

La segunda jornada sobre desigualdad salarial en Europa tendrá lugar el 2 de marzo. Esta fecha simboliza el hecho que una mujer tiene que trabajar, de media, 62 días más para ganar el salario/hora medio que un hombre percibía en 2011. En España serían 61 días.

La brecha salarial es un indicador general de la magnitud de la desigualdad entre hombres y mujeres, la forma propuesta en Europa de calcular la brecha deja fuera del análisis diferentes factores explicativos de la misma (tipo de contrato, tipo de jornada...), lo cual impide plantear propuestas de solución.

Calculando la brecha salarial anual, la diferencia se acentúa. En el caso concreto de España, el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 28% para equipararse al de los hombres, esto indica que una mujer tendría que trabajar 102 días más para que su salario se equipare al de un hombre; de ahí la necesidad de analizar con precisión las causas de esta desigualdad.

La población asalariada en España en 2009 ascendía a 15.680.067 personas, siendo el 46% mujeres. La ganancia media anual¹ de las mujeres era de 19.502 € y la de los hombres 25.001 € esto implica que el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 28% para equipararse al de los hombres.

Tipo de contrato

Según el tipo de contrato, 3.971.000 personas poseían un contrato de duración determinada, siendo el 49% mujeres. En cuanto al contrato de duración indefinida los hombres representan el 55% de las personas contratadas en esta situación frente al 45% de las mujeres.

	Asalariados por tipo de contrato				
	Ambos sexos	Varones		Mujeres	
		Miles	%	Miles	%
De duración indefinida	11.765,3	6.512,4	55,4	5.252,9	44,6
Temporal	3.971,5	2.032,8	51,2	1.938,7	48,8

Fuente: elaboración propia a partir de datos II EPA, 2009. Datos en miles y porcentaje

En cuanto al salario por tipo de contrato se aprecian diferencias, así una mujer que tenga un **contrato temporal** tendría que ver incrementado su salario un 8% 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

¹ Datos extraídos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2009.

al tener los hombres más estabilidad en el empleo lo que permite una carrera profesional más larga, posibilidad de ascensos, mejores salarios...

Ganancia media por tipo de contrato

	Mujeres	Varones
Duración indefinida	20.383	26.961
Duración determinada	15.997	17.279

Fuente: elaboración a partir de Encuesta de estructura salarial (año 2009). Datos en euros

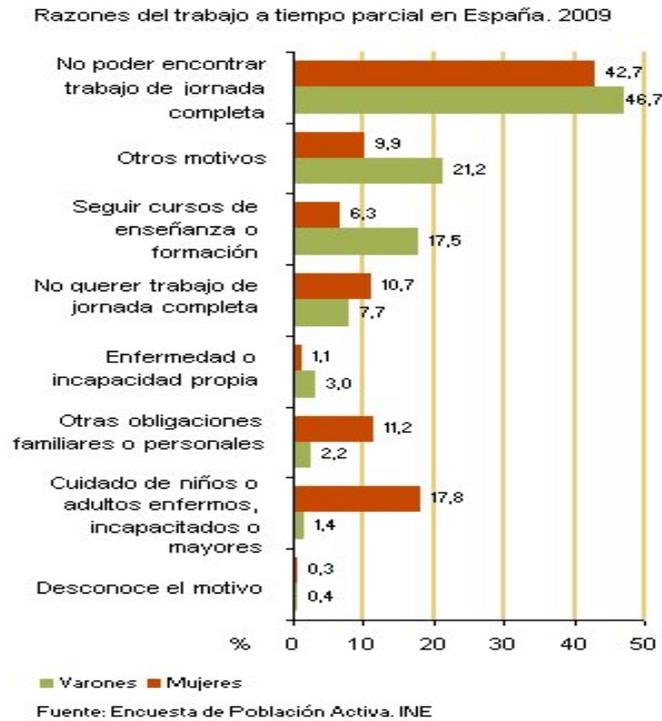
Tipo de jornada

En cuanto al tipo de jornada las mujeres perciben, de media, 5.499€ menos que los hombres. En la jornada a tiempo parcial la diferencia es de 1.375 € y en la jornada a tiempo completo es de 3.625€. Esto indica que el salario de las mujeres con jornada a tiempo completo tendría que incrementarse en un 16% y en jornada a tiempo parcial en un 14% para equipararse al salario medio de los hombres.

En este caso la situación es similar en ambos casos, la diferencia aquí 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 (24% frente al 5% de los hombres), quienes a menudo se concentran en determinados sectores y ocupaciones en las que las remuneraciones son más bajas y las oportunidades de formación y de “carrera profesional” son limitadas.

En España en el año 2009, los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo a tiempo completo (42,7%), el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (17,8%) y otras obligaciones familiares o personales (11,2%).

Entre los hombres, los principales motivos en el año 2009 son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (46,7%), otros motivos no especificados (21,2%), seguir cursos de enseñanza o formación (17,5%).



Ganancia por hora

Eliminando la diferencia de horas trabajadas por mujeres y hombres, la brecha salarial persiste. Las mujeres ganan, de media, 12,72€ y los hombres 15,12€. En este caso la ganancia por hora de las mujeres se tendría que incrementar un 19%.

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

Las mujeres suponen el 64,2% de la población trabajadora con ganancia baja (low pay rate): proporción de población asalariada cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana.

Otros dos factores que inciden en la diferencia salarial son la edad y el nivel de formación. 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 parentales 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.

Existe una diferencia significativa entre mujeres y hombres en términos de participación en el mercado laboral y en la remuneración, que subrayan las dificultades que las mujeres encuentran cuando intentan combinar la vida profesional y la vida familiar. La diferencia salarial varía por comunidades autónomas, siendo un factor explicativo la ocupación en cada una. No obstante las mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres se dieron en Navarra y Madrid y las menores en Canarias y Extremadura.

En cuanto a los sectores de actividad, la diferencia más elevada se registra en Servicios, donde las mujeres ganan de media anual 5.938,41 € menos que los hombres; 9/10 mujeres trabaja en el sector servicios.

Existen otros factores de discriminación salarial como:

- ⇒ *Desigual valoración de las tareas equivalentes que realizan los hombres y las mujeres. Tendencia a la desvaloración de lo femenino o realizado por mujeres.*
- ⇒ *Sistemas de retribución arbitrarios, indefinidos, no negociados, individualizados (pluses, primas, complementos, beneficios sociales...).*
- ⇒ *Sistemas de promoción arbitrarios o condicionados a exigencias de disponibilidad.*
- ⇒ *Los complementos salariales, actuando sobre su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, sobre su objetividad y/o discrecionalidad, se estaría actuando sobre el principal componente de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. No obstante, los complementos salariales y el mismo salario base son reflejo de los factores a priori que condicionan el acceso de la mujer a la actividad laboral.*

Si las mujeres no acceden a empleos y salarios similares a los masculinos no es por propia voluntad, sino por la existencia de un conjunto de factores, barreras y discriminaciones que se lo impiden, por lo que para actuar contra estos factores de discriminación desde CCOO se propone:

- fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad;



- implantación de sistemas de clasificación profesional que, contemplando la equivalencia de cualificación y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones y prevea cauces para el acceso a la formación;
- establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género;
- eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional de categorías, funciones, tareas;
- inclusión de cláusulas de acción positiva en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de forma que, en igualdad de condiciones tengan preferencia las mujeres en el grupo, categoría o puesto de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas (Art. 17.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Secretaria Confederal de la Mujer CC.OO