

gaceta sindical

Confederación Sindical de CCOO  Edición nº 473 - Febrero 2022

22 de febrero. DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL



POR LA IGUALDAD REAL CONTRA LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial es una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad entre mujeres y hombres. Una desigualdad estructural que nace de la división sexual

del trabajo, un esquema de organización social que supone asignar a las mujeres preferentemente las tareas de cuidados a las que, además, se les asigna menor valor.

“

EL SALARIO MEDIO DE LAS MUJERES TENDRÍA QUE AUMENTAR EN 5.252 EUROS, UN 24%, PARA IGUALARSE AL ALZA CON EL SALARIO DE LOS HOMBRES”

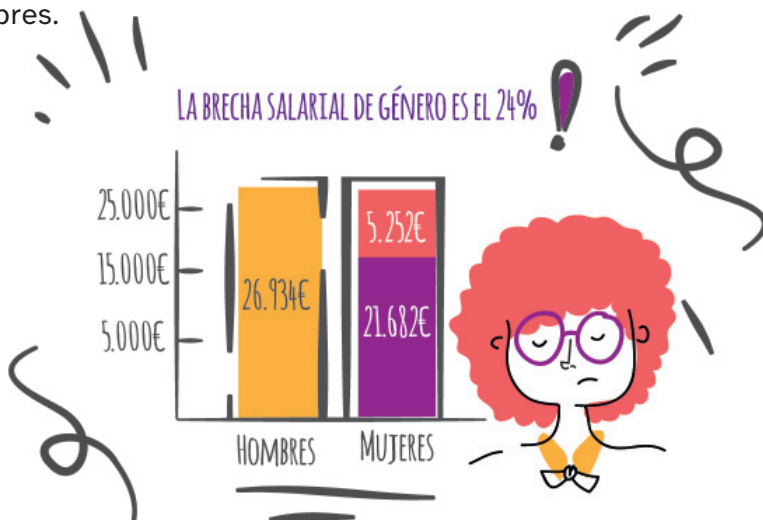
PERO, ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

Los datos demuestran que en España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

UNA BRECHA SALARIAL DEL 24%

Según el informe ‘**Por la igualdad real, contra la brecha salarial**’, de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y el Gabinete Económico de CCOO, la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (26.934 euros) y mujeres (21.682 euros) fue de 5.252 euros anuales en 2019. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.252 euros, un 24%, para igualarse al alza con el salario de los hombres.



“

La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando”

¿QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA BRECHA?



1 LA BRECHA LABORAL, EL PROBLEMA DE FONDO

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones y en sectores y ocupaciones generalmente peor pagadas, lo que se traduce en un salario medio menor.

#IgualdadSalarialYA

“

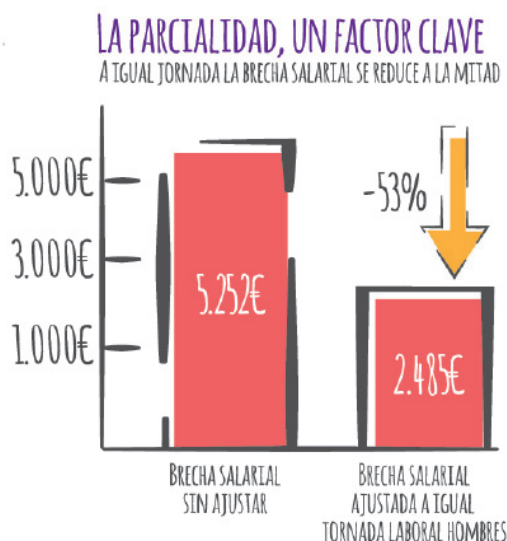
EL SALARIO MEDIO DE LAS MUJERES ES INFERIOR AL DE LOS HOMBRES EN TODAS LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS”

Las mujeres sufren la desigualdad laboral, primero, en el acceso al trabajo, con peores contratos, más jornadas parciales, en ocupaciones y sectores claramente feminizados; segundo, en la promoción y la trayectoria laboral ("techos de cristal", "paredes de cristal", "suelos pegajosos") influidas por carreras laborales más cortas al estar sometidas a mayores interrupciones y un menor "presentismo"; y finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

Las mujeres, con una tasa de actividad del 70%, continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (80%). Una primera brecha laboral de 10 puntos en cuanto a la tasa de actividad, que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de "inactivas" al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar.

La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, sucede principalmente en los primeros años de su vida laboral y cuando es voluntaria suele estar relacionada con los estudios, mientras que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres.

El 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. La parcialidad cuando es 'voluntaria' en las mujeres suele ser por cuidar de otras personas o por obligaciones familiares.



2 LA JORNADA PARCIAL EXPLICA MÁS DE LA MITAD DE LA BRECHA

El 53% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría un 53%, bajando de 5.252 a 2.486 euros, es decir, 2.767 euros menos de brecha.

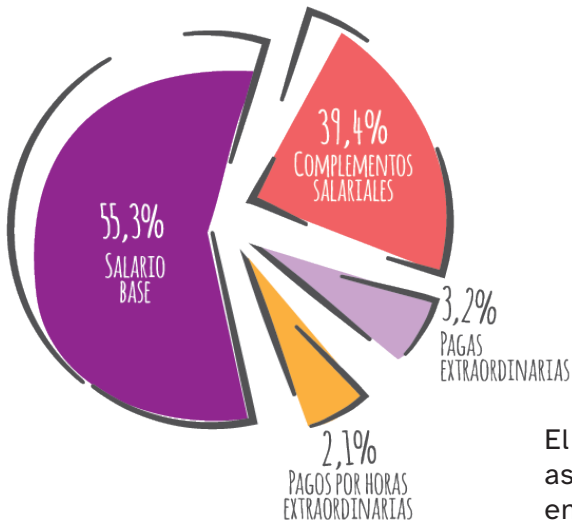
3 LOS COMPLEMENTOS, OTRO ELEMENTO IMPORTANTE

El salario base es claramente el componente más importante del salario bruto mensual y explica el 55,3% de la brecha salarial de género.

Sin embargo, casi el cuarenta por cien (39,4%) de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales.

“**SI LAS MUJERES TRABAJARAN A JORNADA COMPLETA EN IGUAL MEDIDA QUE LOS HOMBRES, LA BRECHA SALARIAL SE REDUCIRÍA UN 53%”**

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES O LA BRECHA 'OCULTA'



En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros, retribuyen aspectos "masculinizados" del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otras habilidades "feminizadas" como la atención, precisión, etc.

El 84% de las mujeres asalariadas se concentran en cuatro grupos de ocupación: los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (26%); técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24%); empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (17%) y ocupaciones elementales (17%). Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas.

#IgualdadSalarialYA



4 FALTA DE VALORACIÓN DE LOS CUIDADOS

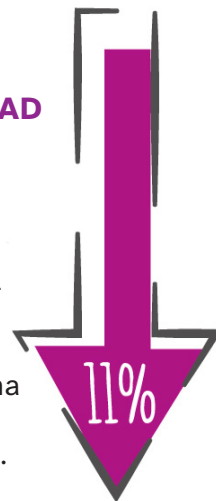
La falta de valor de los cuidados poniendo a la producción y el mercado en el centro, en lugar de los cuidados, la sostenibilidad y la vida, es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

Las mujeres se ocupan en la mayor parte de los subsectores de servicios, superando el 60% en los sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios o educación, todos ellos con un fuerte componente de cuidados.

4 LA MATERNIDAD PENALIZA

La retirada femenina de la actividad laboral que acompaña a la maternidad agranda la brecha salarial entre madres y padres.

Tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11%, mientras que el de los hombres no sufre cambios, y a largo plazo la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo.



**DESCÁRGATE
EL INFORME
DE CCOO
"POR
LA IGUALDAD
REAL, CONTRA
LA BRECHA
SALARIAL"**

LA BRECHA SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SMI

La brecha salarial ya venía registrando ligeros descensos anuales desde el final de la crisis y el inicio de la recuperación económica, pero ha sido en 2019 cuando ha flexionado claramente a la baja.

Es de esperar que las sucesivas subidas salariales del SMI (fijado en este 2022 en los 1.000€/mes, en 14 pagas, (gracias al acuerdo alcanzado por los sindicatos y el Gobierno) y la continuación de la senda de crecimiento

hasta alcanzar el 60% del salario medio en España, tal y como establece la Carta Social Europea, la negociación de un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), la negociación de los planes de igualdad y la aplicación del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres sigan teniendo una repercusión positiva en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres.



IGUALDAD
SALARIAL
YA

**ACTUAR
PARA
AVANZAR
CONTRA
LA BRECHA
SALARIAL:**

- Subida del SMI y del salario mínimo de convenio.
- Estabilidad en el empleo mediante la aplicación de la reforma laboral.
- Planes de igualdad en las empresas.
- Valoración de los cuidados.
- Corresponsabilidad.



“PARA HACER FRENTE A LA BRECHA ES FUNDAMENTAL LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL Y LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS”

Durante la presentación del informe **‘Por la igualdad real, contra la brecha salarial’**, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal, incidieron sobre “la importancia y los efectos positivos que la reforma laboral de 2022, la subida del SMI y los planes de igualdad tendrán sobre el empleo y el salario de las mujeres.

Unai Sordo denunció los sesgos de género que aún afectan a las mujeres, empezando por la parcialidad como “fórmula de contratación” para las mujeres o la incidencia de la maternidad en el desarrollo de sus

carreras profesionales, ambos factores muy presentes en la brecha salarial. No obstante, señaló que la aplicación de la reforma laboral contribuirá a cerrar las brechas, al atacar la precariedad en los sectores con peores condiciones, que son los más feminizados. “La vuelta a la prevalencia del convenio del sector sobre el de empresa, la aplicación de las condiciones salariales del convenio de la actividad que se presta por las subcontratas y la recuperación de la ultraactividad mejorarán el salario de las actividades de subcontratación feminizadas”.

Asimismo, destacó los planes de igualdad como “herramienta fundamental para hacer frente a la brecha salarial”.

Por su parte, la secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal, insistió en que “en la próxima revolución social la igualdad será clave, y una parte de ella serán los planes de igualdad impulsados desde la negociación colectiva. Desde CCOO, vamos a garantizar su negociación e implementación en todas las empresas”.

Además, subrayó la importancia de valorar y profesionalizar los cuidados mediante el refuerzo de los servicios públicos: “Hay que sacar los cuidados de las familias”. ■



Carolina Vidal. Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



DECLARACIONES DE CAROLINA VIDAL, CON MOTIVO DE LA BRECHA SALARIAL

#IgualdadSalarialYA