



confederación sindical de comisiones obreras

Secretaría de Mujer e Igualdad

Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid. Tel.: 917028095

**Combatir las barreras en el acceso, la precariedad en el
empleo de las mujeres y la brecha salarial, prioridades para
CCOO**

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO

7 de marzo de 2016



Indice

Contenido

Introducción.....	3
Mercado laboral.....	5
Actividad	5
Inactividad	6
Ocupación.....	7
Situación profesional	9
Temporalidad en el empleo	12
Antigüedad de las mujeres en la empresa.....	14
Tiempo parcial.....	15
Dispersión salarial según el tipo de jornada	17
Maternidad.....	19
Mujeres mayores de 55 años	20
Población desempleada	20
Brecha salarial	22
<i>Dispersión salarial</i>	25
Conclusiones y propuestas de mejora.....	26
Bibliografía.....	29



Introducción

En las últimas tres décadas se ha producido una progresiva incorporación de las mujeres al empleo remunerado, junto a una evolución en el marco legislativo y programas institucionales cuya finalidad ha sido combatir las discriminaciones que afectan en el acceso y posterior mantenimiento del empleo de las mujeres. Sin embargo, a pesar de esta igualdad formal aún estamos lejos de conseguir la igualdad real en todos los ámbitos de la vida, existiendo todavía fuertes mecanismos a los que el patriarcado no renuncia, que impiden a las mujeres disponer de un proyecto de vida autónomo, libre de discriminación y libre de violencias.

Sin embargo, durante estos últimos años se han sucedido cambios significativos en las políticas de empleo que han repercutido en la consideración de las mujeres dentro de esas políticas. El rasgo más notorio es que las mujeres han dejado de ser objetivo prioritario para aparecer como colectivo de especial interés sólo en algunos supuestos y circunstancias personales y laborales.

Los Planes Anuales de Política de Empleo constituyen el programa que orienta las políticas de empleo en España. Responden a los objetivos y líneas de actuación fijados en los Planes Nacionales de Reforma y expresan la estrategia gubernamental de empleo y las orientaciones y objetivos europeos asumidos. Los correspondientes a los años 2012 a 2015 recogen el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero sin que las mujeres ocupen un lugar de relieve. En el plan de 2015 el eje que centra el objetivo de igualdad es el Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. A diferencia de los años anteriores han desaparecido los ámbitos a la vez que se mantiene la línea de actuación Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad. En las actuaciones las mujeres aparecen ligadas a determinados colectivos (víctimas violencia de género, autónomas), todas a iniciativa de comunidades autónomas.



El actual Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016, promovido desde el Instituto de la Mujer, se aprobó en el Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2014. El PEIO 2014-2016 se ha aprobado sin tener en cuenta la actual situación de crisis y ha obviado deliberadamente para su diseño el impacto y las gravísimas consecuencias que las políticas de recortes, la reducción de servicios públicos y la reforma laboral han supuesto para las trabajadoras. Las medidas que incluye son genéricas e imprecisas y no concretan actuaciones; en ocasiones son meras repeticiones de aspectos ya contemplados en la legislación actual o meramente declarativas. Tampoco contempla la participación de las organizaciones sindicales y de mujeres en la implementación y desarrollo de las medidas, como garantes de la dinamización de las medidas contempladas, dada su imbricación en la sociedad.

El PEIO 2014-2016 no garantiza la creación de empleo para las más de 2.700.000 desempleadas, ni contiene herramientas indispensables para combatir de manera efectiva la discriminación de las mujeres en las empresas, herramientas que necesariamente deben potenciar la negociación colectiva a través de los planes de igualdad y medidas de acción positiva, de manera que palien los desastrosos efectos que la reforma laboral ha supuesto en las condiciones laborales de las trabajadoras.

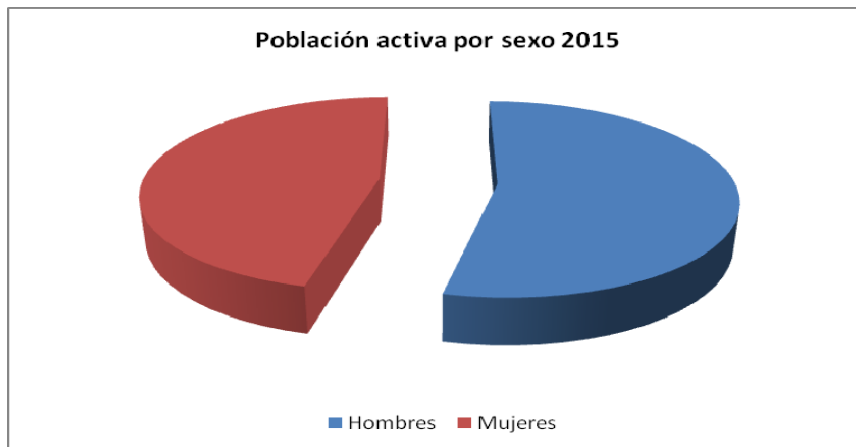
CCOO presentó ante la Comisión de Empleo del Consejo de Participación de la Mujer (del que forma parte) una batería de propuestas encaminadas a la creación de empleo a corto plazo para las desempleadas y para prevenir el paro de largo duración, que afecta ya a 1.600.000 mujeres, lo que supone el 58% de las desempleadas. Las medidas que proponía CCOO, y otras muchas asociaciones de mujeres, se recogieron en el informe preceptivo del Consejo de Participación de la Mujer. Pero el Gobierno hizo caso omiso a tales propuestas.

Estos son ejemplos de la apuesta realizada estos últimos años por políticas de igualdad más restrictivas, que no se han acompañado por otras políticas sociales, dificultando más el acceso a una igualdad efectiva.

Mercado laboral

Actividad

La población activa continúa reduciéndose en 2015, en parte debido al descenso registrado entre los hombres; dicho descenso se ve “compensado” por la constante incorporación de mujeres a la población activa. A pesar de este descenso de la población activa masculina, la tasa de actividad de los hombres continua siendo más elevada que la tasa de las mujeres, con una brecha de género de 12 puntos porcentuales, si bien, la tasa de actividad femenina continúa soportando mejor las consecuencias de la crisis, hasta el momento, que en el caso de los hombres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

La tasa de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los grupos de edad, a partir de los 30 años la diferencia entre ambas tasas se va ampliando hasta llegar a 20 puntos en el grupo de edad de 55 a 59 años.

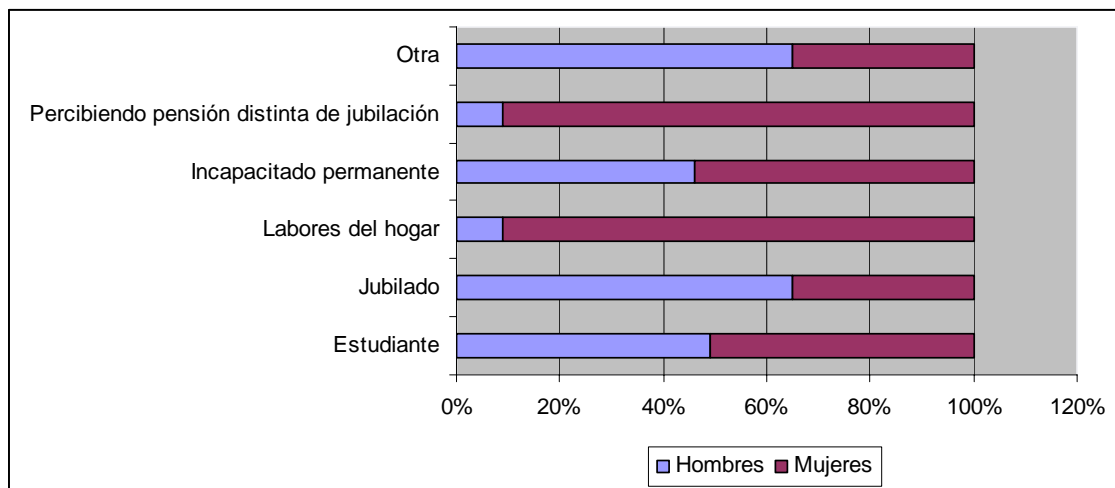
La tasa de actividad desciende principalmente en las mujeres con edades comprendidas entre 16 y 24 años en relación a 2012, además del grupo de más de 65 años. Por el contrario, aumenta en más de dos puntos porcentuales en las edades de 50 a 65 años.

Por estado civil, la tasa de actividad tanto para hombres como para mujeres es la de aquellas personas separadas o divorciadas.

Aunque la tasa de actividad continua siendo menor para las mujeres en todos los grupos de edad, la tendencia parece orientarse hacia una igualación progresiva de la actividad de hombres y mujeres, también por una cierta reducción de la actividad de los varones.

Inactividad

Entre la población inactiva la situación se invierte, las mujeres representan el 59%, situándose 18 puntos por encima de los hombres. Observando los motivos para estar en situación de inactividad se encuentra un porcentaje similar de mujeres y hombres en el caso de ser estudiante. Pero hay situaciones que están muy polarizadas en las mujeres (labores del hogar, estar percibiendo una pensión distinta a la jubilación), y en los hombres (jubilación, otra).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

En 2015 hay algo más de 1.372.000 de chicos que se declaran inactivos en el grupo de edad entre 16 y 29 años, mientras que las chicas inactivas llegan a cerca 1.343.000. Esta diferencia se explica porque, aunque la tasa de inactividad de las chicas más jóvenes, (16 a 19 años) es bastante similar a la de los chicos, lo llamativo (y preocupante) es que en el siguiente grupo de edad (20 a 24 años), la tasa de inactividad crece y se diferencia todavía más en el siguiente grupo de edad (25 y 29 años).

Para ellas el empeoramiento de las condiciones laborales y salariales unido a los recortes y el deterioro general del mercado de trabajo, parece aumentar el riesgo de que se desanimen y tiren la toalla en el terreno laboral, incluso antes o justamente cuando han empezado a intentarlo.

También es observable que el número de chicas que dicen estar inactivas por dedicarse a las tareas del hogar, continua siendo notable (en esta categoría encontramos 39.000 chicas entre 16 y 19 años, 45.000 entre 20 y 24 años y 117.000 entre las chicas de 25 a 29 años), mientras que entre los chicos el porcentaje que alega estas razones de su inactividad no llegan al 3%.

La razón de la inactividad por la dedicación al cuidado de otros y responsabilidades familiares, confirma que se mantiene el estereotipo de que, todavía para las mujeres, el lugar natural es el hogar y la familia, en tanto que su actividad en el mercado de trabajo y su salario son elementos complementarios para la economía familiar.



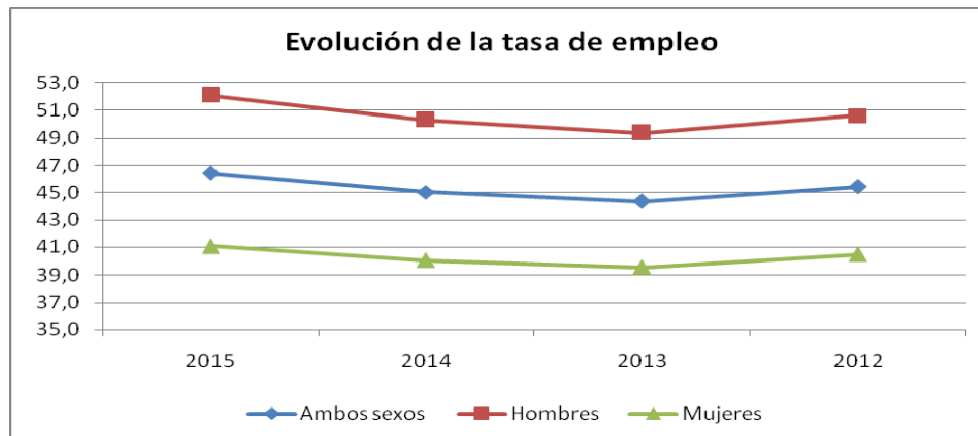
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

El 94% de las personas inactivas y que han dejado su empleo por el cuidado de personas dependientes son mujeres. El 82% de las mujeres que manifiestan no buscar empleo debido a que no existen o no pueden costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores, tienen más de 45 años.

Ocupación

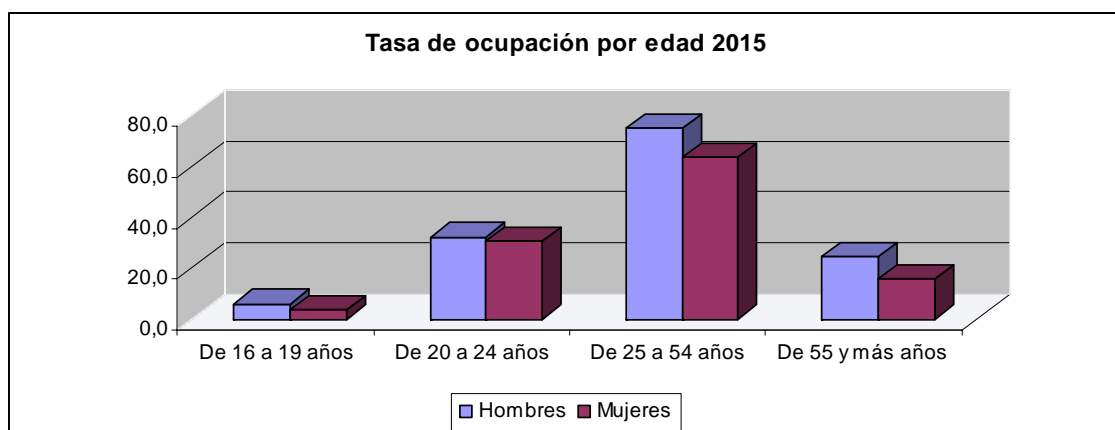
Analizamos a continuación los datos de participación laboral de las mujeres y las condiciones de trabajo que determinan en mayor grado las desigualdades que les afectan en el mercado de trabajo.

En el periodo 2012-2015 la tasa de empleo ha aumentado ligeramente tanto en las mujeres como en los hombres (medio punto en las mujeres frente al 1,4 en los hombres), aunque el aumento de ellas ha sido la tercera parte del de ellos. También ha aumentado ligeramente la diferencia entre mujeres y hombres, siendo siempre la tasa de las mujeres inferior a la de los hombres, en 2015 la brecha de género es de 11 puntos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Esa diferencia varía con la edad, entre la población joven la brecha de género es de 2 puntos, mientras que en el grupo de 55 y más años la diferencia es de 8. La diferencia más marcada se produce en el grupo de 25 a 54 años, años centrales del empleo, con una brecha de 11 puntos. Son esos años centrales en los cuales las mujeres interrumpen sus carreras profesionales por las tareas de cuidados tanto de menores como de mayores.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

En 2015 en todas las comunidades crece o se mantiene la tasa de ocupación y en mayor medida entre los hombres que entre las mujeres.



Tasas de empleo de la población de 16 y más años y de la población de 16 a 64 años por sexo y comunidad autónoma

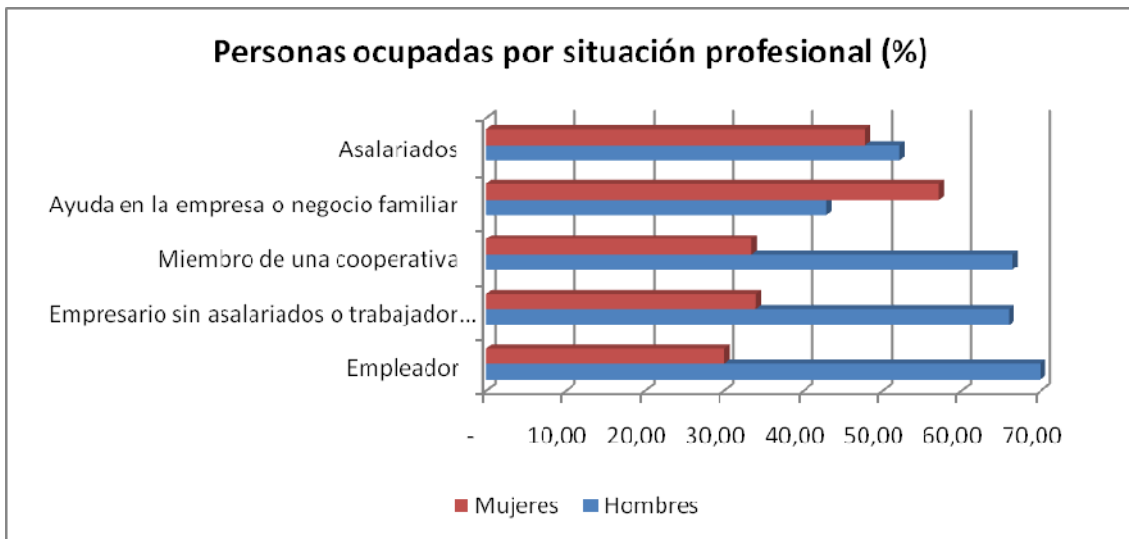
	2014			2015		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Nacional	56,78	61,57	51,95	58,72	63,97	53,44
Andalucía	47,14	53,05	41,17	49,57	55,85	43,23
Aragón	61,22	66,94	55,28	64,12	71,13	56,86
Asturias,	55,03	58,43	51,67	55,88	57,92	53,87
Balears, Illes	62,75	65,87	59,53	65,56	68,84	62,20
Canarias	49,67	53,62	45,67	52,71	57,73	47,63
Cantabria	58,59	62,73	54,40	59,81	65,14	54,43
Castilla y León	58,74	64,53	52,71	60,55	67,11	53,71
Castilla - La Mancha	52,64	60,29	44,49	54,36	62,55	45,65
Cataluña	62,86	66,02	59,68	64,16	68,52	59,80
C. Valenciana	55,32	60,52	50,05	58,04	63,06	52,94
Extremadura	49,58	56,51	42,30	50,22	58,18	41,88
Galicia	56,99	60,05	53,95	58,68	62,39	55,00
Madrid	63,93	68,47	59,60	66,17	70,42	62,13
Murcia	54,50	61,27	47,43	54,82	63,06	46,22
Navarra	64,12	68,58	59,51	64,67	69,37	59,83
País Vasco	62,62	66,49	58,78	63,76	67,60	59,96
Rioja, La	63,29	69,46	56,96	64,97	71,22	58,60
Ceuta	45,32	53,90	35,55	47,24	58,80	34,86
Melilla	46,51	56,96	36,22	43,88	53,50	33,84

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA

Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo

Situación profesional

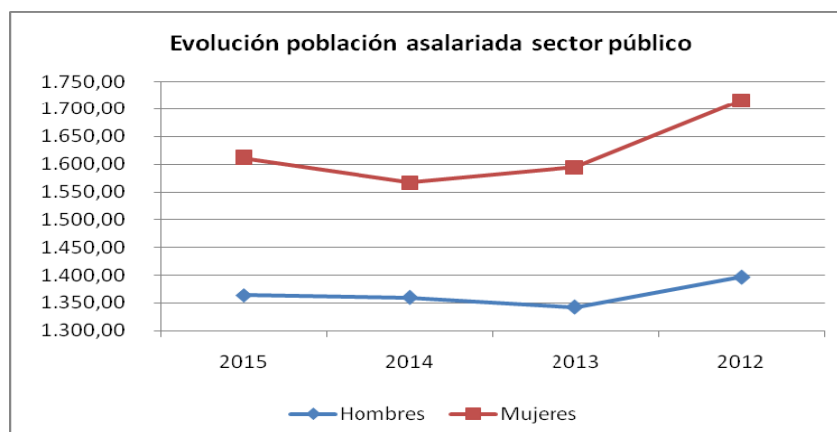
Por situación profesional el 17% de la población ocupada son trabajadores por cuenta propia. Las diferencias más significativas se producen en aquellas ocupaciones que suponen una posición más elevada en la jerarquía laboral (empleadores, empresarios sin o con asalariados, miembros de cooperativa) donde los hombres se encuentran sobrerrepresentados, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones asociadas a posiciones más bajas (ayuda en empresa o negocio familiar).



Tanto las mujeres como los hombres que desarrollan su trabajo por cuenta propia tienen como ocupación principal la de *Comerciantes propietarios de tiendas y Camareros y cocineros propietarios*

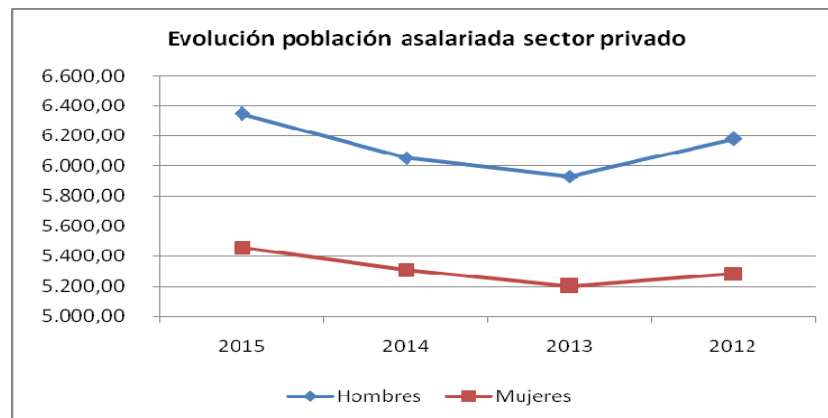
En el periodo 2012-2015, la población asalariada total ha ido en aumento, sobretodo los hombres, cuyo aumento en datos absolutos duplica a las mujeres, y concentrándose en el sector.

En el sector público tanto la presencia de hombres como de mujeres ha descendido, en este caso con mayor repercusión entre las mujeres. Este descenso puede venir motivado por los recortes en los servicios públicos, que han generado una pérdida de empleo con especial incidencia en sectores feminizados como enseñanza, sanidad, servicios sociales, administración local...



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. Datos en miles

La población asalariada en el sector privado ha aumentado en este periodo, siendo la evolución muy similar para ambos sexos manteniéndose una brecha de género con carácter estructural.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA. Datos en miles

A lo largo del periodo de crisis, las mujeres que han mantenido su empleo y las que han incorporado al mercado de trabajo se encuentran ubicadas en los sectores tradicionalmente feminizados. Los datos desagregados a partir de la rama de actividad, revelan que el sector servicios concentran la mayor parte de las mujeres ocupadas, en las ramas de actividad de comercio, hostelería, administración pública, también están especialmente segregados los sectores destinados a la provisión de cuidados a otras personas: educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y las mujeres ocupadas en el hogar familiar así como el servicio a comunidades. Entre estos sectores se distribuyen casi cinco millones de los siete millones de mujeres asalariadas que hay en España en 2015.

Ordenando a la población asalariada según la cuantía del salario mensual percibido, en el decil 1 (corresponde al 10 % con salarios más bajo) el 75 % de las personas que lo componen son mujeres. En este decil, cuyo límite superior de ganancia son 655 euros, las mujeres tienen un salario medio de 404 euros y los hombres 432 euros. Estos salarios varían en función del tipo de jornada. Las mujeres con jornada a tiempo completo perciben un salario medio de 583€ y con jornada parcial perciben un salario de 397€ Con independencia del tipo de jornada, en este decil predominan los contratos temporales.



Cuatro ramas concentran a la mayoría de las personas que se sitúan en este decil con jornada parcial: empleo del hogar, hostelería, comercio y servicios auxiliares a empresas, ramas caracterizadas por su alta feminización. Ramas caracterizadas por su alta feminización, y por una altísima precarización que hace que el mantener un empleo no sea garantía de abandonar la pobreza. Son las nuevas trabajadoras pobres.

Temporalidad en el empleo

En 2015 la tasa de temporalidad, en media anual, aumenta tanto entre los hombres como entre las mujeres y en todos los intervalos de edad. Los jóvenes continúan teniendo la tasa de temporalidad más alta, a menor edad mayor tasa de temporalidad, sobre todo en las mujeres jóvenes.

Tasa de temporalidad población asalariada por sexo y edad

	Total		Dif 15/14	Hombres		Dif 15/14	Mujeres		Dif 15/14
	2015	2014	Datos en p.p	2015	2014	Datos en p.p	2015	2014	Datos en p.p
De 16 a 19 años	86,6	85,1	1,4	84,6	83,6	0,9	89,3	87,3	2,0
De 20 a 24 años	68,6	67,4	1,2	68,4	67,6	0,8	68,8	67,2	1,7
De 25 a 29 años	45,9	43,9	2,0	45,0	43,5	1,6	46,8	44,3	2,5
De 30 a 39 años	27,0	25,2	1,8	27,9	25,0	2,9	26,1	25,4	0,7
De 40 a 49 años	19,9	18,6	1,2	19,5	18,1	1,4	20,3	19,3	1,0
De 50 a 59 años	13,3	12,7	0,6	13,3	12,5	0,8	13,3	13,0	0,3
De 60 y más años	11,8	8,2	3,6	8,4	7,3	1,0	9,5	9,1	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA. Medias anuales. Datos en porcentajes y puntos porcentuales



La tasa de temporalidad aumenta tanto en el sector público como en el privado: En el sector público responde a la destrucción de empleo indefinido mientras que se crea temporal, y en el sector privado a que se crea más empleo temporal que indefinido. En concreto la tasa de temporalidad de las mujeres aumenta más en el sector público.

A lo largo del periodo 2012-2015 se observa un cambio de tendencia en cuanto a las mujeres ocupadas. En 2013 descendió el empleo en todos los grupos de edad a excepción de las mujeres mayores de 45 años. La continuidad en un contexto social difícil promueve la incorporación de las mujeres al mercado laboral, en las condiciones que sean, como forma de paliar las dificultades económicas de las familias.

En 2015 se registra un aumento del empleo en todos los tramos de edad con excepción del grupo de 25 a 34 años, que se caracteriza en todo el período por una pérdida constante de empleo.

Evolución de las mujeres ocupadas por grupos de edad			
	2015-2014	2014-2013	2013-2012
Total	204,20	78,27	-201,30
De 16 a 19 años	1,25	1,93	-7,28
De 20 a 24 años	24,28	-13,48	-45,13
De 25 a 34 años	-50,65	-54,25	-148,70
De 35 a 44 años	60,40	40,83	-17,40
De 45 a 54 años	68,63	48,50	2,15
De 55 y más años	100,28	54,75	15,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA.

Como ya se apuntaba con anterioridad, este tramo de edad es el segundo en importancia en cuanto a mujeres que no buscan empleo por estar cuidando a personas dependientes, además entre las inactivas solo el 7% de mujeres entre 25 y 34 años se consideran potencialmente activas. Representan el 25% de las mujeres paradas.

Son datos que destapan el carácter sobrevenido y asimétrico de las responsabilidades de cuidado que las mujeres terminan asumiendo y que las apartan del empleo. Cuidar a las personas que lo requieren por su edad o condiciones es una obligación que debe ser compartida. Por la sociedad, a través de infraestructuras y servicios públicos,



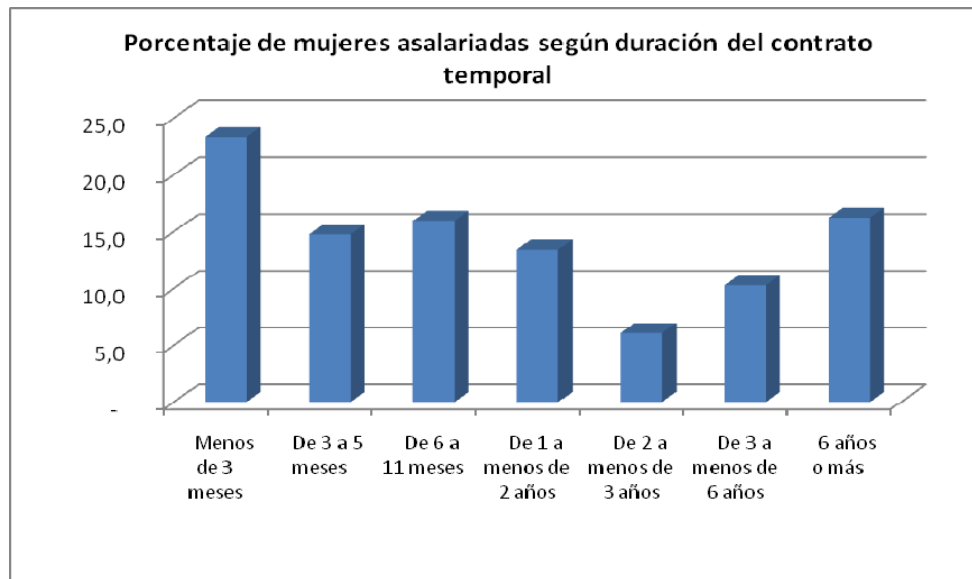
universales y de calidad. Por mujeres y hombres, de manera corresponsable. Las empresas y centros de trabajo deben acordar con las organizaciones sindicales medidas que favorezcan de manera efectiva la conciliación y la corresponsabilidad. Desde CCOO exigimos que se activen sin dilación medidas de conciliación y corresponsabilidad a través de todos los cauces, el diálogo social, la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad, las decisiones gubernamentales, autonómicas o locales, que correspondan.

Antigüedad de las mujeres en la empresa

En 2013 se destruye empleo femenino de antigüedad menor a seis años. Esta situación de reducción de empleo se produce tanto entre las mujeres que tienen contratos indefinidos como entre las que tienen contratos temporales.

A partir de 2013 se crea de nuevo empleo de corta duración, predominan los contratos temporales cuya duración no supera los 11 meses, mientras continua reduciéndose el número de asalariadas con antigüedades entre 1 y 6 años. Ya en 2015 continúa generándose empleo de breve duración, a la vez que otras asalariadas van incrementando su antigüedad en la empresa (1 a 2 años). La destrucción de empleo se concentra en las mujeres asalariadas con antigüedad entre 2 y 6 años.

El 54% de las mujeres con contrato temporal, se caracterizan porque la duración de los mismos no llega a 12 meses y únicamente el 16% tiene una antigüedad superior a los 6 años.



Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA

Tiempo parcial

Sigue la tendencia de años precedentes de aumento del empleo con jornada a tiempo parcial. En el año 2012 se recupera este tipo de empleo, alcanzando la tasa de parcialidad en 2015 el 20%, aunque con diferencias importantes; en las mujeres la tasa de parcialidad es del 26% mientras que en los hombres es del 8%; la tasa de parcialidad femenina triplica la tasa masculina. En 2015 el 74% de las mujeres asalariadas tiene jornada parcial y afecta más a las asalariadas del sector privado que del sector público. La jornada parcial supone que las mujeres trabajan, de media, 18 horas a la semana.

Las comunidades autónomas en las cuales la tasa de parcialidad de las mujeres es inferior a la nacional son Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Galicia y Madrid. Por el contrario, la tasa de parcialidad de los hombres es superior a la media en Andalucía, Canarias, Comunidad Valenciana y Murcia.

No haber encontrado trabajo a jornada completa es el principal motivo para tener una jornada a tiempo parcial para hombres y mujeres, yendo esta causa en aumento para ambos casos. El 100% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo de personas dependientes son mujeres, la principal razón que alegan es *no haber o no*



poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores.

La relación empleo a tiempo parcial con los déficits de conciliación y corresponsabilidad han sido denunciados desde CCOO una y otra vez. Es una barrera estructural, un auténtico muro que separa a las mujeres del empleo, y con ello de condiciones dignas para su autonomía personal. Esta barrera compromete el ejercicio pleno de derechos y oportunidades y con ello impugna, por la vía de los hechos ,un Estado de Derecho que debe ofrecer a toda las personas las mismas oportunidades.

A menudo el trabajo a tiempo parcial se combina con un contrato temporal, lo que supone una mayor vulnerabilidad de las personas que tienen esta situación: el 10% de las mujeres asalariadas con contrato temporal tienen jornada parcial. Tres de cada cuatro hombres tienen contrato indefinido a jornada completa frente a una de cada dos mujeres, quienes aumentan su presencia en la jornada parcial ya sea por contrato indefinido o temporal.

El 68,7% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen en el sector servicios, específicamente en comercio al por mayor y menor, hostelería, empleo doméstico, actividades administrativas y actividades sanitarias.

En resumen los contratos parciales y la temporalidad definen la política de contratación en España, escenario poco halagüeño en relación a la calidad del empleo y que pone de manifiesto la mayor precarización de las mujeres. A lo largo de la vida, el empleo a tiempo parcial se constata como transitorio en el empleo masculino, mientras que para las mujeres se configura como un elemento estructural. Además continúa afianzándose la presencia de mujeres dentro del sector servicios en determinadas ramas de actividad, situación que tiene efecto sobre los salarios. Así, siguiendo lo afirmado por la Comisión Europea *“cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario.... Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran*



porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas.»

Dispersión salarial según el tipo de jornada

La dispersión salarial también se puede analizar por el tipo de jornada. En términos generales el menor salario de las mujeres respecto de los hombres entre los segmentos de población que presentan una menor ganancia salarial se debe a la mayor presencia de la jornada a tiempo parcial entre las mujeres. Así, en 2014¹ en el decil 1 (personas que menos ganan) y con jornada a tiempo parcial, el 75% son mujeres respecto al 25% que son hombres. En este decil, cuyo límite superior de ganancia son 655 euros, las mujeres tienen un salario medio de 364 euros y los hombres 411 euros.

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

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

Tal y como se indica desde Gabinete Técnico Confederal² *“el tiempo parcial es el nuevo factor de la precariedad. Su presencia creciente en el mercado laboral, especialmente entre las mujeres, deteriora el nivel salarial de la mayoría de las personas que lo sufren y genera una nueva segmentación laboral que se traduce en el gran aumento del riesgo de pobreza laboral, dadas las enormes diferencias entre los salarios a tiempo completo y a tiempo parcial”*.

Cuando hombres y mujeres se concentran en las mismas ramas de actividad se pueden apreciar diferencias en cuanto a la actividad desempeñada; el caso más evidente se produce en el comercio: las mujeres se sitúan en comercio de alimentación, ropa y

¹ Último dato disponible en EPA.

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

calzado mientras que la venta de automóviles y tecnología continúa siendo un espacio principalmente masculino.

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

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

Fuente: INE, 2014

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

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

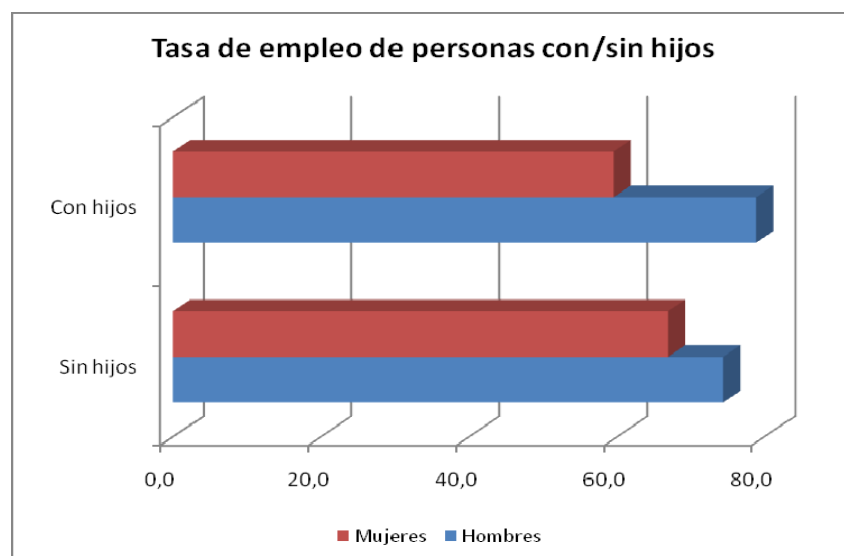
En años anteriores desde CCOO se ha advertido que esta situación estructural de permanencia en la jornada parcial, unida al aumento de la tasa de actividad de las mujeres motivada tanto por las expectativas de encontrar un empleo en actividades en

las que predomina el empleo femenino, como por la progresiva reducción de los ingresos de los hogares, confirma la necesidad de implantar políticas de públicas de empleo dirigidas a paliar los efectos del trabajo a tiempo parcial. Estas políticas, orientadas a evitar el abuso de la contratación a tiempo parcial, tienen que combinarse con otras medidas que sirvan para romper la segregación horizontal y vertical existente en el mercado laboral, así como mejorar la atención a la dependencia.

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

Maternidad

Un factor a tener en cuenta también en la presencia de las mujeres en el mercado laboral es el de la maternidad. Si la tasa de empleo masculina es superior a la femenina, cuando se tiene en cuenta el hecho de tener hijos o hijas, esta situación se agudiza. La tasa de empleo masculina aumenta con el hecho de tener hijos o hijas, mientras que en el caso de las mujeres la situación se invierte; esta situación aumenta en función del número de hijos/hijas, aumentando de forma significativa las brechas de género.



Fuente: elaboración propia a partir datos EPA

Esta misma situación se reproduce entre las mujeres sin y con hijos/hijas: la tasa de empleo es 7 puntos superior en las primeras.



La falta de inversión en políticas públicas junto con los recortes producidos fuerzan el regreso de las mujeres al espacio privado al hogar por la doble vía de la destrucción de empleo y de destrucción de servicios públicos de cuidado; así dentro del grupo de mujeres inactivas que no buscan empleo por cuidar a personas dependientes, el 46% de las mujeres de 35 a 44 años alega como motivo de esa inactividad no poder costear o no existir servicios adecuados para el cuidado de niños.

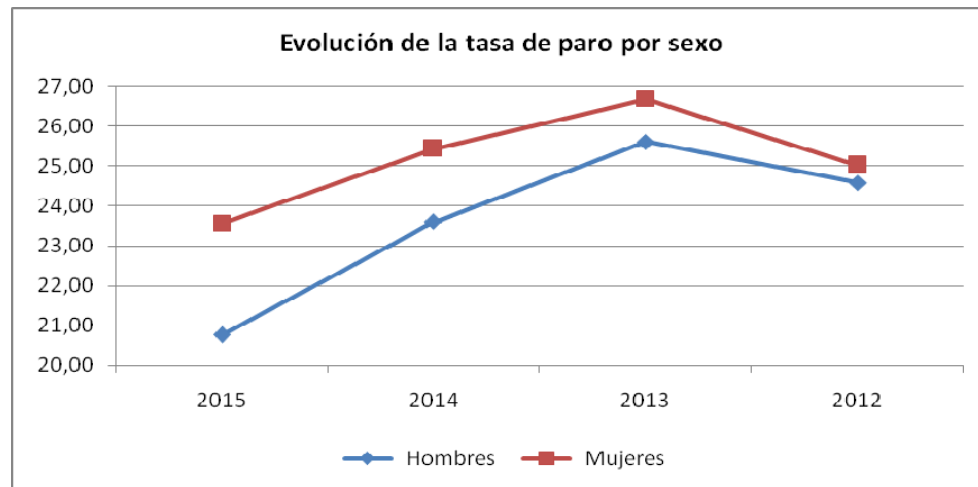
La maternidad tiene efecto sobre la presencia de las mujeres en el mercado laboral y efectos sobre el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, lo que tiene su reflejo no solo en el salario sino en las futuras prestaciones a las que pueda optar, lo que supone una mayor vulnerabilidad y posibilidad de caer en situaciones de pobreza.

Mujeres mayores de 55 años

Las mujeres mayores de 55 años representan un colectivo cuya tasa de actividad ha ido en aumento desde que comenzó la crisis en 2008. Las razones que pueden dar lugar a esta incorporación al mercado laboral pueden ser, por una parte, las expectativas de encontrar empleo en actividades en las que predomina el empleo femenino, y por otra, la reducción de ingresos de los hogares. Este colectivo se caracteriza por tener niveles relativamente bajos de formación, representan el 13% de las mujeres asalariadas y se concentran en ocupaciones elementales y de restauración.

Población desempleada

La tasa de paro ha descendido en 3 puntos entre 2012 y 2015; a pesar de este descenso la brecha de género ha aumentado a lo largo de este periodo.



Fuente: elaboración propia a partir datos EPA

En cuanto a la formación de las personas en situación de desempleo, son las con formación baja y moderadamente baja las que se encuentran en esta situación. Respecto a quienes buscan su primer empleo, destacan las personas jóvenes, hasta 24 años, principalmente hombres. A partir de 25 años, son más las mujeres que buscan empleo por primera vez; acentuándose a partir de los 50 años. Como ya se ha apuntado anteriormente, esta situación es debida a que la crisis y la falta de ingresos familiares hace plantearse a mujeres que han permanecido inactivas, la necesidad de buscar un empleo remunerado. La permanencia en el desempleo se equipara entre hombres y mujeres, sobretudo en las personas paradas de muy larga duración.

El sistema de protección al desempleo es muy débil en nuestro país en general, especialmente en las mujeres; todas las variables que lo definen están muy por debajo de los valores de los hombres, empezando por la fundamental que es la tasa de cobertura. En agosto de 2015, la tasa de cobertura de las mujeres es del 55,7 %, esto es, 6 puntos por debajo de la de los hombres. Expresada en porcentaje, llega hasta el 11 % de diferencial negativo para las mujeres.

En julio de 2015 la prestación contributiva que reciben las mujeres es, de media, de 703 euros frente a los 869 euros de los hombres; esta diferencia de 166 euros mensuales supone un 19% menos para las mujeres³.

³ Lago Peñas, M: Recorte en la protección por desempleo en España. Cuadernos de Acción Sindical, Octubre 2015.



Brecha salarial

La mayor remuneración media anual de la población con contrato indefinido (24.333€) respecto a las personas con contrato temporal (15.433€) se produce entre mujeres y hombres pero con diferente intensidad. La ganancia media masculina mejora de un contrato temporal a uno indefinido (70%), en mayor medida de lo que mejora para las mujeres (41%).

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 (respecto al total de trabajadores) por sexo		
	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		

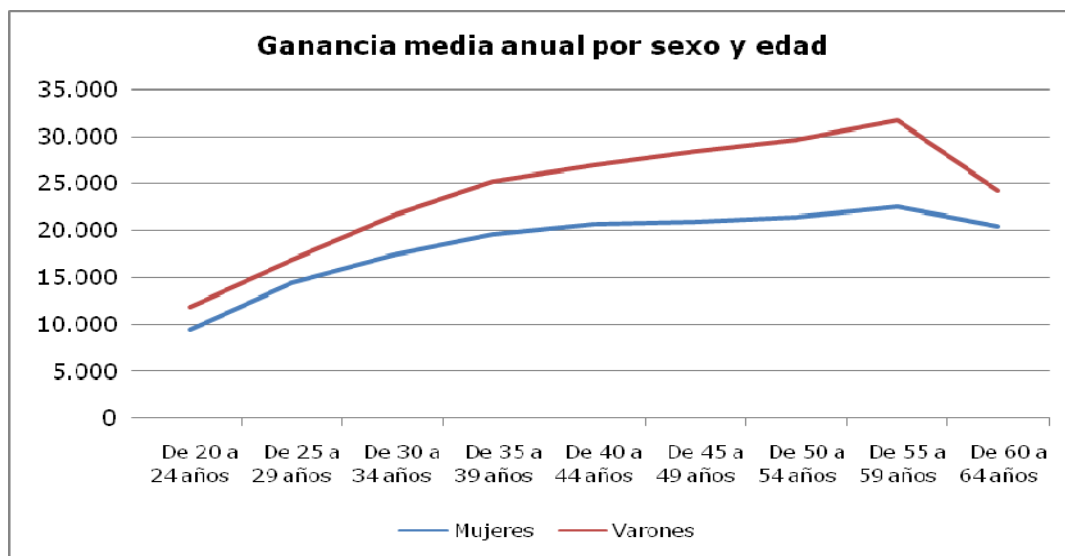
Hoy en día, la existencia de trabajadores y trabajadoras pobres es una realidad. España es el tercer país de la Unión Europea en nivel de pobreza de su población ocupada: el



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.

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).

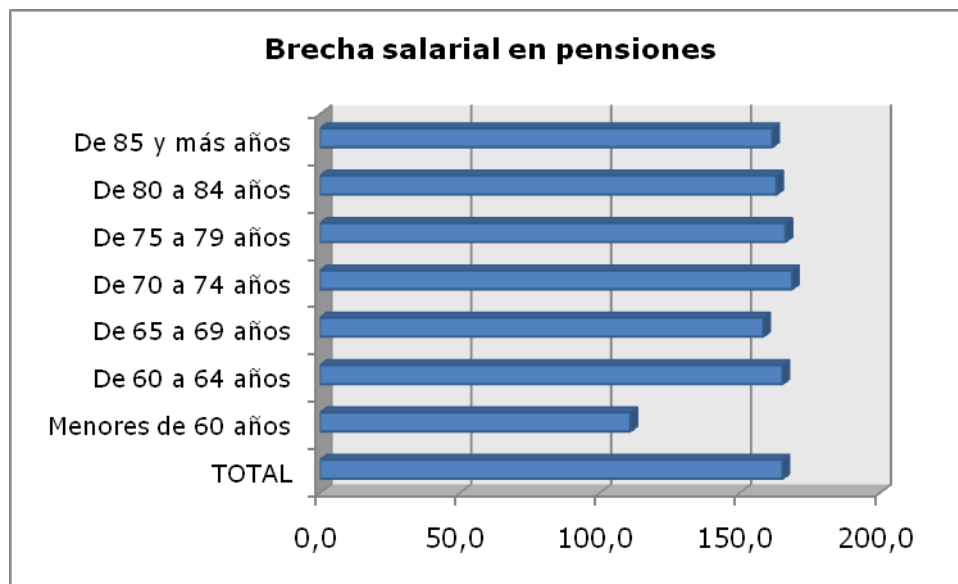


Fuente: INE, Encuesta anual de Estructura Salarial, 2013

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 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.



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, 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.

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.

Dispersión salarial

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

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

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE, 2014

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

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



hombres, mientras que en el percentil 90 (grupo con mayores ingresos) el salario de las mujeres tiene que aumentar un 26%.

Conclusiones y propuestas de mejora

La crisis, las políticas de austeridad y la reforma laboral del 2012 han generado más desigualdad. La menor participación de las mujeres en la actividad laboral es otra causa estructural de la desigualdad. La jornada a tiempo parcial es el principal factor de riesgo de pobreza laboral. Las personas asalariadas con contrato temporal sufren mayor pobreza laboral. Cuando se cruzan diferentes variables (parcialidad, temporalidad, rotaciones, diferencias sectoriales), aumenta el riesgo de pobreza laboral de las mujeres. La brecha salarial es una constante en el empleo que se proyecta a las prestaciones y a las pensiones. En definitiva, que las mujeres tienen un mayor riesgo de pobreza entre la población asalariada.

Resulta imprescindible resituar la Igualdad de Oportunidades en la agenda política, con el fin de incidir en los factores estructurales “a priori” del mercado laboral que causan la desigualdad salarial, a través de actuaciones públicas como:

.- Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial; y estableciendo incrementos adicionales para compensar las desigualdades producidas por prácticas discriminatorias.

.- Establecer la obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, y en las de menos, medidas de igualdad, siempre con la debida complementariedad con el convenio colectivo de aplicación y con el objetivo prioritario de actuar sobre la brecha salarial.

.- En los casos de pérdida de un contrato a tiempo parcial, la persona beneficiaria del subsidio, mayoritariamente mujeres, deberá percibir la cuantía íntegra de esta prestación y no la proporcional a la jornada realizada en último término.



.-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. Asimismo, la Inspección de Trabajo debe reforzar y mejorar los mecanismos de control de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación.

.- 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.

- Apostar por el fortalecimiento de servicios públicos de calidad, especialmente en educación, sanidad y atención a la dependencia.

- Recuperar las líneas de financiación e incentivar la I+D como parte sustancial para un modelo productivo basado en la innovación y la sostenibilidad.



confederación sindical de comisiones obreras

Secretaría de Mujer e Igualdad

Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid. Tel.: 917028095

- Apostar por el desarrollo de empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en este ámbito.



Bibliografía

Alos, R. (2015): “Desempleo y empleo durante la crisis”. 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.

Carrasquer, P. (2015): “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.

C.S.CCOO (2015): Propuesta para un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio en la política económica y social. Madrid.

Fundación 1º Mayo (2014): El deterioro laboral de las mujeres como efecto de la crisis. Colección Informes nº 85, Madrid.

Fundación 1º Mayo (2015): El mercado de trabajo en España en 2014. Una recuperación insuficiente y precaria. Colección Informes nº 116, Madrid.

Lago Peñas, M (2015): Análisis gráfico de la devaluación salarial en España. C.S.CCOO

Lago Peñas, M (2015): Análisis de los deciles salariales: Aumentan la pobreza y la desigualdad salarial. C.S.CCOO.

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

Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO (2015): Informe sobre brecha salarial de género: Impacto, negociación colectiva y actuación sindical. Madrid.