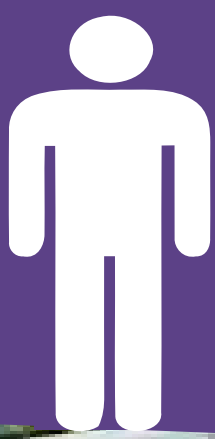


BRECHA SALARIAL: EL PEAJE DE LA DISCRIMINACIÓN

300%



Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Organización y Comunicación de CC00

Madrid, febrero de 2017

ÍNDICE



Introducción.....	5
Las mujeres en el mercado de trabajo	7
Población activa	7
Empleo.....	8
Maternidad y empleo	8
Situación profesional	10
Deciles salariales	12
Participación laboral de las mujeres mayores de 50 años	14
La brecha salarial en España	17
La brecha salarial en 2014.....	17
Dispersión salarial.....	19
Tipo de contrato	20
Tipo de jornada.....	21
Edad	23
Nivel de estudios.....	24
Sector de actividad.....	25
Ocupación	26
Titularidad de la empresa.....	28
Componentes del salario	28
Análisis especializado Encuesta Estructura Salarial	34
Propuestas para la acción.....	35
Actuaciones públicas.....	35
Desde la acción sindical.....	37
Conclusiones	38
Recursos bibliográficos	42

Introducción

La masiva incorporación de las mujeres españolas al mercado laboral se hace coincidiendo con dos procesos fundamentales: la flexibilización del mercado laboral y el proceso de consolidación de las Administraciones Públicas como generadoras de empleo estable y de calidad. Ambos hechos explican, como señala Torns, la existencia de una polarización en dos grandes tipos de inserción laboral: por un lado, unas que, *a través de un incremento de la formación, acceden a puestos de trabajo estables y de calidad, vinculados, fundamentalmente a las administraciones públicas, y, por otro, la gran mayoría vinculadas a modelos laborales precarios.* (TORNES: 2011, 31).

Las mujeres se incorporan al mercado laboral con una clara vocación de permanencia y anhelando ocupar el espacio público que históricamente se les ha negado, obligándolas a permanecer en el ámbito privado del hogar, donde los valores patriarcales siguen imponiendo un reparto de roles que impide un desarrollo igualitario en el ámbito laboral. Así, la primera gran desigualdad en relación a los hombres, y que va a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, es que la opción laboral se ha hecho de forma incompleta, ya que no alcanza a todas las mujeres, y en paralelo, no se han alterado sustancialmente los roles de género que continúan asignando el trabajo reproductivo a las mujeres casi exclusivamente. Por otro lado, la sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo problemas de las mujeres sino del conjunto de la sociedad.

Todo ello ha llevado a una situación en que las mujeres se incorporan *al mercado productivo pero sin abandonar la máxima responsabilidad en el cuidado del hogar, lo que sigue generando disfunciones fundamentales en las formas de inserción laboral de las mujeres: precariedad, historias laborales alteradas, problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, que marcan hoy a la mayoría de las trayectorias laborales femeninas en España y cuya solución a futuro no parece ser tampoco muy probable.* (TORNES; 2011).

Las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, donde el trabajo reproductivo no es tenido en cuenta, lo que dificulta de forma importante su inclusión plena, que sigue estando muy condicionada por

las dificultades de conciliación entre las funciones productivas y reproductivas y, sobre todo, por los estereotipos sociales sobre las limitaciones de las mujeres en cuanto a disponibilidad horaria, dedicación, asignación sexista de roles.

Por lo tanto, para una incorporación igualitaria al mundo del trabajo de mujeres y hombres, se hace necesario incidir en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que liberen a las mujeres de ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo.

Pero, aún siendo condición necesaria la afirmación anterior, es imprescindible operar en el mercado de trabajo en una serie de factores estructurales que perpetúan las desigualdades laborales, las cuales generan enormes brechas en los sistemas de protección social y en las pensiones de las mujeres.

Las mujeres en el mercado de trabajo

POBLACIÓN ACTIVA

De los 22.9 millones de personas activas en España en 2014, 10.6 millones son mujeres. Durante el periodo 2010-2014, la tasa de actividad ha ido en descenso motivada por la reducción de población activa masculina, pérdida que no ha sido contrarrestada por la incorporación de mujeres al mercado laboral en busca de un empleo que les permitiera contrarrestar la pérdida de ingresos en los hogares.

Los incrementos más significativos se dan en la tasa de actividad de las mujeres entre 50 y 64 años:

6 puntos en el tramo de 50 a 54 años, 10 puntos en el tramo de 55 a 59 años y 6 puntos en el grupo de 60 a 64 años.

Pero, ¿por qué las mujeres mayores deciden incorporarse al mercado laboral?. Las razones que manifiestan son las siguientes:

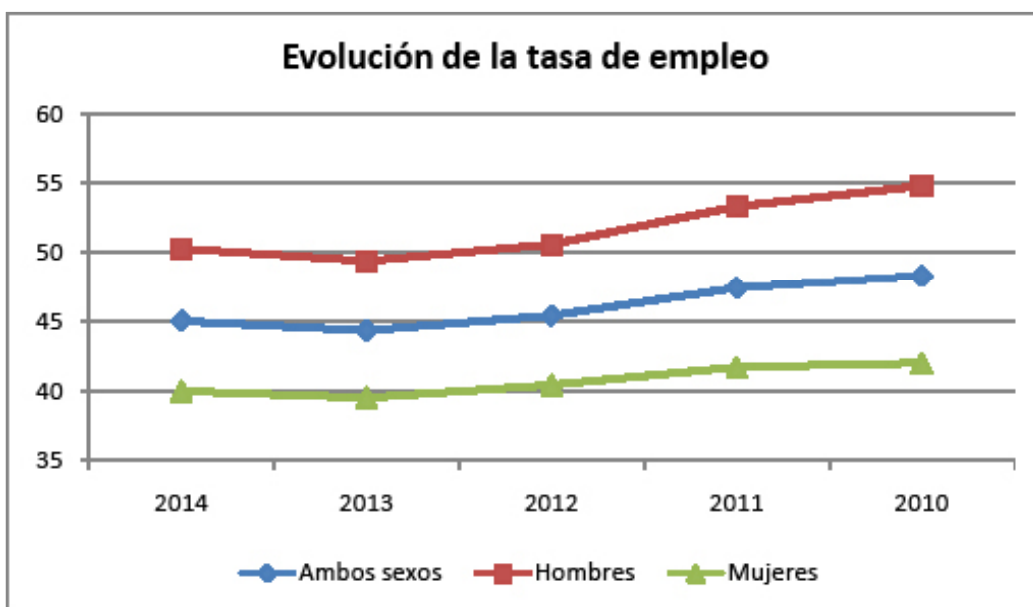
- **Expectativas de encontrar empleo**, asociadas al mayor dinamismo registrado por aquellas actividades con un peso significativo de empleo femenino, principalmente en el ámbito de los cuidados.
- **Necesidad de apoyar a una economía doméstica resentida**. Con la crisis, muchos hombres perdieron su empleo (la crisis afectó en un primer momento a sectores masculinizados) o vieron reducido su poder adquisitivo. En este contexto, la figura de la mujer mayor ha sido fundamental, al haberse incorporado al mercado laboral en busca de un empleo que le permita contrarrestar la pérdida de ingresos en los hogares. Actualmente, a pesar de la reactivación económica, el rol de la mujer sigue siendo crítico, al haber más de un millón y medio de hogares con todos sus miembros en paro.

La oleada de incorporación de mujeres mayores de 50 años al mercado laboral ha incluido a mujeres que nunca antes habían tenido un empleo remunerado, y que por ello se encuentran en mayor riesgo de exclusión social. A su edad y falta de experiencia hay que añadir otros factores que a menudo presentan, como el bajo nivel formativo, escasos recursos económicos, lo que provoca que estén doblemente

expuestas a la exclusión social. Concretamente, desde 2009 se contabilizan, cada año, más de 20.000 mujeres *senior* que buscan su primer empleo. Estas cifras contrastan con las 6.800 que se registraron en el periodo 2006-07, antes de la crisis económica.

EMPLEO

Entre 2010 y 2014 la tasa de empleo descendió en 3 puntos, manteniéndose la brecha de género en 13 puntos. Entre 2013 y 2014 se aprecia una leve recuperación de la tasa de empleo, tanto por sexo como por edad a excepción de las mujeres en el grupo de 20 a 24 años, siendo la razón principal la continuidad en el ámbito educativo.



Fuente: INE,2016

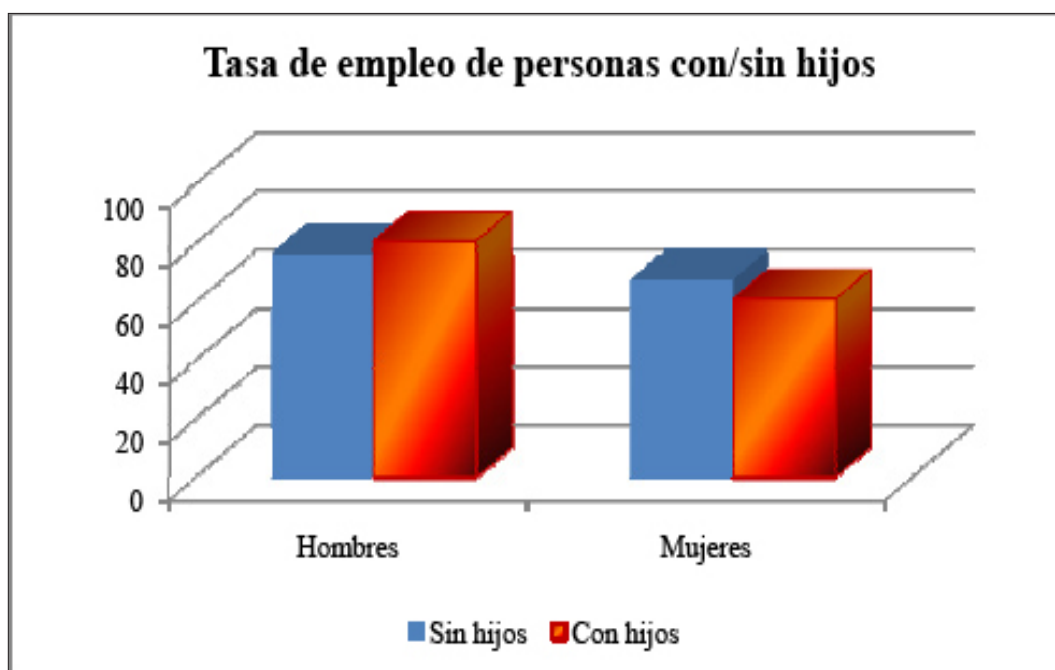
En todo el periodo 2010-2014 el grupo de mujeres de 55 y más años es el que mantiene de forma constante la tasa de empleo; aquí hay que recordar que fueron principalmente mujeres de este grupo de edad quienes se han incorporado al mercado laboral en los últimos años. Las razones pueden ser, por una parte, la expectativa de encontrar empleo en actividades en las que predomina el empleo femenino y, por otra, la progresiva reducción de ingresos de los hogares.

El descenso más elevado de la tasa de empleo, a lo largo de todo el período, lo registran las mujeres de entre 25 a 54 años. Además de la pérdida de empleo y la finalización de contrato, un motivo que alegan

las mujeres en este tramo de edad es el cuidado a personas dependientes, lo que les ha llevado a dejar de forma voluntaria su empleo.

MATERNIDAD Y EMPLEO

Un factor a tener en cuenta al hablar de la presencia de las mujeres en el mercado laboral es la maternidad. Si la tasa de empleo masculina es superior a la femenina, cuando se introduce el hecho de tener hijas o hijos esta situación se agudiza. La tasa de empleo masculina aumenta con el hecho de tener hijas o hijos, en cambio esta situación es inversa en las mujeres.



Fuente: INE, 2016

También el hecho de tener hijos e hijas afecta a la presencia en el mercado laboral de las mujeres; así, aquellas que no tienen hijos poseen una tasa de empleo 7 puntos superior frente a las que sí tienen hijos.

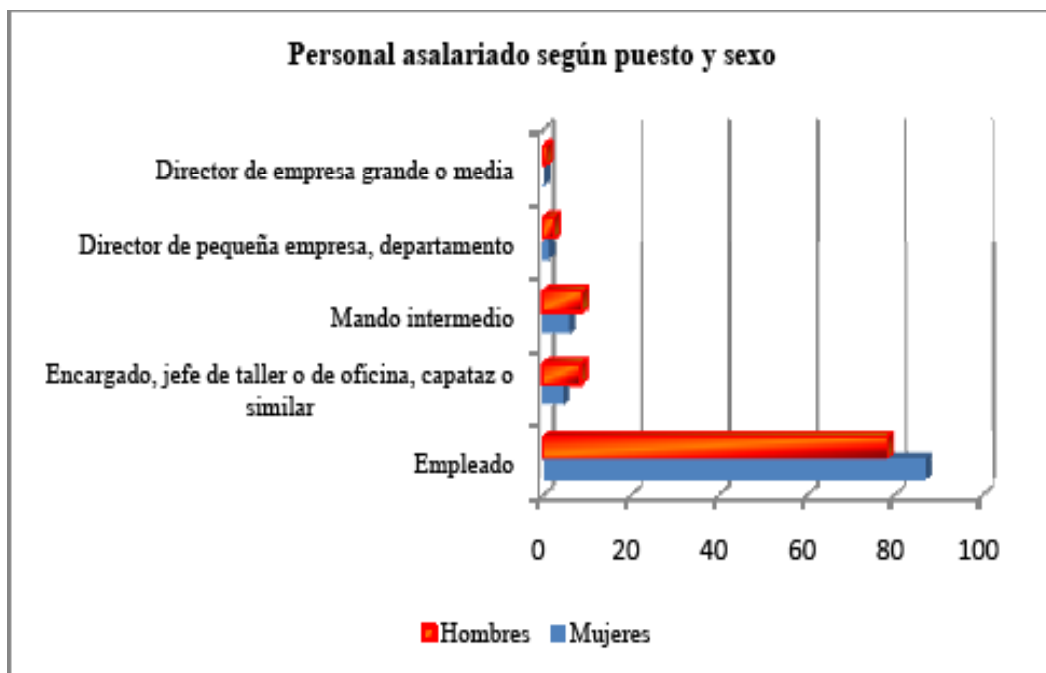
Tal y como se había señalado en el informe *Combatir las barreras en el acceso, la precariedad en el empleo de las mujeres y la brecha salarial, prioridades para CCOO*, la falta de inversión en políticas públicas y los recortes producidos en los últimos años han forzado el regreso de las mujeres al espacio privado del hogar por la vía de la destrucción de empleo y la destrucción de servicios públicos de cuidados.

El 35% de las mujeres inactivas por cuidar a personas dependientes tenía entre 35 a 44 años y el 26% de 25 a 34 años. El 42% de las mujeres de 35 a 44 años inactivas por cuidar a personas dependientes afirma como motivo de la inactividad no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores, y un 13% de mujeres inactivas de este grupo de edad declara no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos.

La existencia de sistemas públicos de prestación de servicios esenciales contribuye a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, permitiendo que se minimicen las reducciones de jornada y el uso de las excedencias por cuidados, lo que tendrá su reflejo no sólo en el afianzamiento de las carreras profesionales sino también en las cuantías de las futuras prestaciones a las que puedan optar.

SITUACIÓN PROFESIONAL

En la población ocupada, el 82% de las personas trabajan por cuenta ajena. El 87% de las mujeres y el 78% de los hombres son empleados sin subordinados y con jefes. Las diferencias las marcan los puestos intermedios y superiores, en los cuales las mujeres se encuentran infrarrepresentadas o, directamente, no están.

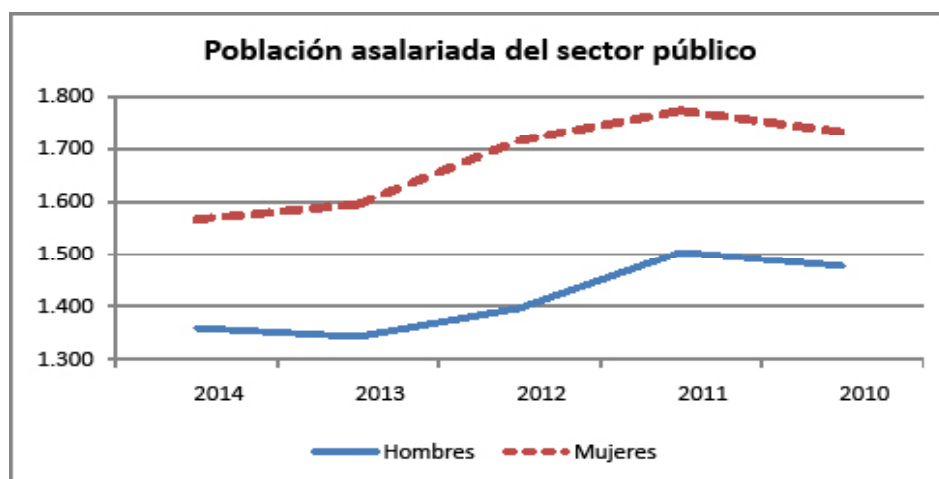


Fuente: Elaboración propia a partir INE 2014. Datos en porcentaje

El 50% de las mujeres asalariadas se concentra en cuatro ramas de actividad: comercio al por mayor y menor, actividades sanitarias y de seguridad social, educación y empleo doméstico.

La distribución de mujeres y hombres asalariados es desigual en las diferentes ocupaciones; mientras que los hombres se distribuyen de forma muy homogénea entre la mayoría de ocupaciones, las mujeres se concentran en tres: servicios de restauración, personales, protección y vendedores (27%), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (21%) y ocupaciones elementales (20%).

En el periodo 2010-2014, la población asalariada se redujo en 1.306.400 personas, siendo el 70% de las personas afectadas hombres. Tomando como referencia el tipo de sector, el descenso más importante de mujeres asalariadas se produjo entre aquellas que estaban trabajando en el sector público (54%). Este descenso es consecuencia de los recortes efectuados en los servicios públicos altamente feminizados: enseñanza, sanidad, servicios sociales, administración local.



Fuente: INE, 2016

En 2013 comienza a recuperarse ligeramente el empleo dentro del sector privado; sector que se caracteriza por tener unas elevadas tasas de temporalidad y parcialidad. Las reformas de 2012⁽¹⁾ y 2013⁽²⁾ se centraron en los contratos a tiempo parcial, precarizando aún más este tipo de contratos. Dicha contratación, sin estar destinada a las mujeres, las ha hecho protagonistas de la misma. En este punto, hay que recordar que la reforma del Real Decreto Ley 16/2013 incide, entre otras medidas, en una mayor desregulación del contrato a tiempo parcial, convirtiéndolo en un contrato de libre disposición.

(1) Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral.

(2) Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

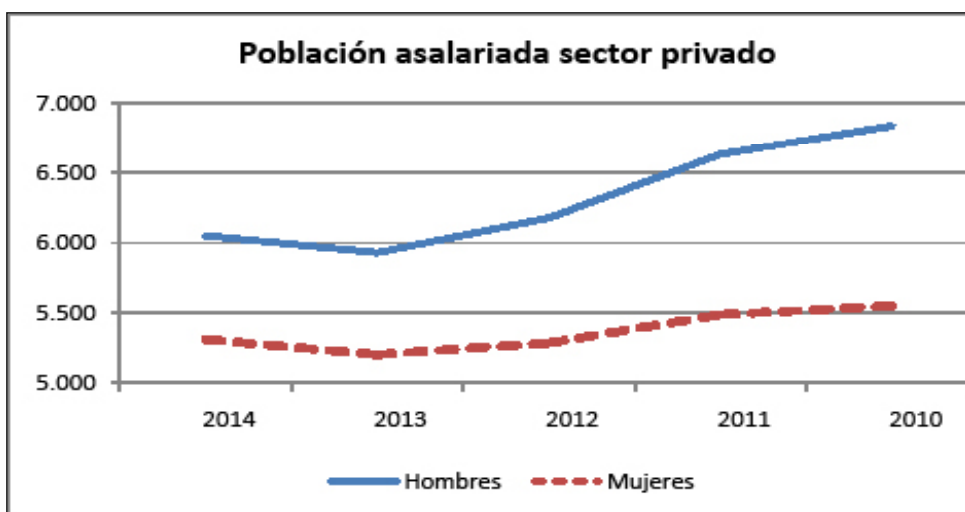
Desde **CCOO** se ha advertido que la aparente mejora del contrato, en cuanto a que se suprime la realización de horas extraordinarias, en la práctica no es así, pues lo que se ha hecho es un mero cambio de carácter nominal, dado que se añade la posibilidad de hacer horas complementarias voluntarias más allá de las pactadas. Así, se permite el establecimiento de horas complementarias incluso en los contratos temporales, siempre que la jornada de trabajo sea de más de 10 horas semanales en cómputo anual.

Se limita el papel de los convenios colectivos, y principalmente del convenio sectorial, mayormente en lo referente a las horas complementarias, cuyo régimen legal de horas no es dispositivo para los convenios colectivos. Se suprime la obligación legal de poner la distribución del tiempo contratado en el contrato, salvo que se establezca dicha obligación por convenio colectivo. El plazo de preaviso para conocer las horas complementarias pasa a tres días, en lugar de los siete actualmente previstos. Los convenios colectivos pueden reducir este plazo, pero no ampliarlo.

Por ley se fija la posibilidad de establecer un 30% de horas complementarias, hasta ahora 15%, ampliables por convenio hasta el 60%.

Se abaratan los costes para el empresario, al rebajarse la cotización para la contingencia de desempleo en los contratos de duración determinada a tiempo parcial al 8,30%, que en la actualidad se encontraba en el 9,30 %.

Todas estas modificaciones, aparentemente neutras, tienen una fuerte incidencia en la participación de las mujeres en el mercado laboral, en cuanto que afectan a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



Fuente: INE, 2016

El 75% de las personas que trabajan con jornada parcial son mujeres. De hecho, en 2014 casi el 58% de los contratos temporales a tiempo parcial realizados fueron a mujeres; hay que tener en cuenta que los contratos a tiempo parcial son más comunes en la contratación temporal que en la indefinida. En este caso, se está incidiendo en la precarización de lo que ya es precario.

DECILES SALARIALES

Ordenando la población asalariada de 2014 en función del tipo de jornada, en el decil 1 (aglutina al 10% de quienes perciben el salario más bajo) el 77% de las personas con jornada parcial son mujeres. En este decil, cuyo límite superior de ganancia son 655€, las mujeres tienen un salario medio de 404€ y los hombres de 432€; en función del tipo de jornada los salarios varían, así en la jornada parcial las mujeres perciben un salario de 397€ y en la jornada completa un salario de 583€.

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

Asalariados por tipo de jornada, sexo y decil.
Porcentajes respecto al total de cada decil

	2014			
	Jornada Completa		Jornada Parcial	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total decil	58%	42%	25%	75%
1	54%	46%	23%	77%
2	45%	55%	27%	73%
3	43%	57%	26%	74%
4	52%	48%	31%	69%
5	61%	39%	25%	76%
6	62%	38%	20%	80%
7	61%	39%	17%	83%
8	56%	44%	22%	78%
9	62%	38%	31%	69%
10	68%	32%

Fuente: INE, 2016

En la jornada a tiempo completo, en los deciles 2 y 3 la presencia de mujeres supera el 50%, la ganancia media de hombres y mujeres en los mismos está equilibrada. Es a partir del decil 4 cuando se produce un cambio, la presencia de hombres aumenta en cada uno de los deciles mientras que la presencia de mujeres desciende de manera progresiva.

Tener empleo no garantiza evitar las situaciones de pobreza, en 2014 en España, en los dos deciles más bajos según ganancia había casi dos millones de mujeres asalariadas con ingresos por debajo del nivel de pobreza. Una vez más se confirma que la pobreza tiene rostro de mujer.

Tal y como ya se ha señalado en diferentes documentos, el empleo a tiempo parcial en los hombres se presenta como transitorio afectando, principalmente, a los jóvenes en proceso de inserción. Para las mujeres el empleo a tiempo parcial se configura como elemento estructural a lo largo de su vida laboral, con los efectos que tendrá sobre prestaciones sociales, jubilación.

De la misma forma, se ha apuntado la necesidad de implantar políticas públicas de empleo dirigidas a paliar los efectos del trabajo a tiempo parcial. Dichas políticas tienen que ir orientadas a eliminar el abuso de la contratación a tiempo parcial, a la vez que tienen que combinarse con otras medidas que permitan romper la segregación vertical y horizontal del mercado laboral. Una acción necesaria pasa por aplicar el principio de transversalidad de género tanto en el diseño de políticas como de implementación de leyes y ejecución presupuestaria.

Participación laboral de las mujeres mayores de 50 años

El análisis de las condiciones de trabajo de las mujeres en sus últimos años de vida activa es determinante para conocer la base de la que partirán las futuras desigualdades en recursos a partir de los 65 años, siendo además quienes habrán de vivir más años con ingresos provenientes principalmente de las prestaciones sociales y con peores expectativas de salud. La trayectoria laboral y condiciones de empleo desde los 50 años son clave de cara a las pensiones, y por ello, a continuación, analizaremos la situación actual de las mujeres entre los 50 y los 65 años.

La inactividad de las mujeres

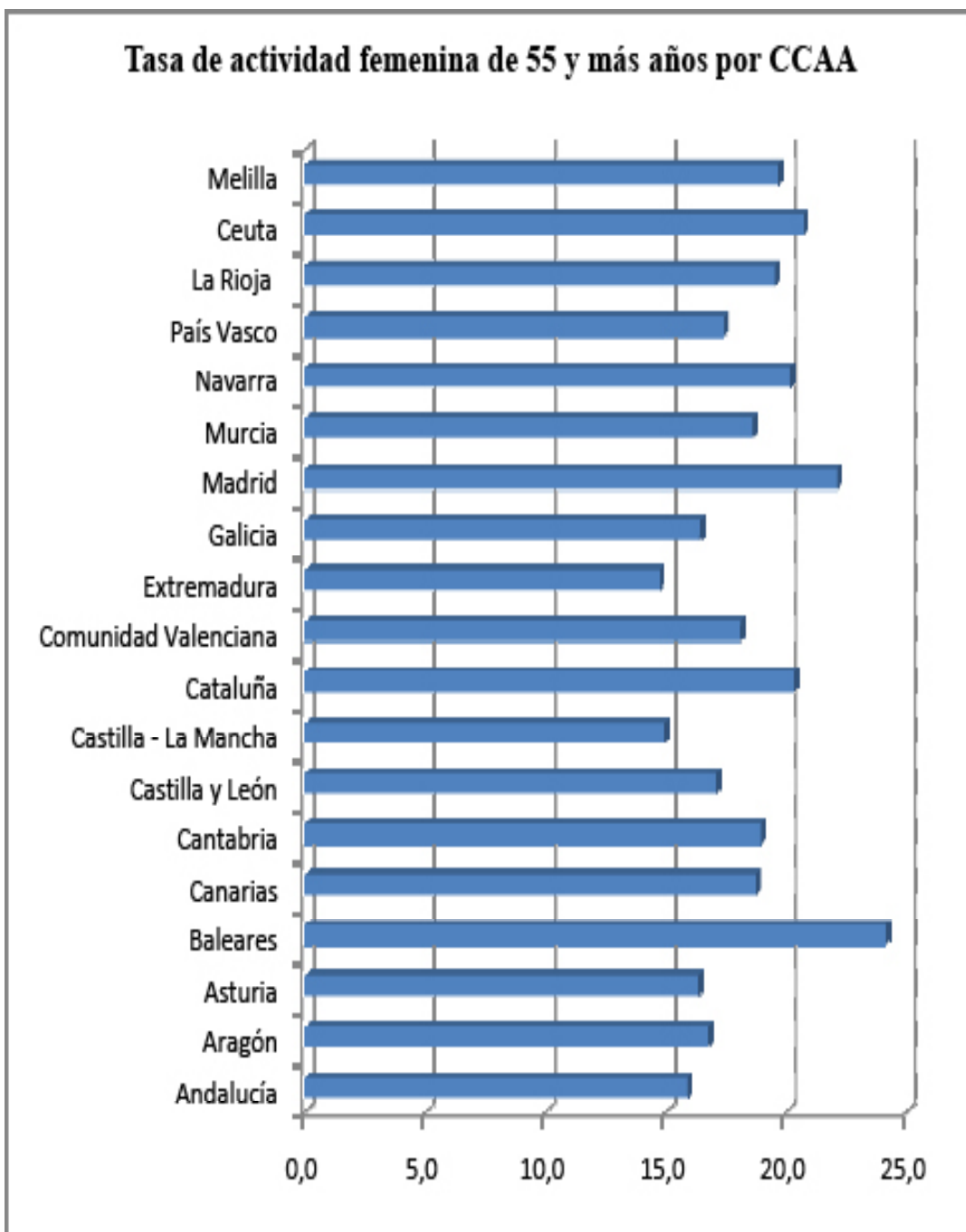
En primer lugar, el principal elemento a tener en consideración es el nivel de participación en el mercado laboral. La inactividad de las mujeres es tradicionalmente superior a la de los hombres. En 2014, el 63% de las mujeres entre los 50 y 64 años estaba inactiva, frente al 37% de los hombres. Esto implica una falta de cotizaciones por parte de ellas para generar derechos futuros de prestación contributiva.

En los últimos años se observa, sin embargo, una tendencia a la baja de las tasas de inactividad de las mujeres en este rango de edad, acercándose progresivamente a las tasas de los hombres. Esto se debe, por un lado, a la tendencia generacional global de integración de las mujeres en el mercado laboral y, por otro, también a la necesidad de búsqueda de empleo en los hogares para compensar las consecuencias de aumento del desempleo, especialmente masculino.

Sin embargo, las diferencias de género se plasman ilustrativamente al comparar las razones de la inactividad de las mujeres y los hombres. Una llamativa mayoría de mujeres entre los 50 y los 65 años están inactivas en el mercado laboral por realizar labores del hogar. El 64% de las mujeres consideradas inactivas están en esta situación. Mientras, la inactividad por jubilación está más presente entre los hombres. La segunda razón más común en ambos sexos es la incapacidad permanente, que representaría el 28% de los hombres inactivos, frente al 12,4% de las mujeres inactivas.

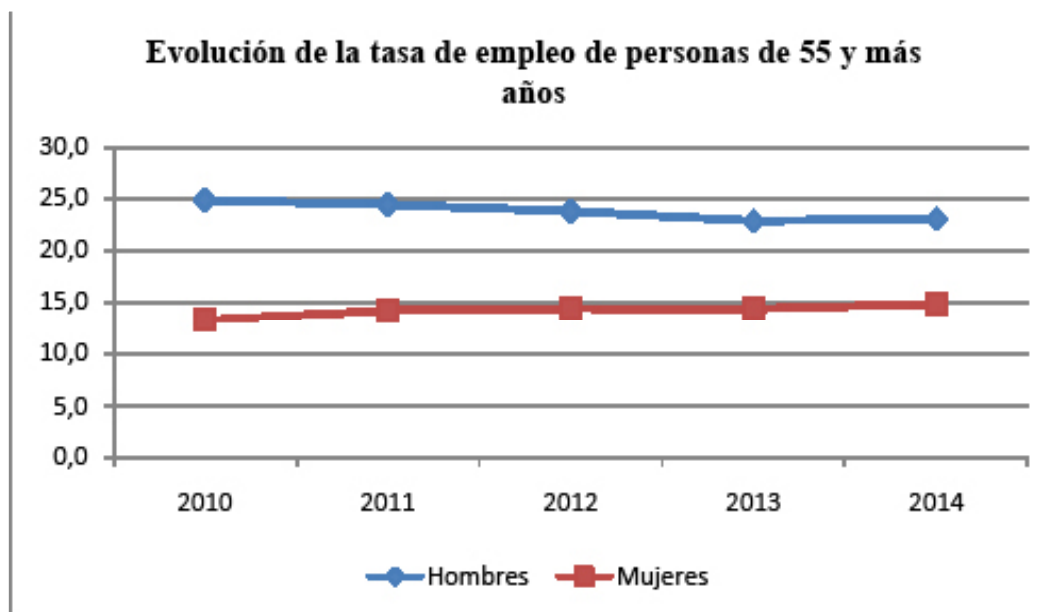
Actividad por comunidades autónomas

Las tasas de actividad difieren en las distintas comunidades autónomas. Según la Encuesta de Población Activa, las tasa de actividad de mujeres de 55 y más años por encima de la media nacional corresponden a Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.



Fuente: INE,2016

Tal y como ya se ha apuntado anteriormente, el porcentaje de mujeres ocupadas no ha dejado de crecer en el periodo 2010-2014, situación que se reproduce en el grupo de mujeres mayores.



Fuente: INE, 2016

El derecho propio a las pensiones contributivas no sólo está determinado por la participación en el mercado laboral, sino también por la calidad de este, ya que los salarios condicionan el nivel de contribución y con ello, la futura cuantía de las pensiones.

La parcialidad involuntaria: una relevante característica del empleo de las mujeres

Lo primero que hay que apuntar es el elevado porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial en la franja de edad analizada. En 2014, el 22% estaba ocupada a tiempo parcial, frente al 4,5% de ellos. La razón principal de la parcialidad de las mujeres –al igual que en el caso de los hombres– es la imposibilidad de encontrar un trabajo de tiempo completo. Un amplio porcentaje declara no querer jornada completa o alega “*otras razones*”. En todo caso, la parcialidad es uno de los elementos que mayor peso tenía en el cálculo del periodo mínimo para generar derecho a prestación y para determinar la cuantía. Con las reformas aprobadas en 2014 y 2015 se establece un Coeficiente de parcialidad que facilita el acceso a las pensiones y compensa la menor cuantía de las mismas.

La brecha salarial en España

La brecha salarial es un indicador general de la magnitud de la desigualdad existente entre hombres y mujeres. La forma propuesta por la Comisión Europea⁽³⁾ de calcular la brecha deja fuera del análisis diferentes factores explicativos de la misma (tipo de contrato, tipo de jornada...), lo que dificulta ver la dimensión real de la situación, además de impedir plantear propuestas de solución.

En la Unión Europea, la brecha salarial entre hombres y mujeres se denomina oficialmente brecha salarial entre los géneros no ajustada, ya que no tiene en cuenta todos los factores que influyen en esta diferencia, como las derivadas de educación, la experiencia laboral, las horas trabajadas, el tipo de contrato, ...

La utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres puede enmascarar diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico, como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas. Calculando la brecha salarial anual la diferencia se acentúa.

De la misma forma, la brecha varía en función del enfoque de análisis: salario mujer/hombre, salario hombre/mujer. Aunque la brecha salarial es la misma en términos cuantitativos (en euros), en términos cualitativos el porcentaje varía, lo que modifica la percepción y gravedad del problema. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad –y también más real– si se expresa en términos de salario de los hombres respecto al salario de las mujeres: el objetivo es que el salario femenino aumente y se equipare al masculino, no a la inversa⁽⁴⁾.

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.

(3) Diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado en porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

(4) En el presente informe se utilizará el enfoque salario hombres/salario mujeres.

LA BRECHA SALARIAL EN 2014

Según la Comisión Europea, la brecha salarial en España es del 15%. Esta brecha es la diferencia en el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía⁽⁵⁾.

La población asalariada en España en 2014 ascendía a 14.285.800 personas, siendo el 48% mujeres. La ganancia media anual⁽⁶⁾ de las mujeres era de 19.744 € y la de los hombres 25.727€; los hombres ganan de media 5.983€ más que las mujeres. Esta diferencia supone que el salario masculino equivale al 130% del salario femenino, pues se toma como referencia el salario de las mujeres. El porcentaje indica que el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres. Esto indica que una mujer tendría que trabajar 109 días más para que su salario medio anual se equipare al de un hombre; de ahí la necesidad de analizar con precisión las causas de esta desigualdad.

Partiendo de la brecha nacional y por CCAA, en el período 2010 a 2014, se pueden diferenciar dos momentos en función de la brecha salarial. El primero corresponde a 2010-2013, en el cual la brecha salarial nacional aumentó en 2,5 puntos porcentuales; tomando en consideración la brecha por comunidad autónoma se constata que ésta fue en aumento en todas las comunidades a excepción de Canarias. El caso más significativo fue el de Extremadura, comunidad en la que la brecha aumentó en 17 puntos porcentuales. Un factor determinante de dicho aumento ha sido el factor composición del empleo: destrucción de empleos en el sector público, dirigiéndose la población trabajadora hacia el sector privado, con incremento de contratos temporales y jornadas parciales.

El segundo corresponde a 2013-2014, en el cual se observa un descenso de la brecha de 1 punto porcentual. En este tramo temporal en varias comunidades autónomas (Baleares, Cataluña, C. Valenciana y Andalucía) la brecha ha aumentado; en Baleares ha aumentado en 6 puntos, mientras que el descenso más elevado se ha producido en Extremadura (14%). Tal y como ya se ha comentado en otras ocasiones, un factor que afecta a la brecha es el tipo de jornada. Así, en Baleares en 2014 aumentó la población asalariada femenina que realiza jornada parcial, mientras que los hombres aumentan en la jornada completa en la misma cantidad que descienden en la jornada parcial. Por sectores, las mujeres se concentran principalmente en el sector privado y continúan descendiendo en el sector público.

(5) Comisión Europea: “La brecha salarial entre géneros en España”.

(6) Datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014

	Baleares		Extremadura		Diferencia 2014-2013	
	2013	2014	2013	2014	Baleares	Extremadura
Jornada completa						
Mujer	149,86	148,27	84,96	87,24	-1,59	2,28
Hombre	176,77	180,68	133,91	143,15	3,91	11,24
Jornada parcial						
Mujer	38,59	44,74	39,73	36,91	6,15	-2,82
Hombre	17,02	13,75	11,93	12,18	-3,27	0,25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

En Extremadura la situación se caracteriza por el aumento de mujeres y hombres con jornada completa; además, en el caso de las mujeres aumentan en jornada completa en la misma cantidad que descienden en la jornada parcial. En el caso del sector de ocupación, también aumenta la presencia de mujeres en el sector público, a la vez que disminuye la presencia de hombres.

DISPERSIÓN SALARIAL

Ordenando a la población según su ganancia salarial, se pone de manifiesto que el salario masculino es superior al femenino en todos los percentiles, reduciéndose las diferencias en los grupos de población con los salarios más altos. En el percentil 10 (el 10% con menores ingresos) las mujeres ganan, de media, 6.205€, lo que representa el 61% del salario de los hombres. Por comunidades autónomas esa ganancia media sufre variaciones. Así, en Andalucía la ganancia de las mujeres en este percentil es de 4.968 euros, siendo la ganancia más baja del conjunto de comunidades autónomas.

Según se van incluyendo trabajadores con salarios mayores, la ganancia de mujeres y hombres se aproxima, y en el percentil 90 las mujeres ganan 36.627€, lo que supone el 81% de la ganancia masculina; dicho de otra forma, el salario de las mujeres en este percentil tendría que aumentar un 23% para equipararse al de los hombres. En este percentil de las personas que más ganan, la ganancia media femenina más baja la registra Castilla y León con 31.727 euros.

El salario medio anual de las mujeres es de 19.744€. La realidad es que la mayoría de las mujeres ganan menos, tal y como indica la mediana, la mitad de las mujeres ganan 16.771€ al año.

Porcentaje de trabajadores/as por debajo de ese salario	Ganancia anual en euros			Ganancia anual relativa	
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Hombres/ mujeres	Mujeres/ hombres
Media	22.858	19.744,00	25.727	130%	77%
Percentil 10	7.626	6.205	10.242	165%	61%
Cuartil inferior	13.217	10.900	15.688	143%	69%
Mediana	19.263	16.771	21.528	128%	78%
Cuartil superior	28.782	25.134	31.837	126%	79%
Percentil 90	41.350	36.627	45.259	123%	81%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2014

El menor salario de las mujeres entre quienes tienen menor ganancia salarial está condicionado, principalmente, por la jornada a tiempo parcial. El 27% de las mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial, frente al 8% de los hombres asalariados. El peso del tiempo parcial femenino reduce el salario anual medio de las mujeres. No hay que olvidar que las mujeres concentran el 75% del trabajo a tiempo parcial y continúan siendo minoría en el trabajo a tiempo completo, si bien ya suponen el 42%.

En el conjunto de la población asalariada, el 18% de las mujeres gana menos que el salario mínimo interprofesional, lo que pone de manifiesto el peso de la temporalidad y la parcialidad. A tiempo completo, el porcentaje de mujeres que cobran entre 1 y 2 veces el SMI es superior en 8 puntos al porcentaje de hombres, situación que reafirma que las mujeres se ubican en mayor medida que los hombres en los salarios más bajos en el tiempo completo, como en el conjunto de las jornadas laborales.

	Total			Tiempo completo		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores	100	100	100	100	100	100
De 0 a 1 SMI	13	18,6	7,8	0,2	0,3	0,2
De 1 a 2 SMI	32,1	36,4	28,2	30,3	35	26,9
De 2 a 3 SMI	26,8	23,6	29,7	33,1	32,6	33,4
De 3 a 4 SMI	13,4	11,1	15,6	17,3	16,4	17,9
De 4 a 5 SMI	7,1	5,4	8,6	9,2	8,1	10
De 5 a 6 SMI	3,3	2,4	4,2	4,3	3,5	4,9
De 6 a 7 SMI	1,9	1,3	2,5	2,5	2	2,9
De 7 a 8 SMI	1,1	0,7	1,5	1,5	1,1	1,7
Más de 8 SMI	1,3	0,7	1,9	1,7	1	2,2

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2014. SMI en 2014: 9.034,20 euros

TIPO DE CONTRATO

En 2014 había 3.428.700 personas con contrato de duración determinada, siendo el 49% mujeres. En cuanto al contrato de duración indefinida los hombres representan el 52% de las personas contratadas en esta situación respecto al 48% de las mujeres.

	Asalariados por tipo de contrato				
	Ambos sexos	Varones		Mujeres	
		Miles	%	Miles	%
De duración indefinida	10.857,10	3.668,10	32,2	3.189,00	47,8
Temporal	3.428,70	1.742,90	50,8	1.685,80	49,2

Fuente: INE. Elaboración propia con datos anuales EPA 2014. Datos en miles y porcentaje

La ganancia media anual de la población asalariada con contrato indefinido (24.746 euros) es superior a la que hay entre las personas contratadas temporalmente (15.681 euros). Esta diferencia de remuneración "a favor" de las personas asalariadas con contratos indefinidos 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 (68%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina (44%). Esto refleja que los hombres,

además de tener una ganancia media superior a las mujeres en los contratos temporales, consiguen aumentar más su ganancia media al tener un contrato indefinido.

Ganancia media por tipo de contrato

	Mujeres	Varones
Duración indefinida	21.147 €	27.999 €
Duración determinada	14.661 €	16.691 €

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta Estructura Salarial 2014

Una mujer que tenga un contrato temporal tendría que ver incrementado su salario un 14% para que éste se equiparase al de un hombre con contrato de duración temporal. En el caso de la contratación indefinida, el salario de una mujer tendría que incrementarse un 32% para equipararse al de un hombre con este mismo tipo de contrato. Ante esta situación, se aprecia que es la contratación indefinida la que alberga mayor brecha salarial; esto es posible explicarlo al tener los hombres una carrera profesional más larga y estable, lo que supone posibilidad de ascensos, promociones, mejores salarios...

En estas brechas también tiene incidencia que en el periodo 2010-2014, mientras que los salarios medios de los contratos indefinidos se han mantenido "estables", los salarios medios de los contratos temporales han descendido (1.013 euros).

TIPO DE JORNADA

Analizando la ganancia en función del tipo de jornada, se aprecian igualmente diferencias entre mujeres y hombres. A pesar de que las mujeres son quienes tienen principalmente jornada parcial, los hombres ganan, de media al año, 338€ más que las mujeres, mientras que en la jornada a tiempo completo la diferencia asciende a 3.276€. Esto indica que el salario de las mujeres con jornada a tiempo completo tendría que incrementarse en un 13% y en jornada a tiempo parcial en un 3% para equipararse al salario medio de los hombres.

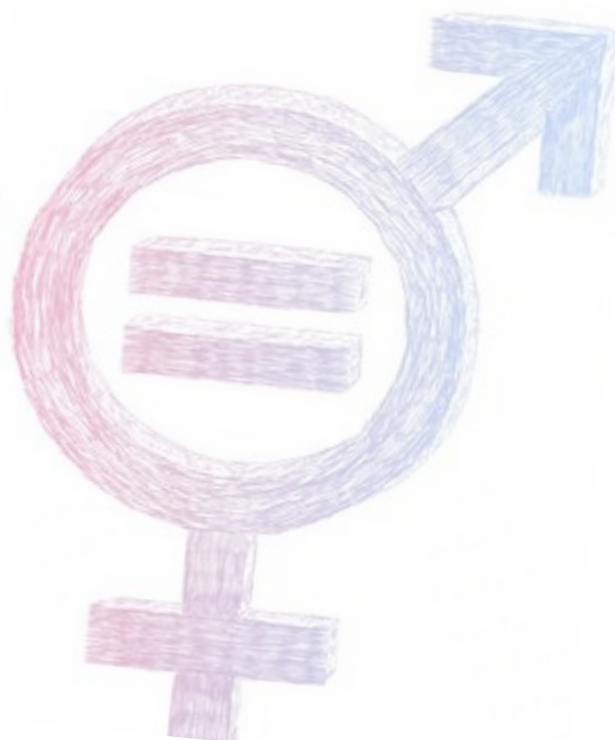
En este caso, la diferencia es debida al peso de cada sexo según jornada. Una parte de la diferencia salarial es imputable a la mayor presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial (27% frente

al 8% de los hombres), quienes tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones en las que las remuneraciones son más bajas y las oportunidades de formación y de “carrera profesional” son limitadas. Tal y como se recoge en *Análisis gráfico de la devaluación salarial en España*, “las personas asalariadas a tiempo parcial tienen una peor evolución salarial por dos razones que empujan en la misma dirección: por un lado, se reduce el número de horas de trabajo en sus jornadas parciales y, por otro, más grave todavía, el salario por hora es mucho más bajo que el de la jornada completa y además se reduce”.

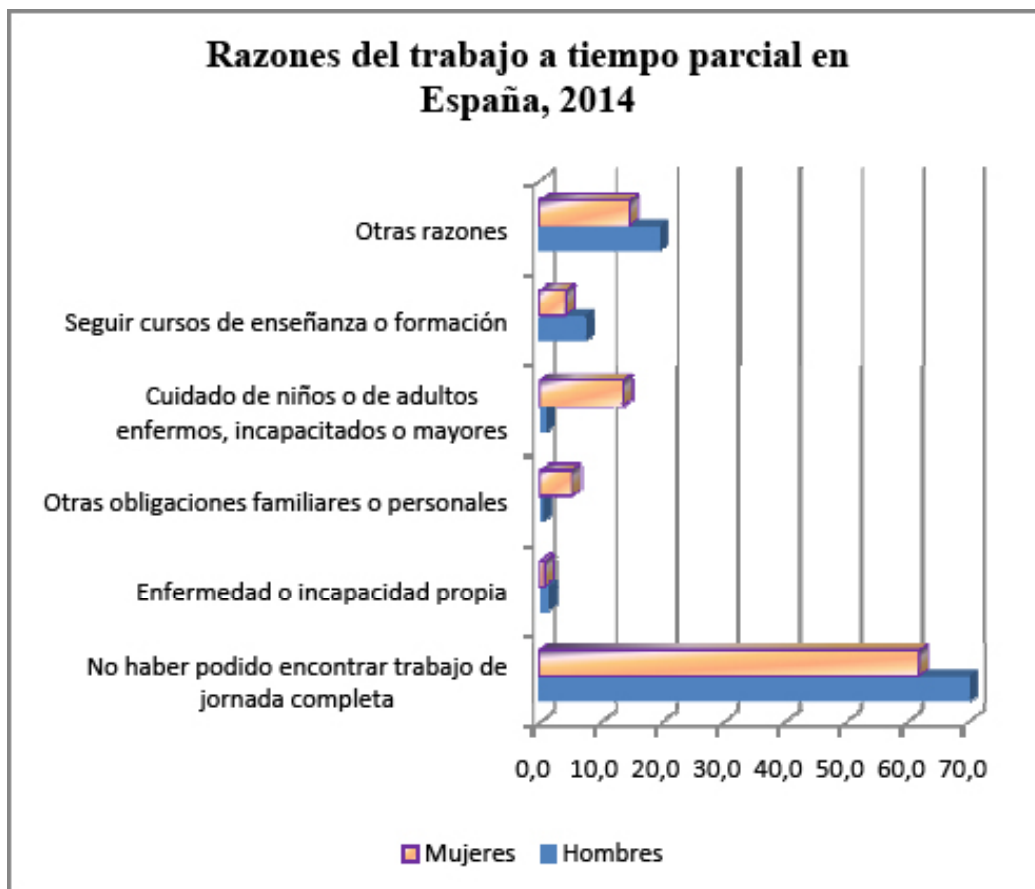
En este punto hay que recordar, además, la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 22 de noviembre de 2012, que establece que la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social se opone a la normativa española, que exige a los trabajadores a tiempo parcial –en su inmensa mayoría mujeres–, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder a una pensión de jubilación contributiva, cuya cuantía ya ha sido reducida proporcionalmente a la parcialidad de su jornada.

En España en el año 2014, los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (62%), el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (13,5%) y otros motivos no especificados (14,6%).

Entre los hombres, los principales motivos son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (70,0%), otros motivos no especificados (19,5%), seguir cursos de enseñanza o formación (7,5%).



30%



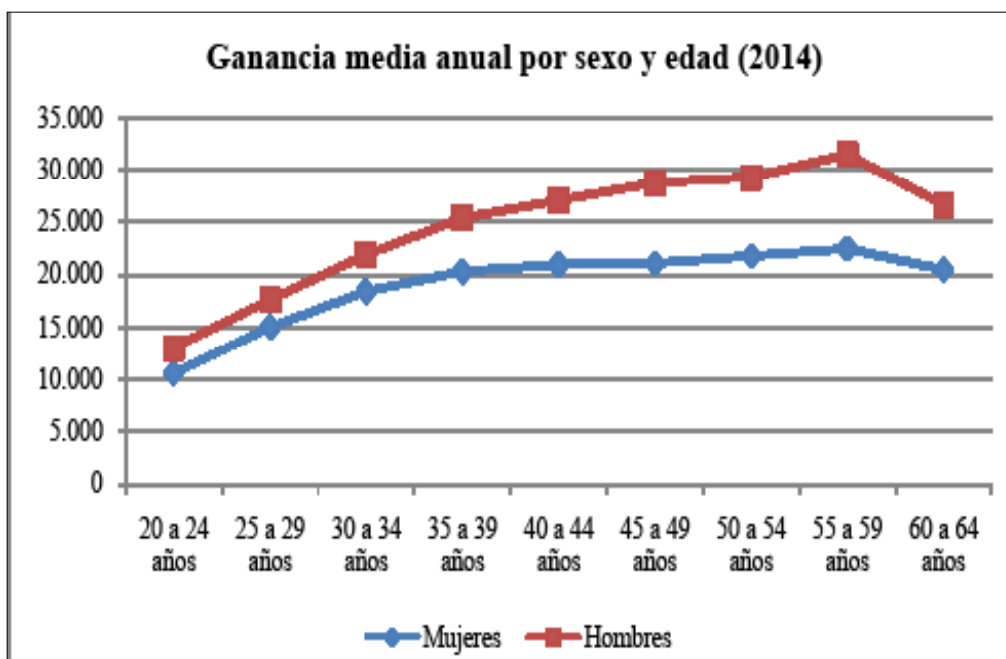
Fuente: INE 2016.

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

EDAD

El ciclo de vida profesional de mujeres y hombres es diferente. Aun cuando el nivel de educación de las mujeres sea superior al de los hombres, se concentran en determinados sectores en los que continuar formándose es más complicado, además de ser quienes principalmente se acogen a permisos que afectan en el desarrollo posterior de su carrera en términos de promoción y de salario. Las mujeres interrumpen por motivos familiares su presencia en el mercado de trabajo, lo que no les permite aprovecharse/beneficiarse de las mejoras salariales ligadas a la consolidación de su carrera profesional y la mejora de su trayectoria laboral.

En los tramos de edad más jóvenes los salarios medios de mujeres y hombres tienden a converger, aún siendo superiores los salarios de los hombres. Una de las causas es que las mujeres acceden al mercado laboral más tarde debido a su permanencia en el sistema educativo, siguiendo así una estrategia individual orientada a conseguir una mejor inserción en el mercado laboral.



Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2014.

A partir de los 30 años (periodo que coincide principalmente con la maternidad/paternidad), el salario de los hombres aumenta, situación que permanecerá constante durante todo el periodo de vida laboral. El salario de las mujeres en esa edad aumenta muy poco en relación a la entrada al mercado laboral, teniendo en años posteriores un aumento muy suave. De forma masiva son las mujeres las que reducen su jornada por cuidado de hijos llegando en algunos casos a dejar el empleo por este motivo. Prueba de ello es que, mientras la tasa de empleo de los hombres aumenta según aumenta el número de hijos, en las mujeres se produce la situación inversa.

La brecha aumenta entre los 45 y los 60 años; es decir, tiene mayor incidencia en una parte importante del tiempo de cotización, que es un elemento fundamental para el cálculo de la protección social (desempleo, jubilación).

Esta situación se traduce en unas marcadas diferencias salariales que llegan a ser de 8.968 euros en el grupo de 55 a 59 años. Es en este tramo de edad donde la brecha salarial es más elevada (40%).

NIVEL DE ESTUDIOS

A más educación más salario. Sin embargo, el mayor nivel de formación de las mujeres trabajadoras no se traduce en un mayor salario medio. Con independencia del nivel de formación, la diferencia salarial persiste y aumenta. Los hombres con titulación universitaria ganan, de media, 9.495€ más que las mujeres universitarias, aún cuando el 47% de las mujeres entre 25 y 44 años está en posesión de titulación universitaria, frente al 37% de los hombres.

Por rama de conocimiento, el 65% de las mujeres tituladas universitarias en el curso 2009-2010 se decantaron por ciencias sociales y jurídicas, el 11% lo hicieron por ingeniería y arquitectura. En función del tipo de jornada y nivel de estudios, el salario de las mujeres con segunda etapa de educación secundaria y jornada completa tiene que aumentar el 28% para equipararse al de los hombres.

SECTOR DE ACTIVIDAD

Las mujeres representan el 48% de la población asalariada, no obstante continúan persistiendo sectores de actividad masculinizados y feminizados; es decir, la distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad varía en intensidad.

Las mujeres son mayoría en gran parte de los subsectores de servicios: actividades financieras, actividades sanitarias y servicios sociales, actividades profesionales, científicas y técnicas, educación, actividades inmobiliarias, comercio, otros servicios, actividades administrativas y servicios auxiliares y hostelería.

Año 2014	Ganancia en €		Ganancia relativa % hombre/mujer	Mujeres/total población asalariada %
	Mujeres	Hombres		
Total	19.745	25.727	130,3	48%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-43.474	53.085	-122,1	21%
Actividades financieras y de seguros	35.829	46.261	129,1	49%
Información y comunicaciones	29.224	34.741	118,9	33%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	26.268	28.772	109,5	40%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	22.864	30.865	135	77%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	22.345	26.846	120,1	16%
Transporte y almacenamiento	21.992	24.070	109,4	20%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	21.964	31.673	144,2	56%
Industria manufacturera	21.923	28.087	128,1	26%
Construcción	21.483	22.783	106,1	9%
Educación	20.348	22.079	108,5	66%
Actividades inmobiliarias	17.776	24.909	140,1	68%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.529	22.988	139,1	52%
Otros servicios	13.961	21.004	150,4	65%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	13.824	19.512	141,1	43%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	12.922	19.623	151,9	57%
Hostelería	12.312	15.368	124,8	54%

Fuente: INE. Encuesta Estructura Salarial 2014 y EPA 2014. Ordenada por ganancia de las mujeres

El salario medio difiere según los sectores. En todos ellos la ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres. El 44% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media es inferior a 20.000€, frente al 16% de hombres que trabajan en sectores donde su ganancia media es inferior a esa cantidad.

El 49% de las mujeres trabaja en sectores donde la ganancia media femenina se sitúa entre 20.000 y 25.000€, mientras que el 42% de los hombres trabajan en sectores cuya ganancia media se sitúa en ese intervalo.

El 3% de las mujeres asalariadas trabaja en sectores cuyos salarios oscilan entre 25.000 y 30.000 euros, en cambio los hombres representan el 24%.

Solo el 4% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media anual femenina supera los 30.000 euros, frente al 18% de los hombres que trabajan en sectores cuya media anual supera esta cantidad.

De forma general, en los sectores donde mayor es la ganancia media, la brecha salarial entre mujeres y hombres tiende a ser inferior a la media.

Un caso especial lo representa la hostelería, en el cual la diferencia salarial es inferior a la media, los salarios medios anuales son los más bajos de la totalidad de actividades. Como en el resto de las actividades, en el sector hostelero los hombres reciben un sueldo superior al de las mujeres (15.368 frente a 12.318 euros), salario que ha ido descendiendo en estos últimos años. La temporalidad en esta actividad se sitúa en el 27%, otros factores que pueden estar influyendo en este cierre de brecha son el tipo de jornada y la estacionalidad del empleo.

Otro sector a tener en cuenta es suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, sector masculinizado. El dato negativo en la ganancia de las mujeres es debido a que la muestra utilizada era muy baja.

OCUPACIÓN

En todos los grupos de ocupación la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres. Entre profesionales que desempeñan ocupaciones similares, el salario masculino supera claramente al femenino, además de continuar persistiendo ocupaciones feminizadas y masculinizadas.

De forma global, las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas.

Año 2014	Ganancia anual por ocupación laboral			Mujeres/total personas asalariadas
	Ganancia en €		Distribución %	
	Mujeres	Hombres	Hombre/mujer	
Todas las ocupaciones	19.745	25.727	130%	48%
1. Directores y gerentes	45.541	56.422	124%	32%
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	29.676	37.363	126%	57%
3. Técnicos; profesionales de apoyo	24.641	31.150	126%	40%
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	18.391	23.511	128%	66%
8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	17.720	22.075	125%	13%
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	16.595	22.051	133%	9%
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	13.725	19.522	142%	60%
9. Ocupaciones elementales	11.179	16.288	146%	63%
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		18.341		10%

Fuente: INE. Elaboración propia a partir de la encuesta de estructura salarial 2014 y EPA 2014. Criterio de

30%

El 28% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio anual no llega a 15.000 euros brutos al año. Al igual que se señaló en 2010, no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de 15.000 euros.

El 40% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las cuales el salario medio se sitúa entre 15.000 y 19.999 euros anuales, frente al 29% de los hombres.

El 30% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio se encuentra entre 20.000 y 30.000 euros, frente al 38% de los hombres.

Un 2% de mujeres asalariadas desempeñan ocupaciones en las que su salario medio supera los 30.000 euros, frente al 31% de los hombres.

TITULARIDAD DE LA EMPRESA

La ganancia media de mujeres y hombres que desempeñan su trabajo en empresas de titularidad pública es superior a la de quienes lo hacen en las empresas privadas. Las mujeres ganan menos que los hombres, de media, tanto en la empresa pública como en la privada. A pesar de ello, la diferencia salarial es inferior en las empresas públicas, donde la ganancia media anual de las mujeres tendría que aumentar un 12% para llegar a la ganancia media masculina. En las empresas privadas el aumento tiene que ser del 40%.

Un factor influyente en esta diferencia es el tipo de jornada, en el sector público el 6% de las personas trabajan a tiempo parcial, frente al 20% en el sector privado. Es decir, el tiempo parcial influye en la reducción de los salarios medios de las personas que desarrollan su actividad en el sector privado, en relación con los del sector público.

COMPONENTES DEL SALARIO

La desigualdad salarial también se puede analizar desglosando los diferentes componentes del salario de mujeres y hombres.

2014	Ganancia euros/mes		Distribución	Diferencia salarial H-M	
	Mujeres	Hombres	%H/M	Euros	%
Salario base	1.057	1.288	122%	232 €	53%
Complementos salariales	427	613	144%	187 €	43%
Pagos por horas extraordinarias	2	9	473%	7 €	2%
Salario ordinario	1.485	1.911	129%	426 €	97%
Pagas extraordinarias	23	36	156%	13 €	3%
Salario bruto	1.508	1.946	129%	439 €	100%

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial, 2014

El principal componente del salario bruto mensual es el salario base, seguido de los complementos salariales. Tanto el pago por hora extraordinaria como las pagas extraordinarias tienen un peso muy reducido en la composición del salario bruto.

El salario base de las mujeres supone el 82% del salario base de los hombres, lo que indica que el salario base de las mujeres tiene que

aumentar un 22%. La desigualdad salarial es más acusada en los complementos salariales, en este caso, los complementos salariales de las mujeres tendrían que aumentar el 44% para llegar a equipararse a los de los hombres. Esto indica que es en los complementos salariales en los que hay que incidir para corregir las desigualdades existentes en los salarios de mujeres y hombres.

En el marco del proyecto **Accioon Equal Pay**, desarrollado por la **Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO**, se realizó una encuesta a delegadas y delegados de diferentes sectores y comunidades autónomas, incidiendo en su percepción sobre los complementos salariales.

Dicha encuesta, sin ser representativa, pretendía conocer qué 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 cómo se distribuye entre mujeres y hombres.

Se realizaron 430 encuestas, 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.

En lo que respecta a los componentes/complementos, los resultados más significativos fueron los siguientes:

- El 68% de las mujeres y el 78% de los hombres cobran antigüedad. La 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 empleados.
- El complemento de nocturnidad era 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 carac-

teriza por ser “pagado” por empresas pequeñas. Así, el 19% de las mujeres que trabajan en empresas de hasta 10 empleados lo recibe, los hombres (28%) en las empresas de 51 a 250 trabajadores.

- El 23% tiene 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. Aun 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 percibe 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 el 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.

Aun cuando la muestra no es representativa, pone de manifiesto 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:

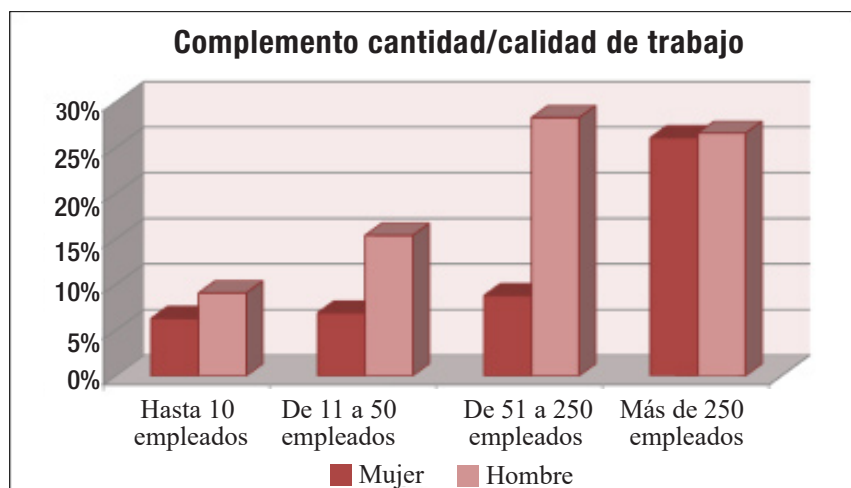
- Complemento cantidad/calidad de trabajo: aquellos que el trabajador percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad.
- Complemento puesto de trabajo: complementos que percibe el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente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

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

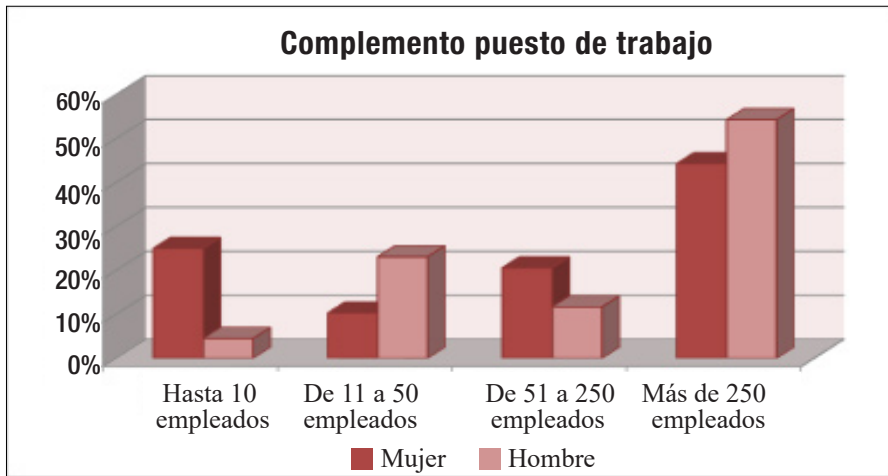
Entre las personas que han contestado a la encuesta, son los hombres quienes reconocen percibirlos principalmente, a pesar de que las diferencias no son muy marcadas entre mujeres y hombres.

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

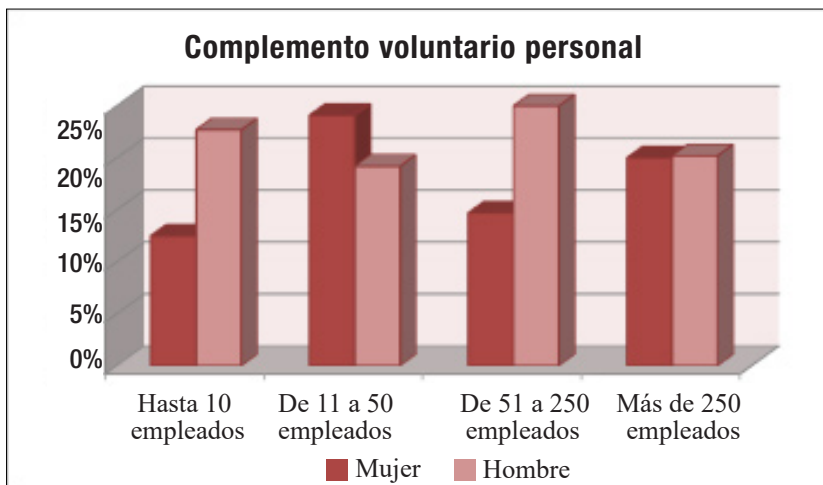
El complemento de cantidad/calidad de trabajo es el que tiene una diferencia más amplia (5%) entre hombres y mujeres. Esta diferencia se amplía en las empresas de 11 a 50 empleados y de 51 a 250 empleados, en las que los hombres duplican a las mujeres en la percepción de este complemento.



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



La negociación colectiva tiene que garantizar la igualdad retributiva para los mismos puestos de trabajo, para la misma categoría profesional y para los trabajos equivalentes con objeto de eliminar la brecha salarial. Se hace necesario realizar análisis comparativos de los componentes retributivos con la finalidad de detectar las diferencias de percepción en los complementos salariales y poder incluir a las mujeres

en los sistemas de incentivos. La experiencia ha demostrado que se trata de una tarea compleja, debido a la negativa de las empresas a proporcionar datos salariales completos que incluyan los complementos salariales, y a que son pocas las empresas que han realizado una valoración de puestos de trabajo no sexista o neutra, de tal manera que no se tenga en cuenta el sexo de la persona que tiene que ocupar dicho puesto.

Por otro lado, la discrecionalidad con que las empresas otorgan determinados complementos personales fuera de la negociación colectiva determina que se perpetúen situaciones de desigualdad salarial en todo lo relacionado con los complementos salariales.

Una mención especial requiere la antigüedad. En pocos convenios colectivos se ha determinado la eliminación del plus de antigüedad en aras de la igualdad. La adopción de esta medida es lesiva para la totalidad de la plantilla. La antigüedad es un factor personal a proteger desde la perspectiva de género, con criterios incluyentes insertados en los convenios colectivos, para evitar la discriminación salarial de género.

Los complementos de puesto de trabajo son percepciones recibidas en función de las características del lugar en el cual se realiza la prestación laboral. A continuación, se señalan algunos que pueden influir en la existencia de brecha salarial:

Complemento de peligrosidad

Este complemento es, generalmente, discriminatorio porque los complementos de peligrosidad o penosidad suelen retribuirse a tareas mayoritariamente masculinizadas, como por ejemplo el manejo de maquinaria, y no está asociado dicho complemento al uso de productos químicos, principalmente la manipulación de los mismos en diferentes sectores (limpieza, textil, calzado, sanidad o industria farmacéutica), tarea normalmente feminizada.

Por ello, es necesario prestar atención en la negociación del convenio para que dicho complemento se vincule no sólo a aquellas categorías que supongan uso de maquinaria, sino también a aquellas en las cuales se utilicen productos químicos.

Plus de nocturnidad

Las mujeres que trabajan en turno de noche, y que esta circunstancia pueda resultar un riesgo para su embarazo y/o la lactancia, el empresario deberá cambiarlas de puesto de trabajo o de función. A pesar de que legalmente deberían conservar la retribución de sus puestos de

origen, en ocasiones dejan de cobrar dicho plus, al considerar la empresa que no tienen derecho al mismo.

Ante esta situación, el convenio tiene que recoger, expresamente, que las mujeres que se encuentren en estas situaciones (riesgo del puesto de trabajo sobre el embarazo o lactancia) no pierdan su derecho al plus de nocturnidad, ya que constituye una penalización y discriminación por razón de sexo.

Absentismo

Las mujeres mayoritariamente asumen las tareas de cuidados familiares, son protagonistas del embarazo y la lactancia, así como son/pueden ser víctimas de la violencia de género. Estas situaciones provocan ausencias al trabajo, de forma más habitual que en los hombres; ello puede llevar a que la empresa considere estas situaciones como absentismo, y, por tanto, penalizar a las mujeres descontándoles este plus.

La suspensión por maternidad y por paternidad, permiso por lactancia, riesgo por embarazo o por lactancia, así como la suspensión por violencia de género y ausencias justificadas por este motivo, están protegidas legalmente y no pueden considerarse absentismo. Otra cuestión son ausencias motivadas por atención a menores y familiares enfermos (acompañamiento médico, tutorías escolares, etc.) que no estén contempladas como permisos en convenio colectivo.

Medidas a incluir:

- Recoger en convenio expresamente este tipo de situaciones, haciendo mención que la legislación igualitaria las protege y no pueden ser consideradas absentismo.
- Recoger en convenio permisos (atención escolar y médica) para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral entre mujeres y hombres, evitando los prejuicios que sitúan a las mujeres en el centro de las ausencias motivadas por la asunción, a veces en exclusiva, de las tareas de cuidados.

En una sentencia del TS se considera contrario a derecho considerar las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad como ausencias o permisos retribuidos a efectos del cobro de bonificaciones o remuneraciones variables ya que son las mujeres las que exclusivamente tienen el derecho de su,, disfrute, por lo que se las sitúa en desventaja para su percepción en relación a los hombres.

En dos sentencias diferentes, el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han fallado contra cualquier discriminación para la mujer por baja maternal.

ANÁLISIS ESPECIALIZADO. ENCUESTA ESTRUCTURA SALARIAL

El cruce de dos variables relevantes permite definir el alcance de la brecha salarial. La desigualdad salarial media se reduce de forma relevante al comparar la ganancia media de hombres y mujeres en condiciones laborales más homogéneas.

Ganancia media anual por tipo de jornada, tipo de contrato y sexo

La brecha salarial varía al comparar la ganancia media de hombres y mujeres en condiciones homogéneas de tipo de jornada y tipo de contrato:

- Entre la población asalariada indefinida a tiempo completo, el salario femenino debería aumentar el 15% para equipararse al de los hombres
- Entre la población asalariada indefinida a tiempo parcial, el salario femenino debería aumentar el 8% para equipararse al de los hombres.
- Entre la población asalariada temporal a tiempo completo, la ganancia femenina supera a la masculina en un 3%, en este caso la brecha salarial negativa es para los hombres.
- Entre la población asalariada temporal a tiempo parcial, la ganancia femenina debe aumentar un 6% para converger con el de los hombres.

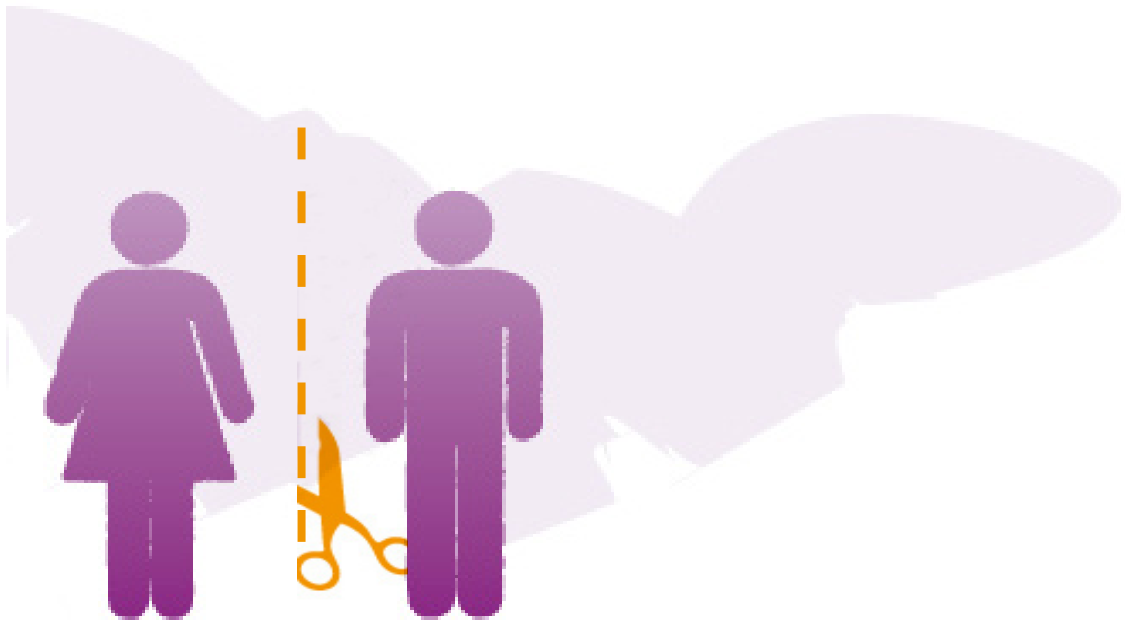
Ganancia media anual por tipo de jornada y tipo de contrato

	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Total (€)			
Ambos sexos	22.858	26.965	9.795
Mujeres	19.745	25.042	9.691
Hombres	25.727	28.318	10.029
Duración indefinida (€)			
Ambos sexos	24.746	28.140	10.631
Mujeres	21.147	25.805	10.407
Hombres	28.000	29.768	11.270
Duración determinada (€)			
Ambos sexos	15.681	20.847	8.298
Mujeres	14.661	21.189	8.117
Hombres	16.691	20.395	8.576
Salario hombres/mujeres (€)			
Duración indefinida	132%	115%	108%
Duración determinada	114%	97%	106%
Total contratos	130%	113%	103%

Fuente: INE, Encuesta de Estructural Salarial 2014

BRECHA SALARIAL

En los contratos a tiempo parcial, en relación a 2010, se aprecia un descenso de la brecha de 5 puntos porcentuales. Como ya se ha mencionado, una parte de la diferencia salarial es imputable al predominio de mujeres en este tipo de jornada; además, también se observa que en el rango de edad de 25 a 34 años en 2014, la ganancia femenina supera a la masculina en un 2%, a la vez que en el rango de edad de 35 a 44 años los salarios de mujeres y hombres convergen desapareciendo la brecha.



Propuestas para la acción

CCOO considera que la reducción de la brecha salarial pasa por la intervención en diferentes ámbitos:

ACTUACIONES PÚBLICAS

- Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas, con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional
- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial, con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres; así como garantizar un trato equivalente con las que trabajan a tiempo completo en materia salarial, protección social y en todas las condiciones laborales.
- 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.
- Inversión y creación de empleo público.
- Inversión pública para la profesionalización y mejora de cualificación a través de la formación de sectores feminizados, como comercio, hostelería, tareas de cuidados... con la finalidad de incrementar su valor añadido.
- Habida cuenta cuáles son las condiciones laborales de las mujeres en sus últimos 15 años de vida laboralmente activa se pone sobre la mesa que un sistema de pensiones más igualitario ha de plantearse, por un lado, políticas de igualdad que aborden las discriminaciones laborales de las mujeres, y, por otro, sistemas que sigan compensando la discriminación laboral previa y aborden desigualdades en términos de recursos en la vejez.
- Aplicación de la Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, con independencia del carácter que esta tenga.
- Desarrollo reglamentario de la LOIMH que dote de mayor participación a la representación sindical a la hora de realizar el diag-

- nóstico de situación, incrementando las exigencias de 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.
- 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. Estas medidas tienen que ir orientadas al establecimiento de permisos intransferibles e individuales.
 - 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.
 - 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 las discriminaciones existentes.
 - Incremento del Salario Mínimo Interprofesional.
 - Ratificación del Convenio OIT 189 sobre trabajo domestico.
 - Incrementar la formación en igualdad de oportunidades de los operadores jurídicos, especialmente en la Inspección de Trabajo.
 - Incrementar la actividad programada de la Inspección de trabajo en lo referente a la vigilancia del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DESDE LA ACCIÓN SINDICAL

- Necesidad de que los convenios colectivos sectoriales recojan expresamente la obligación de negociar Planes de Igualdad en todas las empresas afectas a su ámbito de aplicación.
- Incluir en todos los convenios medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier discriminación que pudiera existir, promoviendo así el principio de igualdad de oportunidades.
- Incluir en los convenios colectivos criterios para la participación efectiva de la representación sindical en la elaboración del diag-

- nóstico de situación, así como de los datos que son imprescindibles para la realización del mismo, especialmente los salariales.
- En los procesos de contratación, a igualdad de méritos y cualificación establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos y/o funciones en los que se encuentren subrepresentadas.
 - En los procesos de promoción a igualdad de condiciones establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
 - Establecimiento de sistemas retributivos transparentes y negociados con la representación sindical.
 - 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.
 - Negociar los complementos salariales, su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, garantizando la objetividad de los mismos, prestando especial atención a las retribuciones variables, complementos ad personam o vinculados a objetivos o resultados de las empresas evitando el establecimiento unilateral de las empresas.
 - 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 itinerarios de carrera profesional negociados con la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras, en los cuales prime la capacitación y la formación, frente a criterios como disponibilidad o la discrecionalidad de la empresa.
 - Establecimiento de un cupo destinado a mujeres en el acceso a formación para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
 - Regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales de acuerdo a la voluntad de las personas trabajadoras.
 - Regular el derecho a la acumulación de la reducción de jornada diaria para disfrutarlas por jornadas completas, dependiendo de las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras.

- Extender los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral a todas las personas de la empresa, no dirigiéndolos exclusivamente a las trabajadoras.
- Fijar en convenio colectivo los criterios de distribución irregular de la jornada que establece el art. 34.2 ET.
- Establecimiento de itinerarios formativos especializados en materia de igualdad de oportunidades para los agentes sociales, especialmente las personas responsables de la negociación colectiva.
- Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad en organizaciones sindicales y empresariales.
- Introducción de la perspectiva de género en toda la acción sindical.

Conclusiones

Los ciclos económicos pasan, pero la desigualdad de género permanece. Tras décadas de analizar y denunciar la desigualdad laboral y salarial que soportan las mujeres, esa desigualdad continúa existiendo con una dimensión cualitativa y cuantitativa muy relevante. La desigualdad salarial responde a factores fuertemente arraigados en el modelo de mercado de trabajo .

Si bien se han producido importantes avances en términos de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, así como en las condiciones laborales de las mismas, aún existen desigualdades, cuando no discriminaciones directas e indirectas que operan de manera estructural en el mercado de trabajo y en los puestos de trabajo una vez la mujer se ha incorporado a un empleo.

La crisis, la gestión de la misma, las diferentes reformas laborales que han incidido de forma negativa en la negociación colectiva para lograr una devaluación salarial y desregulación en el mercado de trabajo han influido de manera directa en la persistencia de la brecha salarial, y por lo tanto, en los efectos que esta tiene durante la participación activa de las mujeres en el mercado laboral y en las futuras pensiones.

El mantenimiento de un empleo remunerado ya no es sinónimo de exclusión de la pobreza, especialmente en las mujeres, tal y como se ha reflejado en este informe. Es por ello que, desde **CCOO**, se demanda un programa de garantía de rentas para todas las personas, pasando por el incremento del SMI hasta equiparlo al 60% del salario medio; algo indispensable para que las mujeres abandonen la pobreza laboral.

Por otro lado, la tasa de cobertura ante las situaciones de desempleo también se ve influenciada por la brecha salarial. Las mujeres acceden en menor medida a la protección del desempleo (tasa de cobertura del 49,5% frente al 60,1% de los hombres), pero además su cuantía es menor al depender del tiempo y del salario cotizado, reflejando así con toda su dureza la discriminación salarial del mercado de trabajo que supone un 19% menos para las mujeres.

Ante esta situación de falta de cobertura, **CCOO** demanda un sistema estatal de rentas mínimas garantizadas para luchar contra la pobreza y la exclusión social de las mujeres, más castigadas por el paro, el agotamiento de las diferentes modalidades de prestación por desempleo y la acumulación de recortes sociales.

Igual de grave es el impacto que la brecha salarial tiene en las pensiones de las mujeres, situando la pensión media de los hombres en 1.219 euros, frente a los 767 euros de pensión media de las mujeres.

La **CS de CCOO** ha manifestado que el empleo de calidad, salarios decentes y un potente sistema de pensiones y protección social son las claves para la recuperación económica y contra la pobreza y exclusión social.

Para recuperar el empleo de calidad se hace necesaria la derogación de las reformas laborales, especialmente la impuesta por el PP, que ha supuesto un retroceso considerable en las políticas de igualdad necesarias a realizar en las empresas para combatir las discriminaciones directas e indirectas que siguen operando y que marcan el desarrollo profesional de las mujeres trabajadoras.

Mejorar la calidad de los Planes de Igualdad se hace indispensable. Para ello, es fundamental que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras tenga acceso a una mejor información sobre las retribuciones que realmente se liquidan en las empresas, y que afectan especialmente a los complementos voluntarios de puesto de trabajo, que no son percibidos por las mujeres debido a que no acceden a los puestos de trabajo a los que van asociados, o bien porque se escapan de la negociación colectiva estableciéndose de manera unilateral por parte de las empresas, estando sometidos a la arbitrariedad exclusiva que en muchos casos excluye a las mujeres de su cobro por motivos diferentes.

Las políticas públicas deben recuperar, como objetivo prioritario, el generar las condiciones necesarias para que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una realidad. Financiación de la Ley de dependencia, avances significativos en la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de las personas dependientes, deben posibilitar la incorporación en igualdad de oportunidades de las mujeres al mercado laboral, permitiendo un desarrollo profesional de las mujeres libre de toda discriminación.

CCOO también exige la reposición presupuestaria a los servicios públicos (sanidad, educación, dependencia, servicios públicos locales) de doble impacto en el empleo de las mujeres: directo por la pérdida de empleo en sectores feminizados e indirecto por la pérdida de servicios de atención.

Por todo ello, **CCOO** continúa demandando un giro en las políticas de recortes aplicadas en los últimos años, además de la apertura del diálogo social que sitúe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como garantía del Estado de bienestar.

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Carrasquer, P: “Las mujeres en las políticas de empleo”. En Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. 2015

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO: Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres. Madrid, 2013.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras: Análisis gráfico de la devaluación salarial en España. Madrid, 2015

Confederación Sindical de Comisiones Obreras: Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical. Madrid, 2015.

Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO: Crisis y discriminación salarial de género. Madrid, 2012.

Torns, T.: Las mujeres y el empleo en España ¿un futuro venturoso?. FOREM. Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, pp. 29-50. Madrid, 2011

Torns, T y Recio, C: Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. Revista de Economía Crítica, nº14, segundo semestre 2012.

Zarapuz, L: La desigualdad salarial de género durante la crisis. Trabajadora 54, Madrid 2015.

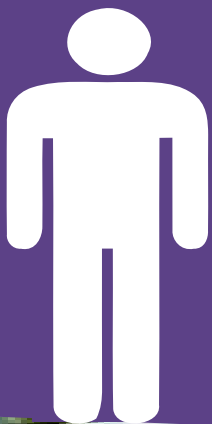
Recursos estadísticos

INE: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. Años 2010 y 2014

INE: Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios. Año 2014

INE: Encuesta de Población Activa. Años 2010 y 2014

30%



CCOO