

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 132. DICIEMBRE 2012



## La crisis está aumentando la desigualdad salarial entre hombres y mujeres



CCOO advierte que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad; por la defensa de los servicios públicos y contra los recortes económicos, sociales y de derechos que incrementan las desigualdades y la pobreza



■ La discriminación salarial de género es una de las principales manifestaciones de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Según el estudio **"Crisis y discriminación salarial de género"**, elaborado por CCOO, entre 2008 y 2010 la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado de 5.292 a 5.745 euros y ha subido de 28 a 29,1 puntos porcentuales. Es decir, con la crisis está aumentando la desigualdad salarial media entre ambos sexos. Una elevada y creciente brecha salarial entre mujeres y hombres que, como advierte Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, "se explica mediante diferentes variables: la jornada laboral, el tipo de contrato, la ocupación laboral, el sector de actividad, los componentes del salario... y por la variación de la discriminación salarial por razón de género".

La desigualdad retributiva, es decir, la menor retribución que perciben las mujeres en relación a los hombres por un trabajo de igual valor, es uno de los más persistentes y lacerantes indicadores de la desigualdad de género que aún perdura en el empleo. Esto se traduce, tomando como ejemplo los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2010, en que **una mujer tiene que trabajar 62 días más que un hombre para lograr la misma retribución salarial anual por un trabajo equiparable.**

### Situación sociolaboral de las mujeres en la UE

El efecto de la crisis económica sobre el empleo ha sido desigual en los países de la Unión Europea. Así, mientras que en Alemania el empleo ha continuado creciendo, en España e Italia ha

registrado un marcado descenso. Una situación que se explica, en parte, por la forma de gestionar la crisis en cada país, ya que en Alemania la opción ha sido reducir el número de horas para continuar trabajando todas y todos; mientras que en España e Italia la opción elegida es el despido.

A pesar de la crisis, las mujeres tienen cada vez mayor presencia en el mercado de trabajo en toda la Unión Europea, con grandes diferencias respecto de los hombres en cuanto a tipo de jornada y tipo de contrato.

### Tipo de contrato

En la UE, en 2010, el 14% de la población asalariada tenía un contrato de duración determinada; Alemania, Francia e Italia se han mantenido en torno a este porcentaje en el periodo 2007-2010. En España, en el periodo 2007-2010, se produjo un descenso de este tipo de contratos, pasando del 32% al 25%, siendo la caída más marcada en la contratación de las mujeres.



**Carmen Bravo Sueskun.** SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO

## “La lucha contra la discriminación salarial es la lucha por el empleo de calidad para hombres y mujeres”

Desde CCOO venimos exigiendo que se actúe frente a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres con políticas, recursos y estrategias en los distintos aspectos que determinan esta discriminación, para que esta brecha salarial de género se visibilice, se denuncie, se sancione y se corrija, hasta su total y definitiva desaparición.



En España, lejos de superar las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, la brecha salarial por trabajos de igual valor sigue ensanchándose, entre otras razones por el fomento del empleo precario y del contrato a tiempo parcial que está propiciando la reforma laboral del Gobierno del PP, y que recae mayoritariamente sobre las mujeres.

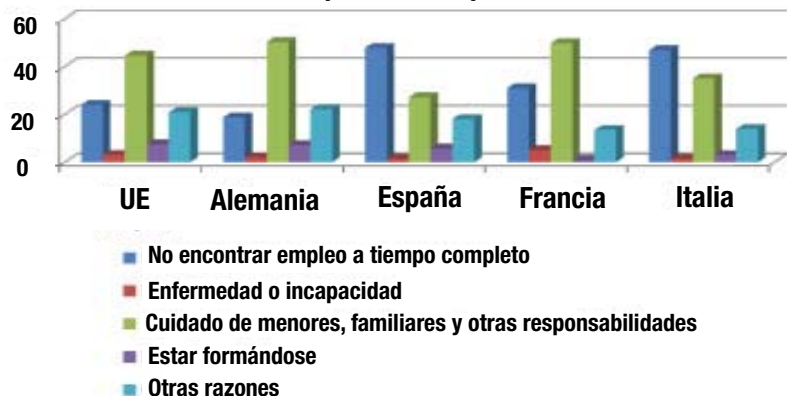
En CCOO sabemos que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad para hombres y mujeres; por la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidado y atención a las personas y de generación de empleo; y contra los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.

### TASA DE EMPLEO 2007 2010

	2007			2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>Unión Europea</b>	65,3	72,5	58,2	64,1	70,1	58,2
<b>Alemania</b>	69,0	74,7	63,2	71,1	76,0	66,1
<b>España</b>	65,6	76,0	54,7	58,6	64,0	52,3
<b>Francia</b>	64,3	69,1	59,6	63,8	68,1	59,7
<b>Italia</b>	58,7	70,7	46,6	56,9	67,7	46,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

### RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (MUJERES)

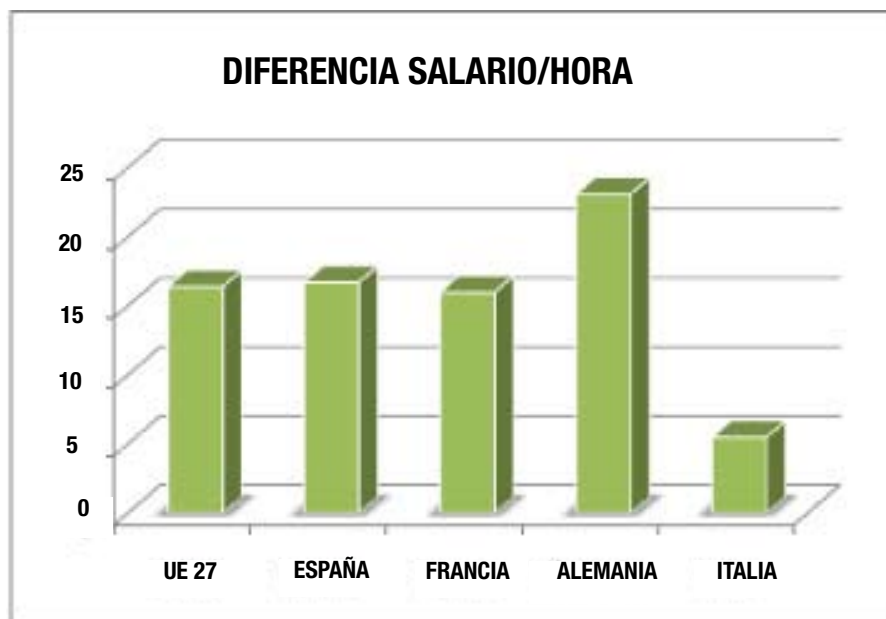


## Tipo de jornada

El 32% de las mujeres que trabajan en la UE lo hacen a tiempo parcial, lo que supone un porcentaje cuatro veces superior al de hombres (8%).

Analizando los motivos por los cuales se acogen a este tipo de jornada, el 45% de las mujeres con contrato a tiempo parcial en la UE especifica que es debido a que tienen que cuidar a menores o personas enfermas o por otras responsabilidades familiares, y el 24% indica que es debido a no encontrar empleo a tiempo completo. En España esta tendencia se rompe debido a que el 48% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial alegan no encontrar empleo a tiempo completo, mientras que el 27% alega las razones de cuidados y responsabilidades familiares.

El empleo a tiempo parcial se configura como una forma de acceso al empleo en el inicio de la vida laboral, tanto para las mujeres como para los hombres, aun siendo la situación más desfavorable para las mujeres. Así, en la Unión Europea el 22% de los hombres entre 15 y 24 años tiene un contrato a tiempo parcial, en el caso de las mujeres este porcentaje asciende al 37%.



## Diferencia salarial

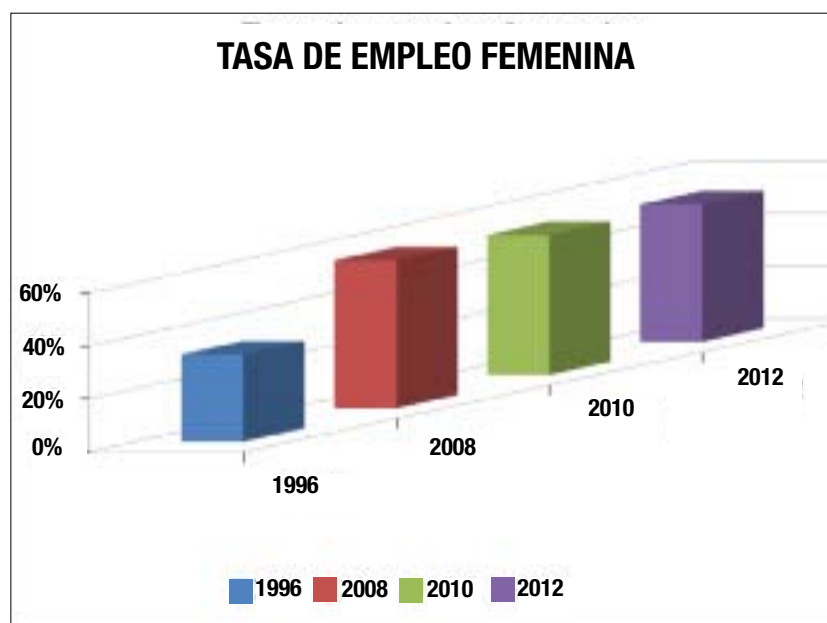
En la Unión Europea la diferencia salario/hora entre sexos es del 16,4 %; sin embargo, se observan disparidades entre los Estados miembros con una diferencia que oscila desde menos del 10% de Italia a más del 20% en Alemania.

La ganancia media anual de las mujeres es menor a la de los hombres en cualquier país de la UE; existen marcadas

diferencias que van desde 10.507 euros de Alemania hasta los 5.322 euros de Italia.

Expresando la brecha salarial en términos del salario de los hombres respecto del salario de las mujeres, **el salario de los hombres equivale al 125% del salario femenino en España; es decir, el salario medio anual de las mujeres debería incrementarse un 25% para equipararse al de los hombres.**

## Situación sociolaboral de las mujeres en España



La presencia de mujeres en el mercado laboral español no ha dejado de aumentar en los últimos años, incrementándose de forma destacada la tasa de actividad femenina del 48% en 1996 al 67% en 2010.

## Brecha o desigualdad salarial

Entre 2008 y 2010 la brecha salarial en España entre sexos ha aumentado de 5.292 a 5.745 euros y ha subido de 28 a 29,1 puntos porcentuales. Es decir, **con la crisis está aumentando la desigualdad salarial media entre ambos sexos.** Esta elevada y creciente brecha salarial entre mujeres y hombres se puede caracterizar y explicar mediante diferentes variables: la jornada laboral, el tipo de contrato, la



ocupación laboral, el sector de actividad, los componentes del salario... y por la variación de la discriminación salarial por razón de género.

Las mujeres suponen el 69,5% de la población asalariada con ingresos inferiores al SMI, pero solo suponen el 26% de la población que gana más de 8 veces el SMI.

La jornada a tiempo completo lleva asociado un salario anual medio superior al de la jornada a tiempo parcial, como es lógico dado el mayor número de horas trabajadas en las jornadas a tiempo completo.

✓ Entre las personas asalariadas a tiempo parcial la ganancia de los hombres equivale al 108% de las mujeres: es decir, el salario de las mujeres a tiempo parcial debería aumentar un 8% para equipararse al de los hombres.

✓ Entre las personas asalariadas a tiempo completo la ganancia de los hombres equivale al 114% de la ganancia de las mujeres: por tanto, el salario de las mujeres a tiempo completo debería aumentar un 14% para alcanzar al de los hombres.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es mucho más acusada en los contratos indefinidos que en los contratos temporales. Esta mayor remuneración de las personas asalariadas indefinidas se produce tanto entre los hombres como entre las mujeres, pero no con la misma intensidad. La ganancia media masculina mejora claramente de un contrato temporal a uno indefinido (+56%), en mayor medida de lo que mejora la ganancia femenina entre un contrato temporal y uno indefinido (+35%). Es decir, los hombres, además de contar con una ganancia media superior a las mujeres en los contratos temporales, también logran aumentar más su ganancia media al contar con un contrato indefinido.

La presencia de mujeres es mayor entre las personas asalariadas con contrato temporal. Esta mayor temporalidad entre las mujeres reduce su ganancia media, dado que el salario medio anual del empleo temporal es inferior al del empleo indefinido.

## Propuestas de CCOO para erradicar la discriminación salarial de género

Para actuar contra los factores de discriminación que impiden la participación en igualdad de las mujeres en el ámbito laboral, y que se manifiestan entre otras discriminaciones en las brechas salariales, CCOO viene realizando diversas propuestas que tienen que ver con la negociación colectiva y la concertación social:

- Fijar 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.
- Mejorar la cualificación avanzando en la 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.
- Establecer sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional de categorías, funciones, tareas, así como los roles de género que condicionan la participación laboral de las mujeres y reproducen división sexual del trabajo.
- Incluir cláusulas de acción positiva para la promoción y la formación profesional, 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); y en general hacer cumplir la obligatoriedad contemplada en la LOIEMH de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.

### “CRISIS Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO”

El informe “Crisis y discriminación salarial de género” elaborado por la Secretaría Confederal de la Mujer y el Gabinete Técnico de CCOO aborda el tratamiento del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores, y los numerosos instrumentos jurídicos en defensa de la igualdad laboral de género que se han impulsado desde la Organización Internacional del Trabajo; el Parlamento, Consejo y la Comisión de la Unión Europea y desde el Estado español. Asimismo, se analiza la evolución sociolaboral de las mujeres en los últimos años, en el ámbito de la Unión Europea y en España, para conocer la diferente situación en el mercado laboral de hombres y mujeres respecto a las tasas de actividad, empleo, paro y las condiciones laborales: jornadas, tipo de contratos, formación y cuantos componentes o factores a priori y a posteriori que inciden en la brecha o discriminación salarial, como son; la jornada a tiempo parcial/tiempo completo; el carácter involuntario del tiempo parcial; la ocupación laboral; el tipo de contrato o el sector de actividad.

**Accede al informe “Crisis y discriminación salarial de género” haciendo clic aquí**