definidos, así como las acciones a realizar para lograr dichos objetivos;
- 3º. Establecer los sistemas de seguimiento y evaluación de dichas acciones, fijando un calendario en el que se establezca la prioridad de las acciones.

Además en este mismo artículo se especifican las materias que puede contemplar el propio plan: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Desde la negación de discriminación salarial a la ausencia de datos

Existe **discriminación salarial** “cuando poseyendo unas mismas características productivas un hombre y una mujer, las mismas calificaciones, capacidades y experiencia, esta última recibe un salario menor por la realización de un mismo trabajo, o cuando un hombre cobra un salario igual o mayor que ésta, teniendo menores atributos productivos” (Peinado, María Amalia, 1988: 43). Es decir, cuando las desigualdades salariales están justificadas por la condición sexual de la persona.

Las diferencias salariales se derivan de la configuración del sistema de clasificación profesional, que puede venir predeterminado a su vez por el método de valoración de puestos de trabajo utilizado (García-Perrote, Ignacio y Mercader, Jesús Rafael, 2007).

A pesar de estas premisas, en algunas empresas se sigue negando la discriminación salarial y/o simplemente no se pretende abordar:

“Del estudio de los datos salariales por categorías, se observa que no hay diferencias entre mujeres y hombres; las diferencias que pueden existir entre personas que tienen una misma categoría se deben a los diferentes conceptos variables que también recoge en Convenio...”

Cuando se incluyen este tipo de afirmaciones en planes de igualdad, acuerdos de empresa..., se está obviando que la desigualdad salarial puede analizarse según los componentes del salario de mujeres y hombres, además de tomar en consideración otros condicionantes como los sistemas de promoción, las excedencias, la clasificación profesional, los tipos de jornada, la realización de horas extras...

El salario base es el componente fundamental del salario, tanto de los hombres como de las mujeres. Los complementos salariales suponen el otro gran com-

ponente de las ganancias mensuales, en ellos se detecta una brecha salarial superior a la del salario base y representan algo más del tercio del salario bruto de mujeres y hombres; es decir, los complementos explican una diferencia importante.

Por tanto actuando sobre los complementos, sobre su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, sobre su objetividad y discrecionalidad, se estaría actuando sobre el principal componente de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Para realizar este análisis, los planes utilizados son aquellos que están registrados en el REGCON en el periodo 2012-2014 y que contemplen un apartado sobre retribuciones. Una vez realizada dicha selección, el número de planes con los que se procede a trabajar son 30, que pertenecen a empresas de ámbito estatal o de comunidad autónoma. A los contenidos de estos planes, se unen opiniones de delegadas y delegados sobre los contenidos y procesos de negociación.

a) Retribución

a.1) Sobre el diagnóstico

En todos los planes de igualdad objeto de análisis se menciona la realización del diagnóstico. La diferencia radica en quien ha asumido la responsabilidad de hacer esos diagnósticos. En dos casos se indica que el diagnóstico ha sido realizado por la dirección de la empresa y, en uno de ellos posteriormente, se ha presentado a la comisión de igualdad para su validación.

La realización de los diagnósticos por parte de la empresa, sin intervención de la representación legal de los trabajadores son causa de tener diagnósticos cuya validez y fiabilidad quede en entredicho.

“los diagnósticos que se hacen son generales”.

“¿Nosotros? el diagnóstico es general, no te dan datos concretos porque arrojarían todos los datos negativos en todos los aspectos.”

El 26% de los planes incluyen un breve resumen del diagnóstico. En dos casos se indica la recogida de información sobre la afiliación sindical de la plantilla, así como las categorías profesionales en las que se encuadran dentro de la empresa; esta información no es relevante a la hora de implantar medidas de igualdad. En un caso se considera la jubilación parcial como un tipo de jornada laboral, cuando la jubilación parcial consiste en el acuerdo entre el empresario y el trabajador para que este último reduzca su jornada y su salario y, simultáneamente, acceda a la condición de pensionista de jubilación, siempre y cuando cumpliera todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la jubilación.

Queda patente que en algunos diagnósticos se recoge información que no guarda relación directa con los objetivos por los que se realiza el diagnóstico, y en otros se procede a entremezclar información que no resulta útil a la hora de plantear objetivos y medidas.

En el 74% de los casos que componen esta muestra, no incluyen el contenido del diagnóstico de la empresa. De entrada, se oculta una información que es en sí misma uno de los objetivos del plan de igualdad: poner en conocimiento del personal la información que puede poner de manifiesto la existencia de desigualdad:

“principalmente a mí lo que me llama la atención es la opacidad que existe en el tema de las retribuciones”.

De esta manera, también se dificulta la implantación de medidas así como su evaluación para comprobar que las medidas adoptadas son las adecuadas y/o suficientes, además de poder conocer y discutir si el diagnóstico contempla todas las desigualdades existentes. Tal y como señala Teresa Pérez del Río (2007: 271): *“este requisito previo resulta ineludible si se quiere que los planes sean eficaces”.*

Que no exista un modelo unificado/consensuado para hacer el diagnóstico ha supuesto la aparición de diversidad de modelos, que no siempre recogen la información de forma desagregada y minuciosa. Esto dificulta la implantación y desarrollo posterior de los planes de igualdad. En línea con esto, el desconocimiento de la información utilizada para la realización del diagnóstico también impide saber si el uso ha sido adecuado.

De los planes revisados se ha comentado que el 26% (6 planes) incluye un resumen del diagnóstico. De ellos se aprecia:

- Dos planes realizan el diagnóstico sobre retribución en función a bandas salariales.

El recurso a dichas bandas salariales indica el número de personas que se sitúan en esa banda; para conocer si existe diferencia salarial es necesario desglosar los salarios en diferentes conceptos además de analizar en que puestos y categorías se sitúan mujeres y hombres, conocer el funcionamiento de los procesos de promoción, ascenso, acceso a la empresa.

- Los cuatro planes restantes no aportan datos, limitándose a especificar que no existe discriminación salarial. No se puede pasar por alto la redacción justificativa que se recoge en uno de ellos: *“Del estudio de los datos salariales por categorías, se observa que no hay diferencias entre mujeres y hombres; las diferencias que pueden existir entre personas que tienen una misma categoría se deben a los diferentes conceptos variables que también recoge el convenio y que en cada persona se aplica...”*

Desde la posición de la RLT, la perspectiva es diferente:

“... el problema con el que nos encontramos a la hora de ver el diagnóstico es que hay mucha opacidad en cuanto a las retribuciones complementarias que no están en la clasificación ni en la tabla salarial. La empresa no facilita esa información de retribuciones complementarias que se dan dentro de la empresa, con lo cual a veces, es difícil saber hasta qué punto llega la brecha salarial”.

“¿Brecha salarial?, mientras no me den desglosados los complementos retributivos yo no puedo hacer un diagnóstico completo y, por tanto, no puedo plantear medidas”.

La importancia de conocer los complementos radica en que éstos explican una parte importante de la brecha salarial.

a.2) Los objetivos y las medidas en las retribuciones

El artículo 45 de la LOIMH afirma que:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.

En el caso de las empresas de más de 250 personas trabajadoras dicha forma implicará la realización de un plan de igualdad. Esto supone que la LOIMH indica como objetivo primario el respeto a la igualdad de trato y de oportunidades.

Del conjunto de planes analizados, el 26% establece entre sus objetivos generales eliminar la discriminación salarial. La fórmula que se utiliza es *“garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.*

Todos los planes presentan objetivos específicos en sus áreas de retribución, en muchos casos repitiendo el objetivo general. Se sobreentiende que estos objetivos derivan de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico y que, a su vez, sobre los objetivos -principalmente los específicos- se formulan las diferentes medidas que se contemplarán en cada área del plan.

Una situación que se repite de forma sistemática en los diferentes planes es que los objetivos marcados tienden a ser muy generalistas y muy ambiguos:

- *“Garantizar el seguimiento de la igualdad retributiva”.*
- *“Erradicar la discriminación salarial”.*

Las medidas implantadas en cada área de intervención del plan son acciones encaminadas a lograr el cumplimiento de los objetivos fijados tanto a nivel específico como a nivel general. Por ello se entiende

que dichas medidas guarden una relación directa con el objetivo, siendo concretas y fáciles de medir dado que su cumplimiento reflejará la consecución del objetivo y, por defecto del propio plan.

En los planes analizados las medidas en una gran parte son comunes, tienden a realizar informes de datos segregados por sexo:

- *Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.*

En dos casos se concreta más como se realizará ese análisis:

El primero lo hace diferenciando la plantilla sujeta a las tablas convencional de la plantilla que está fuera de las mismas.

- *Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa, tanto fijos como variables.*
- *Realizar un estudio específico del componente variable de la retribución en el colectivo fuera de tablas y determinación de un plan de acción si se identificara discriminación. El estudio incluirá:*
 - *Categorización de conceptos.*
 - *Estudio de tendencias por género, área, jornada y mando.*
 - *Recogida de información segmentada y segregada.*
 - *Identificación de posibles desviaciones.*

El segundo caso incide en los complementos voluntarios.

- *“Realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, especialmente de complementos cuya voluntariedad depende de la empresa, con el fin de detectar posibles diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de género”.*

A pesar de estas medidas, la opinión de la RLT es *“que llama la atención la opacidad que existe en el tema de las retribuciones”.*

Todas estas medidas se suelen acompañar de otras que manifiesta que en el caso de detectar discriminación se diseñará un plan de acción concreto encaminado a corregir dicha situación. En ningún caso se indica quien va a diseñar dicho plan, y si éste estará consensuado en el interno de la comisión de igualdad.

Un plan de igualdad, en el área de retribución ha incluido medidas que consideran ayudan a disminuir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres: *“Promover que más hombres soliciten la reducción de jornada por cuidado de familiares (menores y/o dependientes), mediante campañas de sensibilización acerca de la importancia de la corresponsabilidad.*

Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial, especialmente a mujeres”.

Son acciones que, sin duda, ayudarán a fomentar la igualdad. En el caso de la primera medida sería más adecuado ubicarla en el área de conciliación, destacando que se fomenta la corresponsabilidad.

“de todas las reducciones de guarda legal y de todas las excedencias por guarda legal, el 90% de las mujeres son las que se las cogen”.

a.3) Los indicadores en las medidas de retribución

Como se ha apuntado anteriormente los planes de igualdad tienen que tener sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Estos sistemas son los que permitirán verificar el funcionamiento de las diferentes medidas y del propio plan.

Con el fin de facilitar este seguimiento, la práctica habitual es establecer indicadores en cada una de las medidas acordadas en el plan.

Un indicador es un *dato o información que sirve para conocer o valorar las características y la intensidad de un hecho o para determinar su evolución futura.*

Estos indicadores pueden ser cualitativos y/o cuantitativos. El uso de unos u otros dependerá del contenido de la medida.

En la selección de planes utilizados se observa que el 36% no incluye ningún indicador en el área de retribución. En los restantes planes los indicadores que predominan son de nuevo informes verificadores de los informes que se establecía en la medida que se realizarían, o bien la *“aplicación del régimen económico del convenio y acuerdos de aplicación”.* En 6 planes si se consignan indicadores para cada una de las medidas, indicando además sobre qué persona o departamento recae la obligación de ponerla en práctica así como el momento en que tiene que comenzar su ejecución.

En cuanto a la vigencia de estos planes:

- uno la vincula al convenio colectivo aplicado en la empresa,
- uno indica que la vigencia es indefinida,
- en 9 no consta vigencia,
- en el resto se indica una fecha determinada.

La ausencia de plazos de ejecución de las diferentes medidas y de la vigencia del propio plan, puede representar una dificultad a la hora de corregir determinadas dudas que puedan surgir con la implantación del plan y que guarden relación directa con el contenido del mismo.

b) La clasificación profesional y la promoción en la empresa

Tal y como se ha indicado anteriormente la promoción y la clasificación profesional son dos de las materias a incluir dentro de los planes de igualdad. Ambas materias guardan relación directa con la retribución.

b.1) Clasificación profesional

La clasificación profesional ha sido un aspecto central en las reivindicaciones de las mujeres dentro del mercado laboral:

“se luchó mucho por lo de las categorías oficial/oficiala, porque claro decir oficial no era lo mismo que decir oficiala, el oficial tenía un plus”;

“yo soy b porque yo no puedo subir de esa categoría y el chico de enfrente es d, entonces está cobrando más”.

En los sectores feminizados la discriminación vertical aparece a partir de determinadas categorías:

“hay sectores muy femeninos pero en las categorías altas todos son hombres”.

“las categorías altas tanto en la empresa feminizada como en la masculinizada, los hombres ocupan las categorías altas”.

La clasificación es un área que no figura en el contenido de los planes; sólo un plan recoge en el resumen del diagnóstico una breve referencia a la presencia de mujeres en determinados puestos, pero no se recoge ninguna medida.

En otro plan se incluye un objetivo específico de *“catalogar y valorar los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios”*. La medida que proponen para alcanzar dicho objetivo es la *“eliminación de la denominación sexista de las categorías profesionales”*. Una vez más se incorpora como objetivo una tarea que corresponden a la fase de diagnóstico; la medida tal y como está expresada, no cumple con el objetivo, debido a que corrigiendo el lenguaje de las categorías profesionales no contribuye a valorar ese puesto con criterios no discriminatorios.

b.2) Promoción

En el conjunto de planes extraídos del REGCON y tomados como referencia para el análisis, un aspecto destacable es la ausencia de mención a la promoción dentro del diagnóstico.

Esto refleja la situación de algunas empresas:

“en mi empresa la promoción es nula”.

“el sistema de promoción es la libre designación, la dirección de la empresa en un momento determinado decide confiar en una persona para ejercer un cargo de responsabilidad”.

“no tenemos sistemas de promoción, ni la empresa quiere oír hablar de ello”.

De los planes consultados, en dos casos se hace mención a la promoción; en uno de ellos se indica que han promocionado más mujeres que hombres, si bien también afirman *“la situación de la mujer en materia de representatividad... es paritaria en la mayoría de áreas. No obstante se analizará el hecho de la menor presencia en los diferentes grupos”*.

En el segundo caso se declara que *“en relación con las promociones... cabe destacar que en todas las divisiones ha promocionado un porcentaje más alto de hombres”*. Consultados los objetivos generales del plan, la referencia a la promoción es mínima.

De forma general los objetivos específicos se remiten a *garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en materia de promoción*; en un caso el objetivo específico es *“favorecer la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas”*.

La medida que se propone en el 90% de los planes está centrada en la implantación de una *acción positiva para que a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para ascensos a puestos o funciones en los que estén infrarrepresentadas*.

Junto a ésta, otras medidas que aparecen de forma constante son el *establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios que faciliten la promoción interna y formar/sensibilizar a las personas responsables de proponer candidaturas*.

Esta medida se tendría que complementar con que ante, cada proceso de promoción, se solicite a la comisión de igualdad la participación de esos criterios y objetivos igualitarios y no discriminatorios.

En líneas generales se puede hablar de la implantación de forma casi unánime de medidas que, estando ligadas a la promoción, se quedan en redacciones muy generales llegando algunas a estar formuladas como objetivos (*Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción*).

En muy pocos ejemplos se encuentran medidas concretas destinadas tanto a favorecer que las mujeres se presenten a concursos de promoción (*incluir en las vacantes mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones de mayor responsabilidad organizativa tradicionalmente ocupadas por hombres*), como a participar en acciones formativas destinadas a facilitar la promoción (*participar en programas específicamente dirigidos a empleadas para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad*).

Otras medidas que se contemplan en muy pocos planes son la publicación de vacantes de forma que sean

accesibles al conjunto de la plantilla, registros de información sobre los procesos de promoción interna, o informar a la persona candidata sobre los motivos de rechazo para promocionar marcándole las acciones de mejora.

Estas medidas distan de la situación que se produce en algunas empresas: *“teníamos un pacto para promocionar a las personas de dentro estableciendo unas bases con la RLT, hasta eso se han saltado”*.

Una medida, que se reproduce en el 33% de los planes, refleja que el uso de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar no supondrá un impedimento para la promoción. En relación a esta medida un plan recoge como indicador los *“datos de promociones en función de los derechos de conciliación de las personas que han participado en el proceso de promoción”*.

En la selección de planes utilizados se observa que el 56% no incluye ningún indicador en el área de promoción. En 6 planes sí se consignan indicadores para cada una de las medidas, indicando además sobre qué persona o departamento recae la obligación de ponerla en práctica así como el momento en que se tiene que comenzar su ejecución.

c) Conciliación/corresponsabilidad

En la selección de planes también se han recurrido a buscar vinculaciones entre la conciliación y otras áreas. Un único plan hace referencia en los objetivos generales de las áreas de selección, promoción, formación y retribución a la conciliación. En ninguna de estas áreas establece medidas que desarrollen esos objetivos.

En tres planes aparece la conciliación en medidas destinadas a la promoción.

El grueso de planes tienen áreas específicas de conciliación, las medidas que recogen están orientadas a reproducir los permisos de la ley.

A MODO DE RESUMEN

La LOIEMH ha introducido un nuevo elemento dentro de la negociación colectiva: los planes de igualdad.

Los planes fueron concebidos como una herramienta eficaz para lograr la igualdad real en el ámbito laboral. La aplicación de los planes de igualdad está muy lejos de ser esa herramienta que contribuya a erradicar la desigualdad en el interno de la empresa. Los motivos por los cuales esto sucede pueden ser porque *“en el momento en el que darte una información que pueda suponer que tu propongas medidas que puedan limitar la capacidad organizativa de la empresa, ahí se corta”*.

También por una falta de interés de la propia empresa:

“El plan que propone la empresa no recoge ninguna medida. Viste de cara a la galería, ...el diagnóstico es de coña, si el diagnóstico es de coña las medidas son inexistentes”;

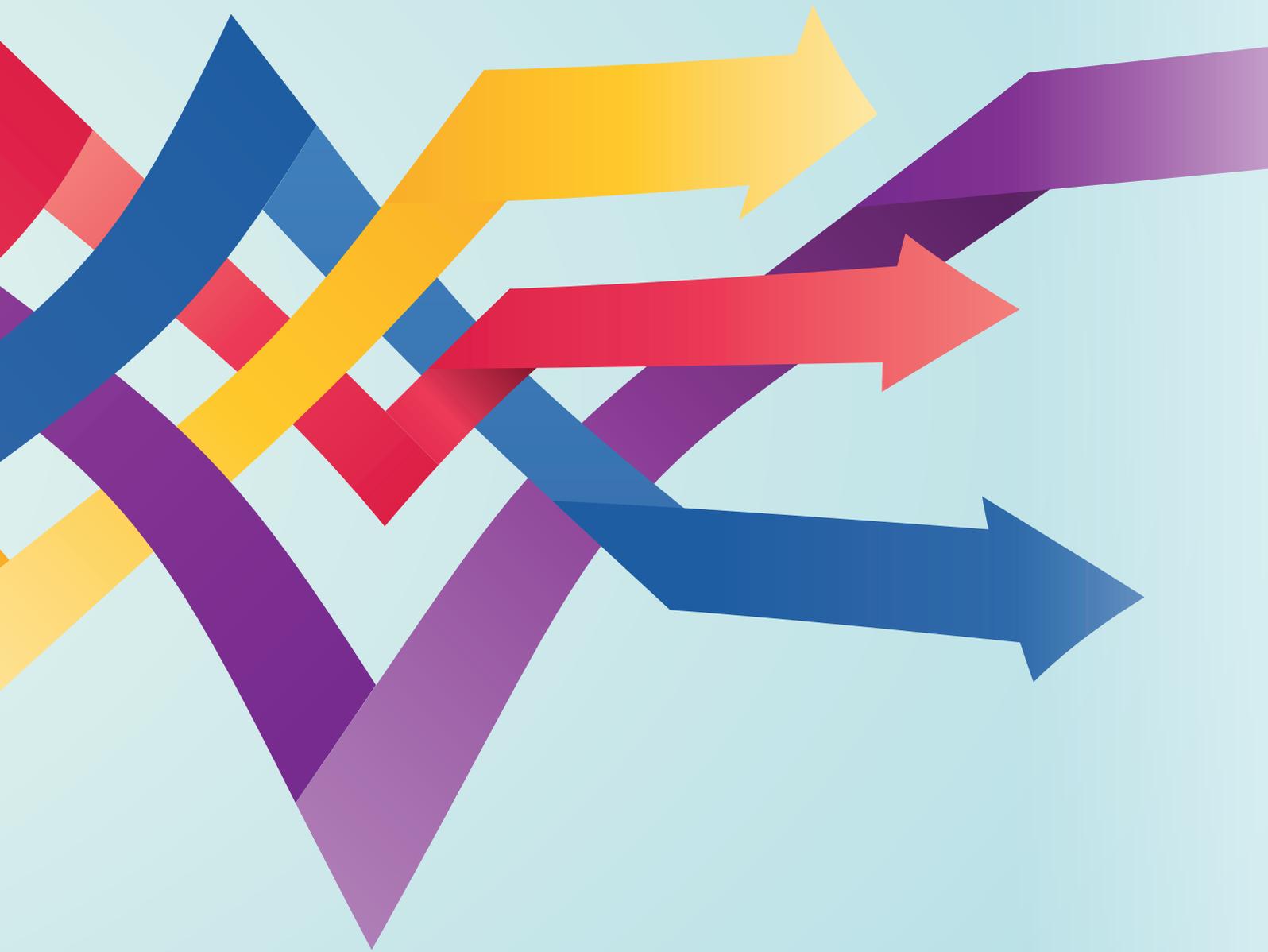
“mientras no haya una voluntad clara por parte de las empresas en facilitar la información que desde la parte social se les demanda es imposible hacer un diagnóstico de género que concluya en un plan de igualdad en condiciones”.

Falta de interés que se traduce en “encargar” la revisión y actualización del plan a una única persona, como si fuese una tarea habitual:

“he comunicado a la empresa que el plan se ha quedado obsoleto, que había que darle una vuelta y poner nuevas medidas y la empresa me ha dicho que sí, que vaya yo haciendo y que luego les presente yo un borrador”

Una de las causas por las cuales las empresas son reacias a implantar un plan de igualdad puede ser debido a que *“al final poner un plan de igualdad a la empresa le va a suponer quitarle capacidad para decidir, capacidad para dar libre designación, entonces qué empresa va a asentir a la intervención por parte de sus trabajadores en su propia capacidad de organización del trabajo”*.

En base a los resultados obtenidos tanto de los convenios como de los planes, se puede concluir que la promoción de mujeres en general, y a puestos de responsabilidad en concreto, no tiene un peso específico dentro de los ámbitos de la negociación.



LA BRECHA EN LAS JUBILACIONES

LA POBLACIÓN DE MAYORES DE 65 AÑOS EN EUROPA

Según los datos de la Comisión Europea, en 2060 esta población crecerá un 60% en la Unión Europea mientras los mayores de 80 años serán más del doble que los actuales.

España y Europa envejecen y ésta es una realidad que no puede negarse. La demografía es uno de los retos de futuro más destacables y pone en jaque los actuales sistemas sociales y económicos... y entre ellos el de pensiones.

Según el informe *"The 2015 Ageing Report"* (El informe 2015 sobre el envejecimiento), de la Comisión Europea, la población de mayores de 65 años crecerá un 13% en la Unión Europea en el periodo 2013-2020, pero en las siguientes cuatro décadas (de 2020 a 2060) se disparará otro 40%. En total, crecerá un 59% de aquí a 2060, con las consecuencias que ello tendrá para la Seguridad Social de los países de la Unión. En términos absolutos, el número de personas por encima de esta edad pasará de los 93 millones actuales a los 148 millones.

	POBLACIÓN MAYOR DE 65 AÑOS						% variación		
	2013	2020	2030	2040	2050	2060	2013-2020	2020-2060	2013-2060
BE	2,0	2,2	2,8	3,1	3,4	3,7	13,2	63,2	84,8
BG	1,4	1,5	1,6	1,7	1,7	1,7	7,2	14,8	23,1
CZ	1,8	2,2	2,4	2,7	3,0	3,1	19,8	45,3	74,1
DK	1,0	1,2	1,4	1,5	1,5	1,6	14,5	38,8	58,9
DE	17,1	18,7	22,4	24,3	23,7	22,9	9,4	22,5	34,1
EE	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	10,2	23,5	36,1
IE	0,6	0,7	0,9	1,1	1,2	1,1	21,0	63,0	97,2
EL	2,2	2,4	2,6	2,9	3,1	2,8	5,2	19,7	25,9
ES	8,3	9,2	11,3	13,8	15,2	13,9	10,1	50,8	66
FR	11,7	13,8	16,4	18,4	18,7	18,8	17,7	36,6	60,8
HR	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	11,7	25,9	40,6
IT	12,8	13,9	16,3	19,2	20,0	19,9	8,8	43,0	55,6
CY	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	24,9	107,0	158,6
LV	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	1,8	1,1	3
LT	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,9	-13,6	-12,8
LU	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	23,9	164,1	227,1
HU	1,7	2,0	2,1	2,4	2,6	2,7	15,6	36,0	57,2
MT	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	25,9	45,8	83,5
NL	2,9	3,4	4,3	4,8	4,7	4,7	19,5	36,4	62,9
AT	1,5	1,7	2,2	2,5	2,7	2,8	11,4	62,8	81,4
PL	5,6	7,0	8,5	9,1	10,4	11	26,2	55,5	96,4
PT	2,1	2,3	2,6	3,0	3,1	2,8	10,6	25,0	38,1
RO	3,3	3,7	4,0	4,6	5,0	5,0	13,4	35,5	53,6
SI	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	20,8	39,2	68,2
SK	0,7	0,9	1,1	1,3	1,5	1,6	26,9	75,4	122,5
FI	1,0	1,2	1,4	1,5	1,5	1,6	20,1	30,4	56,7
SE	1,9	2,1	2,4	2,6	2,8	3,2	12,3	52,4	71,1
UK	11,1	12,5	15,1	17,3	18,5	19,9	12,4	59,1	78,9
NO	0,8	1,0	1,2	1,5	1,7	1,9	19,3	98,5	136,9
EU	93,2	105,3	124,8	141,2	147,9	148,3	13,0	40,8	59,1

Fuente: Comisión Europea y Eurostat

La tendencia es creciente en casi todos los países y en algunos es muy significativa. Por ejemplo, en **Luxemburgo**, el número de mayores de 65 años será en 2060 más del triple que el actual, con un crecimiento previsto del 227%. En otros países será más del doble, como en Chipre (con un crecimiento del 158%) o Noruega (con un 137% más de personas en esta edad).

En **España**, este rango de edad crecerá en línea con la media: un 10% en los próximos seis años, un 51% en las cuatro décadas siguientes y un 66% en total, desde ahora hasta 2060. Así, la población mayor de 65 años pasará de los 8,3 millones de 2013 a los previstos 13,9 millones dentro de 46 años, según los datos.

Solo **Lituania** verá el número de población en esta edad disminuir, un 12% menos en las próximas décadas y en otros, como Letonia o Bulgaria, el crecimiento será muy suave (del 3% y 23%, respectivamente).

En cuanto a los mayores de 80 años, la población de la **UE** pasará de los 26 millones actuales a los casi 62 millones en 2060, lo que supone un crecimiento del 138%: es decir, más del doble que los actuales. Luxemburgo, Chipre e Irlanda cuadruplicarán la población en esta franja de edad, mientras España pasará de tener 2,6 millones a 6,9, es decir, casi triplicará el número de personas mayores de 80 años.

En este aspecto, casi todos los países duplicarán, como mínimo, la población en esta edad, teniendo en cuenta el aumento de la esperanza de vida, y solo algunos bálticos como Lituania o Letonia verán crecimientos más modestos (del 44% y 62%, respectivamente).

En todos los países de la UE están realizando reformas de la sostenibilidad de sus sistemas de pensiones. Entre las principales novedades que traen dichas reformas, destacan las fórmulas de cálculo para determinar la cuantía de la pensión, la modalidad en la que se determinará la revalorización anual de las pensiones y, sobre todo por el calado social, las novedades en la edad de jubilación.

¿En qué línea van esas reformas?

Todos los países europeos se enfrentan, en mayor o menor medida, a los mismos retos sociales, económicos y demográficos, y por tanto, con sus propias particularidades, están tomando medidas en una línea muy parecida, en la que no faltan las novedades respecto a la edad legal de jubilación vigente en cada uno de ellos.

Alemania: La reforma prevista aumentaba la edad de la jubilación ordinaria progresivamente desde 2012 hasta 2029 a 65 y 67 años, en función de los años cotizados. Sin embargo, resultado de las negociaciones con los integrantes del gobierno de coalición, se ha aprobado la propuesta de reducción de la edad legal de jubilación a los 63 años.

Austria: En el caso de los hombres son 65 años y se requieren 45 cotizados para acceder a la pensión completa. En el caso de las mujeres, son 60 años, pero subirá gradualmente a los 65 entre 2024 y 2033.

Bélgica: Establece 65 años con 45 de cotización para la pensión máxima. Existe la posibilidad de jubilación anticipada a los 60 con 35 años cotizados, sin coeficientes reductores. Se prevé que esta última posibilidad se endurezca y se aumente de 60 a 62.

Dinamarca: Son 65 años, pero con la reforma de 2011 aumenta gradualmente a 67 entre 2019 y 2022. La posibilidad de jubilación anticipada aumentará desde los 60 a los 62 entre 2014 y 2017 y hasta los 64 en el periodo 2018 a 2023.

Finlandia: Edad ordinaria de 65 años para la pensión nacional. Para la pensión contributiva individual la edad va desde los 63 a los 68 (desde los 63 la pensión aumenta un 4,5% anual).

Francia: Tras la última reforma, se elevará de 41,5 a 43 los años de cotización requeridos para percibir la pensión completa, y se mantiene en 62 la edad mínima para cobrarla. La edad de jubilación para disfrutar de una pensión sin aplicación de coeficiente reductor, actualmente 65 años, se incrementará de forma progresiva en 4 meses por año a partir del 1 de julio de 2016, hasta alcanzar 67 años en 2023.

Grecia: Los años de cotización requeridos para alcanzar la pensión íntegra son 37 años, que serán 40 a partir de 2015. A partir de 2013, la edad ordinaria de jubilación para ambos sexos son los 65 años. La jubilación anticipada es a partir de los 60 años y, de acuerdo con la nueva legislación de 2011, con un coeficiente del 6% por cada año (para aquellos que se jubilan entre los 60 y los 65 y tienen menos de 40 años cotizados).

Irlanda: No existe posibilidad de jubilación anticipada. La edad ordinaria de jubilación está establecida en los 65 y aumentará hasta los 68 en 2028.

Italia: La edad de jubilación en los hombres es de 66 años y se requieren 42 años y un mes para la prestación completa. En el caso de las mujeres, 62 años y 41 años y un mes, respectivamente. En 2021 se homogeneizarán ambos en 67 años.

Luxemburgo: La edad de jubilación es de 65 años y se requieren 40 años cotizados.

Países Bajos: Para recibir el importe íntegro, se requiere estar asegurado de forma continua entre los 15 y los 65 años. La edad de jubilación es 65 y pasará a ser de 67 a partir de 2023. Se plantea una jubilación anticipada dos años antes de la edad legal con un coeficiente reductor del 6,5%.

Portugal: Para recibir el importe íntegro, se requieren 40 años cotizados. La edad ordinaria de jubilación es de 65 años.

Reino Unido: La edad legal en el caso de los hombres es de 65 años. En el de las mujeres, 60 años, que aumentará gradualmente hasta 65 entre 2010 y 2018. En ambos casos se fijará en 66 tras el periodo transitorio comprendido entre 2018 y 2020. No hay posibilidad de jubilación anticipada y se requieren 30 años cotizados para acceder a la pensión básica estatal.

Suecia: Para la pensión garantizada se requieren 40 años de residencia en el país; para la pensión contributiva, 30 años de cotización; y para la pensión "premium" simplemente no existe el concepto de pensión máxima por tiempo de cotización. La edad ordinaria de jubilación oscila entre 61 y 67 años para la pensión contributiva y la "premium". Para la pensión garantizada la edad son 65 años.

LA BRECHA EN LOS DIFERENTES ESTADOS MIEMBROS

La brecha en las pensiones de jubilación de hombres y mujeres es cada vez más preocupante. Dicha brecha está estimada en una media de 39% en la Unión Europea.

En el conjunto de los estados miembros, 17 tienen brechas de jubilación superiores al 30%. La brecha de jubilación más elevada corresponde a Luxemburgo (47%) y a Alemania (44%); la brecha de jubilación más baja corresponde a Estonia (4%) y a Eslovaquia (8%). España se sitúa en mitad de la escala con una brecha del 34%.

LA BRECHA EN LAS MUJERES PENSIONISTA. LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

En relación a las personas de mayor edad, a partir de los datos del padrón de 2013, se puede afirmar que existen 8,3 millones de personas de 65 o más años residentes en España. Con datos provisionales de 2014 este grupo de población representa 18% del total de las personas residentes en España, mientras que 10 años antes esta población representaba el 16,8% sobre el total de población.

Por Comunidades Autónomas: Castilla y León, Galicia, Asturias, País Vasco y Aragón, muestran una proporción más elevada de población mayor de 64 años respecto al total de población residente en la región. Mientras que por otra parte: Baleares, Murcia, Canarias o las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla registran una menor proporción de personas de mayor edad respecto al conjunto de la región.

Dentro del grupo de población con una edad avanzada, las mujeres tienen una mayor presencia, ya que

ellas representan el 57% de las personas mayores de 65 años, además las mujeres de mayor edad suponen el 20% del total de mujeres empadronadas en España en el año 2013. Entre las regiones con una mayor presencia de mujeres, se puede destacar Asturias o Madrid, donde las mujeres mayores representan el 59% del total de la población mayor de 65 años, mientras que se puede resaltar Canarias entre las regiones donde la sobrerrepresentación de las mujeres es menor (55%).

La gran disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida han hecho que la estructura de la pirámide de población se haya transformado creciendo la tasa de dependencia, es decir, la relación entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población entre 16 y 64 años (estimada para 2023 en el 59%). Actualmente el número medio de hijos por mujer es 1,38 y la esperanza de vida es de 81,8 años para los hombres y 87 para las mujeres. La posible consecuencia es que dentro de unos años sea mayor el número de pensionistas que el número de trabajadores en activo. Además el aumento de la esperanza de vida supone estar cobrando más años la pensión de jubilación, se ha pasado de una esperanza de vida tras la jubilación de entre tres y cinco años a entre veinticinco y treinta años.

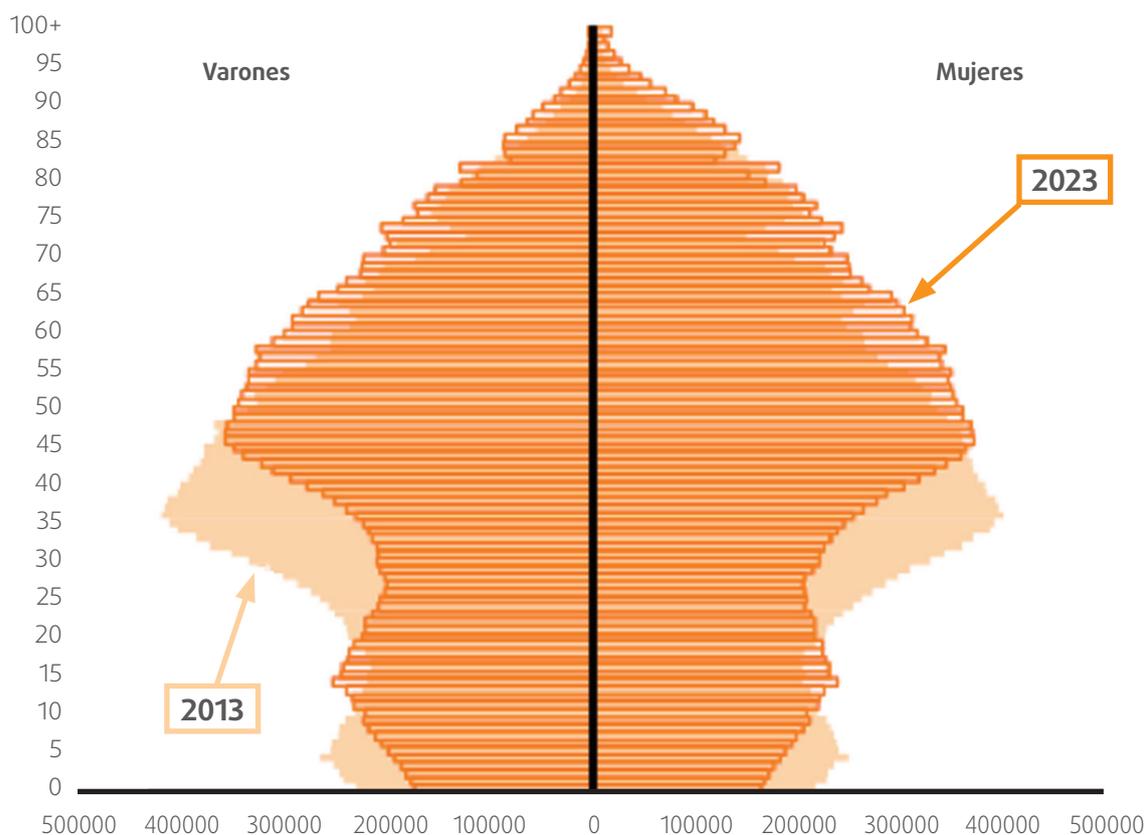
En febrero de 2011 el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron el Acuerdo Social y Económico (ASE) para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. La parte II es el Acuerdo para la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones. En él se enumeran una serie de medidas para responder a las nuevas variables demográficas, económicas y la evolución de la esperanza de vida de las personas, con el objetivo de mantener la estabilidad financiera del sistema de seguridad social y garantizar su sostenibilidad económica y viabilidad futura.

La ley 27/2011 introduce reformas en la pensión de jubilación que afectan a las edades y a la forma de cálculo de la pensión, base reguladora y porcentajes, lo cual repercute indirectamente en los distintos tipos de jubilación. Además también introduce modificaciones en otros aspectos como son, la regulación de la jubilación anticipada y la jubilación parcial, los complementos a mínimos, ampliación de la cobertura por accidentes profesionales y enfermedades y los beneficios por el cuidado de hijos.

Uno de los cambios de mayor impacto de la ley 27/2011 es el relativo a la edad de jubilación, en el artículo 4.1 de la citada ley se modifica el requisito de la edad, ampliándola hasta los 67 años.

Sin embargo, todavía podrán acceder a la pensión de jubilación a la edad de 65 años aquellos trabajadores con carrera laboral completa, son aquellos trabajadores que acrediten al menos 38 años y 6 meses cotizados.

PIRÁMIDE DE POBLACIÓN. AÑOS 2013 Y 2023 ESPAÑA



Fuente: INE

LAS MUJERES PENSIONISTAS Y SU EXPERIENCIA EN EL MERCADO LABORAL

La situación económica de las mujeres pensionistas es precaria, ya que en general, perciben cuantías muy reducidas. Aunque mujeres y hombres tienen los mismos derechos en materia de pensiones, las mujeres no alcanzan el mismo nivel de protección que los varones debido a que los patrones de vida laboral de unas y otros no han sido homogéneos. Desde siempre el salario de la mujer se ha considerado *un salario de compensación nunca un salario de mantenimiento*.

Así lo atestiguan diferentes experiencias que se han recabado entre mujeres que hoy son pensionistas o jubiladas:

Yo he estado en una empresa durante 39 años. Todos y todas los que nos hemos dedicado a estar en el comité de empresa estábamos en los llamados trabajos improductivos²³... si tu eres mecánico y tienes trabajo de improductivo como estás en un grupo de máquinas re-

cibías el plus de empresa que es grupal, ... yo no tenía ese plan grupal porque trabajaba en la revisión, quiere decir que durante mi vida laboral realizando el mismo trabajo que mis compañeros he tenido el salario más bajo, como consecuencia a la hora de la jubilación pues ... yo sigo teniendo contacto con los compañeros y hay una diferencia abismal de la jubilación de ellos y la mía.

Cuando los hombres realizaban trabajos que también desempeñaban mujeres, ellos percibían un salario mayor:

..., cuando estaba en el textil no pagaban igual a los chicos que a las chicas, no pagaban igual, en la plancha a los hombres les pagaban más cuando estaban en medio de la cadena y a destajo y había que planchar las costuras, bueno pues eso suponía que desde luego a ellos les pagaban... voy a poner 60 céntimos cada costura y a las chicas 12 céntimos o sea que la diferencia era grande.

23. Trabajos realizados fuera de la cadena.

También existía la discriminación vertical, así las mujeres se veían abocadas a determinadas categorías

profesionales que implicaban, en muchos casos, una menor retribución puesto que una práctica existente era aplicar un plus a los hombres:

La categoría de mujeres era peones ordinarios mientras que los hombres eran eléctricos o mecánicos y eso llevaba un plus; las mujeres no podían salir de esa categoría de peón ordinario.

...me dediqué a la enseñanza, entonces teníamos igual trabajo igual retribución. Lo único que a lo mejor sí se notaba, que para parvulitos las mujeres, se consideraba menos enseñanza.

...se luchó mucho por lo de las categorías oficial/oficiala, porque claro decir oficial no era lo mismo que decir oficiala, ser oficial tenía un plus; eso se pudo quitar y se quedo todo en oficial pero como el que hace la ley hace la trampa, los empresarios hacían grupos profesionales.

...empezamos a conseguir que pusieran peón, o sea la categoría peón, empezamos a cobrar prácticamente igual pero nunca igual porque se inventaban unos plus para los hombres porque no íbamos a ser igual nosotras que los hombres que llevaban su casa.

En otros casos no se permite a las mujeres ascender de determinadas categorías:

Ahí sí que hay categoría A, B sólo para mujeres. Empiezan los hombres en A pero rápidamente los suben a D con lo cual mi compañero y yo estamos uno frente al otro pero yo soy B porque yo no puedo subir de esa categoría y el chico de enfrente es D, entonces está cobrando más. El puesto era el mismo; yo estaba en solapado con categoría B y mi compañero de enfrente tenía categoría D.

Incluso en el convenio podía constar la asignación de género dentro de la clasificación profesional

...porque está establecido por convenio que el mozo de almacén tiene que ser un hombre y de operarias mujeres... Entonces, los mozos de almacén ganan mucho más que la operaria, y la operaria no puede ser mozo de almacén.

Y en otros, la diferencia salarial no está motivada por causas laborales sino por causas físicas:

Estaba estipulado en el convenio que cobrábamos menos que los hombres. ...era auxiliar administrativa y cobraba mil y pico de pesetas menos que mi compañero porque había el riesgo de que con los días que tuviese la menstruación pues iba a faltar a trabajar...

El techo de cristal estaba presente en todos los sectores:

Luego los cargos de dirección, jefa de estudios, todo también había que luchar cantidad, luego ya...A partir del 82, 84 que se estabilizó y bueno daba igual la mujer que el hombre para la dirección.

Otras características del trabajo de las mujeres era la falta de contrato y, por tanto, sin cotización:

muchas mujeres han estado trabajando toda la vida pero sin contrato y, por tanto sin estar dadas de alta en la seguridad social; sólo al final de la vida laboral han tenido algún contrato pero con tan poco tiempo cotizado únicamente pueden optar a los 426€ del salario social que tarda en pagarse entre 10 y 12 meses

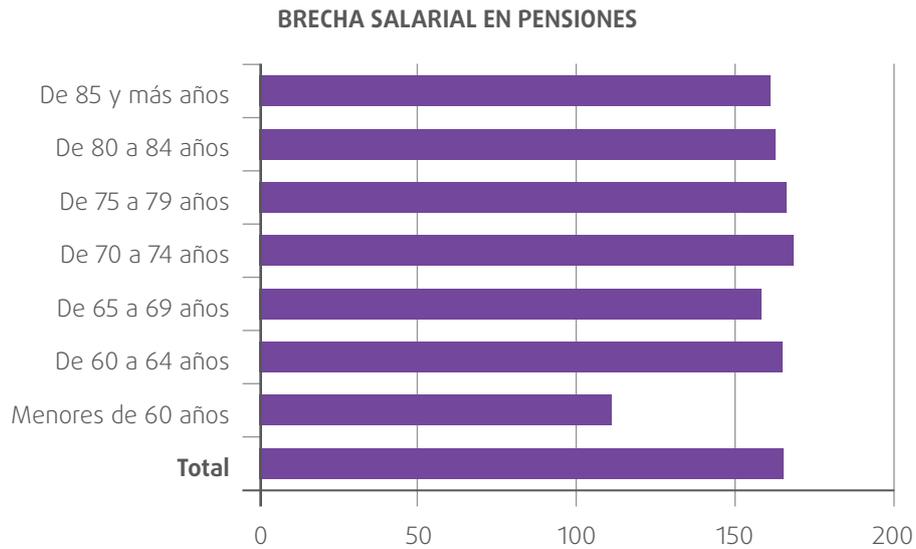
Había mucho trabajo de media jornada, de co-ser en casa, hacer zapatos, que cosían también en casa. Mucha labor en casa y sin dar de alta en la seguridad social.

La desigualdad salarial que sufren las mujeres españolas a lo largo de toda su vida laboral se agudiza al llegar a la jubilación cuando cobran una pensión media de 691 euros/mes, frente a los 1.143 euros/mes que perciben los hombres en 2013. En este caso la pensión de las mujeres tiene que aumentar un 65% para equipararse a la pensión de los varones.

"la diferencia es morrocotuda de la pensión que tienen los hombres a la pensión que tienen las mujeres. En los hombres yo no conozco a ninguno que tenga la no contributiva y en las mujeres sí conozco, la de viudedad es bajísima y la general, la mínima pues también es muy baja"

Las desigualdades en las prestaciones de jubilación son resultado de las diferencias de salario padecidas a lo largo de la vida laboral motivadas por la percepción de un salario menor por el mismo trabajo, las modalidades de contrato, las jornadas a tiempo parcial, dificultades de promoción, presencia en sectores altamente feminizados.... Las mujeres que han prestado sus testimonios concluyen que *la igualdad de la mujer en lo contractual y en lo salarial es desde luego, esencial para las pensiones.*

La mayor desigualdad en las pensiones se produce en el tramo de edad de 70 a 74 años, las mujeres perciben un 41% menos que los varones. En el caso de las pensionistas con más de 85 años su pensión es un 39% inferior a la de los hombres, pero su situación es más delicada porque el 33% percibe la pensión mínima frente al 21% de los hombres.



Fuente: INE, 2015

Los hogares cuya fuente principal de ingresos es una prestación de jubilación, están aumentando durante la crisis hasta alcanzar los 3,5 mil hogares en el año 2013, que representan el 20% del total de hogares en España. La mayor proporción de hogares sustentados por personas que cobran una prestación de jubilación se encuentra en las Comunidades Autónomas de Castilla y León (24,7%) y Asturias (24%), donde casi uno de cada cuatro hogares está sustentado por una persona jubilada, mientras que en el extremo opuesto se encuentran Comunidades como Canarias (13%) o Baleares (16%).

Por otra parte, cabe destacar que entre las personas mayores la incidencia de la pobreza es mayor entre las mujeres que entre los hombres: *“vamos camino de institucionalizar la feminización de la pobreza, vamos camino de ello”*. Así, en el año 2013, el 16%

de las mujeres mayores se encuentran por debajo del umbral de pobreza, mientras que este indicador es menor en el caso de los hombres de mayor edad (14%). Esta situación puede estar producida por el incremento de mujeres mayores que viven solas y que en general tienen unas pensiones menores que las de los hombres por su menor presencia en el mercado laboral formal durante los años previos a la jubilación: *“... la que tiene pensión, tiene una pensión de 500€ que no les da para nada”*.

En los últimos años la capacidad adquisitiva de las pensiones se ha visto reducida por la congelación de su cuantía y la extensión del copago farmacéutico a la población pensionista; la introducción de una nueva fórmula de revalorización también va a suponer recortes adicionales de su poder de compra en los próximos años.



INTERLOCUTORES SOCIALES ANTE LA BRECHA SALARIAL

Los interlocutores sociales en varios Estados miembros han estado trabajando para mejorar las desigualdades de género en el proceso de negociación colectiva.

- En **Austria**, se alcanzó un acuerdo social en la publicidad sobre la de transparencia de ingresos así como en la publicación de anuncios de empleo. La Federación Sindical (ÖGB) y sus sindicatos miembros también se han comprometido a hacer frente a las prácticas discriminatorias, en los sectores feminizados, durante la negociación colectiva.
- En **Bélgica**, en 2008, los interlocutores sociales firmaron un acuerdo nacional para garantizar la igualdad de retribución entre los trabajadores. Sin embargo, los compromisos no se reiteraron en el acuerdo intersectorial 2009 – 2010, principalmente porque la recesión económica llevó a centrarse en otras prioridades en el país. También en Bélgica, el gobierno revisó la clasificación de los puestos de trabajo profesional con el fin de resolver las diferencias de género en la remuneración. Las mujeres han sido tradicionalmente empleadas en empleos con una clasificación de trabajo inferior que los empleos realizados por los hombres.
- En **Francia**, desde 2012, igualdad de género y la diferencia de retribución deben ser objeto de negociaciones anuales en las empresas. El código de trabajo prevé multas para las empresas que no tengan tales acuerdos.
- **Eslovaquia**, la Confederación de Sindicatos de la República Eslovaca (KOZ SR) se centró en las diferencias salariales entre hombres y mujeres y en la legislación nacional de no discriminación, dentro del diálogo social y negociación colectiva.
- En **Suecia**, durante la campaña de negociación colectiva en 2013, el sindicato LO trabajó explícitamente para abordar la brecha salarial que prevalece entre sectores dominados por mujeres y los dominados por hombres.
- En **Finlandia**, los interlocutores sociales han acordado promover la igualdad de remuneración para reducir la brecha salarial en un 15% en 2015. Entre las iniciativas implementadas para lograr este objetivo ha sido el requisito, desde 2005, en los convenios colectivos incluir una serie de incrementos salariales dirigidos específicamente hacia sectores feminizados.

- En algunos Estados miembros, los interlocutores sociales han creado estructuras específicas para llevar a cabo un análisis de género de salarios y para evaluar en qué medida los principios sobre salarios iguales son respetados (por ejemplo, en Chipre) o para evaluar la existencia de prejuicios de género en los sistemas de retribución (por ejemplo, en Irlanda).
- En **España**, los agentes sociales en la firma del *Acuerdo por el Empleo y Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017* acordaron la continuidad del Grupo de Trabajo de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que tendrá encomendada la función de establecer criterios y orientaciones para acometer la negociación colectiva entre otras materias de los Planes de Igualdad y la brecha salarial.

PERCEPCIÓN SINDICAL SOBRE LA BRECHA SALARIAL

Percepción de la brecha salarial de delegadas y delgados de personal

En diferentes estudios e informes se han ido desglosando las causas de la brecha salarial mediante el análisis de la presencia de las mujeres en el mercado laboral, en función de las variables que caracterizan la actividad laboral (jornada, contrato, ocupación...) y también desglosando y analizando los diferentes componentes del salario de mujeres y hombres.

En el informe *Crisis y discriminación salarial de género* se afirma que es en los complementos salariales donde se concentra la parte más importante de la brecha salarial que separa a hombres y mujeres, por tanto actuando sobre una parte reducida del salario, se puede eliminar la mitad de la brecha entre sexos.

Tomando como hipótesis que los complementos salariales tiene un peso específico en la brecha, se ha dirigido una encuesta a delegados y delegadas de empresas de diferentes tamaños, sectores y actividad en las comunidades autónomas de Asturias, Castilla y León, Cataluña, Murcia y Comunidad Valenciana.

Dicha encuesta, sin ser representativa, pretendía conocer que tipos de primas y complementos reciben mujeres y hombres así como si dentro de las empresas se concedía algún complemento debido a la calidad/cantidad de trabajo, el puesto y de carácter personal, y como se distribuyen entre mujeres y hombres.

Se realizaron 430 cuestionarios, el 53% de las personas que contestaron eran mujeres. El 49% de las

personas trabajan en empresas con más de 250 empleados, el 87% son personas asalariadas y el 13% restante se distribuye entre personal laboral y funcionario de la administración. En cuanto a la antigüedad en la empresa el 68% tiene una antigüedad superior a 10 años, el tipo de contrato (93%) es indefinido y la jornada (62%) es continua.

Con el fin de tener una visión más nítida de las características laborales de las personas que han contestado se han realizado varios cruces de variables simultáneos. El 59% de las mujeres cuya antigüedad en la empresa es superior a 10 años, trabajan en empresas grandes (+250 empleados) y tienen contrato indefinido, el 55% de ellas trabajan a tiempo completo; los tipos de jornada predominantes son partida (60%) y continua (58%).

Tomando esta variable sí existe una diferencia, a pesar que tanto en jornadas continuas como en jornadas partidas la presencia de hombres y mujeres son similares, se observan diferencias en los horarios irregulares en empresas entre 50 y 250 empleados, en este tipo de jornada las mujeres duplican a los hombres.

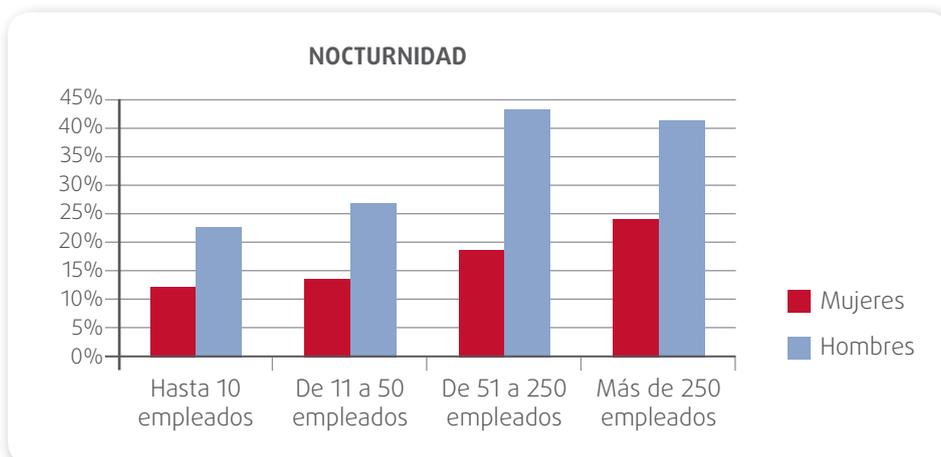
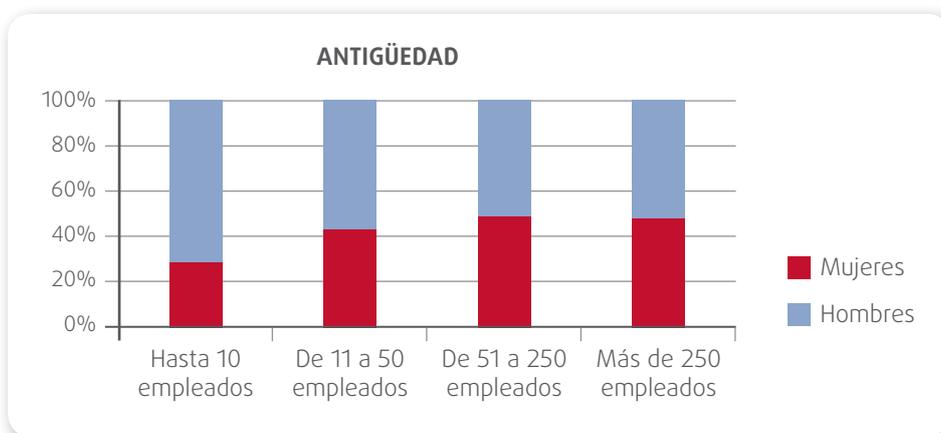
En un primer momento se ha procedido a analizar los diferentes tipos de primas que conceden las empresas. En función del tamaño de las empresas, estas

primas son concedidas, principalmente, por las empresas de más de 250 empleados sin existir diferencias significativas en la percepción de ellas entre mujeres y hombres. Existen dos tipos de primas que únicamente son concedidas por las empresas muy grandes, son las relativas a ayudas a la vivienda y las tasas hipotecarias. En el caso de los hombres, además, la prima por guardería únicamente la reciben los que están empleados en las empresas muy grandes.

Un punto de análisis muy importante ligado a la existencia de brecha salarial son los complementos salariales, complementos todos ellos vinculados al convenio. En esta categoría constan la antigüedad, nocturnidad, trabajo de fin de semana, horas extraordinarias y complementos de productividad.

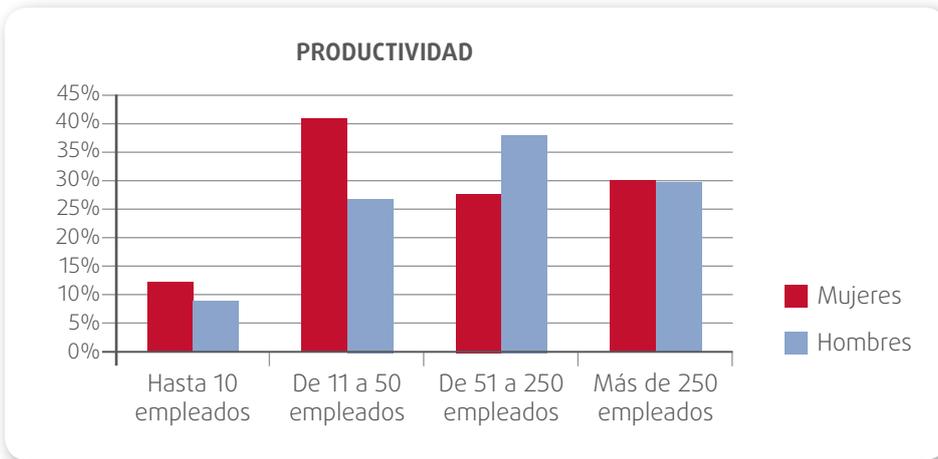
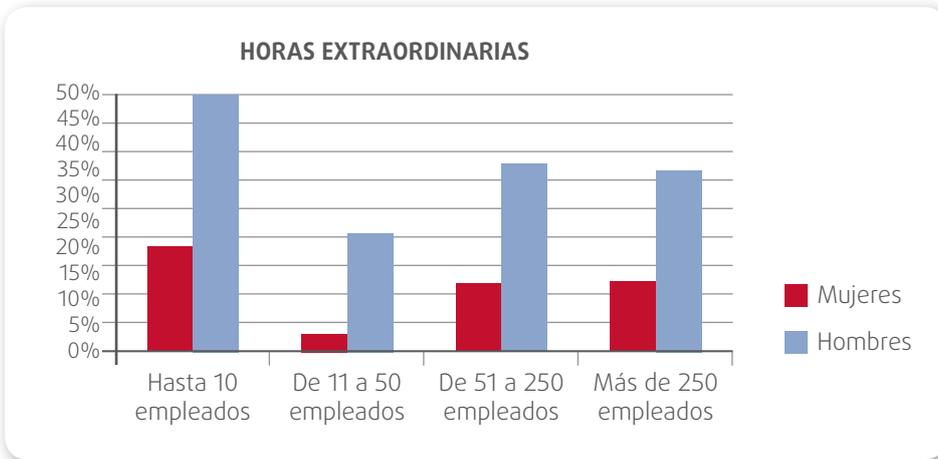
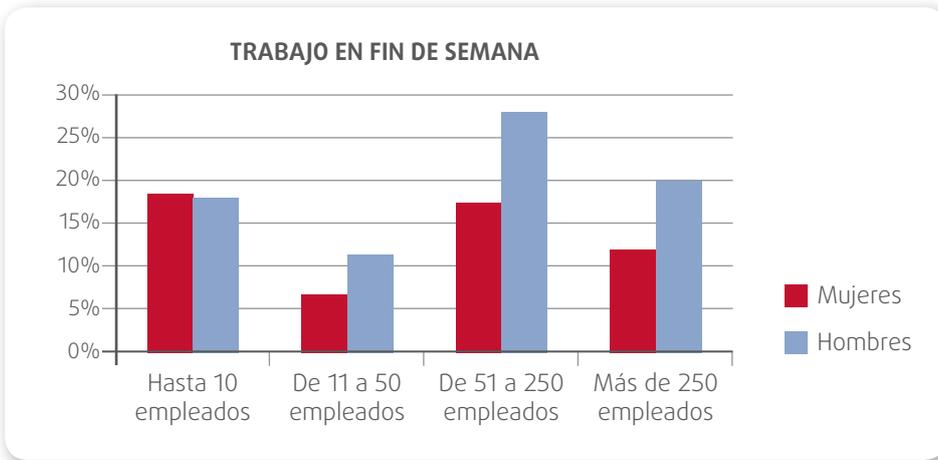
Realizando el cruce de estas variables con el sexo y el tamaño de la empresa, el resultado es el siguiente:

- El 68% de las mujeres y el 78% de los hombres cobran **complemento de antigüedad**, esta diferencia se acentúa al tomar en consideración el tamaño de la empresa, principalmente entre las mujeres. El 31% de las mujeres que trabajan en empresas de hasta 10 empleados lo reciben, porcentaje que aumenta al 76% en las empresas de más de 250 empleadores.



- ▶ El **complemento de nocturnidad** es percibido por el 29% de las personas, existiendo una diferencia de 18 puntos porcentuales entre mujeres y hombres. Los hombres duplican porcentualmente a las mujeres en cuanto a este complemento con independencia del tamaño de la empresa.
- ▶ El **complemento de fin de semana** es el que concentra un porcentaje más bajo, solo es recibido por el 17%, siendo un poco más elevado entre los hombres (21%). Este complemento se caracteriza por ser "pagado" por empresas pequeñas, así el 19% de las mujeres que trabajan en empresas de hasta 10 empleados lo reciben, los hombres (28%) en las empresas de 51 a 250 trabajadores.

- ▶ El 23% tienen **complemento por la realización de horas extraordinarias**. En este complemento la diferencia porcentual entre mujeres y hombres es de 23 puntos a favor de ellos. Aún cuando todas las empresas pagan este complemento, es en las pequeñas en las que se hace en mayor medida, siendo las diferencias muy marcadas según el sexo. Así, el 19% de mujeres que trabajan en empresas de hasta 10 empleados perciben dicho complemento frente al 50% de los hombres.
- ▶ El 30% ha declarado percibir **complemento de productividad**, complemento que es similar entre mujeres y hombres. En este complemento el tamaño de la empresa es significativo en cuanto a su percepción.



Las mujeres cobran este complemento en todas las empresas, pero el porcentaje más elevado corresponde a las empresas de 11 a 50 empleados, 14 puntos por encima de los hombres. En el caso de los hombres la categoría de empresas en las que cobran este complemento de forma más elevada corresponde a 51 a 250 empleados.

Las personas que han contestado a este cuestionario también han manifestado que perciben otros complementos ligados a horas de presencia y a la realización de jornadas especiales.

En el caso de realizar horas extraordinarias, se ha preguntado a las personas encuestadas por el modelo de compensación existente en su empresa. **El pago de las horas por encima de las horas normales** es sistema habitual según 32%. Con excepción de las empresas entre 11 y 50 empleados, esta compensación es recibida en mayor proporción por los hombres respecto de las mujeres.

La compensación en parte de dinero, en parte con tiempo no trabajado es recibida por un 15%, teniendo los hombres porcentajes superiores a las mujeres en los distintos tamaños de empresas (no se han registrado opiniones de mujeres en empresa de hasta 10 empleados).

En las otras formas de compensación contempladas: pago de horas extraordinarias como si fuesen horas normales y compensación en tiempo no trabajado son las mujeres quienes las reciben de forma mayoritaria en todos los tipos de empresa.

Aún cuando la muestra no es representativa, no deja de ser llamativo ver que los hombres reciben una compensación superior por la realización de horas extraordinarias, o bien pueden combinar la compensación entre dinero y tiempo, mientras que las mujeres reciben una compensación menor (las horas extraordinarias las cobran como horas normales) o reciben tiempo de descanso. Esta última posibilidad no es negativa si es una opción a la que se han acogido las mujeres.

En el cuestionario se incluyó un apartado relativo a complementos que también se pueden pactar por convenio colectivo:

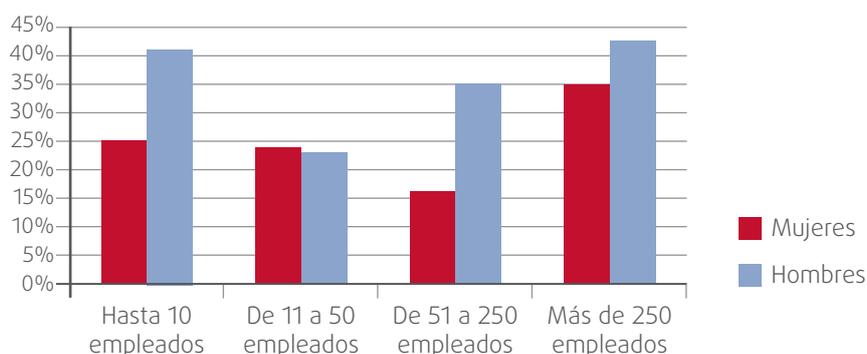
- **Complemento cantidad/calidad de trabajo:** aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad.
- **Complemento puesto de trabajo:** complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio.

En este mismo apartado se incluyeron los complementos voluntarios personales, es decir, aquel complemento establecido voluntariamente por la empresa.

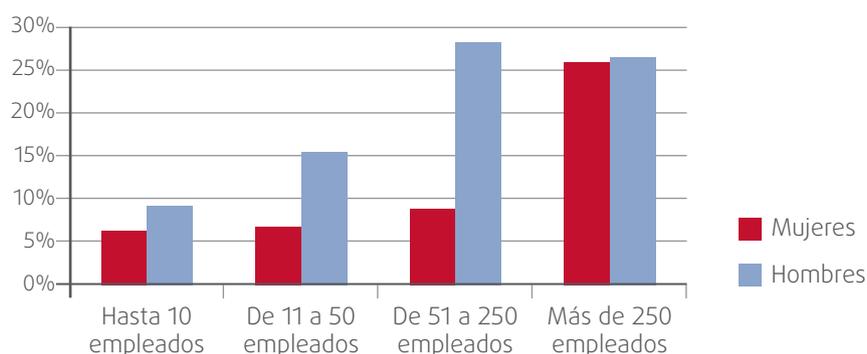
Entre las personas que han contestado a la encuesta, son los hombres quienes reconocen percibirlos principalmente; a pesar que las diferencias no son muy marcadas entre mujeres y hombres.

Tanto mujeres como hombres reconocen la existencia de estos complementos con independencia del tamaño de empresa en la que trabajen.

PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS POR ENCIMA DE LAS HORAS NORMALES



COMPLEMENTO CANTIDAD / CALIDAD DE TRABAJO



El complemento de cantidad/calidad de trabajo es el que tiene una diferencia más amplia (5%) entre hombres y mujeres. Esta diferencia se amplía en las empresas de 11 a 50 empleados y de 51 a 250 empleados, en las que los hombres duplican a las mujeres en la percepción de este complemento.

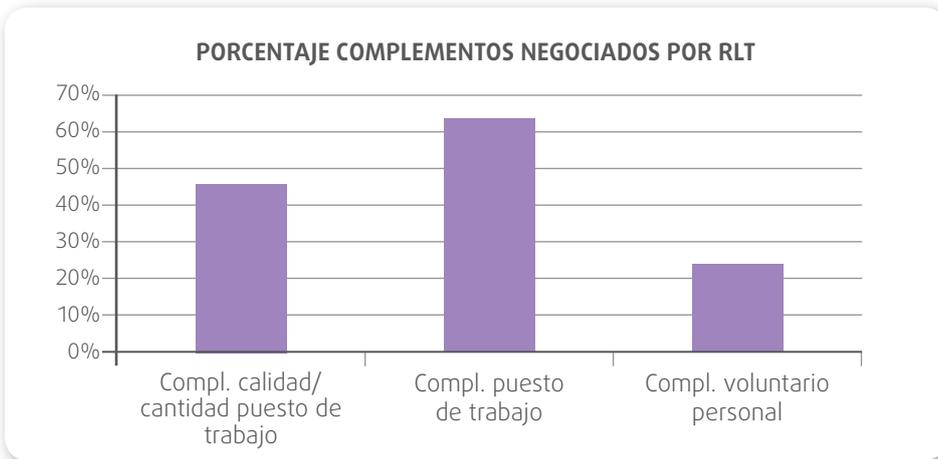
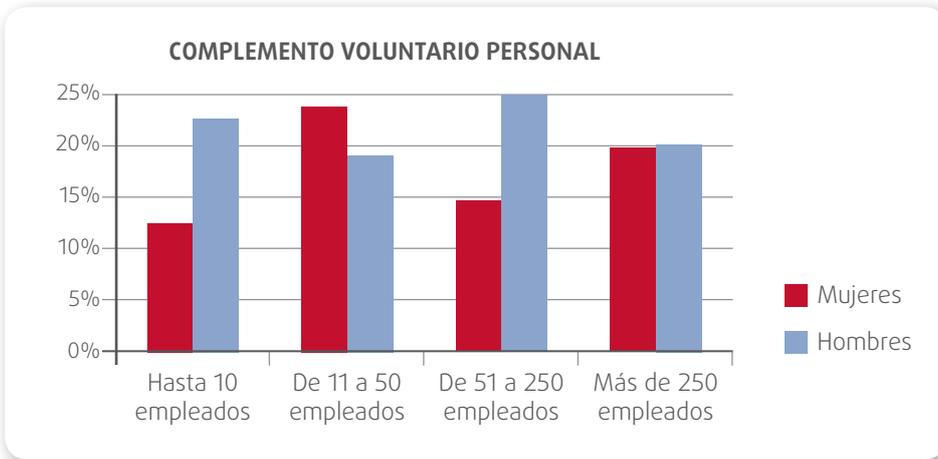
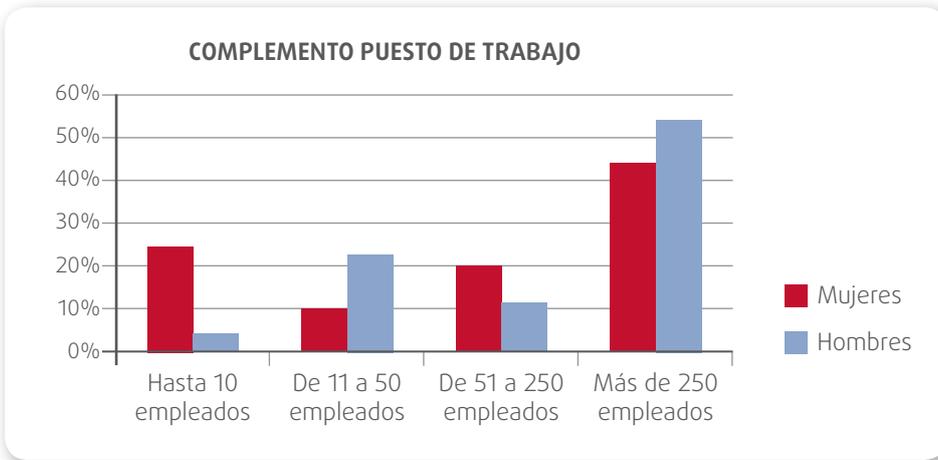
En el complemento de puesto de trabajo, la diferencia es menor entre hombres y mujeres en términos porcentuales. No obstante, este complemento es percibido en gran medida (25%) por las mujeres que trabajan en empresas de hasta 10 trabajadores.

El complemento voluntario personal es percibido por igual entre mujeres y hombres en las empresas de más de 250 empleados. Con la excepción de las em-

presas de 11 a 50 empleados, son los hombres quienes reciben principalmente este tipo de complemento.

Todos estos complementos han sido negociados por la representación legal de los empleados (RLT) y en función del género de las personas que los reciben, son principalmente hombres.

A la vista de los resultados obtenidos tras el análisis de los cuestionarios, si existen diferencias en la percepción de los complementos entre mujeres y hombres; esto viene a ratificar la hipótesis de partida según la cual los complementos si tienen un peso específico en la brecha, por lo tanto actuando sobre ellos, se estaría interviniendo en la erradicación de la brecha.



Percepción de la brecha salarial de las personas responsables de acción sindical

Uno de los espacios desde los cuales se puede abordar cualquier desigualdad en el mundo laboral, incluida la desigualdad salarial, es el diálogo social y la negociación colectiva. En base a ello se ha procedido a entrevistar a las personas responsables de acción sindical de las comunidades autónomas y federaciones que conforman la CSCCOO. Los objetivos planteados ante esta acción eran los siguientes:

- Valorar la percepción sobre la brecha salarial y el grado de sensibilidad ante esta situación que tienen las personas responsables de la acción sindical dentro de la organización.
- Detectar los conocimientos sobre igualdad de oportunidades de estas personas ante la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de negociación, en base a la LOIMH.
- Visibilizar el impacto de la brecha salarial y, por lo tanto, la necesidad de implementar medidas en la negociación colectiva tendentes a erradicarla.

El contenido de las entrevistas se concentró en diversos aspectos, todos ellos vinculados con la percepción, detección e interpretación de la brecha, así como de las herramientas y estrategias diseñadas para intervenir en su erradicación.

Al hablar de desigualdad salarial hay que señalar que ésta es fruto de factores *a priori* y factores *a posteriori*. Los factores *a priori* tienen que ver con la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género, que actúan globalmente y recortan las oportunidades concretas de las mujeres en todos los órdenes de la vida. Entre estos mecanismos que actúan configurando barreras y levantando obstáculos están los estereotipos de género, los roles de género y la pervivencia de la división sexual del trabajo.

Los factores *a posteriori* tienen que ver con la ubicación ya determinada de cada trabajadora en su puesto de trabajo. En las respuestas obtenidas se hace referencia, de forma indirecta, a estos tipos de factores.

Brecha salarial como discriminación o desigualdad histórica

Todas las personas que han contestado la entrevista, coinciden en afirmar que la brecha salarial es una discriminación por razón de género, discriminación que se alimenta de distintas realidades que todas tienen que ver con el sexo. En un primer momento fueron las normas sociales que negaban la actividad de la mujer fuera del ámbito familiar; superada esa fase hoy, a pesar de un alto nivel de capacitación, se mantienen inercias culturales discriminatorias... (sectores masculinizados –construcción, industria, ejército,...– y en categorías de dirección, muchas empresas han pa-

sado “de padres” a “hijos” tradicionalmente... y aún lo siguen haciendo...) y otras inercias, no superadas, respecto de la asunción de una mayor responsabilidad femenina en las ocupaciones familiares (que influyen, sin duda, en un detrimento de la promoción laboral).

Aunque en algunas declaraciones se percibe la prevalencia de los factores *a priori* “*en la actualidad, no hay factores objetivos que expliquen la brecha salarial, ya que si comparamos la educación, la experiencia, el sector, la posición ocupacional en el ámbito en el que se trabaja, las mujeres tienen una capacidad que está incluso por encima de la de los hombres*”.

La pervivencia hoy en día de esta discriminación también encuentra una explicación en el mismo proceso de negociación, debido que “*la Negociación Colectiva durante muchos años discriminó a la mujer incrementando los convenios con diferentes criterios para hombres que para mujeres. Ello ha supuesto una tardanza en avanzar en igualdad de derechos*”.

En las distintas opiniones recogidas se apunta que “*el impacto que tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad*”.

Valoración de la Ley de Igualdad

Una fórmula para avanzar en esa igualdad de derechos fue la aprobación de la Ley 3/2007 que contempla la implantación de acciones positivas y/o planes de igualdad en las empresas. La opinión generalizada es que la Ley de Igualdad es una herramienta a aplicar ante cualquier tipo de discriminación. El problema surge a la hora de ponerla en marcha, ni el sindicato a través de sus representantes, ni la propia Inspección de Trabajo, han sido capaces de ponerla en práctica de forma integral. Tan solo se han incluido cláusulas genéricas en los convenios colectivos por parte de las comisiones de negociación, y alguna campaña de la Inspección de Trabajo con las empresas de más de 250 trabajadores. También se resalta que establecer la obligatoriedad a partir de 250 personas en plantilla es una exageración. (Suecia a partir de 25, Francia y Bélgica a partir de 50...)

Una idea que se desprende de todas las opiniones recabadas es que la intervención en cuanto a igualdad únicamente se puede realizar en grandes empresas y mediante los planes de igualdad. En el propio proceso negociador, se ignora una obligación general para todas las empresas como es la inclusión de medidas de acción positiva: “*no se contemplan tampoco medidas en los convenios colectivos especialmente los sectoriales*”.

Existe consenso a la hora de considerar como un aspecto negativo la falta de desarrollo y seguimiento de la ley, de la misma forma que se considera que la eliminación del Ministerio de Igualdad y su unificación con el de Sanidad y Asuntos Sociales supuso un

serio freno a su eficacia, y que hoy, sea un hombre quien esté al frente de estas cuestiones no deja de ser sintomático.

De forma amplia se recuerda que las políticas de igualdad no dejan de ser políticas activas y como tal, son un asunto económico que necesita presupuesto y no políticas de recortes.

Enfoque de la brecha

Tal y como se ha recogido en diversas publicaciones, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres varía en función del enfoque de análisis elegido: salario mujer/hombre, salario hombre/mujer. Aunque la brecha es la misma en términos cuantitativos (euros), en términos cualitativos la brecha varía, lo que modifica la percepción y gravedad del problema. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad si se expresa en términos de salario de hombres respecto al salario de mujeres: el objetivo es que el salario femenino aumente y se equipare al masculino. La elección de este enfoque no es fruto del azar sino que se debe a que este enfoque lleva intrínseca una connotación reivindicativa, mientras que el enfoque salario mujer/hombre conlleva aceptación.

Posibles causas de una menor retribución

Al ser preguntados sobre las posibles causas por las cuales una mujer percibe una retribución menor que un hombre, surge de nuevo la interrelación de los factores a priori y a posteriori en el ámbito laboral. Así se apunta que *la segregación ocupacional que existe en el mercado de trabajo, la menor remuneración, en muchos casos se debe al sesgo de género con que se valoran algunas profesiones feminizadas.*

Entre las opiniones expresadas se aprecia como persisten determinadas creencias sobre la elección de las mujeres en el mercado laboral, entre ellas la opción del trabajo a tiempo parcial como principal opción o la asunción de los cuidados:

“Las empresas han venido contratando mayoritariamente a hombres, éstos han ido generando antigüedad y pluses, así como promocionando a puestos de responsabilidad mientras que las mujeres, han encontrado más obstáculos a la hora de promocionarse, formarse, etc”.

“Un factor relevante, quizá, sea la división del trabajo. El sentimiento general de que el trabajo de la mujer es de menor valor, parcial, eventual, debido a las responsabilidades y obligaciones familiares, provoca que la mujer sea la que trabaje menor número de horas; en ocasiones las empresas hacen un mal uso de los tipos de contratación, perjudicando de esta forma a los trabajadores en general y a las mujeres en particular”.

“Promoción interna asociada a una dedicación plena a la empresa, condición a la que las mujeres responden en menor medida, el resultado es que las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, con mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración y de no ser designadas para puestos de responsabilidad”.

Estas afirmaciones no se ajustan del todo a lo expresado por las mujeres, cuando el 61% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial manifiestan hacerlo de forma involuntaria, y preferirían trabajar a tiempo completo.

Otro factor y que tiene una importancia fundamental es la ausencia de mujeres en la mayoría de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. Esta situación conlleva la falta de plantear en dicha comisiones medidas o acciones positivas dentro de los convenios en materia de contratación, promoción interna, formación ligada a la promoción etc.

Medidas encaminadas a erradicar la menor retribución

Existen ejemplos de medidas que permiten eliminar o minimizar estas causas, es el caso de la federación de Agroalimentaria en subsectores bastante feminizados, se cambiaron los criterios en todos los convenios de los Manipulados de Tomate, Agrios y Frutas y Hortalizas, las comisiones negociadoras están compuestas mayoritariamente por mujeres desde hace bastantes años, se ha mantenido el criterio mínimo de proporcionalidad dentro de cada uno de los sectores (se cambió la composición anteriormente desproporcionada en favor de los hombres).

Otras medidas pasan por:

- Garantizar la aplicación de la legislación, fomentando la corresponsabilidad en la vida familiar de una manera más eficaz, de forma que contribuya a la igualdad de oportunidades.
- Eliminar la antigüedad como criterio de valoración en los procesos de promoción interna.
- En los convenios sectoriales marcar el calendario para la negociación y elaboración de planes de igualdad en las empresas obligadas por la ley o por el mismo convenio.
- Establecer la obligatoriedad de planes de igualdad en las empresas de más de 150 personas en plantilla.
- Constituir la comisión de igualdad para la elaboración y seguimiento del plan de igualdad.
- Señalar objetivos generales y específicos de los planes de igualdad sectoriales

Sesgos profesionales

Cuando se habla de sesgo profesional, se hace referencia a la posible permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género. Estos mecanismos son los estereotipos de género, los roles de género y la pervivencia de la división sexual del trabajo, fenómenos que provocan dificultades para las mujeres en el mercado laboral; estas dificultades se ven agravadas cuando estos fenómenos se interrelacionan.

Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, y que pueden contribuir, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha por los chicos y las chicas. Tales decisiones se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas. La segregación por género sigue siendo brutal, sigue habiendo muy pocas mujeres que entran en la formación de ciclos industriales, cuando los procesos en la industria han cambiado radicalmente y no tienen nada que ver con lo que eran hace unos años.

En las empresas se pide capacidad de adaptación a los cambios en los puestos de trabajo y a la vez se reclama una formación muy específica, algo está fallando y estos fallos tienen una repercusión muy negativa en el empleo de las mujeres, en su capacidad de promoción y como consecuencia en su retribución salarial.

Otro factor determinante es la injusta invisibilidad de la capacidad de las mujeres para desarrollar cualquier trabajo. Aquí entran en juego los orientadores laborales de los servicios públicos de empleo.

En estas opiniones hay lugar para el autoanálisis y afirmar que *“es importante observar las carencias internas que nosotros como sindicato también tenemos y avanzar en su eliminación para poder influenciar en la sociedad de manera más determinante”*.

Acciones para minimizar la influencia del sesgo profesional en la remuneración

La existencia de ese sesgo profesional ha generado la consideración que los sectores productivos feminizados están peor remunerados que los sectores masculinizados. Desde la acción sindical se están planteando acciones destinadas a erradicar esta situación, aunque quede también mucho camino por recorrer. Las dificultades de los procesos de negociación colectiva (y más estos últimos 7-8 años) han hecho que demasiadas veces se atienda lo urgente dejando de lado lo importante.

Desde CC.OO. siempre se ha hecho mucha incidencia en llevar medidas de acción positiva a la negociación colectiva, hay que ser conscientes que estas no siempre se han defendido como reivindicaciones centrales en un proceso de negociación.

La acción sindical enfocada a la negociación colectiva, cuando elabora las plataformas reivindicativas,

debe pasar por el filtro de la igualdad. La incorporación de cláusulas en las plataformas de los convenios que erradiquen la discriminación, “casi” debe ser una obligación. Es raro que en un convenio sectorial esto no se produzca. Sin embargo en muchos convenios de empresa (realizados con mucha menor tutela sindical) es más corriente que no introduzcan artículos de igualdad, no discriminación o conciliación.

Otra cuestión es lo que ocurre con estas reivindicaciones en el transcurso de la negociación. La tendencia es a considerarlos imprescindibles, se renuncia a ello en las primeras reuniones; una fórmula para evitar esto pasa por una composición igualitaria de la mesa (% de hombres y mujeres).

Los complementos en la brecha salarial y medidas correctoras

Para poder adoptar medidas que erradiquen la brecha, es necesario conocer no sólo las causas sino también los factores. Así, realizando una descomposición de los salarios se pone de relieve que los complementos vienen a explicar casi el 50% de dicha brecha, las personas que han participado aportando sus opiniones consideran que existe esa discriminación en los complementos salariales, si bien es verdad que se está trabajando para eliminarlos. En este ámbito se está en los factores a posteriori. Los pluses pueden ser concedidos de forma arbitraria, pueden ir ligados a unos requisitos personalistas, variables e inmotivados, cuyo efecto es una menor percepción por parte de las mujeres.

Los complementos salariales son elementos decisivos en las diferencias salariales. En la composición del salario bruto anual, lo percibido por pagas extraordinarias, dispara la diferencia. Los hombres reciben complementos salariales a cambio de una gran disponibilidad o dedicación a la empresa, mientras las mujeres siguen dedicadas en una parte importante al cuidado de hijos e hijas, de otros familiares y de las tareas del hogar. También ocurre que no son seleccionadas para puestos de gran disponibilidad al servicio de la empresa, porque en el conjunto de la sociedad pesa la idea que una mujer antepone su vida familiar a la laboral.

A veces se fijan conceptos variables que no tienen que ver con el puesto de trabajo ni con las características profesionales de la persona empleada, si no que son complementos vinculados o bien a los resultados de la empresa o al cumplimiento de ciertos objetivos. El abono de estas cantidades no suele ser lineal, si no porcentual en relación al salario que se percibe, aunque todas las personas trabajadoras aporten por igual, cada una en su cometido, a que esos buenos resultados se produzcan o esos objetivos se cumplan. Teniendo en cuenta que, las mujeres, en general, se concentran en categorías inferiores y eso tiene un reflejo en sus retribuciones, por esa vía, también se agranda la brecha.

Otros complementos, obedecen a valoraciones individuales de la persona trabajadora por parte de la

empresa, y eso introduce una cierta discrecionalidad en el pago de los mismos. Además los complementos *ad personam*, que no dejan de ser un concepto ambiguo, en muchos casos sin regular, que la mayoría de las veces obedece a un complemento salarial de mejora de convenio, y se acuerda de forma individualizada y/o a criterio empresarial.

Esto unido a la falta de transparencia en la política retributiva en las empresas hace que en el ámbito de la negociación colectiva sea complejo abordar la brecha salarial y que en los planes de igualdad que no se ha sido posible abordar este problema por la negativa empresarial.

Los trabajos que requieren esfuerzo físico, que suelen desempeñar los hombres, a menudo reciben una valoración más favorable que otros trabajos realizados por mujeres. La antigüedad es otro de los complementos que marcan la diferencia al incorporarse más tarde las mujeres al mercado laboral.

Sin haber realizado un estudio exhaustivo sobre los complementos si es posible ver que complementos como dedicación, disponibilidad, penosidad, horas extras, complemento de puesto de trabajo, son conceptos salariales que pueden contribuir en el aumento de la brecha salarial.

Una forma de corregir el impacto de los complementos sobre la retribución de las mujeres pasa por fomentar la corresponsabilidad familiar en los convenios, estableciendo cláusulas de promoción interna que impidan la discriminación por razón de disponibilidad o flexibilidad, potenciando la formación y la capacitación de la personas... Se podría resumir en plantear convenios desde la igualdad.

La promoción como factor central en la brecha

Se han apuntado diferentes causas sobre la brecha: antigüedad, clasificación profesional, conciliación, roles de género... una más es la promoción. Realizando un rastreo entre un reducido grupo de convenios, se detecta que para la promoción pesan aspectos como la antigüedad, la valoración de la titulación que posee la persona candidata, el historial profesional, la valoración de los mandos. Todos ellos son méritos aparentemente ambiguos pero que pueden esconder prácticas discriminatorias dado que las valoraciones son subjetivas; ante esto se hace necesario establecer mecanismos de corrección que eliminen esa subjetividad.

Los planes de igualdad

Una herramienta que contribuye a corregir este tipo de fenómenos son los planes de igualdad, su implantación en las empresas para por un impulso desde la acción sindical.

Este trabajo tiene diferentes vertientes:

- **La formación:** formación sindical para delegadas y delegados dos cursos; el 1º sobre el principios

de igualdad, qué es la discriminación por razón de género, las consecuencias que tiene en el ámbito social y laboral, o que son las acciones positivas.

El 2º está orientado en concreto a los planes de igualdad dentro de las empresas.

Pero como todo ha de ser transversal, en los cursos de relaciones laborales, de negociación colectiva o de Seguridad social, se refuerzan estas cuestiones.

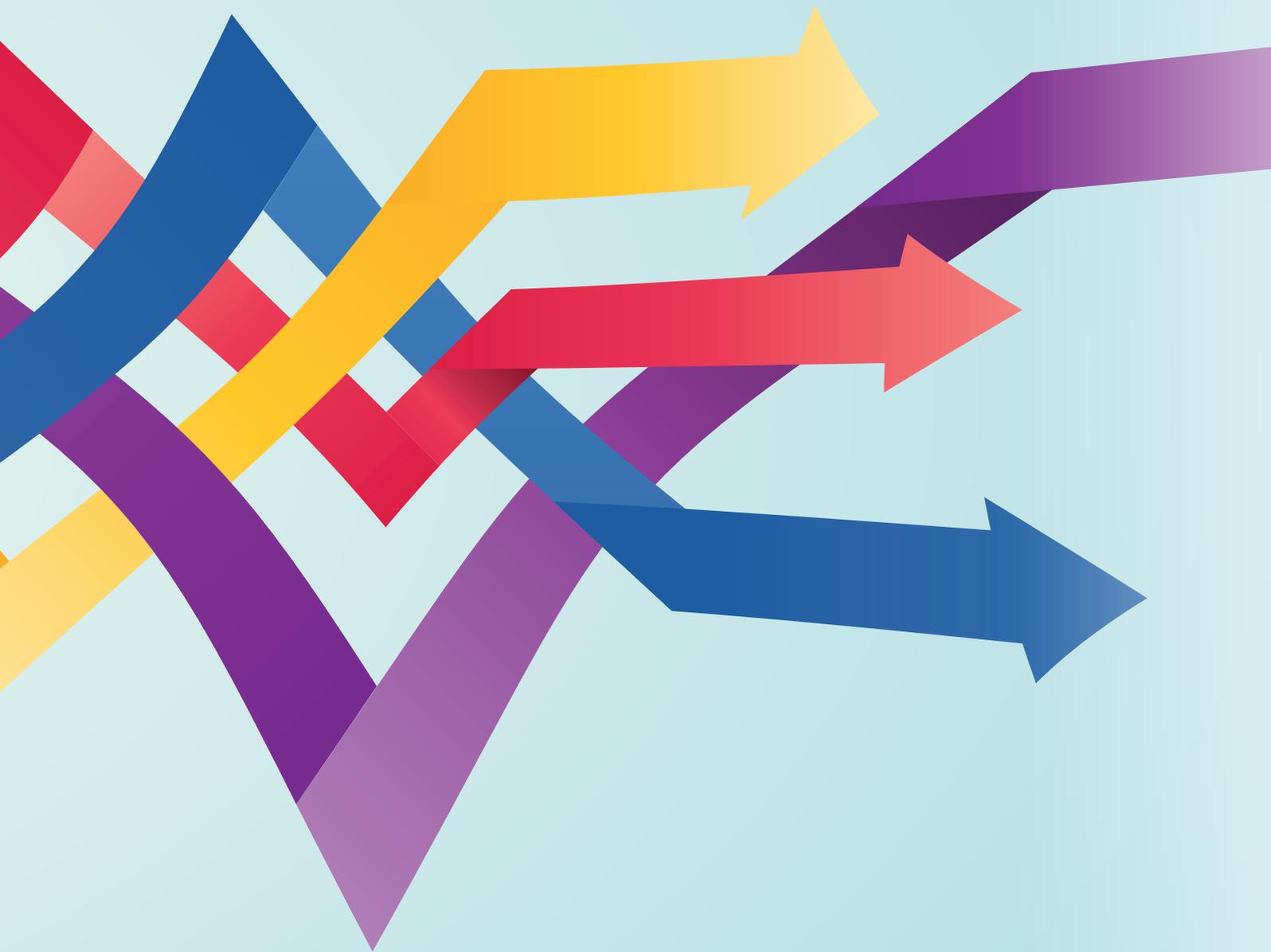
En los cursos de negociación colectiva se hace una extensa referencia a los aspectos que tanto el E.T. como la Ley de igualdad o la Ley de prevención de riesgos laborales remiten a la negociación colectiva para su desarrollo desde el punto de vista de género, eso lo considero fundamental, porque la igualdad como principio se acepta sin fisuras, pero cuando la igualdad hay que traducirla a prácticas concretas, en acciones en medidas, se siguen encontrando enormes resistencias.

- **Medidas de acción positiva:** Las medida de acción positiva no siempre se ven y se aceptan como mecanismos necesarios para garantizar la igualdad o como mecanismos garantes de la misma, si no como medidas que favorecen a las mujeres, es prioritario romper esos esquemas.

- **Mesas de negociación:** Reforzando y fomentando la presencia de las mujeres en las mesas de negociación; actualmente ronda el 28%. Es necesario alcanzar un equilibrio entre hombres y mujeres.

Proponiendo en las mesas negociadoras de los convenios sectoriales la inclusión del Plan de Igualdad en empresas con menos plantilla de la que establece la Ley (250).

- **Haciendo pedagogía con los diagnósticos** para que se vean las diferencia e intentando conseguir estructuras estables para que los planes, una vez firmados se pongan en marcha y sean evaluados correctamente.



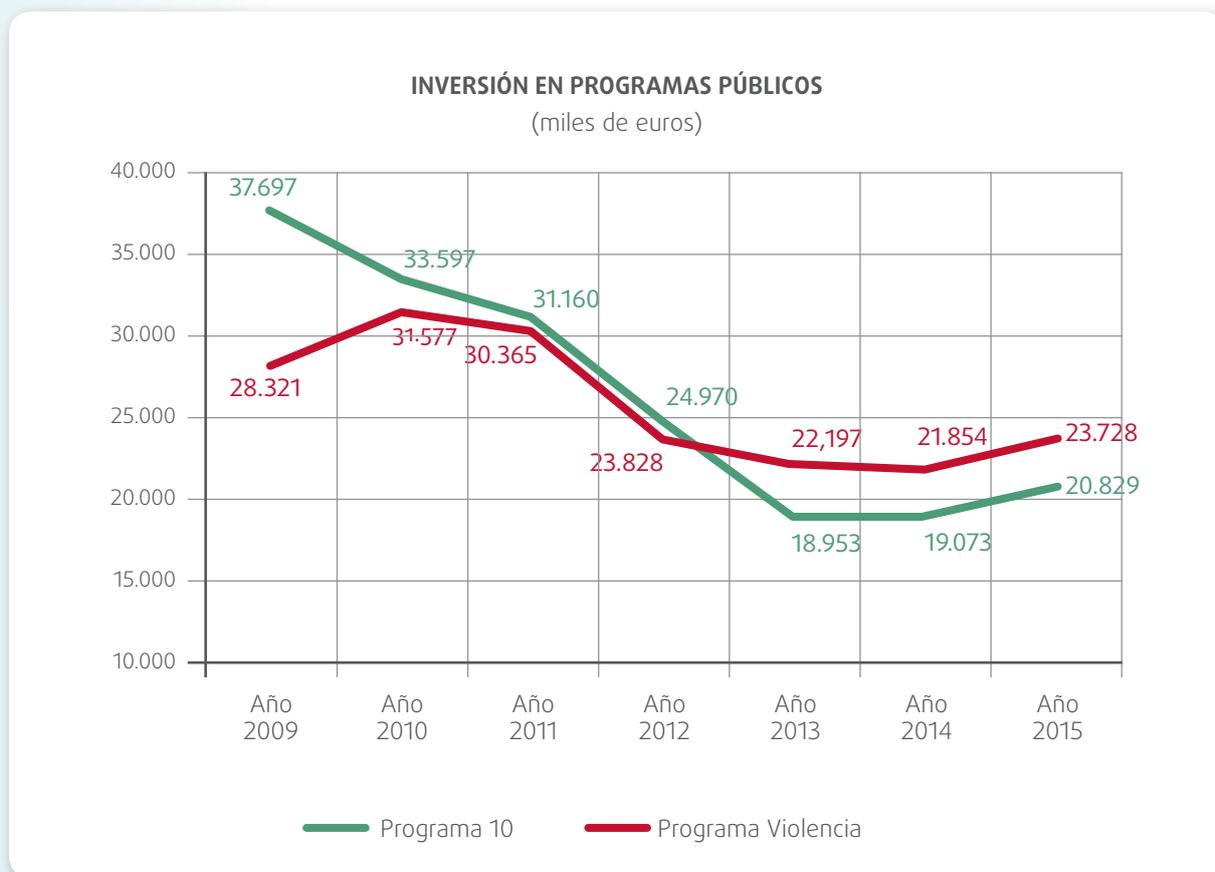
CONCLUSIONES

La menor retribución percibida por las mujeres es resultado de un conjunto factores “a priori” y “a posteriori”. Son los factores a priori los que caracterizan las condiciones de acceso a la actividad laboral y por lo tanto el salario a percibir y son los factores de discriminación a posteriori o lo que se entiende por discriminación salarial de género en el puesto de trabajo.

Estereotipos de género por parte de las empresas en la contratación, orientación académica diferenciada por sexo, ausencia de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de criaturas y personas dependientes, tipo de jornada, segregación del mercado de trabajo, persistencia de la división sexual del trabajo, mentalidad tradicional que aún mantiene como complementario el salario de la mujer, factores que operan “a priori” suponen una desigual inserción en el mercado de trabajo y por tanto la desigualdad salarial.

La crisis, los recortes producidos en los sistemas de dependencia, educación, sanidad, la ausencia de políticas destinadas a la corresponsabilidad, junto con las diferentes reformas laborales han incrementado la brecha salarial en España, debido principalmente a que las mujeres se han visto obligadas a reducir su tiempo de trabajo y, por lo, tanto su remuneración cuando no el abandono del puesto de trabajo al recaer en las familias, y dentro de ellas en las mujeres, responsabilidades que debían ser atendidas por el Estado.

Así mismo año tras año se han ido produciendo importantes recortes en los programas públicos de Igualdad de Oportunidades lo que ha repercutido directamente en que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres haya sido relegada de la agenda política creciendo las desigualdades existentes que a su vez influyen de manera directa en un incremento de la brecha salarial²⁴ tal y como muestra el cuadro:



24. Elaboración propia en base a Presupuestos generales del Estado.

Resulta imprescindible resituar la Igualdad de Oportunidades en la agenda política con el fin de incidir en los factores estructurales y “a priori” del mercado laboral que causan la desigualdad salarial a través de actuaciones públicas como:

- ▶ 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.
- ▶ El papel de la inspección de trabajo debe ser más relevante en la eliminación de la brecha salarial, y ello pasa por el incremento de formación en políticas de igualdad a las personas que conforman la Inspección laboral, junto con mayores recursos para que la Inspección pueda incrementar las actuaciones programadas en material de brecha salarial y de vigilancia del principio de igualdad. Así mismo la Inspección de Trabajo debe reforzar mejorar los mecanismos de control de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación
- ▶ Abordar el fenómeno de la economía sumergida en sectores típicamente feminizados como puede ser el empleo en el hogar, hostelería, comercio.
- ▶ 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.
- ▶ 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.

Estas propuestas necesariamente deben ponerse en práctica a través del diálogo social con los interlocutores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas. Mejorar la inserción laboral de las mejores es una de las claves de para eliminar la brecha salarial.

A través de la acción sindical que la CSCCOO realiza día a día en las empresas se han identificado los siguientes factores “a posteriori” o lo que se entiende por discriminación salarial de género en el puesto de trabajo:

- Desigual valoración de las tareas equivalentes que realizan los hombres y las mujeres con tendencia a la desvaloración de lo femenino o realizado por las mujeres.
- Sistemas de retribución arbitrarios, indefinidos, no negociados con la representación sindical (pluses, primas, complementos salariales, beneficios sociales...) y que carecen de la suficiente transparencia. Descomponiendo el salario, los complementos explican aproximadamente el 50% de la brecha salarial.
- Sistemas de promoción discrecionales por parte de la empresa o condicionados a exigencias de disponibilidad que, de hecho, impiden a las mujeres el acceso a la promoción profesional.
- Menor acceso a la formación en las empresas por parte de las mujeres, lo que dificulta su promoción y la presencia en puestos dónde están subrepresentadas.
- Establecimiento de permisos y licencias dirigidos exclusivamente a las mujeres que impiden la corresponsabilidad y generan efectos perversos sobre la retribución de las mujeres.
- Horarios de trabajo incompatibles con la vida laboral, personal y familiar.
- Pervivencia de prejuicios y estereotipos sexistas en las empresas que perjudican las posibilidades de la contratación, acceso a la formación y promoción de las mujeres.

CCOO ha reforzado su compromiso con la Igualdad de Oportunidades a través de la incorporación de la transversalidad en todas las políticas de acción sindical y especialmente en la negociación colectiva debido al impacto que esta tiene sobre las condiciones laborales de las mujeres.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres supuso un hito en el avance de las políticas de Igualdad de Oportunidades en España, y desde el punto de vista laboral abrió excelentes posibilidades para combatir la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo dotando un papel imprescindible a la negociación colectiva a través de los Planes de Igualdad.

A pesar de tener un marco normativo adecuado, las personas responsables de la negociación colectiva en los diferentes ámbitos territoriales y federales, encuentran en el día a día numerosas dificultades para la negociación de acciones positivas y planes de igualdad en las empresas o en los convenios colectivos y sobre las que destacamos:

- La exención de la obligatoriedad de negociar planes de Igualdad en las empresas con una plantilla inferior a 250 personas lo que repercute en una escasa implementación de la Ley debido a que principalmente el tejido productivo español lo componen pequeñas y medianas empresas (PYMES), salvo que el convenio de referencia lo mandate.
- Resistencias por parte de la patronal a introducir medidas de igualdad o planes de igualdad en los convenios colectivos sectoriales, hecho que incide en la no aplicación de las políticas de igualdad en las PYMES afectas a la aplicación del convenio sectorial.
- Estas resistencias provocan que en muchas ocasiones no se pacten verdaderas acciones positivas en la negociación de los convenios colectivos sino clausulado generalista y poco concreto.
- Las patronales y las empresas son muy reacias a la introducción de acciones positivas en la promoción y en el sistema retributivo al considerar competencias exclusivas de la organización del trabajo estas materias.
- En las PYMES la capacidad contractual del sindicato es menor o en muchos casos inexistente al carecer muchas de ellas de representación sindical, lo que implica la carencia de las políticas de igualdad en ellas.
- Como elemento conyuntural la crisis y las diferentes reformas laborales han supuesto un debilitamiento de la negociación colectiva resultando un frenazo importante en las políticas de igualdad en las empresas.

PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Consideraciones Generales:

La negociación colectiva es una poderosa herramienta para combatir la brecha salarial. La inclusión de las medidas de igualdad en los convenios colectivos o de un plan de igualdad en el ámbito del convenio sectorial o de empresa repercute en buena manera en la eliminación de la brecha salarial a través de la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.

La realización previa del diagnóstico de situación que exige la ley, permitirá tener un conocimiento profundo de la situación de las mujeres en el sector, o la empresa y detectar las desigualdades existentes.

Los factores causantes de la brecha salarial tanto los que se producen a priori en el mercado laboral como los que se producen a posteriori en las empresas, se interrelacionan entre ellos por lo que la implementación de medidas de igualdad y/o planes de igualdad cuyo origen es la negociación colectiva van a operar sobre las discriminaciones existentes en la contratación, clasificación profesional, promoción y formación, retribución o en la ordenación del tiempo de trabajo causantes todos y conjuntamente entre ellos de la brecha salarial.

Para ello es necesario seguir incidiendo en la 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 con independencia del número de personas trabajadoras que mantengan y además de esta obligación, el propio convenio colectivo deberá incluir medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier discriminación que pudiera existir promoviendo el principio de igualdad de oportunidades de tal manera que las mismas serán de aplicación directa a todas las personas objeto de aplicación del convenio colectivo cubriendo de esta manera las posibles lagunas en empresas que bien por tamaño o no presencia de representación sindical pueden tener más problemas a la hora de implementar políticas de igualdad.

Los convenios colectivos incluirán criterios de 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. En los convenios colectivos de empresa se incentivará la realización de planes de igualdad incluso en las empresas de menos de 250 personas trabajadoras ya que voluntariamente pueden realizar un plan de igualdad.

Consideraciones particulares

Las medidas de igualdad en los convenios colectivos al margen de que se traduzcan en un plan de igualdad o no en el propio convenio o trasladadas al plan de igualdad que se realice en la empresa, pueden ser

de diferente índole, en relación a la brecha salarial pero es imprescindible que incidan²⁵:

En materia de contratación:

- ▶ Mejorar la calidad en la contratación, regulando en el convenio colectivo los aspectos que la legislación permite que sean susceptibles de negociación colectiva como la conversión de contratos a tiempo parcial a tiempo completo o los temporales a indefinidos.
- ▶ A igualdad de méritos y cualificación establecer la preferencia de mujeres en la contratación para aquellos puestos, funciones en los que se encuentren subrepresentadas.

En materia retributiva:

- ▶ Suprimir los niveles salariales basados en la edad y la doble escala salarial de carácter permanente.
- ▶ Garantizar un tratamiento equitativo a las personas contratadas a tiempo parcial y con contratos temporales en todo lo relacionado con complementos salariales, beneficios sociales, acceso a la formación y a la promoción.
- ▶ Negociar los complementos salariales, su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, garantizando la objetividad de los mismos²⁶, 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
- ▶ Equiparar la retribución de funciones y tareas equivalentes.
- ▶ Establecimiento de sistemas retributivos transparentes y negociados con la representación sindical.
- ▶ Las comisiones de igualdad sectoriales y de ámbito empresarial tienen que realizar la evaluación de las medidas adoptadas para eliminar la brecha salarial de género, a través de sistemas de indicadores así como detectar posibles discriminaciones.

En materia de clasificación profesional:

- ▶ Eliminación de las denominaciones sexistas en los sistemas de clasificación (grupos, niveles, divisiones funcionales..).
- ▶ 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.
- ▶ Abordar procedimientos con participación de la representación sindical para las reclamaciones individuales en caso de desacuerdo con la asignación de clasificación o en caso discriminación salarial.
- ▶ Inclusión de cláusulas de acción positiva para el acceso de mujeres a puestos, categorías o grupos profesionales en los cuales se encuentren subrepresentadas.

En materia de promoción y formación:

- ▶ 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.
- ▶ Publicitar a toda la plantilla de las promociones a realizar.
- ▶ Establecimiento de cuotas de mujeres en los procesos de promoción.
- ▶ Realización de formación en horario laboral y, si no es posible, las horas de formación que excedan la jornada laboral deberán compensarse con tiempo libre.
- ▶ Establecimiento de un cupo destinado a mujeres en el acceso a formación para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
- ▶ Potenciar que las trabajadoras que se encuentran en situación de excedencia por menores o personas dependientes participen en los procesos de formación que se realicen en

25. Estas medidas deberán también ser incluidas en los Planes de Igualdad en las empresas.

26. A tener en cuenta que los complementos salariales y el mismo salario base son reflejo de los factores a priori que condicionan el acceso de las mujeres a la actividad laboral.

la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.

- ▶ Garantizar que las personas contratadas temporalmente o a tiempo parcial participen en los procesos de formación.
- ▶ Garantizar la participación de la representación legal de los trabajadores de los tribunales de ascenso por capacitación.

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral:

- ▶ Posibilitar horarios flexibles en la entrada y la salida, reduciendo la hora destinada al almuerzo.
- ▶ Establecimiento de bolsas de horas de carácter remunerado o recuperables por las personas trabajadoras para atender necesidades no cubiertas por los permisos legalmente establecidos.
- ▶ 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.

La complejidad de la brecha salarial y sus posibles soluciones exigen además la implicación de los agentes sociales: gobierno, organizaciones sindicales y patronales. En este sentido la CSCCOO ha invertido numerosos recursos en formación sobre Igualdad de Oportunidades para todas las personas que conforman la organización: delegadas y delegados de empresas, representantes sindicales en mesas de negociación y dirigentes sindicales. Aún así las actuaciones deben reforzarse con formación especializada sobre la brecha salarial que permita una correcta detección y corrección de la misma en las empresas.

El conocimiento sobre conceptos específicos claves a la hora de tratar la brecha salarial como la correcta valoración de los puestos de trabajo y su aplicación práctica a la hora de la fijación de los sistemas retributivos, el tratamiento de los complementos salariales desde la perspectiva de género son conceptos que aún no han calado del todo en las mesas de negociación, ya que el sesgo de género sigue estando presente.

Y además de la formación específica es necesaria una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación. Garantizar el equilibrio de género en los equipos de negociación colectiva es crucial, ya que además de los temas generales de la negociación colectiva, se abordan medidas que tienen un alto impacto en las condiciones laborales de las mujeres como la flexibilidad horaria, tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo... cobrando una especial importancia en los sectores masculinizados.

El empoderamiento de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales contribuirá sin duda a eliminar las discriminaciones de género en el mundo del trabajo y por tanto a eliminar la brecha salarial.



BIBLIOGRAFÍA

- Barth, E. (2015): Unemployment and activation policies in Norway. Colección studios/Working Papers. Edición especial (WP-2015-06).
- Becker, Marie et al (coord.): Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine. Le Défenseur des droits. 2013.
http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf
- Cal M^a Luz et al.: *Las desigualdades laborales entre mujeres y hombres en las comunidades autónomas durante la crisis (2008-2013)*. Presentado en XIV jornadas de Economía Crítica. Perspectivas económicas alternativas. Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014.
- Comisión Europea, Dpto. Justicia (2014): Report on Equality between women and men 2014
- Comisión Europea, Dpto. Justicia (2014): Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea.
- Comisión Europea, Dpto. Justicia (2014): A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets. Luxemburgo, 2014.
- Comisiones Obreras (2011): La reforma de las pensiones: Garantía del sistema público. Jubilación más flexible. Más contributivo, más solidario. CCOO.
- Confédération Européenne des Syndicats (2008): Résolution “Réduire l'écart de remuneration entre les homes et les femmes”.
<http://www.etuc.org/>
- Consejo de la Unión Europea (2010): L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne: Indicateurs quantitatifs et qualitatifs.
- Eurofound (2013): Women, men and working conditions in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013.
- Eurofound (2014): Social partners and gender equality in Europe. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014.
- Eurostat: Chiffres clés de l'Europe. Résumé de l'annuaire en ligne d'Eurostat 2013. Colección Pocketbooks.
- EPSU (2013): L'écart salarial entre les homes et les femmes dans les services publics. Noviembre 2013.
- Foubert, Petra (2010): The Gender Pay Gap in Europe from a Legal Perspective. Comision Europea, 2010.
- Fundación 1º de Mayo: Pobreza y trabajadores pobres en España. Colección Informes, nº 106. Madrid, 2014.
- Fundación 1º de Mayo: El mercado de trabajo en España en 2014. Una recuperación insuficiente y precaria. Colección Informes, nº 116. Madrid, 2015.
- Meulders, Danièle et al (2010): L'écart salarial entre les femmes et les homes dans les états membres de l'Union Européenne: indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Rapport de la présidence belge 2010. Institut pour l'égalité des femmes et des homes.
- Meurse Dominique et al: “Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes”. Revue de l'OFCE, 2010/3- nº 114, pag 113-133.
- Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega (2015): Minidatos sobre Noruega.
- Organización Internacional del Trabajo: Informe Mundial sobre salarios 2014/2015. Ginebra, OIT 2015.

- Rivera Domínguez, R. (2012): La pensión de jubilación antes y después de la reforma de la seguridad social: modalidades, requisitos y cuantía. Universidad de Oviedo.
- Secretaría de la Mujer de Andalucía (2015): *Informe 8 de marzo de 2015. Situación laboral de las mujeres andaluzas*.
http://andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc235562_Informe_8_de_marzo_de_2015_-_Trabajando_por_la_igualdad_real.pdf
- Secretaria de la Mujer de Asturias (2015): *Las mujeres en el mercado laboral asturiano. Cuaderno 22*.
http://www.ccooasturias.es/comunes/recursos/4/doc236142_LAS_MUJERES_EN_EL_MERCADO_LABORAL_ASTURIANO_EN_2014.pdf
- Secretaria de la Mujer de Baleares (2015): *Las mujeres y el mercado laboral balear, año 2014*.
http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc236767_LES_DONES_I_EL_MERCAT_LABORAL_BALEAR,_2014._ISSN_2171-8148.pdf
- Secretaria de la Mujer de Castilla y León (2015): *Las mujeres en Castilla y León. Acercamiento a su situación social y laboral*.
http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/doc235602_Las_mujeres_en_Castilla_y_Leon__acercamiento_a_su_situacion_social_y_laboral.pdf
- Secretaría de la Mujer y de Cohesión Social de CCOO de Cataluña (2015): *Informe sobre la situación de las mujeres*.
http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/2015_informe_dones_8_marc_CCOO.pdf
- Secretaria de la Mujer y el Gabinete técnico de CCOO PV (2015): *Situación sociolaboral de las mujeres en el País Valencià*.
http://www.pv.ccoo.es/comunes/recursos/16/doc237904_Situacio_socio-laboral_de_les_dones_al_Pais_Valencia_2014.pdf
- Secretaría de Mujer y Cooperación (2015): *Informe situación socio-laboral de las trabajadoras madrileñas*.
http://pruebas.ccoo.es/comunes/recursos/14/doc236482_Informe_socio_laboral_de_las_trabajadoras_madrilenas,_2015.pdf
- Stan, L. (2013): "Noruega, pionera". *Igualdad de género en los consejos de administración empresariales*. Prospectiva europea. Fundación Ideas. Madrid.
- Stinus Brus de Sala, E: Igualdad de género y mercado laboral en Noruega: avances y retos.
http://www.nottopic.es/images/easyblog_images/418/ArticleElisaStinus.pdf
- Zuazu Bermejo, I (2014): Análisis de las políticas para la Igualdad de Género en la Unión Europea.

CONVENIOS COLECTIVOS

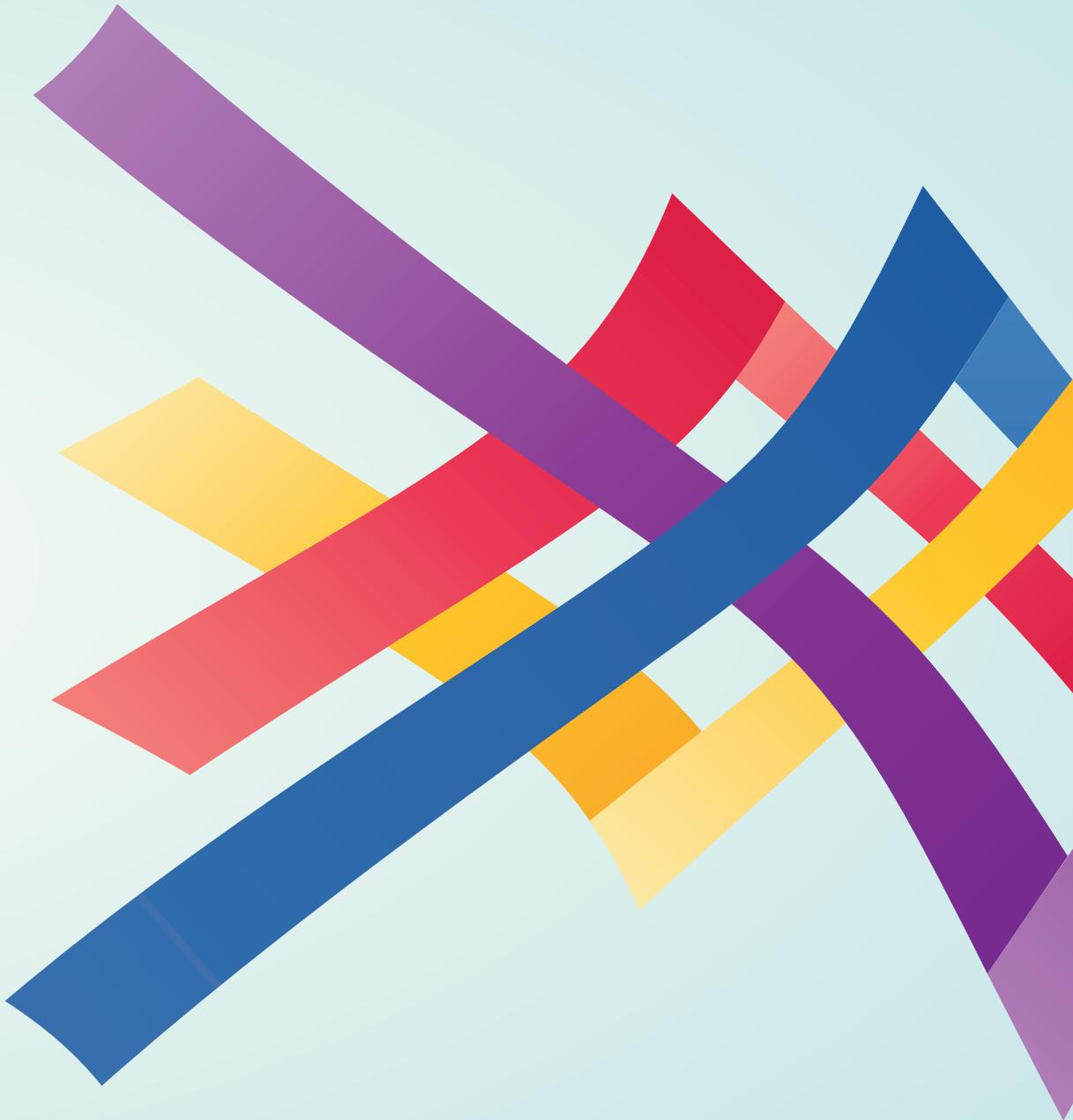
- Convenio colectivo para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las de comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014, 2015 y 2016.
Publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 136 de 5 de junio de 2014.
- I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales. Publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 123 de 23 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón. Publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 202 de 22 de abril de 2013.
- Convenio colectivo estatal de grandes almacenes. Publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 96 de 23 de agosto de 2013.
- Convenio colectivo para subsectores de comercio sin convenio propio para los años 2013-2014. Publicado en el diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, nº 6420 el 18 de julio de 2013.

- Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2010-2013. Publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña, nº 6072 de 22 de febrero de 2012.
- Convenio colectivo de la empresa Daniel Aguiló Panisello S.A (DAPSA), publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Tarragona, nº 139 de 15 de junio de 2013
- Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Palencia para los años 2014, 2015 y 2016. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Palencia, nº 8 de 19 de enero de 2015.
- Convenio colectivo de la empresa SGD La Granja Vidriera S.L. Publicado en el Boletín Oficial del a provincia de Segovia nº 82 el 9 de julio de 2014.
- Convenio Limpieza edificios y locales. Publicado en el boletín Oficial de la Región de Murcia, nº 146 de 26 de junio de 2012.
- Convenio colectivo de Comercio General. Publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, nº 27 el 2 de febrero de 2012.
- Convenio colectivo de la empresa Celulosas de Asturias, S.A. Publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias nº 198, de 26-VIII-2014
- Convenio Colectivo de Sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias para los años 2013 y 2014. Publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias nº 149 de 28 de agosto de 2013.
- Convenio colectivo de ámbito provincial de limpieza de edificios y locales. Publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Alicante, nº 154 el 13 de agosto de 2012.
- Convenio colectivo de ámbito provincial de Comercio y manufacturas de vidrio plano. Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, nº 245 el 26 diciembre 2013.

PLANES DE IGUALDAD

- Salica Alimentos Congelados, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de La Coruña, nº 112 el 14 de junio de 2012.
- Martínez Oriente, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 63 el 14 de marzo de 2012.
- Segur Iberica, SA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 40 el 16 de febrero 2012.
- ASISPA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 47 el 24 de febrero de 2012.
- ZT HOTELS & RESORTS, S.L., publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 75 el 28 de marzo de 2012.
- Empresa Municipal de Transportes de Valencia, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, nº 71 el 23 de marzo de 2012.
- II Plan de igualdad de Atlas España, S.A.U., publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, nº143 el 16de junio de 2012.
- Plan de igualdad de CTAG, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra, nº 179 el 17 de septiembre de 2012.
- Corporación RTVE, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 179 el 27 de septiembre de 2012.
- Plan de igualdad de LOGIFRUIT SL, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº269 el 8 de noviembre de 2012.
- Pla d'Igualtat de l'empresa GIRBAU S.A., publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona el 25 de septiembre de 2012.
- VIZA Automoción, S.A.U. publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra, nº 217 el 12 de noviembre de 2012.
- Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Autobuses urbanos de Valladolid, S.A., publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid, nº 003 el 4 de enero de 2013.

- Plan de igualdad PRIMARK, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 26 el 30 de enero de 2013.
- Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres GA FNAC ESPAÑA, SA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 50 el 27 de febrero de 2013.
- Hotel Puerta Castilla SA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 71 el 23 de marzo de 2013.
- COPCISA, SA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 78 el 1 de abril de 2013.
- Gas Natural Fenosa S.A, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 123 el 23 de mayo de 2013.
- Plan de Igualdad del Centro de Trabajo de Landaben de TRW Automotive España, S.L. publicado en el Boletín Oficial de Navarra, nº 153 el 9 de agosto de 2013.
- Pla d'igualtat de l'empresa Chupa Chups, SAU, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona el 22 de abril de 2013.
- RENFE-OPERADORA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 35 el 10 de febrero de 2014.
- Plan de igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral de TELEFONICA SERVICIOS AUDIOVISUALES SAU, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 47 el 24 de febrero de 2014.
- Plan igualdad de RimobelS.A 2013-2017, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Castellón el 27 de febrero de 2014.
- Plan de Igualdad entre mujeres y hombres Grupo Asegurador Reale, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 75 el 27 de marzo de 2014.
- Plan de igualdad de oportunidades THYSSENKRUPP Elevadores ESPAÑA S.L.U., publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 201 el 19 de agosto de 2014.
- Plan de Igualdad de Cocina Central Magui S.L., publicado en el Boletín Oficial del territorio histórico de Álava, nº 102 el 10 de septiembre de 2014.
- II Plan de igualdad de GRUPO GAMESA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 256 el 22 de octubre de 2014.
- KIABI ESPAÑA KSCE, SA, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 281 el 20 de noviembre de 2014.
- ILITURGITANA DE HIPERMERCADOS, S.L., publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 293 el 04 de diciembre de 2014.
- TUSNTALL TELEVIDA – Plan de igualdad, publicado en el Boletín Oficial del Estado, nº 294 el 05 de diciembre de 2014.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CCOO
confederación sindical
de comisiones obreras

