



• Febrero 2019 • Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC00 •



**ROMPER
LA BRECHA
SALARIAL**

UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA



Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Foto portada: PIXABAY

Madrid. Febrero de 2019

ÍNDICE



Introducción	5
Marco regulador	7
Cuestiones previas	10
● Segregación horizontal del mercado de trabajo	10
● Segregación vertical en las organizaciones laborales	12
● Dificultad para la conciliación y escaso uso de la corresponsabilidad por parte de los varones	14
● Falta de transparencia de las retribuciones	15
● La persistencia de los estereotipos de género	15
● Circunstancias individuales de las personas asalariadas	17
● Responsabilidad del ámbito empresarial	18
Panorama salarial	19
Medidas de intervención	21
① Acceso al empleo y contratación	21
② Clasificación y promoción profesional	22
③ Sistema retributivo. Brecha salarial	24
④ Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	25
⑤ Protección social igualitaria	26
⑥ Instrumentos para actuar contra la desigualdad en el mercado de trabajo	27
Conclusiones	29

INTRODUCCIÓN

La desigualdad de remuneración es un problema persistente y universal. Desde que comenzaron a formar parte de la llamada “población activa”, las mujeres, en general, han tenido un salario inferior al de los hombres. Durante mucho tiempo el salario de las mujeres era considerado simplemente un complemento; de este modo se creaba un círculo vicioso de trabajos mal remunerados que acababa justificando el salario inferior para las mujeres. A pesar de que, con el paso del tiempo, la política de establecer de forma expresa tasas de remuneración diferentes para mujeres y hombres que desempeñaban el mismo trabajo o trabajos similares ha sido abandonada prácticamente en todas partes, continúan existiendo diferencias salariales entre mujeres y hombres que llevan a cabo trabajos diferentes o iguales, pero de igual valor.

No se puede esperar ninguna mejora duradera en la situación económica de las mujeres mientras su tiempo y talento se valore menos que el de los hombres. La resolución de esta situación contribuye a mejorar la igualdad de género en términos generales en el mundo del trabajo. Resolver las brechas de remuneración entre hombres y mujeres es importante para:

- Ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos y/o puestos.
- Valorar las cualidades y capacidades profesionales y laborales, sin concepciones sexuadas del ámbito laboral.
- Mejorar las políticas de formación y capacitación profesional, anulando la división sexual del trabajo
- Fomentar una mayor y mejor adaptación de las mujeres en el desarrollo de nuevos escenarios y relaciones laborales.
- Facilitar el desarrollo y aplicación de políticas de empleo que fomenten la transversalidad y la igualdad de género.
- Hacer que las mujeres sean menos vulnerables a la posibilidad de caer en la pobreza.
- Aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a las mejores trabajadoras y trabajadores.
- Mejorar y aumentar la productividad empresarial, favoreciendo un mejor clima de trabajo.

- Favorecer políticas de corresponsabilidad y conciliación reales y eficaces entre vida laboral, familiar y personal.
- Aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez.
- Reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos sustentados por mujeres, caigan en la pobreza o permanezcan en ella.

La segregación profesional de las mujeres en determinados empleos, ocupaciones y sectores aumenta la probabilidad de que se minusvalore el trabajo desempeñado principalmente por mujeres, en comparación con los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres.

La discriminación contra las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, los ascensos y promociones, así como el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres tienen un efecto directo sobre los niveles de remuneración de las mujeres. Al mismo tiempo, una remuneración baja o desigual de las mujeres impedirá progresos posteriores en la participación de mujeres y hombres en el empleo sobre una base de igualdad. Cuando las mujeres ganan menos dinero que sus colegas varones es menos probable que se produzca un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades del hogar y familiares, por lo que muchas mujeres deciden dejar el empleo.

Las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración se deberían, por tanto, incluir y afrontar en las políticas y planes de igualdad de género a todos los niveles. Las brechas de remuneración por motivo de género son un indicador importante de los avances realizados en la consecución de la igualdad de género.

MARCO REGULADOR

El compromiso de la Unión Europea (UE) para eliminar la brecha salarial tiene su origen en el Tratado de Roma de 1957. Concretamente su artículo 141: “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”, ha servido de base para la puesta en marcha de diferentes medidas europeas importantes a este respecto.

Las medidas más reseñables son las siguientes:

■ **Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975**, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Esta Directiva prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración. Abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución, y protege a quienes reclamen frente a la reacción de las y los empleadores. Asimismo, invita a los Estados miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y a informar a las y los trabajadores de las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva.

■ **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002**, que modifica la *Directiva 76/207/CEE del Consejo*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Esta Directiva establece las definiciones de discriminación directa e indirecta y exige a los países de la UE que establezcan organismos de igualdad para promover y apoyar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

■ **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

El objetivo de la directiva es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

El *Pacto Europeo por la Igualdad de Género* adoptado por las y los líderes de la UE en 2006 hizo de la lucha contra la brecha salarial de género una prioridad por la acción de fomento en los Estados miembros y de la Unión en igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

■ **Comunicación de 2007 de la Comisión Europea** orientada a actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres la cual examina las causas de la brecha salarial de género y propone acciones para abordar el problema:

- Asegurar una mejor aplicación de la legislación vigente.
- Luchar contra la diferencia salarial como parte integrante de las políticas de empleo de los países de la UE.
- Promover la igualdad salarial entre las y los empleadores, especialmente a través de la responsabilidad social.
- Apoyar el intercambio de buenas prácticas en toda la Unión Europea y la participación de los interlocutores sociales.

■ **Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010**, las causas subyacentes a las diferencias de retribución entre mujeres y hombres “*son numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo*”.

Estas causas pueden resumirse básicamente en seis grandes aspectos:

- a) Segregación horizontal del mercado de trabajo.
- b) Segregación vertical en las organizaciones laborales.
- c) Dificultad para la conciliación y escaso uso de la corresponsabilidad por parte de los varones.
- d) Falta de transparencia de las retribuciones.
- e) La persistencia de los estereotipos de género.
- f) Circunstancias individuales de las personas asalariadas.

■ **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).** Cinco años después de la adopción del primer *Pacto Europeo por la Igualdad de Género* es necesario un nuevo impulso, especialmente con el fin de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la denominada «Europa 2020: estrategia de la Unión Europea para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador». El Consejo reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir las ambiciones de la Unión Europea (UE) en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado, y en particular:

“Reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la estrategia Europa 2020, especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, a saber, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social, en particular mediante la reducción de la pobreza, contribuyendo así al potencial de crecimiento de la población activa europea”.

■ **Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.** Insta a los Estados miembros a alentar a los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a adoptar políticas de transparencia sobre composición y estructuras salariales; promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas; y establecer medidas específicas para promover la transparencia salarial.

La Constitución Española (CE) constituye el marco básico del derecho a la igualdad y a la no discriminación en nuestro país. En su artículo 14 y en el desarrollo que del mismo hace la *Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* en su artículo 3, establece que *“el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo”.*

El instrumento jurídico que regula nuestras relaciones laborales, el *Estatuto de los Trabajadores* (ET), a los efectos de la discriminación retributiva, adecúa el artículo 28 a la transposición del *artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE* tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: *“Igualdad de remuneración por razón de sexo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución,*

satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.

También en el artículo 22.3 se señala que *“la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”.*

La *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)* se constituye como normativa-marco en la lucha contra las discriminaciones de género y por la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, en todos los órdenes de la vida social, con especial repercusión en el laboral, al que dedica el Título IV.

El artículo 46 de la *LOIEMH*, que prescribe el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas, hace referencia a las “retribuciones”, junto a los demás componentes de las condiciones laborales (acceso, calificación, promoción, formación...), entre las materias a tratar en dichos planes, al ser susceptibles de presentar desigualdades que corregir (previa detección a partir del diagnóstico correspondiente a la empresa en cuestión).

CUESTIONES PREVIAS

Los siguientes epígrafes responden al análisis necesario de la brecha con el fin de proponer medidas. Estos epígrafes han sido extraídos de las conclusiones del *Consejo de Europa* de 6 de diciembre de 2010, estas causas continúan estando presentes en la persistencia de la brecha salarial.

Segregación horizontal del mercado de trabajo

Las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones que, en general, están peor pagados y menos valorados. Este hecho se ve acentuado por estereotipos que continúan existiendo sobre la elección de la formación académica, la valoración social de las profesiones y la cuantificación económica de las tareas.

Sector de actividad	2017					
	HOMBRES			MUJERES		
	N. absoluto	Distribución actividad	% actividad	N. absoluto	Distribución actividad	% actividad
Total	10.266	55%	100	8.559	45%	100
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	625	76%	6%	195	24%	2%
Industrias extractivas	31	94%	0%	2	6%	0%
Industria manufacturera	1.776	74%	17%	618	26%	7%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	67	80%	1%	17	20%	0%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	113	82%	1%	24	18%	0%
Construcción	1.029	91%	10%	99	9%	1%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.503	50%	15%	1.491	50%	17%
Transporte y almacenamiento	759	81%	7%	177	19%	2%
Hostelería	762	47%	7%	875	53%	10%
Información y comunicaciones	404	69%	4%	181	31%	2%
Actividades financieras y de seguros	232	52%	2%	215	48%	3%
Actividades inmobiliarias	57	44%	1%	72	56%	1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	504	52%	5%	473	48%	6%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	428	46%	4%	507	54%	6%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	756	59%	7%	536	41%	6%
Educación	416	33%	4%	844	67%	10%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	346	22%	3%	1.219	78%	14%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	227	59%	2%	159	41%	2%
Otros servicios	156	34%	2%	297	66%	3%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	76	12%	1%	556	88%	6%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1	25%	0%	3	75%	0%

Fuente: INE, 2019

Así, hay una elevada proporción de mujeres en ramas de actividad o sectores como educación (67% del total del empleo del sector), sanidad y servicios sociales (78%), personas empleadas en los hogares (88%), actividades inmobiliarias (56%), actividades administrativas y servicios auxiliares (54%) y otros servicios (66%). Un aspecto a reseñar es la progresiva retirada de los hombres de las profesiones vinculadas a educación (33%), sanidad (22%), personas empleadas de los hogares (12%) como resultado de esa presión de los estereotipos.



Segregación vertical en las organizaciones laborales

Las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados y llama la atención la elevada presencia de mujeres en la categoría de “ocupaciones elementales”, constituyendo el 19% del total de personas asalariadas, según se observa en la siguiente tabla sobre “personas asalariadas por tipo de ocupación y sexo en España”. El resultado es que las mujeres tienden a ocuparse en puestos de trabajo que requieren, supuestamente, menores niveles de cualificación. En sentido contrario, solo el 2% de las mujeres asalariadas lo hacen en una ocupación con nivel de “dirección y gerencia”, porcentaje que en el caso de los hombres asciende al 3%. Aunque la diferencia parece mínima, no obstante hace que los hombres supongan el 66% de las personas asalariadas en esta categoría, y las mujeres, únicamente el 34% restante.

Población asalariada	2017					
	HOMBRES			MUJERES		
	Nº absolutos	Distribución por ocupación	% ocupación	Nº absolutos	Distribución por ocupación	% ocupación
Total	8.202,1	52%	100,0	7.512,9	48%	100,0
Directores y gerentes	260,9	66%	3%	136,4	34%	2%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.177,0	41%	14%	1.668,3	59%	22%
Técnicos; profesionales de apoyo	1.051,6	61%	13%	672,4	39%	9%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	619,1	34%	8%	1.210,4	66%	16%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.301,3	39%	16%	2.066,7	61%	28%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	160,9	90%	2%	17,8	10%	0%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.507,9	92%	18%	132,3	8%	2%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.085,7	86%	13%	176,8	14%	2%
Ocupaciones elementales	958,5	40%	12%	1.422,2	60%	19%
Ocupaciones militares	79,4	89%	1%	9,7	11%	0%

Fuente: INE, 2019

A pesar de los avances, las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en puestos de dirección. Y eso a pesar de que el artículo 75 de la LOI hace referencia, respecto a los consejos de administración de las sociedades mercantiles, a *“la presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley”*.

Hay que señalar que se están produciendo avances, así el 22% de las mujeres se sitúan en la ocupación de *“técnicos y profesionales científicos intelectuales”*, donde representan el 59% de la población.

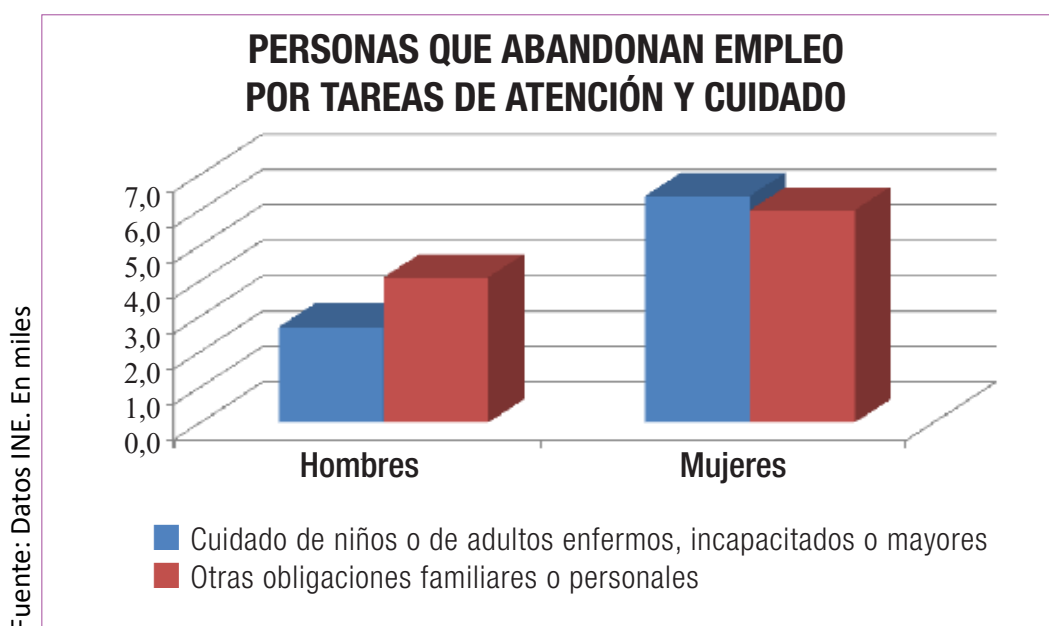
Dificultad para la conciliación y escaso uso de la corresponsabilidad por parte de los varones

La conciliación entre vida personal y laboral está relacionada con diversos aspectos de la organización de la sociedad, como flexibilidad de los horarios de trabajo, infraestructura y oferta de servicios de cuidados para menores, mayores y personas dependientes, cambio en las estructuras familiares, retraso de la maternidad, reducción de la tasa de natalidad y aumento de la longevidad que conlleva un aumento en las necesidades de cuidados de personas mayores o personas con algún tipo de diversidad funcional.

Continúan siendo las mujeres las que se hacen cargo de las tareas de cuidado tanto de menores, personas enfermas, personas mayores. Así, de las casi 44.000 excedencias concedidas para cuidado de hijas e hijos durante 2017, el 92% fueron solicitadas por las madres y sólo el 8% restante por los padres.

Cifras similares se observan en relación con las excedencias para cuidado de otros familiares dependientes. Así, en 2017, de las 11.234 excedencias concedidas de este tipo, un 84% correspondieron a mujeres.

En ocasiones se recurre a la reducción de jornada, si bien en otros casos la única solución es dejar el empleo. Las justificaciones que se esgrimen son la falta de ayudas económicas y humanas en materia de dependencia, inexistencia de centros de día y centros para menores, la imposibilidad de acceso o pago de estos servicios, y la falta de flexibilidad horaria en la entrada y/o salida del trabajo.



A ello se une la falta de corresponsabilidad por parte de los varones, a pesar de las diferentes medidas que se han implementado en los últimos años: permiso de lactancia, ampliación del permiso de paternidad, medidas recogidas en planes de igualdad destinadas a la corresponsabilidad.

También hay que llamar la atención sobre los motivos por los cuales muchas personas abandonan el mercado laboral pasando a la situación de inactivas. El 63% de las mujeres explican que lo hacen por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores, mayores, adultos enfermos, discapacitados.

Falta de transparencia de las retribuciones

Esa falta de transparencia está ligada a varios conceptos. El primero de ellos es la falta de definición de “trabajo de igual valor”, a pesar que la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), proporciona pistas sobre las variables a considerar para realizar una adecuada definición del mismo.

Y el segundo, a tener en cuenta son los complementos salariales, concretamente aquellos que son concedidos de manera discrecional por la empresa y que, obviamente, no son negociados con la representación legal de los trabajadores.

Estos complementos representan el 44% de la brecha salarial, tal y como se expuso en el documento de 2018, ***Brecha salarial, factor de quiebra democrática*** <http://www.ccoo.es//a5c08c3a0907041e31b6c3056ab1b07a000001.pdf>

La persistencia de los estereotipos de género

Perdura una orientación académica y profesional estereotipada por género, que encauza mayores concentraciones de mujeres hacia estudios y profesiones feminizadas, con menor oferta laboral, relacionadas con el cuidado y atención a las personas: administración, enseñanza, sanidad, trabajo social, hostelería... y que les mantiene alejadas, en términos estadísticos, de los estudios y profesiones científicas y tecnológicas, hacia las que se encamina a los chicos preferentemente.

Esta elección segregada de estudios y opciones profesionales alimenta, en el ámbito laboral, la segregación sectorial y ocupacional, aunque no es la causa única del mantenimiento de una segregación laboral tan fuerte. No olvidemos que, aunque minoría, también hay chicas y chicos que eligen opciones no predeterminadas por sexo-género. Sin embargo, las chicas, encuentran más dificultades para insertarse laboralmente en ocupaciones consideradas tradicionalmente como masculinas, más valoradas socialmente y, por tanto, con salarios más altos.

La persistencia de la división sexual del trabajo hace que se asigne socialmente a las mujeres las obligaciones de cuidado de personas mayores, menores y enfermas de su entorno familiar. Esta ausencia de corresponsabilidad familiar de los varones, junto al déficit en medidas de conciliación y a la carencia de infraestructuras en los servicios públicos de cuidado, provoca que muchas mujeres abandonen sus empleos o renuncien a la promoción o acorten sus jornadas laborales, con las pérdidas salariales y de prestaciones correspondientes.

La mentalidad tradicional, aunada con unas condiciones de empleo precario para las mujeres que determina salarios bajos, refuerza cierta percepción social todavía existente que estima que los salarios de ellas son “complementarios”, en tanto sus compañeros varones se perciben como “principales sustentadores”, y puede repercutir en que sean ellas las que abandonen sus empleos si se producen exigencias familiares de conciliación.

Un arraigo de creencias y estereotipos de género entre las direcciones empresariales y de recursos humanos, que mantienen aún una visión distorsionada de algunas ocupaciones como propias de mujeres o propias de hombres, concretándose en una preferencia por la contratación de varones; al que debemos unir la consideración de la maternidad como factor negativo para el desempeño profesional, lo que contribuye a expulsar del mercado laboral a las madres trabajadoras.

Por otro lado, existen aun resistencias a la inclusión laboral de mujeres en algunas ramas de actividad, que se traduce en convocatorias de difusión restringida o en pruebas de acceso androcéntricas, es decir, diseñadas sobre pretendidas características prototípicas masculinas o que valoran de forma especial los rasgos que, según los estereotipos de género, son propios de los hombres.

Circunstancias individuales de las personas asalariadas

La edad, la discapacidad, la orientación sexual, identidad de género, el origen racial o étnico, la situación familiar, el estado civil, nivel de formación..., también repercuten en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

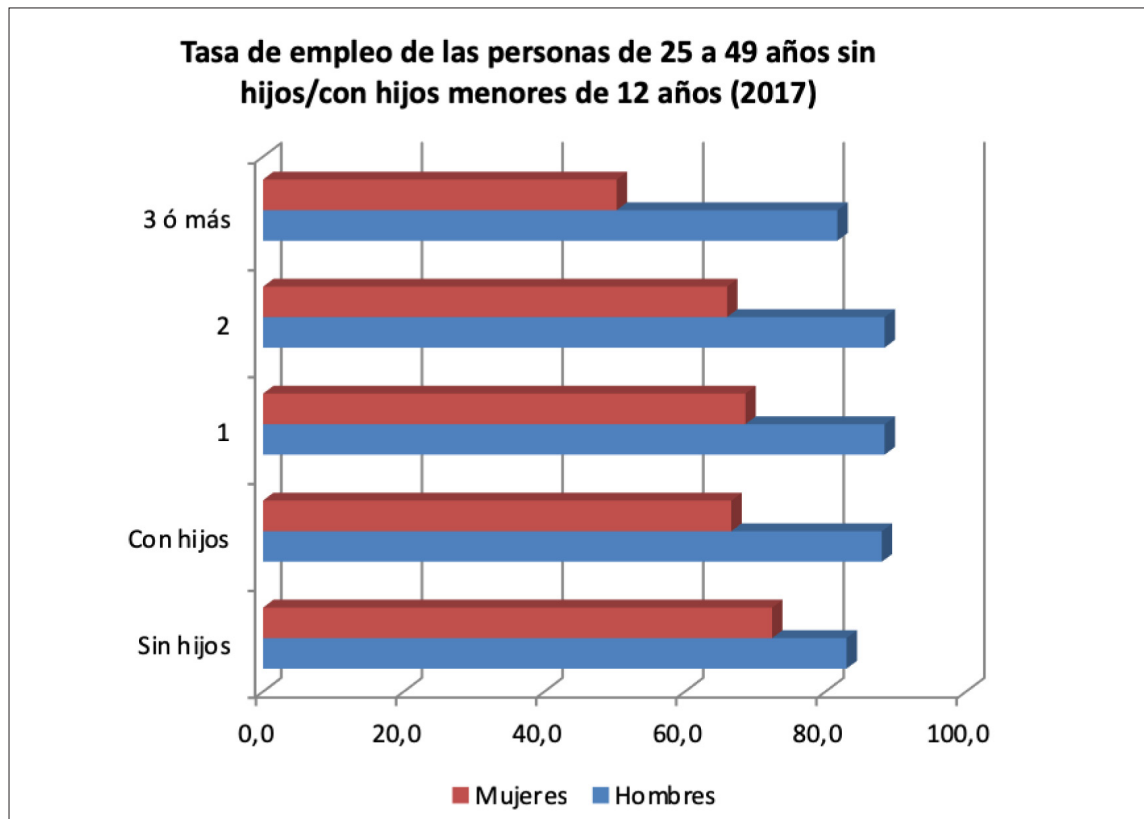
Por edad, la tasa de actividad entre mujeres y hombres difiere en 11 puntos porcentuales, si bien tanto en los primeros tramos de la vida laboral y en los últimos las tasas se aproximan, la diferencia más marcada se produce en los años centrales de la vida, años que coinciden precisamente con la maternidad, cuidados de menores, mayores...

Aún cuando el nivel de formación de las mujeres es más elevado, la tasa de empleo se sitúa 12 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo de los hombres.

La tasa de empleo de las mujeres con discapacidad es del 25%, 31 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo de las mujeres. Este dato pone de manifiesto que, si para las mujeres es complicado acceder al empleo, la discapacidad acentúa esa dificultad.

El hecho de tener hijos también afecta a la tasa de empleo de mujeres y hombres. Para los hombres tener hijos supone un aumento de la tasa de empleo, mientras que para las mujeres se convierte en un factor negativo en cuanto a permanencia en el empleo se refiere.





Fuente: INE, 2019

También existe una diferencia entre las tasa de empleo de las mujeres con y sin hijos, “favorable” a estas últimas. Hay que señalar que el 11% de mujeres que no han tenido hijos alegan razones familiares o de conciliación familiar; y (9%) causas económicas.

Responsabilidad del ámbito empresarial

La ausencia de sensibilidad de las empresas a la hora de implantar medidas tendentes a cerrar las brechas laborales existentes, cuyo máximo exponente es la brecha salarial. Al mismo tiempo, la persistencia de esa mentalidad retrógrada de que los cuidados son tareas de mujeres, la penalización a la maternidad en cuanto dificultar la formación y la promoción continúan presentes convirtiéndose en una barrera más a franquear para lograr la igualdad laboral y erradicar la brecha salarial.

PANORAMA SALARIAL

Las mujeres ganan de media 13,60€/hora y los hombres 15,94€/hora. En este caso la ganancia por hora de las mujeres se tendría que incrementar un 17%. Es posible afirmar que las mujeres tienen una doble discriminación en relación a los hombres en 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. En concreto, en 2016 las mujeres ganaron de media 5.793€ menos que los hombres. Esta diferencia se acentúa al tomar en cuenta el contrato indefinido (6.579€). En estas situaciones, el salario medio anual de las mujeres con contrato indefinido tendría que incrementarse el 31%, mientras que el salario medio anual de las mujeres con contrato temporal tendría que incrementarse el 14%.

Población asalariada según tipo de contrato						
	Ganancia media anual			Población asalariada		
	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
Ambos sexos	23.156€	24.516€	16.568€	15.228	11.260	3.968
Mujeres	20.131€	21.086 €	15.461€	7.277	5.356	1.921
Hombres	25.924€	27.665€	17.565 €	7.951	5.905	2.047
Diferencia Salarial H-M	5.793€	6.579 €	2.104€			
Brecha H/M (%)	129%	131%	114%			

La ganancia de las personas asalariadas con contratos indefinidos es mayor a la ganancia de las personas asalariadas con contratos temporales, tanto para hombres como para mujeres, siendo la intensidad diferente. La ganancia media masculina de un contrato temporal a uno indefinido mejora (58%) en mayor medida de lo que mejora la ganancia media femenina de un contrato temporal a uno indefinido (34%). Es decir, los hombres tienen una ganancia media superior a las mujeres en los contratos temporales y mejoran esa ganancia media al tener un contrato indefinido.

La brecha salarial persiste y se mantiene con independencia de que el análisis se realice por edad, nivel de formación, sector, rama de actividad... situación que se mantiene a lo largo del tiempo y que necesita de la adopción y ejecución de medidas que pongan fin a la misma.

Considerando que el reto es erradicar la brecha salarial, desde CCOO consideramos imprescindible adoptar medidas desde diferentes ámbitos que se complementan, dado que no se puede olvidar que la brecha es el resultado de los diferentes factores mencionados en los epígrafes anteriores.



MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

En los diferentes estudios que se realizan sobre brecha salarial se analizan las causas, se analiza la brecha desde diferentes variables (contrato, jornada, clasificación profesional...). Para erradicar la brecha es necesario conocer el origen y las razones de su persistencia, pero también es necesario aplicar medidas que, de forma conjunta, contribuyan al fin propuesto.

1. Acceso al empleo y contratación

La presencia de las mujeres en el mercado laboral no está ligada a su formación y capacidad, sino que persisten mentalidades que consideran que el trabajo de las mujeres es secundario, de bajo valor...

- Vigilar, detectar, combatir y eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres en el acceso al empleo y en la contratación.
- Detectar, denunciar, eliminar y sancionar las ofertas de empleo sexistas.
- Garantizar la transparencia y objetividad en la selección y procesos de contratación.
- Combatir el abuso y el uso fraudulento de la contratación temporal y a tiempo parcial en las mujeres, con el objetivo de aumentar su participación en el empleo estable.
- Modificar el régimen del contrato a tiempo parcial, para garantizar una retribución suficiente y una seguridad en la organización del tiempo de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres y actuar contra la segregación laboral, mediante el establecimiento de acciones positivas en las diferentes áreas de intervención (formación, promoción, clasificación profesional, contratación).

- Promover la dignificación del empleo doméstico y su equiparación laboral; esto pasa por exigir al Gobierno la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- Mejorar la calidad en la contratación, regulando en el convenio colectivo los aspectos que la legislación permite que sean susceptibles de negociación colectiva, como la conversión de contratos a tiempo parcial a tiempo completo o los temporales a indefinidos.
- Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, cuya aplicación mandataba la propia LO 1/2004, en tanto que los resultados de las medidas hasta ahora contempladas: contratos de sustitución (237) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (700) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad laboral, más del 75% son temporales.
- Potenciar el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de la violencia de género, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.

②. Clasificación y promoción profesional

La dificultad de las mujeres de acceder a un puesto de trabajo así como a puestos de mando intermedio y dirección, es un escollo en su carrera profesional que se justifica con argumentos que ya no tienen cabida en la nueva organización del trabajo.

- Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo.
- Reconocimiento y adecuada valoración en los sistemas de clasificación profesional de las cualidades, capacidades, esfuerzos y responsabilidades en las tareas desempeñadas por las mujeres.
- Obligación legal de revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- La implantación de sistemas de clasificación profesional que contemplando la equivalencia de cualificaciones y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones.

- Combatir la segregación vertical y horizontal con acciones positivas que impliquen garantías en resultados en la promoción de las mujeres, para romper el techo de cristal y el suelo pegajoso.
- Eliminar la penalización laboral y resistencia empresarial a la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor asunción de los cuidados y responsabilidades familiares.
- Basar la promoción en méritos y capacidades de las personas candidatas aplicando la acción positiva de elegir a la persona del sexo menos representado en la categoría o grupo que se trate. Eliminar la antigüedad como factor de desempate.
- Establecer itinerarios de carrera profesional negociados con la representación sindical de los trabajadores en los cuales prime la capacitación frente a otros criterios como disponibilidad o la discrecionalidad de la empresa.
- Definir con claridad los grupos, divisiones funcionales y niveles profesionales sobre las bases de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- Garantizar la participación de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras en los tribunales de promoción.
- Establecimiento de un cupo destinado a mujeres en el acceso a formación para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
- Potenciar que las trabajadoras que se encuentran en situación de excedencia por menores o personas dependientes participen en los procesos de formación que se realicen en la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación.
- Garantizar que las personas contratadas temporalmente o a tiempo parcial participen en los procesos de formación.



③. Sistema retributivo. Brecha salarial

Continúan existiendo diferencias salariales derivadas de la exigencia de cualificación requerida con discriminación sexista, lo que se traslada igualmente a la asignación de funciones. Pero estas no son únicas, esa desigualdad y discriminación salarial también derivan de la distribución por sexo de personas en unos y otros puestos y categorías profesionales.

- Garantizar la transparencia salarial.
- Regulación legal del concepto de trabajo de igual valor, dotándolo de transparencia y seguridad jurídica, y teniendo en cuenta, a tal efecto, las recomendaciones internacionales sobre dicho concepto.
- Mejorar las actuales competencias de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (RLT) en materia de igualdad y garantizar su derecho a recibir información periódica sobre retribuciones salariales de mujeres y hombres. Igualmente, debe informarse de la distribución de hombres y mujeres y su número en los distintos grupos profesionales, niveles y, en caso de mantenerse, categorías y puestos de trabajo.
- Necesidad de establecer una periodicidad en el análisis de la brecha entre la masculinización y la feminización de los complementos salariales.
- Suprimir los niveles salariales basados en la edad y la doble escala salarial de carácter permanente.
- Actuar en pluses y complementos no valorados mayoritariamente en sectores y ocupaciones feminizadas.
- Garantizar las auditorías salariales con la participación de la RLT, definiendo por norma legal su obligatoriedad, contenido y alcance.
- Establecer en los convenios colectivos mecanismos de revisión salarial tal y como consta en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020.
- Garantizar un tratamiento equitativo a las personas contratadas a tiempo parcial y con contratos temporales en todo lo relacionado con complementos salariales, beneficios sociales, acceso a la formación y a la promoción.

- Negociar los complementos salariales, su definición y aspectos del trabajo que retribuyen, garantizando la objetividad de los mismos¹, 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.

4. Conciliación de vida familiar, personal y laboral

El hecho de tener hijos también afecta de forma desigual a la tasa de empleo de mujeres y hombres, siendo las mujeres las perjudicadas ante esta situación. La falta de conciliación también tiene efectos sobre la vida personal de las mujeres, quienes destinan más tiempo personal a las tareas de cuidados del hogar y de familiares frente al destinado por los hombres. Se perpetúa así que el tiempo de las mujeres es elástico, a diferencia del de los hombres y menos valioso.

- Posibilitar horarios flexibles en la entrada y la salida de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (llevar menores al colegio, recogerlos, acompañar a mayores a centros de día...), no supongan menoscabo en los salarios de las personas que realizan estas acciones.
- Establecimiento de bolsas de horas de carácter remunerado o recuperable por las personas trabajadoras para atender necesidades no cubiertas por los permisos legalmente establecidos.
- 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 dirigiéndoles exclusivamente a las trabajadoras.

1. A tener en cuenta que los complementos salariales y el mismo salario base son reflejo de los factores a priori que condicionan el acceso de las mujeres a la actividad laboral.

- Fijar en convenio colectivo los criterios de distribución irregular de la jornada que establece el art. 34.2 ET.

5. Protección social igualitaria

La participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado laboral debe dar lugar a un sistema de protección social que proporcione derechos y coberturas igualitarias en los diferentes momentos de la vida (prestación por desempleo, jubilación).

- Establecer acciones positivas en materia de prestación contributiva y asistencial. Encomendar a la Comisión del Pacto de Toledo el estudio de las medidas necesarias, adicionales a las que venimos acordando en los últimos años, para corregir a corto y medio plazo las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social.
- Ampliar los períodos reconocidos como cotizados en situaciones de interrupción de la carrera profesional o reducción de jornada cuando coinciden con el cuidado de hijas e hijos u otros familiares (cuidado de hijas e hijos a cargo, excedencia por cuidado, reducción de jornada por cuidado, períodos de cotización asimilados por parto).
- Mejorar y equiparar los permisos y prestaciones por maternidad y paternidad.
- Mejorar los complementos a mínimos. Complemento que actualmente perciben de forma mayoritaria las mujeres pensionistas.
- Ampliar y mejorar las prestaciones establecidas como protección para las víctimas de violencia de género y, en su caso, sus personas beneficiarias (hijas e hijos, menores y personas dependientes).
- Compensar con la prestación por desempleo proporcional la reducción de sueldo por reducción de jornada para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Prestaciones por desempleo. En el conjunto de reformas que CCOO reclama como imprescindibles para garantizar prestaciones públicas de duración, cuantía y alcance adecuadas a todas las personas en situación de desempleo, tal y como mandata el artículo 41 de la CE, se encuentran algunas medidas que tienen un impacto de género directo.

- »» Revisión de los aspectos específicos de la protección contributiva y asistencial por desempleo de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (más del 72% del empleo a tiempo parcial está ocupado por mujeres) bajo criterios de igualdad y no discriminación.
- »» En el caso del acceso al subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un contrato a tiempo parcial, procede revertir de inmediato la reforma del 2012, estableciendo que, en estos casos, se perciba la cuantía íntegra de esta prestación y no la proporcional a la jornada realizada en último término.
- Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto, cuyo cumplimiento es muy escaso.
- Renta mínima garantizada. La aprobación del Proyecto de Ley Reguladora de una Prestación de Ingresos Mínimos en el ámbito de la Seguridad Social (que se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria y que se debe a la Iniciativa Legislativa Popular promovida por CCOO y UGT) servirá como red subsidiaria de protección para todas las personas que lo necesiten y se encuentren en edad laboral y tendría un relevante impacto de género. De hecho, la puesta en práctica de esta prestación, en los términos regulados por nuestra ILP, beneficiaría hoy a más de dos millones de personas, 2/3 de ellas mujeres y 1 de cada seis jóvenes.

6. Instrumentos para actuar contra la desigualdad en el mercado de trabajo

Los estereotipos de género influyen en la actividad laboral de las mujeres, al predeterminar su formación y, por defecto, su posterior participación en el mercado laboral incidiendo así en la división sexual del trabajo.

- Garantizar la aplicación de forma efectiva de medidas de acción positiva recogidas en la normativa igualitaria (LO 3/2007) y su desarrollo a través de la negociación colectiva.

- Establecer el desarrollo reglamentario de la normativa legal sobre planes de igualdad para eliminar los déficits existentes que imposibilitan una aplicación y desarrollo eficaz de los mismos.
- Instar al Gobierno para el desarrollo reglamentario sobre registro y consulta pública de planes de igualdad, especialmente aquellos que son depositados, según consta en la disposición adicional segunda del RD 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Implantar y regular la figura del agente sindical de igualdad, que sea el referente en la empresa a la hora de realizar consultas, plataformas de negociación.
- Impulsar la renovación y actualización de los convenios, utilizando lenguaje no sexista, modificando la clasificación profesional en base a este lenguaje.
- Reconocer la importancia y el valor social que los trabajos de cuidado tienen. Integrar a las personas que trabajan en empleo doméstico en el Régimen General, revocando la enmienda 6.777. Establecer la protección por desempleo, eliminar el desistimiento como forma de extinción del contrato de trabajo, inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realizar campañas de ámbito nacional a favor de la corresponsabilidad en toda su extensión, no limitándola únicamente a la atención de menores.
- En el ámbito educativo trabajar para romper los estereotipos persistentes en cuanto a la formación, animando a la mujer a realizar estudios relacionados con las STEM.
- Recuperar el programa Educa3 destinado a la creación de guarderías para menores de 0 a 3 años.
- Desarrollo efectivo de la Ley de Dependencia mediante dotación presupuestaria, de forma que sea posible para las familias y a las propias personas dependientes contratar los cuidados necesarios que garanticen la vida digna de las personas en esta situación.
- Para las mujeres víctimas de violencia de género detectar las causas de desconocimiento o inaccesibilidad por las que hacen tan poco uso de sus derechos laborales y económicos (traslados, suspensión o extinción del contrato, ayudas económicas, etc).

CONCLUSIONES

La brecha salarial es un problema que persiste a lo largo del tiempo. Las distintas directivas y acuerdos aprobados por la Comisión Europea y el Consejo no han sido eficaces, motivados en algunos casos por la desidia de los Gobiernos a la hora de trasponer dichas directivas y, en otros, por la falta de consenso político que facilite llevarlos a cabo y aplicarlos en el tiempo estipulado para ello.

A ello se une la falta de cumplimiento, sensibilidad y responsabilidad del ámbito empresarial, que tiene en su poder la capacidad de actuar y establecer medidas que favorezcan la desaparición de esa brecha, fomentando una cultura más igualitaria que despenalice la maternidad, los cuidados y favorezca la corresponsabilidad.

Por último, es necesario incidir en la escasez de recursos que tienen los diferentes órganos implicados (trabajadoras y trabajadores, RLT, inspección, jueces) en la prevención, detección y actuación contra la desigualdad y discriminación laboral; especialmente en los insuficientes recursos humanos y materiales de los que dispone la Inspección de Trabajo a la hora de perseguir la existencia de esas brechas.

Para actuar contra los factores de discriminación que dificultan la participación de las mujeres en el ámbito laboral, y que se manifiestan en la brecha salarial de género, desde CCOO realizamos diferentes propuestas relacionadas con la negociación colectiva y la interlocución en diferentes ámbitos y niveles.

Desde **CCOO defendemos e instamos a impulsar el empleo de calidad para toda la población trabajadora, lo que tendrá efectos positivos en las mujeres**, más propensas a condiciones precarias (empleo temporal, jornadas parciales, discontinuidad...), a fijar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos, medida que beneficia en especial a las mujeres, cuando en igualdad de capacidad y mérito se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres.

Mejorar la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género, garantizando y ampliando sus derechos en la negociación colectiva. No hay que olvidar que la independencia económica es un importante instrumento para ayudar a estas mujeres a superar la situación vivida.

También apostamos por la **clasificación profesional basada en las características de los puestos a cubrir y las capacidades reales necesarias para acceder a ellos, eliminando el sesgo del género.**

Ligado a ello está la **formación**, con la necesidad de **romper estereotipos**, tanto desde el espacio académico como en la propia empresa. Estas medidas están encaminadas no sólo a mejorar la empleabilidad de las mujeres, sino también su clasificación profesional y su promoción.

Apoyamos un **sistema retributivo transparente** basado en el análisis de salarios desglosados en salario base, complementos según sexo y clasificación profesional. Informar a la RLT de los resultados de estos análisis, suprimiendo las dobles escalas salariales e implantando auditorías adaptadas a cada empresa según tamaño y sector de producción.

Reivindicamos **medidas de conciliación basadas en el horario flexible**, establecer bolsas de horas de carácter remunerado o recuperable por las personas trabajadoras para atender necesidades no cubiertas por los permisos legalmente establecidos...

Igualmente, se proponen **medidas en otras áreas que tengan efectos durante la vida laboral de las mujeres, así como en la etapa de jubilación**, de forma que las mujeres tengan acceso a prestaciones contributivas que les permitan mantener una vida digna después de la etapa laboral.

En definitiva, **queremos que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refleje en la erradicación de la desigualdad y discriminación en el ámbito laboral**, donde las relaciones laborales existentes y la retribución de las mismas carecen en la actualidad de esa tan deseada igualdad real y efectiva.

Se continúa penalizando a la mujer como consecuencia de la falta de valoración de sus capacidades y cualidades profesionales, de la inexistencia de una verdadera corresponsabilidad y de la perpetuación de estereotipos sexistas que alimentan la división sexual del trabajo, de cuyo producto surge la injusta brecha salarial.

Acabar con ella es una cuestión de justicia social.

