

*Las políticas de recorte acentúan la desigualdad
salarial y social entre mujeres y hombres*

INFORME SOBRE DESIGUALDADES SALARIALES



IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

22 de febrero de 2013

ÍNDICE

Introducción

1. Marco legal y de recomendaciones

2. La brecha salarial en la Unión Europea

- ✓ Los bajos salarios en la Unión Europea son un riesgo de exclusión social

3. La brecha salarial en España, revisión estadística

- ✓ *Evolución de las diferencias salariales teniendo en cuenta algunas de las variables*
- ✓ *Los complementos son un elemento decisivo en las discriminaciones salariales*
- ✓ *Jornada y tipo de contrato acentúan las diferencias*
- ✓ *El aumento de los niveles de formación de las mujeres, no encuentra correspondencia en las retribuciones salariales*
- ✓ *A medida que aumenta la edad de la población trabajadora, las diferencias entre mujeres y hombres se acentúan*
- ✓ *La brecha salarial derivada de la antigüedad se arrastra a lo largo de la vida laboral*
- ✓ *La brecha en relación a la actividad, no está directamente relacionada con la presencia de mujeres*
- ✓ *En todas las categorías profesionales las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres*
- ✓ *Las diferencias de salarios en el sector público son menores que en el sector privado*
- ✓ *El lugar de nacimiento influye en la brecha salarial*
- ✓ *Los salarios de las mujeres, y la brecha salarial respecto a los hombres varía entre Comunidades Autónomas*

4. Conclusiones

5. Propuestas de UGT para avanzar en la eliminación de la brecha salarial

Introducción

La igualdad en las retribuciones económicas de hombres y mujeres, por la realización de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, con ser un derecho recogido por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28 desde hace más de diez años, continua siendo hoy una de las más importantes discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

La brecha salarial entre mujeres y hombres persiste y se mantiene en el tiempo de manera casi invariable, a pesar de las iniciativas legales, normativas y recomendaciones de las instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Parlamento y la Comisión Europea, así como nuestra legislación nacional con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los Trabajadores, de las recomendaciones incluidas en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, y del papel de la Inspección de Trabajo

Pero esta situación no es exclusiva de nuestro país, pues los últimos datos publicados por Eurostat reflejan que las mujeres europeas al igual que las españolas cobran de media un 16,2% menos que sus compañeros varones y que en países referentes, por los altos índices de empleo como Alemania, esta media se eleva a un 22,3 por ciento. Por ello, una resolución del Parlamento Europeo, aprobada en noviembre de 2008, pedía a las Instituciones Europeas la declaración de un Día Europeo por la Igualdad Salarial en toda la UE. Desde entonces, cada año la Comisión Europea organiza un día europeo por la igualdad salarial, según el promedio en la diferencia de las retribuciones entre hombres y mujeres, que como viene siendo habitual en el ámbito europeo, varían cada año. Para el 2013 se ha elegido el 28 de febrero, lo que significa que las mujeres europeas tienen que trabajar 59 días más que los hombres europeos, para percibir la misma retribución media anual.

En España, desde el año 2010 venimos conmemorando el Día por la Igualdad Salarial, el 22 de febrero, desde que se acordara promover su reconocimiento en Consejo de Ministros a instancias de las organizaciones sindicales más representativas y algunas asociaciones de mujeres. Coincide además que en nuestro país, la diferencia en las retribuciones salariales de mujeres y hombres se ha mantenido casi invariable durante los últimos años, situándose en torno al 22 por ciento, por lo que las mujeres tienen que trabajar 82 días más que los hombres para poder percibir, la misma retribución media anual.

Por ello, desde UGT queremos aprovechar esta fecha para denunciar la brecha salarial que perjudica seriamente a las mujeres, independientemente del sector en el que trabajen, la categoría profesional que ocupen, la modalidad de contrato, el tipo de jornada o la Comunidad Autónoma en la que residan.

El análisis realizado en este informe, basado en la última Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal, que ha publicado el INE el 3 de diciembre de 2012 y los datos publicados por Eurostat el pasado mes de enero, ambas respecto a los salarios de 2010, recoge conclusiones entre las que cabe destacar que en ningún caso las mujeres perciben mayor remuneración que los hombres, ni por la realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales, ni geográficas, ni de formación, ni a la luz de los otros indicadores también analizados, como son la jornada, el tipo de contrato o el sector de la actividad. También que la brecha salarial es siempre mayor si se mide tanto la remuneración por jornada, como si se hace en función de la ganancia por hora trabajada, y que las desigualdades salariales que conforme a ambas mediciones sufren las mujeres se incrementan con la edad de las mismas, con su grado de responsabilidad y en la contratación a jornada completa.

Habría que añadir además, que la nefasta reforma laboral aprobada por el Gobierno y puesta en marcha por la Ley 3/2012 de en la que se da prioridad aplicativa al convenio de empresa o grupo de empresas, sobre el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, conlleva un alto riesgo de individualización de derechos que pueden generar no sólo un incremento mayor de las diferencias salariales, sino la pérdida de un marco mínimo de regulación sobre la igualdad de trato y oportunidades en general. Esta reforma también está suponiendo un retroceso importante en las condiciones laborales de las mujeres y una masiva destrucción del empleo femenino, con las consiguientes repercusiones económicas y sociales, no sólo de aquellas que ya están insertadas en el mercado laboral, sino de las que pretenden acceder al mismo.

Los nuevos tipos de contratos, con mayores bonificaciones para las empresas que contraten a mujeres, pero con peores condiciones de trabajo, las modificaciones en el contrato para la formación y el aprendizaje, en el contrato a tiempo parcial, o en derechos, como las modificaciones en la reducción de jornada por guarda legal, la desregulación de la jornada laboral, la ampliación de la jornada laboral para el personal de las Administraciones Públicas, la ampliación de los horarios comerciales o las facilidades a las empresas para poder descolgarse del convenio colectivo de aplicación, pueden tener como efecto pernicioso no sólo un empeoramiento progresivo de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, sino una expulsión masiva del mercado laboral.

Por ello, desde UGT denunciarnos que cualquier ataque a la negociación colectiva supone una merma en la consecución de derechos laborales, dado que son los convenios colectivos los que recogen las mejoras laborales del mayor número de trabajadoras y trabajadores, y son una herramienta efectiva y eficaz a la hora de eliminar las diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres.

Por otra parte, mientras el Gobierno se manifiesta contrario a la desigualdad en las retribuciones salariales de mujeres y hombres, en los más de 14 anuncios que ha hecho para esta materia, la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a lo largo de 2012, no sólo no ha puesto en marcha ninguna medida, sino que legisla a favor de incrementar estas diferencias y elimina herramientas útiles, como el Plan de la Inspección de Trabajo, de vigilancia y control en las empresas de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

La reforma laboral ha supuesto, además, un parón en la negociación colectiva, ya que las organizaciones patronales y muchas empresas han visto como la nueva legislación les permite dilatar, cuando no eliminar, los procesos de negociación de los convenios colectivos, perpetuando una situación en la que es muy difícil afrontar cualquier mejora en los derechos laborales, y mucho menos, abordar las diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres.

Todo ello hace que estemos alerta, porque cuando se conozcan los datos sobre los salarios de los años duros de la crisis, 2011 y 2012, y cuando la reforma laboral haya calado en las condiciones laborales de la población trabajadora, la brecha salarial entre mujeres y hombres, lejos de reducirse puede incrementarse exponencialmente.

Desde UGT por tanto, instamos al Gobierno y a las distintas administraciones públicas a implementar acciones concretas y específicas para eliminar la brecha salarial, poniendo en marcha medidas correctoras, que permitan alcanzar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1. Marco legal y de recomendaciones

Cronología del marco normativo y de recomendaciones a nivel internacional, europeo y nacional en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

1951.- Convenio 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), *relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, e introduce el concepto de trabajo de igual valor.

1957.- El Tratado de Roma, suscribe este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo.

1975.- La Directiva Europea de igualdad de retribución, aprobada en 1975, recupera el espíritu del C 100 de la OIT, estableciendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres no sólo por la realización de un mismo trabajo, sino por trabajos de igual valor.

1978.- La Constitución Española en su art. 14 prohíbe expresamente, entre otras, la discriminación por razón de sexo; el art. 35.1 consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

1980.- Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sobre, igualdad de remuneración por razón de sexo, recoge “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

2002.- Se modifica el **art. 28 del Estatuto de los Trabajadores** y establece la obligación empresarial de 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 extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

2002.- El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (en adelante ANC) suscrito por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME recogía “Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género. España aún registra bajas tasas de actividad de las mujeres y un elevado nivel de desempleo. Asimismo, se constatan diferencias salariales entre hombres y mujeres carentes de justificación, todo ello unido al mantenimiento de un modelo familiar que sigue sustentándose sobre la asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares por las mujeres, lo que comporta dificultades adicionales para el desarrollo de su carrera profesional.” La Comisión de Seguimiento de este acuerdo elaboró un documento de consideraciones y buenas prácticas que recogía

- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).

- La reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

2003.- El **ANC** recogió las recomendaciones de la Comisión de Seguimiento y se mantendrían en los acuerdos sucesivos de los interlocutores sociales.

2005.- El **ANC** 2005, introduce de nuevo las recomendaciones del acuerdo de 2002.

2005.- En el marco de **diálogo social europeo de nivel bipartito**, uno de los principales avances lo constituyó el texto conjunto acordado por la CES, UNICE, UEAPME y CEEP, sobre un Marco de acciones para la igualdad de género. Este texto emplazaba a los interlocutores sociales europeos a contribuir en la consecución de la igualdad de trato retributivo.

2006.- *Directiva Europea 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*, que deroga la Directiva de 1975. Profundiza en el concepto de igual salario por trabajo de igual valor e introduce la necesidad de establecer sistemas de clasificación no discriminatorios.

2007.- En el **ANC** de este año, conocedores que estaba a punto de aprobarse la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), se recogió en el acuerdo “La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato”. Y se adquirió el compromiso que el siguiente acuerdo, recogería todas las mejoras en la materia contenidas en la ley.

2007. Se aprueba la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**. Recoge en su artículo 46, que los Planes de Igualdad incluirán medidas en materia de retribuciones. Así mismo, esta ley introduce otras medidas que de manera indirecta podrán contribuir a la eliminación de la desigualdad salarial, en el artículo seis se incluyen las definiciones de discriminación directa e indirecta, (prohibidas por nuestra Constitución), en el artículo once, se recoge la necesidad de adoptar acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, el artículo cinco el principio de igualdad de trato que menciona expresamente las condiciones retributivas en el ámbito del empleo público y privado.

2007. - La Comisión Europea, publicó una Comunicación titulada, “**Combatir la diferencia salarial entre mujeres y hombres**”, cuyo objetivo es examinar las causas de las diferencias salariales y proponer medios para reducirlas. Así mismo proponía mejorar el marco jurídico, animando a los empresarios y a los poderes públicos a desempeñar un papel, más importante para eliminar las desigualdades retributivas, intercambiando experiencias de buenas prácticas.

2008.- El **ANC** de este año, desarrolló el compromiso contraído en el acuerdo del año anterior, de adecuarse a la legislación vigente y recoge todos los aspectos normativos dirigidos a eliminar la brecha salarial, como las acciones positivas y dar cumplimiento a la ley en materia de Planes de Igualdad en los términos recogidos en la norma. No desaprovecha la oportunidad de recoger de nuevo las propuestas introducidas en el acuerdo de 2002 y que se venían introduciendo en los ANCs precedentes.

2008.- II Plan Estratégico 2008-2011 de igualdad de oportunidades, dentro de este Plan, cobra especial importancia el papel que se otorga a la actuación de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en la consecución del objetivo de fomentar el empleo, la calidad del mismo y la igualdad salarial de las mujeres. El Plan 2008/2010 supuso un notable avance en cuanto a la incidencia de la Inspección de Trabajo en esta materia respecto a los años anteriores a la aparición de la Ley de Igualdad, tanto por el incremento del número de actuaciones como de los resultados obtenidos.

2008.- El Parlamento Europeo, el 18 de noviembre de 2008, aprobó una **resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres**. Recomienda realizar auditorías periódicas obligatorias a las empresas y aplicar nuevas sanciones si no se respeta la igualdad salarial. También aboga por reforzar los mecanismos de control.

2009.- Fondos del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009 – 2014, estos fondos, imponían una serie de acciones, en concreto los Fondos Noruegos iban dirigidos a reducir la brecha salarial. En los Presupuestos Generales del Estado para 2012, se enunciaba que las políticas en esta materia en nuestro país se harían a través de dichos fondos.

2010.- La Disposición Adicional 16ª de la Ley 35 /2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, incluye un Plan Integrado de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres. Mediante esta campaña se daba continuidad a las actuaciones realizadas durante los años 2009 y 2010, con objeto de comprobar la existencia de discriminaciones de tipo salarial por razón de sexo.

2010. - La Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, recoge el principio de “un salario igual para trabajo igual o de igual valor” como una de las cinco prioridades de la Comisión para avanzar en igualdad de género.

2011. - El Consejo de la Unión Europea aprueba el **Pacto Europeo por la Igualdad de Género** (2011-2020), ratificando el compromiso de “reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres”.

2012. - Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Esta resolución contiene 28 puntos y un anexo con recomendaciones agrupadas en nueve capítulos, destinadas a las actuaciones que deben poner en marcha, en primer lugar la Comisión Europea y subsidiariamente los gobiernos de los estados miembros y los interlocutores sociales, para avanzar en la eliminación de la gravosa discriminación salarial, subrayando la importancia que revisten la negociación y los convenios colectivos para la lucha contra la discriminación en los salarios que soportan las mujeres.

La Resolución propone la modificación, en materia de brecha salarial, de la directiva de 2006 sobre igualdad de oportunidades y de trato, y la directiva sobre trabajo a tiempo parcial, por entender que afecta a las retribuciones salariales de las mujeres, introduce una serie de “considerandos” que sustentan la propuesta de modificación legal en la materia. Señalamos los siguientes, entre muchos otros, por reflejar muy claramente las amenazas que entraña está



discriminación en el presente y el futuro de muchas mujeres, debido al nuevo marco de relaciones laborales y al riesgo de exclusión social en edades avanzadas.

“según el análisis de los expertos, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres empieza a percibirse cuando la mujer se reincorpora al mercado laboralprovoca una diferencia de género en las contribuciones a los sistemas de seguridad social e incrementa, por tanto, el riesgo de pobreza entre las mujeres durante la tercera edad”

“las tendencias demuestran que es más frecuente que los salarios se negocien individualmente, un sistema de fijación de salarios más descentralizado e individualizado debería considerarse un avance muy preocupante”

2012. - El pasado 12 de diciembre de 2012 el Parlamento Europeo aprobó la **Resolución sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea**. Insta a la UE y a los Estados miembros a que dupliquen sus esfuerzos para conseguir los objetivos del Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) y a que adopten medidas para tratar la brecha salarial entre hombres y mujeres, la segregación en el trabajo.

2. La brecha salarial en la Unión Europea

Evolución de las diferencias salariales teniendo en cuenta algunas de las variables

La igualdad retributiva, definida como “igual retribución para trabajos de igual valor” sigue siendo un reto pendiente en el conjunto de la Unión Europea. Y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres o brecha salarial, es un hecho persistente, que preocupa a todas las instituciones europeas, tanto al Parlamento como a la Comisión Europea, como se demuestra en sus documentos, que han ido evolucionando en los últimos años, de aspectos generales, a propuestas muy precisas como las que se recogen en la Resolución del Parlamento de mayo del año pasado. Pero desgraciadamente no tienen aún carácter vinculante para los países miembros.

En ella se propone la modificación de dos directivas comunitarias:

- 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, antes del 15 de febrero de 2013, en cuanto a la diferencia de retribución entre hombres y mujeres.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, con el fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres;

La magnitud de esta discriminación es preocupante no sólo por su persistencia, sino también por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres, muy especialmente de aquellas que han accedido al mercado laboral en peores condiciones de contratación.

Para conocer la brecha salarial disponemos de fuentes oficiales que facilitan datos sobre discriminación salarial a nivel europeo, EUROSTAT y a nivel estatal el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), en función de la fuente varían los resultados al tener en cuenta distintos parámetros.

Eurostat, toma como referencia para calcular la brecha salarial entre mujeres y hombres, los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas de las empresas de 10 o más asalariados.

Evolución de las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres en la Unión Europea y en España

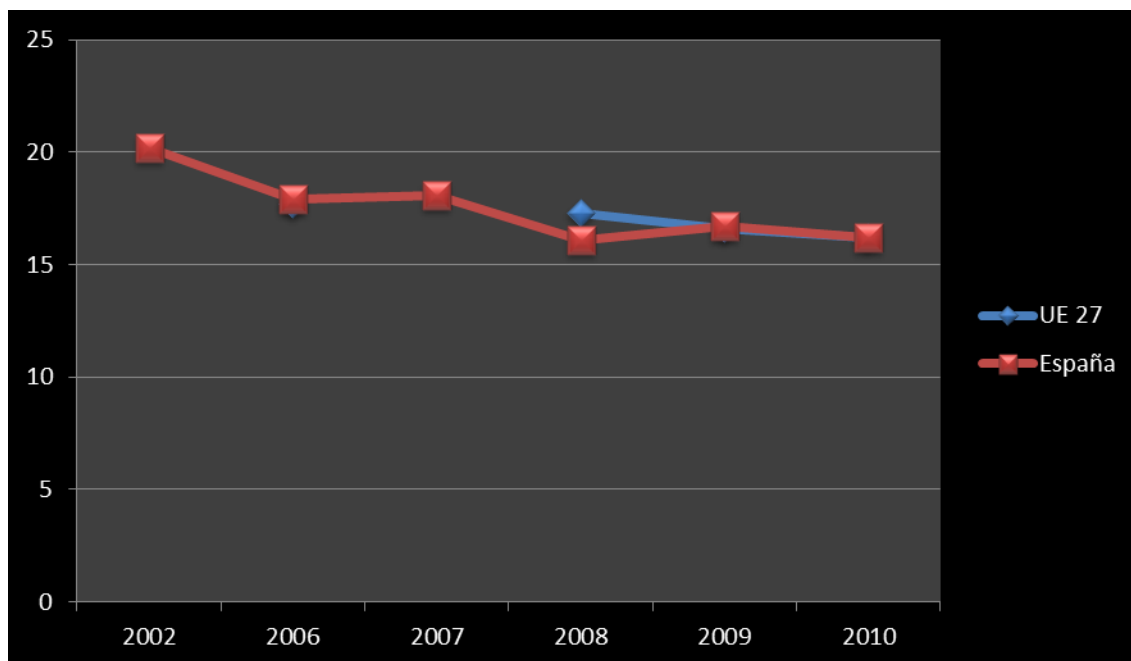
	UE 27	España
2002		20,2
2006	17,7	17,9
2007		18,1
2008	17,3	16,1
2009	16,6	16,7
2010	16,2	16,2

Fuente. Eurostat

La evolución de la reducción de la brecha salarial en España, ha ido pareja a la reducción de la media europea, teniendo en cuenta los datos de que dispone Eurostat. Pero mientras que en Europa ha tenido una evolución descendente de forma continua, en España se produjo un repunte al alza en el año 2009, (16,7%), para volver a situarse en el año 2010 (16,2%), más

próxima al nivel de 2008 (16,1%), la brecha más baja que ha conocido nuestro país, teniendo como referencia el análisis de salario/hora.

Evolución de las diferencias de remuneraciones entre hombres y mujeres en la Unión Europea y en España



Fuente. Eurostat

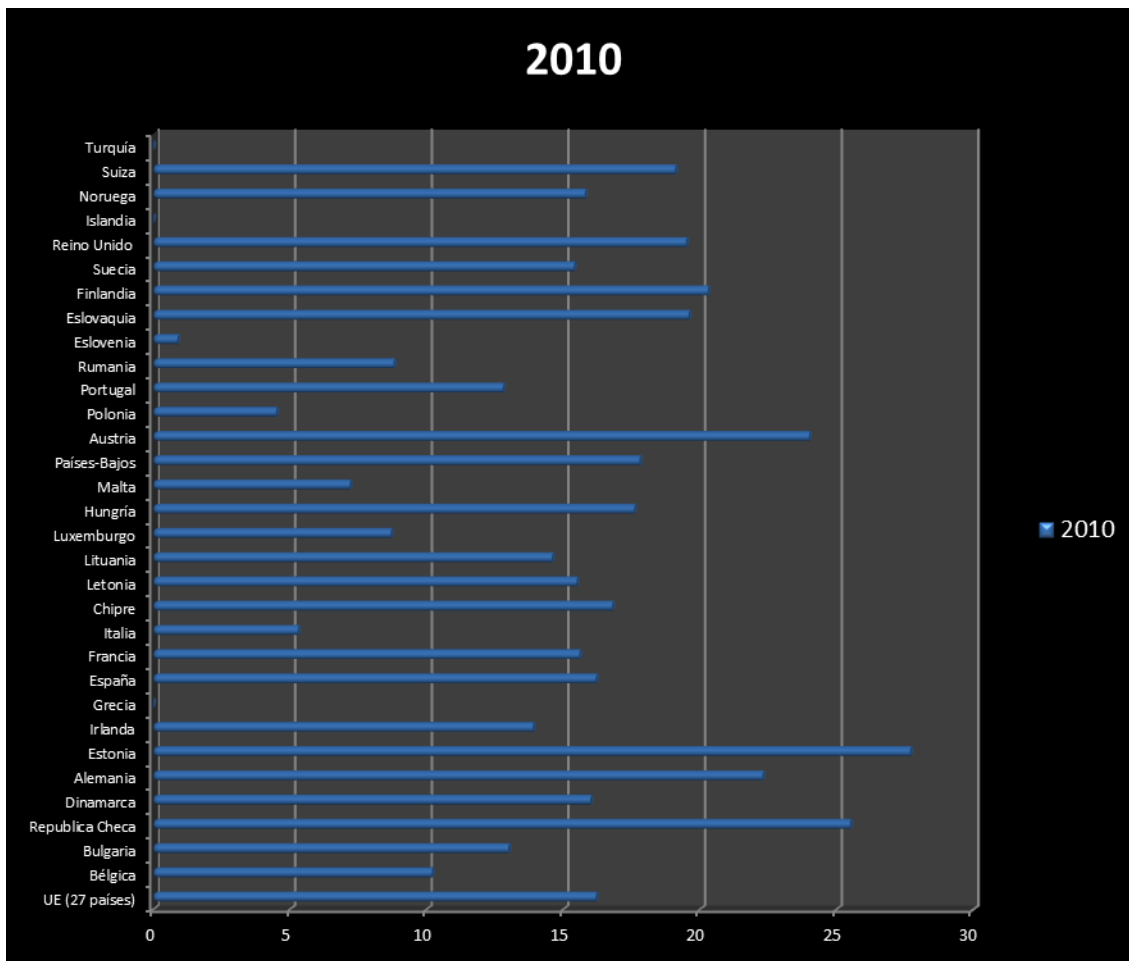
Si analizamos la brecha salarial en el contexto europeo, constatamos que se ha ido reduciendo paulatinamente, y en este enclave España se encuentra a nivel de la media europea. Es ejemplar el comportamiento de países como Eslovenia (0,9%), Polonia (4,5%) e Italia (5,3%) y llamativa la disparidad de países como Estonia (27,7 %), la República Checa (25,5 %) y Alemania (22,3%).

Diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea

	2008	2009	2010
UE (27 países)	17,3	16,6	16,2
Bélgica	10,2	10,1	10,2
Bulgaria	12,3	13,3	13
Republica Checa	26,2	25,9	25,5
Dinamarca	17,1	16,8	16
Alemania	22,8	22,6	22,3
Estonia	27,6	26,6	27,7
Irlanda	12,6	12,6	13,9
Grecia	22	:	:
España	16,1	16,7	16,2
Francia	16,9	15,2	15,6
Italia	4,9	5,5	5,3
Chipre	19,5	17,8	16,8
Letonia	11,8	13,1	15,5
Lituania	21,6	15,3	14,6
Luxemburgo	9,7	9,2	8,7
Hungría	17,5	17,1	17,6
Malta	9,2	7,7	7,2
Países-Bajos	18,9	18,5	17,8
Austria	25,1	24,3	24
Polonia	11,4	8	4,5
Portugal	9,2	10	12,8
Rumania	8,5	7,4	8,8
Eslovenia	4,1	-0,9	0,9
Eslovaquia	20,9	21,9	19,6
Finlandia	20,5	20,8	20,3
Suecia	16,9	15,7	15,4
Reino Unido	21,4	20,6	19,5
Islandia	:	:	:
Noruega	17	16,5	15,8
Suiza	18,4	18,4	19,1
Turquía	:	:	:

Fuente. Eurostat

Diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea



Fuente. Eurostat

Los bajos salarios en la Unión Europea son un riesgo de exclusión social

Los bajos salarios afectan a un asalariado de cada seis en la Unión Europea en 2010, de los cuales un 21 % son mujeres y un 13,3 % hombres.

Proporción de bajos salarios por sexo nivel de estudios y tipo de contrato, en 2010

(El salario hora bruto corresponde a la remuneración de los asalariados, antes de realizar deducciones de impuestos o cotizaciones sociales, por hora trabajada a lo largo del mes de referencia (octubre 2010))

Total	Umbral de bajo salario euros/hora	Proporción de bajos salarios %							
		Total	Por sexo		Por nivel de estudios			Por tipo de contrato	
			Mujeres	Hombres	Primarios	Intermedios	Superiores	Temporales	Indefinido
UE27		17,0	21,2	13,3	29,0	19,3	5,8	31,3	15,7
Bélgica	10,9	6,4	10,3	3,3	13,0	7,4	0,2	22,4	5,1
Bulgaria	1,0	22,0	21,6	22,5	40,7	27,9	5,7	36,9	20,4
Rep. Checa	3,0	18,2	24,5	12,9	40,9	19,2	2,2	30,0	15,2
Dinamarca	16,6	7,7	9,8	5,4	14,8	9,3	2,9	18,0	7,5
Alemania	10,2	22,2	28,7	17,0	54,6	19,1	2,1	38,0	20,9
Estonia	2,7	23,8	30,1	15,5	44,1	30,9	7,0	23,1	23,8
Irlanda	12,2	20,7	23,6	17,6	30,9	25,6	12,9	28,0	19,9
Grecia	:	:	:	:	:	:	:	:	:
España	6,3	14,7	21,0	9,2	22,4	15,3	5,0	20,4	13,1
Francia	9,2	6,1	7,9	4,5	11,9	6,5	2,8	18,1	5,2
Italia	7,9	12,4	15,1	10,3	20,9	8,5	2,6	26,7	11,1
Chipre	6,2	22,7	31,4	14,9	33,9	33,6	4,5	14,9	22,9
Letonia	1,9	27,8	28,7	26,7	42,6	35,5	12,0	34,4	27,4
Lituania	1,8	27,2	29,4	24,5	44,1	39,4	13,3	31,5	27,0
Luxemburgo	11,9	13,1	20,2	9,3	33,7	9,8	0,7	34,6	11,1
Hungría	2,3	19,8	21,5	18,1	40,8	21,6	2,1	36,4	18,6
Malta	5,0	18,3	22,4	15,6	29,5	11,3	2,7	27,7	17,5
Países Bajos	10,2	18,1	21,2	15,3	37,1	15,7	3,8	47,9	15,3
Austria	8,6	15,0	24,8	8,2	35,2	12,4	3,2	26,3	14,4
Polonia	2,6	24,2	26,8	21,8	44,9	31,6	6,1	42,5	16,4
Portugal	3,4	16,1	22,1	10,2	25,3	10,1	1,0	23,0	14,0
Rumanía	1,3	25,6	25,8	25,5	49,4	31,9	5,0	35,4	25,4
Eslovenia	4,8	17,1	19,3	15,3	40,0	18,3	1,5	30,0	12,4
Eslovaquia	2,6	19,0	23,7	14,6	51,5	20,9	3,3	29,0	17,1
Finlandia	10,6	5,9	8,0	3,3	11,5	8,4	1,7	16,8	4,3
Suecia	9,9	2,5	3,1	1,9	4,2	2,6	2,1	:	:
Reino Unido	8,4	22,1	27,6	16,7	34,6	31,3	11,4	36,4	20,8
Islandia	6,7	9,1	12,0	5,7	16,5	7,0	3,0	:	9,1
Noruega	16,6	7,3	8,6	6,0	18,3	4,9	1,6	15,5	6,9
Suiza	14,9	11,0	16,9	6,1	33,9	10,4	1,4	28,4	8,4
Croacia	3,2	18,2	20,7	15,7	35,5	21,4	2,6	39,2	15,6
Macedonia	1,7	28,3	30,3	26,4	55,4	37,9	5,9	40,8	26,6
Turquía	1,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,6	0,2

Fuente: Eurostat

Subsisten grandes diferencias entre hombres y mujeres en la percepción de salarios. La brecha salarial, está produciendo una brecha social importante, las mujeres son las grandes afectadas por bajos salarios. La población trabajadora con bajos salarios son aquellas personas que ganan dos tercios o menos del salario hora nacional bruto mediano. El salario mediano, (distinto del salario medio), es el nivel de remuneración que divide a los asalariados en dos grupos de idéntico tamaño, la mitad ganan menos y la otra mitad ganan más del salario mediano.

Del conjunto de trabajadores y trabajadoras con bajos salarios en la Unión Europea, el 21 por ciento son mujeres y el 13 por ciento son hombres. En España estas diferencias se agravan, mientras que el porcentaje de mujeres españolas con bajos salarios se sitúa en la media europea del 21%, los hombres españoles solo están afectados en un 9 por ciento.

En todos los Estados miembros a excepción de Bulgaria, la proporción de mujeres asalariadas con bajos salarios es superior a la de los hombres. El número más importante de mujeres afectadas por bajos salarios se encuentran en Chipre (31,4%), en Estonia (30,1%), en Lituania (29,4 %), en Alemania y en Letonia (28,7% cada una), así como en el Reino Unido (27,6 %) y los países donde existe menos proporción de mujeres afectadas por bajos salarios son Suecia (3,1%), en Francia (7,9%), en Finlandia (8,0%) y en Dinamarca (9,8%). Esto nos lleva a reflexionar sobre el lento reconocimiento del trabajo asalariado de las mujeres a pesar de los avances legales, que además con motivo, o con la excusa, de la crisis nos encontramos en serio riesgo de ser relegadas, o incluso se puede producir una involución en materia de derechos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La posibilidad de tener un bajo salario aumenta con el nivel educativo y el tipo de contrato, situándose en la franja más débil, quienes solo tienen estudios primarios y un contrato temporal. Países como Alemania castiga fuertemente la falta de formación, donde las personas con estudios primarios están afectadas en un 54,6 % por bajos salarios, frente al 22,4 % de España para la misma situación. En España ocurre al contrario, se reconoce en menor proporción la educación superior, están afectados un 5 por ciento de personas con este tipo de estudios por bajos salarios frente al 2 por ciento de Alemania.

El contrato temporal, está igualmente peor remunerado, en España un veinte por ciento de quienes tienen esta modalidad contractual, perciben bajos salarios. Porcentaje que se dispara en los Países Bajos (47,9%), en Polonia (42,5%) y en Alemania (38,0%).

El panorama europeo refleja una dualidad contractual, una parte de la población trabajadora con salarios muy elevados y otra parte en riesgo de pobreza y exclusión social. La brecha salarial sitúa a las mujeres en una posición doblemente desfavorable. Ser las destinatarias de las modalidades de contratación más precarias, y sufrir una penalización en las retribuciones por un trabajo de igual valor que el de un hombre, percibe hasta el 23 por ciento menos.

El aumento del desempleo y especialmente el de larga duración ha provocado impactos sociales. En 2011, 119,6 millones de personas que representan el 24,2% de la población, estaban amenazadas de pobreza o de exclusión social en la Unión Europea de los 27, frente al 23,4 % de 2010. A pesar de ser un objetivo de la Estrategia Europea 2020, reducir el riesgo de pobreza o de exclusión social.

Tasa de riesgo de pobreza por tipo de hogar, 2011

	TOTAL	Mujeres solas	Hombres solos	Persona sola con niños y niñas menores de 14 años	Persona sola sin niños, ni niñas	Hogares con niños y niñas menores de 14 años	Hogares sin niños, ni niñas
UE-27	16,8	26,5	24,6	34,5	25,7	18,6	15
Bélgica	15,4	22,3	20,4	38,5	21,4	15,2	15,6
Bulgaria	22,3	59,1	35,2	35,4	50,7	23,9	20,1
República Checa	9,8	21,2	13,7	35,6	18,2	12,4	7,1
Dinamarca	13	25,6	29,1	20,8	27,3	8,8	16,7
Alemania	15,9	32,2	32,3	37,1	32,3	13,7	17,5
Estonia	17,4	21,6	36,1	34,2	26,5	18	16,8
Irlanda	:	:	:	:	:	:	:
Grecia	21,3	25,8	24,3	43,2	25,2	23,2	19,5
España	21,8	26,7	21,9	38,9	24,6	24,8	18,5
Francia	13,8	18,8	19,6	33,9	19,1	16,6	11
Italia	19,6	28	17,7	35,7	23,9	24,3	15
Chipre	14,5	38,5	20,2	12,5	30,6	10,2	20,6
Letonia	19,3	14,9	34	38,8	21,2	21,3	17
Lituania	20	24,1	33,2	42,4	26,9	22,1	17,1
Luxemburgo	13,6	13,9	17	45,5	15,4	17,3	8,6
Hungría	13,8	12,2	23,6	29,9	15,7	18,8	8,2
Malta	15,4	20,7	25,7	47,2	22,7	18	12,2
Países-Bajos	11	14,9	18,1	33,9	16,4	13	8,9
Austria	12,6	26,4	20,5	26,2	23,9	12,2	13,1
Polonia	17,6	22,7	31,6	29,8	25,5	19,6	14,8
Portugal	18	28	26,4	27,9	27,5	20,1	15,8
Rumania	22,2	26,7	17,2	40	23,6	27,4	14,1
Eslovenia	13,6	43	35,8	30,8	40	12,1	15,5
Eslovaquia	13	16,8	23,7	26,4	18,7	16,8	7,9
Finlandia	13,7	32,2	32,8	21,9	32,5	10,3	16,6
Suecia	14	35,5	24	35,9	30,2	12,5	15,5
Reino Unido	16,2	28,3	21,8	33,5	25,4	16,5	15,9
Islandia	9,2	16	22,5	28,4	19,4	9,3	9,1
Noruega	10,5	29,3	25	19,1	27,1	7,9	13,2
Suiza	15,1	27,6	15,2	32,4	22,5	15,2	15,1
Turquía	21,1	46,7	37,5	42,7	44	19,8	22,6

Fuente. Eurostat

Las tasas de riesgo de pobreza más elevadas se sitúan en Bulgaria, Rumania y España con un 22 por ciento cada uno. Y las más bajas en la República Checa (10%), y en los Países Bajos (11 %). Teniendo en cuenta el tipo de hogar, constatamos el enorme riesgo que corren las personas solas con niños y niñas menores de 14 años, aunque no disponemos de datos desagregados por sexo para estos hogares, es fácil presuponer que la gran mayoría serán hogares formados por mujeres con hijos e hijas a cargo, la tasa de riesgo de pobreza para este tipo de hogares se eleva al 34,5 % para toda la Unión Europea y en el caso de España se acerca al cuarenta por ciento. Estas cifras bajan para el grupo de “mujeres solas”, a pesar de ser muy elevadas, un 26% por ciento para toda la Unión Europea, mucho más elevadas en Bulgaria (59,1%), o Finlandia y Alemania (32,2 % cada una).

3. La brecha salarial en España

Evolución de las diferencias salariales teniendo en cuenta algunas de las variables

La brecha salarial impide la igualdad económica entre mujeres y hombres, conscientes de esta situación la Comisión Europea reguló en el año 1995 la necesidad de disponer de datos que analicen las distintas variables que influyen en las diferencias de los salarios que perciben mujeres y hombres.

La fuente oficial que facilita datos sobre discriminación salarial a nivel estatal es el Instituto Nacional de Estadística (INE). La Encuesta de Estructura Salarial (EES, en adelante) que elabora el INE, con carácter cuatrienal, analiza la ganancia bruta anual, en relación a una serie de variables, como la jornada, tipo de contrato, edad, antigüedad, composición del salario. Para los años que no se realiza esta encuesta puede recurrirse a la Encuesta Anual de Estructura Salarial, que analiza un número menor de variables. De las ediciones existentes de la EES (1995, 2002, 2006 y 2010), este informe analiza la EES-10 por ser la última, al tiempo que la más completa.

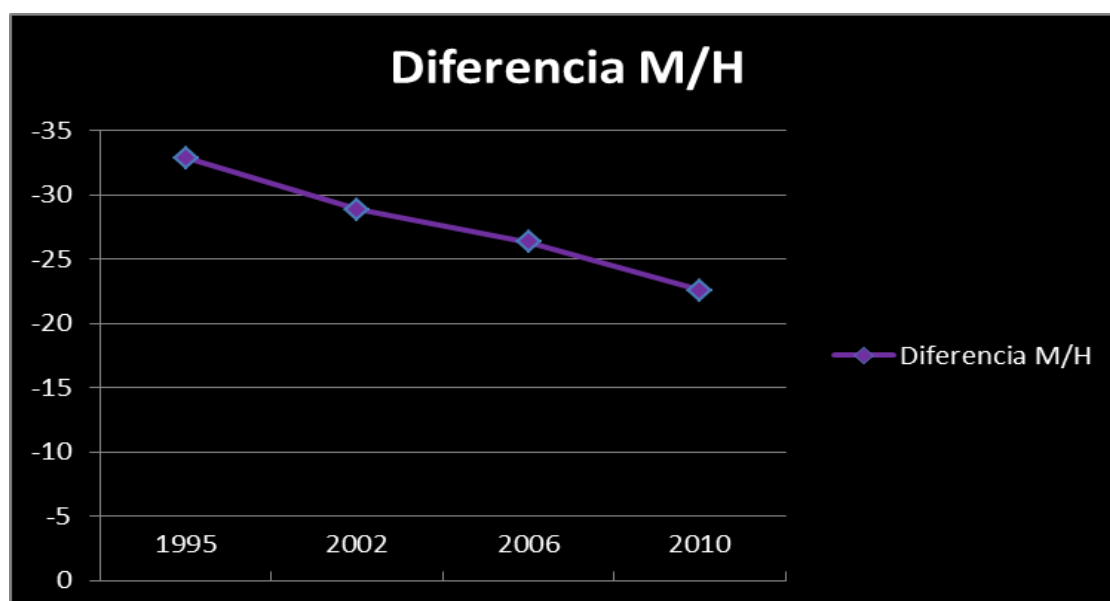
Evolución del salario promedio anual a través de las encuestas cuatrienales de estructura salarial publicadas por la INE

	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
1995	15.235,24	12.237,20	18.232,28	-32,88
2002	19.802,45	15.767,56	22.169,16	-28,88
2006	19.680,88	16.245,17	22.051,88	-26,33
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial

Si analizamos las diferencias obtenidas como resultado de las encuestas cuatrienales, la brecha salarial va en descenso constante. No manifiestan el mismo comportamiento los salarios medios percibidos en los mismos períodos de referencia, mientras que los salarios medios de las mujeres han ido aumentando progresivamente, en los cortes seleccionados (1995,2002, 2006, 2010), podemos observar que el salario de los hombres iba en aumento, para descender ligeramente de 2002 (22.169,16) a 2006 (22.051,88) y recuperarse de nuevo en 2010 (25.479,74). Ello provocó un ligero descenso en los salarios medios del año 2006.

Evolución del salario promedio anual a través de las encuestas cuatrienales de estructura salarial publicadas por la INE



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial

Por el contrario si la comparación la establecemos con las encuestas anuales de los últimos tres años, los salarios medios van en ascensión constante, y paralelamente la brecha salarial aumenta.

Evolución del salario promedio anual a través de las encuestas anuales de estructura salarial publicadas por la EPA

	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	-21,87
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	-22,00
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial

Pero la brecha salarial también varía en función de la variable de referencia. En el cuadro que se presenta a continuación podemos observar ordenado de mayor a menor el rango de diferencia, situándose como mayor causa de discriminación salarial los complementos (32,29%). Por encima de la diferencia media anual (22,55%), se encuentra también la diferencia imputable a que la empresa sea privada (28,25%), o pública (12,34%).

Resumen de diferencias salariales teniendo en cuenta algunas de las variables analizadas

Variables	Total	Mujeres	Hombres	Dif. M/H
Complementos salariales	526,32	620,05	419,84	-32,29
Control de la empresa privado	21.231,02	24.312,28	17.445,2	-28,25
Duración indefinida	24.564,7	27.676,84	20.987,07	-24,17
Trabajadores de origen español	23.335,39	26.196,46	20.141,15	-23,11
Total	22.790,2	25.479,74	19.735,22	-22,55
Salario base mensual	1.131,80	1.225,20	1.025,72	-16,28
Tiempo completo	25.944,66	27.335,23	23.932,01	-12,45
Control de la empresa público	29.811,67	32.007,27	28.058,14	-12,34
Duración determinada	16.693,71	17.739,8	15.553,37	-12,32
Tiempo parcial	10.379,31	10.960,91	10.133,18	-7,55

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Los complementos son un elemento decisivo en las discriminaciones salariales

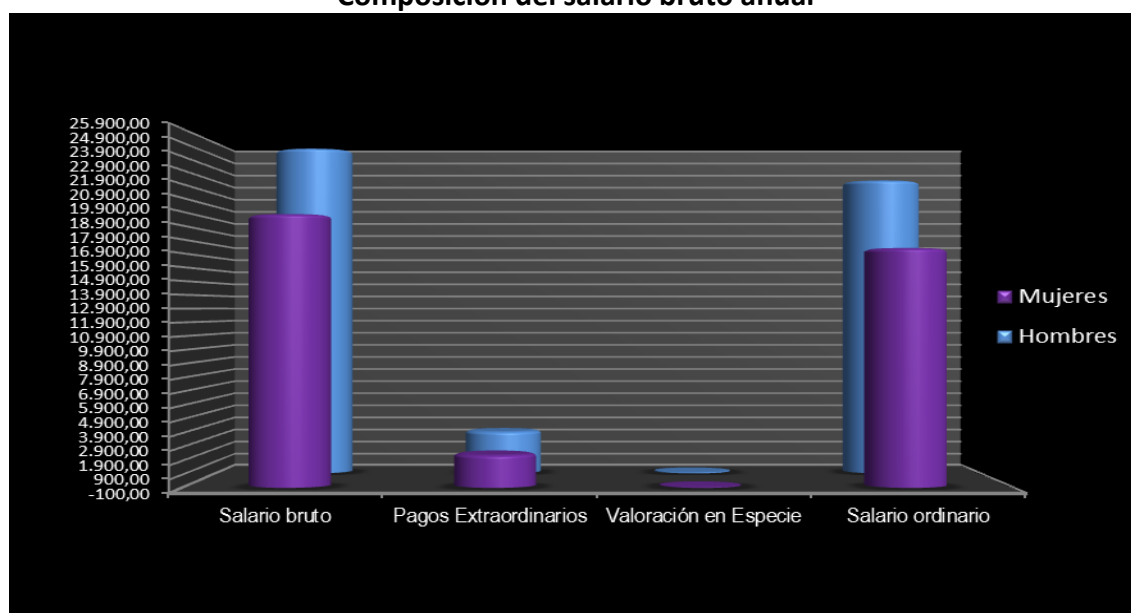
Los complementos salariales, así como el pago de horas extraordinarias, son elementos decisivos en las diferencias salariales. En la composición del salario bruto anual, lo percibido por pagos extraordinarios, dispara la diferencia hasta un 27,56 %, cinco puntos más de la diferencia media en detrimento de las mujeres.

Composición del salario bruto anual

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
Salario bruto	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55
Pagos extraordinarios	2.873,78	2.390,11	3.299,58	-27,56
Valoración en especie	82,14	65,49	96,79	-22,55
Salario ordinario	19.834,28	17.279,62	22.083,37	-22,55

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Composición del salario bruto anual



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Si analizamos la composición del salario mensual, es aún más evidente que el mayor peso de la discriminación salarial, se encuentra en conceptos como horas extraordinarias (56,25%), complementos de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante fin de semana (34,45%), otros complementos salariales (32,29 %), las pagas extraordinarias (32,93 %). Consecuencia del cúmulo de estas diferencias, son menores las cotizaciones a la Seguridad Social de las mujeres con incidencia directa en las prestaciones sociales contributivas, llegado el caso la prestación por desempleo, y para todas la pensión de jubilación. Del total de los 3.153.650 de pensiones contributivas percibidas a enero de 2013, 2.123,387 mujeres perciben una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional (645,29 euros). Todo ello teniendo en cuenta que analizamos solamente el salario bruto, pero no se recoge en el análisis el pago en especie, como así lo demanda el Parlamento Europeo, en su Resolución del pasado mes de mayo.

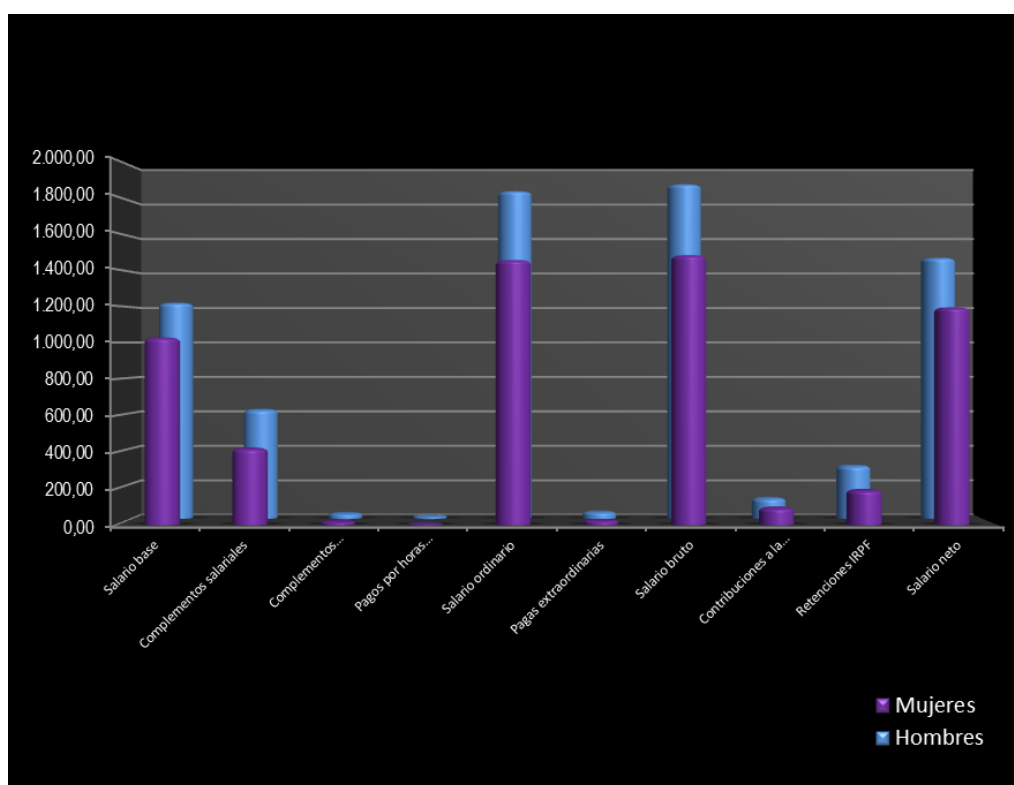
Es reseñable por otro lado, que para que una persona trabajadora perciba una serie de complementos, la dedicación a la empresa le excluye o le exime, en función de las circunstancias del cuidado de hijos e hijas, de otros familiares y de las tareas del hogar.

Composición del salario bruto mensual

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
Salario base	1.131,80	1.025,72	1.225,20	-16,28
Complementos salariales	526,32	419,84	620,05	-32,29
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	25,47	19,90	30,36	-34,45
Pagos por horas extraordinarias	10,73	6,37	14,56	-56,25
Salario ordinario	1.668,85	1.451,93	1.859,81	-21,93
Pagas extraordinarias	32,77	25,99	38,75	-32,93
Salario bruto	1.701,62	1.477,92	1.898,56	-22,16
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	106,51	94,61	116,99	-19,13
Retenciones IRPF	249,67	191,60	300,79	-36,30
Salario neto	1.345,44	1.191,71	1.480,78	-19,52

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Composición del salario bruto mensual



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Las diferencias aumentan si abandonamos la comparación de salarios medios y precisamos los ingresos acercándonos a la percepción real de retribuciones. Las mujeres perciben la mayoría de los salarios más bajos, encuadrados en la ganancia de 0 a 1 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la proporción de mujeres es un 159 por ciento respecto a los hombres que perciben la misma cuantía. En el extremo opuesto, en las ganancias que superan ocho veces el SMI, encontramos solamente un 0,77 por ciento de mujeres, frente a un 1,94 por ciento de hombres lo que supone una diferencia de más del 60 por ciento. Son pocas las mujeres que alcanzan los salarios más elevados que se pagan en nuestro país.

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), por tipo de jornada y sexo.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Dif. M/H
TOTAL				
% TOTAL DE TRABAJADORES	100,00	100,00	100,00	
De 0 a 1 SMI	10,46	15,53	5,99	159,27
De 1 a 2 SMI	33,90	39,30	29,15	34,82
De 2 a 3 SMI	27,40	23,60	30,74	-23,23
De 3 a 4 SMI	13,32	10,94	15,42	-29,05
De 4 a 5 SMI	7,11	5,56	8,48	-34,43
De 5 a 6 SMI	3,32	2,31	4,20	-45,00
De 6 a 7 SMI	1,93	1,26	2,53	-50,20
De 7 a 8 SMI	1,16	0,72	1,55	-53,55
Más de 8 SMI	1,39	0,77	1,94	-60,31

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

La mayor proporción de mujeres perciben entre una o dos veces el salario mínimo interprofesional, mientras que los hombres se sitúan mayoritariamente entre los perceptores de salarios que suponen dos o tres veces el salario mínimo.

Jornada y tipo de contrato, acentúan las diferencias

El trabajo a tiempo parcial implica unos menores ingresos respecto del trabajo a tiempo completo y también una menor protección social. La imposibilidad de optar libremente entre trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial y en consecuencia de no poder elegir entre los salarios correspondientes a una u otra modalidad, recae principalmente sobre las mujeres al ser sus destinatarias por excelencia, estableciéndose así una importante desigualdad de género.

Aunque la tendencia está cambiando debido a la crisis económica, y ya se empieza a usar este tipo de jornada como vía de inserción laboral de los hombres. Pero todavía el ochenta por ciento del trabajo a tiempo parcial está desempeñado por mujeres. La aspiración no es que se empeoren las condiciones de empleabilidad de los hombres, si no que el trabajo a tiempo parcial, tenga garantías suficientes y este limitado su uso para determinadas situaciones, o como opción para compatibilizar la vida familiar, laboral y personal con un trabajo asalariado de forma temporal.

Pero además, la regulación legal sobre la protección social de este tipo de contratación, es constitutiva de discriminación indirecta, al recaer el perjuicio económico de esa menor protección social mayoritariamente también sobre las mujeres.

La existencia de discriminación indirecta en esta materia ha sido ya reconocida por la propia jurisprudencia de nuestro TC en su Sentencia 253/2004, de 22 de diciembre, y recientemente por el Tribunal de Justicia de la UE.

La Sentencia del Tribunal Europeo, de 22 de noviembre de 2012, resuelve la cuestión prejudicial planteada por un Juzgado de lo Social de Barcelona en relación a esta materia, declarando nuestra regulación legal en materia de Seguridad Social para acceder a la pensión de jubilación por parte de los trabajadores a tiempo parcial preo contraria al principio de igualdad, al exigir a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un periodo de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

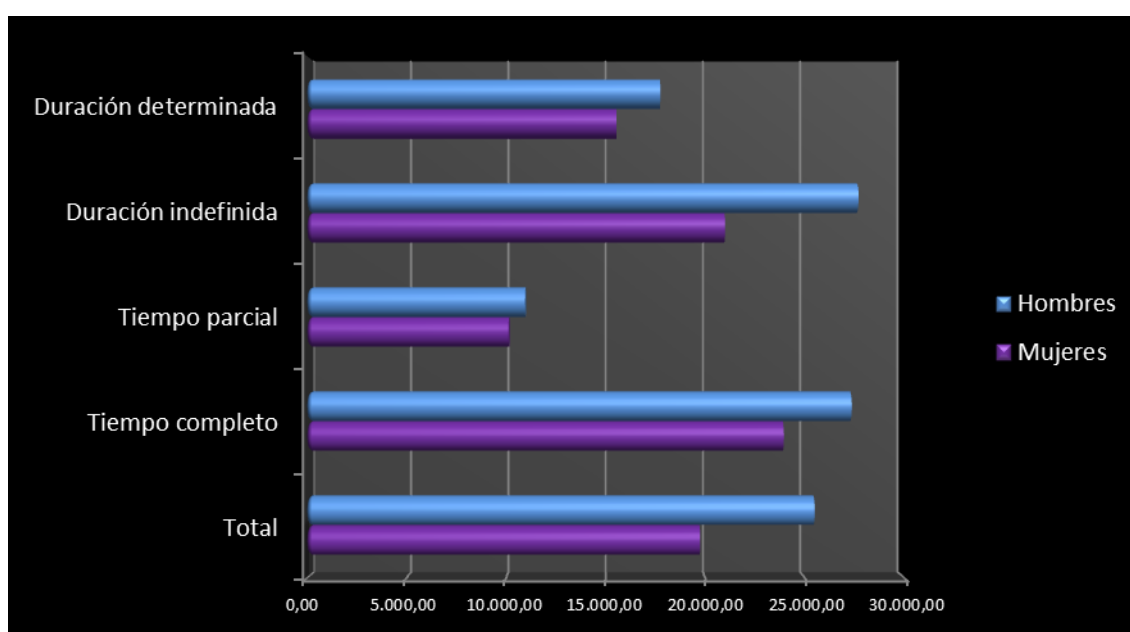
Una de las consecuencias más graves para las mujeres en relación con la brecha salarial es el trabajo a tiempo parcial, tanto es así que la Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo, pide a la Comisión que revise la Directiva del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, con el fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Diferencias salariales por sexo y tipo de jornada y tipo de contrato

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
Total	22.790,2	19.735,22	25.479,74	-22,55
Tiempo completo				
	25.944,66	23.932,01	27.335,23	-12,45
Tiempo parcial				
	10.379,31	10.133,18	10.960,91	-7,55
Duración indefinida				
	24.564,7	20.987,07	27.676,84	-24,17
Duración determinada				
	16.693,71	15.553,37	17.739,8	-12,32

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Diferencias salariales por sexo y tipo de jornada y tipo de contrato



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

La ganancia media anual de los hombres con contrato indefinido (27.676,84) es muy superior a la de las mujeres (20.987,07 euros) con la misma modalidad contractual, a ello hay que añadir que la proporción de hombres con contrato indefinido es más elevada que la de mujeres, en el año 2010, los hombres desempeñaban un 54,14 % del empleo de duración indefinida mientras que las mujeres no alcanzaban el 46 %. Y muy superior a la diferencia que cuando se trata de un contrato temporal. En relación a la modalidad de contratación podemos concluir que a mejor relación contractual, tener un empleo con contrato indefinido, conlleva mayores diferencias de salario, que cuando se trata de un contrato de carácter temporal.

El aumento de los niveles de formación de las mujeres, no encuentra correspondencia en las retribuciones salariales

Han perdido vigor las tesis que fundamentaban la brecha salarial en la escasa formación de las mujeres, cuando asistimos a una fuerte diferencia salarial en todos los niveles educativos, incluso la brecha aumenta a mayor formación. Para el grupo de personas que cuentan con una licenciatura o una ingeniería de grado superior la distancia se reduce unas décimas solamente.

Principales resultados por nivel de estudios

	Salario bruto anual			
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
TODOS LOS NIVELES DE ESTUDIOS	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,55
I. Sin estudios	15.479,21	11.745,91	18.110,06	35,15
II. Educación primaria	17.064,08	13.196,75	19.293,66	31,61
III. Educación secundaria I	17.727,22	14.164,75	20.367,58	30,46
IV. Educación secundaria II	22.691,68	18.942,82	26.272,38	27,90
V. Formación profesional de grado medio	20.385,50	17.013,92	24.172,58	29,62
VI. Formación profesional de grado superior	23.676,49	19.001,54	27.366,93	30,57
VII. Diplomados universitarios o equivalente	29.104,17	25.917,31	34.122,12	24,05
VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores	35.864,81	31.555,71	40.496,47	22,08

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

En España, para alcanzar las retribuciones de un hombre sin estudios (18.110,06), una mujer debe tener un grado de Formación Profesional (17.013,92) o ser diplomada universitaria (19.001,54). Y para percibir un salario equivalente al de una mujer licenciada, un hombre accede a similares retribuciones con un grado de Formación Profesional, ya que las mujeres licenciadas, ingenieras o doctoras, están muy lejos de alcanzar el salario de un hombre diplomado. A pesar del aumento de los niveles de formación de las mujeres, estos no han encontrado su traslado en las retribuciones salariales, encontrándonos en muchos casos con mujeres con una cualificación superior o muy superior a las tareas que desempeñan en sus puestos de trabajo.

A medida que aumenta la edad de La población trabajadora, las diferencias entre mujeres y hombres se acentúan

Principales resultados por grupos de edad

	Salario bruto anual			
	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
TODAS LAS EDADES	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55
Menos de 20 años	10.208,70	8.637,10	11.614,73	-25,64
De 20 a 24 años	13.349,15	11.906,62	14.804,88	-19,58
De 25 a 29 años	17.637,97	16.241,61	19.099,29	-14,97
De 30 a 34 años	21.274,68	19.261,16	23.175,67	-16,90
De 35 a 39 años	23.219,24	20.710,98	25.423,20	-18,54
De 40 a 44 años	24.336,99	20.966,53	27.282,66	-23,16
De 45 a 49 años	25.156,71	21.305,78	28.540,81	-25,35
De 50 a 54 años	26.604,42	22.129,13	30.288,16	-26,94
De 55 a 59 años	28.234,60	23.013,28	32.069,41	-28,24
De 60 a 64 años	22.624,93	20.035,11	24.128,93	-16,97
65 y más años	27.700,12	20.182,45	32.622,94	-38,14

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Los primeros empleos por parte de la población joven, de las personas menores de veinte años, están caracterizados por una fuerte precariedad salarial, así lo demuestran los bajos salarios que perciben, (10.208,70 euros), pero estas diferencias se acentúan analizándolo de forma desagregada. Las mujeres jóvenes perciben un 25,64 % menos que los hombres, tres puntos por encima de la brecha salarial media.

La brecha salarial, se reduce con el aumento de la edad, situándose en su diferencia más baja (14,97%), en el tramo de edad de los 25 a los 29 años, edad a la que vuelve a repuntar hasta alcanzar su cenit en las mujeres de más de más 65 años (38,14%), una diferencia de más de 12.000 euros anuales. A medida que aumenta la edad de la población trabajadora, las diferencias entre mujeres y hombres se acentúan, con la repercusión consiguiente en la protección social y concretamente en las pensiones de jubilación contributivas, aumentando el riesgo de pobreza.

La brecha salarial derivada de la antigüedad se arrastra a lo largo de la vida laboral

Si el primer criterio de justificación de la brecha salarial era la falta de formación de las mujeres, que se ha ido desmontando en la medida que las mujeres acceden en igual o superior medida que los hombres a todos los niveles de formación, el segundo criterio, fue dirigido al complemento de antigüedad. La justificación, venía de la inserción laboral tardía de las mujeres al empleo, y de sus interrupciones de carrera, por alejarse del mercado laboral para cuidar de sus hijos e hijas y otros familiares.

Pero al analizar la brecha salarial en relación a la antigüedad comprobamos que esas diferencias persisten a pesar de contar con el mismo número de años de permanencia en el empleo. Habiendo alcanzado una antigüedad entre 21 y 29 años la diferencia es aún del 14,38 por ciento. Por pequeña que fuera la diferencia de salarios, esa disparidad se va a arrastrar a lo largo de la vida laboral aumentando las diferencias en la edad adulta.

Antigüedad

	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Total Nacional			
Todas las edades			
Todas	22.790,20	19.735,22	25.479,74
Menos de 1 año	15.373,41	13.128,26	17.362,77
De 1 a 3 años	19.043,67	16.565,58	21.637,91
De 4 a 10 años	22.663,86	19.914,07	25.173,41
De 11 a 20 años	28.576,22	25.306,24	31.109,96
De 21 a 29 años	34.127,38	30.977,66	36.180,76
30 y más años	33.393,12	31.021,29	34.840,30

Fuente: EPA. Encuesta de Estructura Salarial 2010

La brecha en relación a la actividad, no está directamente relacionada con la presencia de mujeres

Atendiendo a los sectores de actividad, los datos reflejan la existencia generalizada de brecha salarial, si bien con notables contrastes. Otro de los criterios tradicionalmente esgrimidos en relación a los sectores de actividad, era que las menores diferencias salariales se debían a la escasa presencia de mujeres en algunos sectores de actividad. Ese comportamiento ha variado

de tal forma que nos encontramos con diferencias más pequeñas en sectores masculinizados como la construcción (9,22 %), o sectores muy feminizados como la Educación (11,01%), Administración Pública y defensa (12,22%).

En el polo opuesto, la brecha más elevada, afecta a los sectores de Actividades administrativas y servicios auxiliares (34,72%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (30, 48%), Actividades inmobiliarias (28,78 %), Comercio (28,69%) y el de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (27,97%), sectores fuertemente feminizados.

Principales resultados por secciones de la CNA-09

	TOTAL	Salario Bruto Anual		Diferencia M/H
		MUJERES	HOMBRES	
TODAS LAS ACTIVIDADES	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55
B. Industrias extractivas	28.373,35	24.728,07	28.713,18	-13,88
C. Industria manufacturera	24.863,70	20.584,23	26.355,18	-21,90
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire Acondicionado	48.803,35	41.782,57	50.426,25	-17,15
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.972,27	20.981,76	26.020,40	-19,37
F. Construcción	21.962,13	20.189,84	22.239,83	-9,22
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	19.008,19	15.964,03	22.386,69	-28,69
H. Transporte y almacenamiento	22.990,76	20.835,77	23.616,48	-11,78
I. Hostelería	14.629,55	12.825,48	16.891,74	-24,08
J. Información y comunicaciones	32.425,68	28.610,13	34.726,99	-17,62
K. Actividades financieras y de seguros	41.638,70	35.922,39	47.081,23	-23,71
L. Actividades inmobiliarias	19.879,30	17.089,82	23.993,28	-28,78
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	25.531,08	21.309,65	30.649,18	-30,48
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.682,32	12.864,94	19.705,22	-34,72
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	28.001,68	26.224,16	29.872,45	-12,22
P. Educación	21.751,87	20.872,37	23.453,74	-11,01
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.331,24	24.173,67	33.556,49	-27,97
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.044,67	15.131,16	20.345,08	-25,63
S. Otros servicios	16.544,57	14.040,56	21.759,21	-35,48

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

En todas las categorías profesionales las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres

Si tomamos como referencia la ocupación, la brecha salarial oscila desde la población trabajadora no cualificada (30,07 %), seguida de la de la población trabajadora de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (28,89 %) a la diferencia mucho más pequeña para el grupo quienes desempeñan su empleo la categoría de personal técnico y profesionales de la ciencia e intelectuales (18,74%).

En la clasificación de ocupaciones observamos cómo van descendiendo los salarios para ambos sexos. Pero analizando las diferencias, son aún más llamativas. Las diferencias entre hombres y mujeres que ocupan la Dirección y gerencia de las empresas (11.799,64 euros), equivale al salario medio anual que perciben las mujeres que desempeñan trabajos no cualificados (11.620,67 euros), algo más del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2010 (8.866,20 euros).

En el grupo del personal de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, los salarios que son bajos para ambos sexos (16.305,50 euros), añadiendo la fuerte brecha salarial, reduce el salario medio anual de las mujeres que perciben una vez y media el SMI (14.171,54 euros).

Entre las personas empleadas como contables, administrativos y administrativas y otro personal de oficina, mientras que las mujeres perciben algo más de dos veces el SMI, (18.403,45 euros), los hombres reciben tres veces el SMI (23.837,41 euros). Este sector está fuertemente feminizado como ocurre con la hostelería y el comercio, citados anteriormente.

La brecha más reducida, que soportan las empleadas encuadradas en personal técnico y profesionales de la ciencia e intelectuales, alcanza una diferencia neta de una vez el SMI.

En el análisis de la ocupación, constatamos que en la misma categoría profesional, desempeñando trabajos de igual valor, la brecha salarial es muy elevada, recordando que los datos dejan fuera las retribuciones en especie, que aumentarían las diferencias. Pero la legislación no es suficiente como así nos demuestran estos datos. A las dificultades para acceder a los puestos de dirección, hay que añadir que una vez alcanzados, las diferencias entre mujeres y hombres persisten.

Principales resultados por ocupación

	Salario Bruto Anual			
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
Total Nacional				
Todos los sectores de actividad				
Todas las ocupaciones	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55
1. Directores y gerentes	56.602,81	48.552,77	60.352,41	-19,55
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.171,92	30.221,55	37.191,79	-18,74
3. Técnicos, profesionales de apoyo	27.914,00	24.353,73	30.564,05	-20,32
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	20.266,87	18.403,45	23.837,41	-22,80
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16.305,50	14.171,54	19.930,43	-28,89
5. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	17.752,13		17.947,78	
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	21.045,52	16.642,28	21.424,44	-22,32
3. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	20.316,76	16.431,86	20.917,51	-21,44
9. Ocupaciones elementales				
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13.839,75	11.620,67	16.618,43	-30,07

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

Las diferencias de salarios en el sector público son menores que en el sector privado

La propuesta de Resolución del Parlamento Europeo pide a los Estados miembros que apliquen y hagan cumplir la Directiva 2006/54/CE (sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación) y que animen a los sectores privado y público a desempeñar un papel más activo en la reducción de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y que permitan a las partes negociar planes de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas, y a nivel nacional y europeo.

Diferencias salariales, en función de quién tiene el control de la empresa

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
Total Nacional				
Total	22.790,2	19.735,22	25.479,74	-22,55
control de la empresa público	29.811,67	28.058,14	32.007,27	-12,34
control de la empresa privado	21.231,02	17.445,2	24.312,28	-28,25

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

La brecha salarial en términos porcentuales, es de más del doble en el sector privado (28,25%), que en el público (12,34 %). Si se reduce la diferencia cuando la empresa es pública, podemos formular la hipótesis, que las empresas públicas tienen sistemas más objetivos de acceso, clasificación y promoción en el empleo al que se accede a través de un sistema de oposición, o concurso-oposición dónde prevalecen por encima del sexo, el mérito y la capacidad, y por tanto se reducen las diferencias, al no tener en cuenta la vida personal o familiar de la persona que oposita. Mientras que en las empresas privadas, el sistema de entrevista personal permite que influyan otros factores, y la selección sea más subjetiva.

El lugar de nacimiento influye en la brecha salarial

Diferencias salariales por sexo y nacionalidad

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
Todos los países	22.790,2	19.735,22	25.479,74	-22,55
España	23.335,39	20.141,15	26.196,46	-23,11
Unión Europea menos España	18.639,34	15.952,12	20.845,2	-23,47
Resto de Europa	16.400,42	14.241,35	18.711,07	-23,89
América Latina	14.649,79	13.010,73	16.152,64	-19,45
Resto del mundo	15.390,8	13.638,23	15.883,54	-14,14

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

El origen de las personas trabajadoras va a influir en sus salarios, a mayor proximidad del lugar de procedencia mayores salarios, siempre por debajo de la población trabajadora de origen español. Las mujeres perciben siempre salarios más bajos que sus compatriotas hombres. Pero no se producen la misma disparidad en función del lugar de nacimiento. Las españolas soportan diferencias acusadas respecto a los hombres nacidos en España (23,11%), pero mayor es la diferencia de las mujeres europeas que no pertenecen a la Unión Europea (23,89%), seguidas de las mujeres que provienen de la Unión Europea (23,47%). La brecha se reduce si proceden de América Latina (19,45) o del resto del mundo (14,14%)

Los salarios de las mujeres, y la brecha salarial respecto a los hombres varía entre Comunidades Autónomas

La brecha por Comunidad Autónoma oscila doce puntos porcentuales entre unas y otras, siendo la más elevada la de Navarra (26,15%), seguida de Aragón (25,41 %) y Asturias (25,31 %) y la más baja la de Extremadura (14,00%), seguida de Baleares (14,66%) y Canarias (16,13 %). Los salarios varían también y no de manera coincidente con la brecha en todas las Comunidades, es Madrid dónde las mujeres perciben de media los salarios más altos (22.721,11), y Castilla León dónde los salarios de las mujeres son más bajos (17.683,88). Sólo en cinco Comunidades Autónomas (Baleares, Cataluña, Madrid, Navarra y País Vasco) y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, las mujeres perciben un salario por encima de la media nacional.

Principales resultados por Comunidades Autónomas (salario bruto anual)

	Total	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H
TOTAL NACIONAL	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,55
Andalucía	20.913,38	17.870,90	23.421,28	23,70
Aragón	22.316,69	18.843,25	25.263,29	25,41
Asturias	22.241,39	18.786,13	25.170,79	25,37
Baleares	21.613,60	19.812,19	23.213,04	14,66
Canarias	19.315,56	17.601,79	20.986,94	16,13
Cantabria	21.156,79	17.887,59	23.924,51	25,23
Castilla y León	20.960,87	17.683,88	23.640,67	25,20
Castilla-La Mancha	20.363,01	17.913,00	22.292,84	19,65
Cataluña	24.449,19	21.042,14	27.601,02	23,76
Comunidad Valenciana	20.707,24	17.776,59	23.331,71	23,81
Extremadura	19.480,55	17.876,85	20.787,03	14,00
Galicia	20.241,99	17.691,11	22.626,21	21,82
Madrid	25.988,95	22.721,17	29.016,28	21,70
Murcia	20.863,37	17.838,28	23.482,48	24,04
Navarra	23.824,88	19.927,15	26.982,49	26,15
País Vasco	26.593,70	22.706,10	29.708,66	23,85
La Rioja	21.035,86	18.131,05	23.641,44	23,31
Ceuta y Melilla	24.010,60	21.331,43	25.791,37	17,29

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2010

La ocupación de mujeres también presenta un amplio abanico, siendo Ceuta (34,41 %) la población con menor porcentaje de mujeres ocupadas y Madrid (46,74 %), la Comunidad Autónoma con mayor número de mujeres ocupadas. Otras Comunidades con altos porcentajes de mujeres empleadas, y que superan el 45 por ciento, son Cataluña (45,82%), seguida de Asturias y Baleares ambas con la misma proporción de mujeres ocupadas (45,51%), Galicia (45,42 %) y País Vasco (45,14%). A mayor ocupación de mujeres mayores salarios, pero también brechas de salario muy elevadas.

Porcentaje de población ocupada, sexo y comunidad autónoma y diferencia salarial.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	Diferencia M/H
Total						
Nacional	18.456,50	8.166,60	10.289,90	44,25	55,75	22,55
Andalucía	2.859,30	1.214,00	1.645,30	42,46	57,54	23,70
Aragón	550,70	238,40	312,30	43,29	56,71	25,41
Asturias	404,10	183,90	220,20	45,51	54,49	25,37
Baleares	470,40	214,10	256,30	45,51	54,49	14,66
Canarias	772,20	343,80	428,50	44,52	55,49	16,13
Cantabria	238,30	103,60	134,70	43,47	56,53	25,23
Castilla y León	998,00	421,40	576,60	42,22	57,78	25,20
Castilla - La Mancha	776,80	303,50	473,30	39,07	60,93	19,65
Cataluña	3.137,50	1.437,70	1.699,80	45,82	54,18	23,76
Comunidad Valenciana	1.933,80	854,00	1.079,80	44,16	55,84	23,81
Extremadura	381,00	151,00	230,00	39,63	60,37	14,00
Galicia	1.100,70	499,90	600,80	45,42	54,58	21,82
Madrid	2.875,10	1.343,80	1.531,30	46,74	53,26	21,70
Murcia,	566,50	240,10	326,40	42,38	57,62	24,04
Navarra,	271,80	120,00	151,80	44,15	55,85	26,15
País Vasco	938,80	423,80	514,90	45,14	54,85	23,85
La Rioja	134,60	56,90	77,70	42,27	57,73	23,31
Ceuta	24,70	8,50	16,20	34,41	65,59	17,29
Melilla	22,10	8,10	14,00	36,65	63,35	

Fuente: EPA.2010

Al concentrar mayor tasa de ocupación, esta se diversifica y se pone de relieve que las grandes ciudades que reúnen mayor número de sectores de actividad, mayor número de ocupaciones y cruzando todas las variables, nos encontramos que en estos núcleos urbanos son más proclives a fragmentar la sociedad entre rentas muy altas y muy bajas, siendo en este grupo dónde encontramos mayor número de mujeres.

“Pese al importante marco legislativo en vigor durante casi cuarenta años y las medidas adoptadas y los recursos invertidos para tratar de reducir esta diferencia los progresos son sumamente lentos” (Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012).

4. CONCLUSIONES:

- Con datos de Eurostat para el año 2010, la brecha salarial en España coincide con la media en la Unión Europea, teniendo como referencia el salario hora, las mujeres percibieron de media un 16,2 % menos que los hombres.
- Los bajos salarios afectan a una persona asalariada de cada seis en la Unión Europea en 2010, de los cuales un 21 % son mujeres y un 13,3 % hombres. En España estas diferencias se agravan, mientras que el porcentaje de mujeres españolas con bajos salarios se sitúa en la media europea con un 21 %, los hombres españoles solo están afectados en un 9 %.
- La diferencia de salarios en España, teniendo como referencia la Encuesta de Estructura Salarial de 2010, publicada por el INE, se situó en un 22,55 %, algo más elevada de la diferencia media por hora bruta analizada a nivel europeo. Las mujeres en ese año solamente percibieron el 77,45 % del salario de los hombres.
- Los complementos salariales, son elementos decisivos en las diferencias salariales. En la composición del salario bruto anual, lo percibido por pagos extraordinarios, dispara la diferencia hasta un 27,56 %, cinco puntos más de la diferencia media en detrimento de las mujeres. Los hombres reciben complementos salariales a cambio de una gran disponibilidad o dedicación a la empresa, mientras las mujeres siguen dedicadas en una parte importante al cuidado de hijos e hijas, de otros familiares y de las tareas del hogar. También ocurre que no son seleccionadas a priori, para puestos de gran disponibilidad al servicio de la empresa, porque en el conjunto de la sociedad pesa la idea que una mujer antepone su vida familiar a la laboral.
- Las mujeres perciben la mayoría de los salarios más bajos, encuadrados en la ganancia de 0 a 1 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la proporción de mujeres es un 159 % respecto a los hombres que perciben la misma cuantía. En el extremo opuesto, en las ganancias que superan ocho veces el SMI, encontramos solamente un 0,77 % de mujeres, frente a un 1,94 % de hombres lo que supone una diferencia de más del 60 %. Son pocas las mujeres que acceden a los salarios más elevados que se pagan en nuestro país.
- El trabajo a tiempo parcial implica unos menores ingresos respecto del trabajo a tiempo completo y también una menor protección social. La Sentencia del Tribunal Europeo, de 22 de noviembre de 2012, resuelve la cuestión prejudicial planteada por un Juzgado de lo Social de Barcelona en relación a esta materia, declarando nuestra regulación legal en materia de Seguridad Social contraria al principio de igualdad.
- A pesar del aumento de los niveles de formación de las mujeres, estos no han encontrado su traslado en las retribuciones salariales. En España, para alcanzar las retribuciones de un hombre sin estudios (18.110,06), una mujer debe tener un grado de Formación Profesional (17.013,92) o ser diploma universitaria (19.001,54).
- La brecha en relación a la actividad, no está directamente relacionada con la presencia de mujeres. Atendiendo a los sectores de actividad, los datos reflejan la existencia generalizada de brecha salarial, nos encontramos con diferencias más pequeñas en sectores masculinizados como la construcción (9,22 %), o sectores muy feminizados como la Educación (11,01%), Administración Pública y defensa (12,22%). En el polo opuesto, la brecha más elevada, afecta a los sectores de Actividades administrativas y servicios auxiliares (34,72%), Actividades profesionales, científicas y técnicas (30,48%), Actividades

inmobiliarias (28,78 %), Comercio (28,69%) y el de las Actividades sanitarias y de servicios sociales (27,97%), sectores fuertemente feminizados.

- En el análisis de la ocupación, constatamos que en la misma categoría profesional, desempeñando trabajos de igual valor, la brecha salarial es muy elevada, recordando que los datos dejan fuera las retribuciones en especie, que aumentarían las diferencias. Pero la legislación no es suficiente como así nos demuestran estos datos. La brecha salarial oscila desde los Trabajadores no cualificados en servicios (30,07 %), seguida de la de los Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (28,89 %) a la diferencia mucho más pequeña para el grupo de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (18,74%).
- Al analizar la brecha salarial en relación a la antigüedad comprobamos que esas diferencias persisten a pesar de contar con el mismo número de años de permanencia en el empleo. Habiendo alcanzado una antigüedad entre 21 y 29 años la diferencia es aún del 14,38 %. Por pequeña que fuera la diferencia de salarios, esa disparidad se va a arrastrar a lo largo de la vida laboral aumentando las diferencias en la edad adulta.
- A medida que aumenta la edad de la población trabajadora, las diferencias entre mujeres y hombres se acentúan, con la repercusión consiguiente en la protección social y concretamente en las pensiones de jubilación contributivas, aumentando el riesgo de pobreza.
- Consecuencia del cúmulo las diferencias retributivas, son las menores cotizaciones a la Seguridad Social de las mujeres con incidencia directa en las prestaciones sociales contributivas, llegado el caso la prestación por desempleo, y para todas la pensión de jubilación. Del total de los 3.153.650 de pensiones contributivas percibidas a enero de 2013, 2.123,387 mujeres perciben una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional (645,29 euros).
- En relación al desempleo, hay que señalar que de los 2.791.000 mujeres paradas a finales de 2012, solamente 1.260.600 mujeres, algo menos de la mitad, percibían en la misma fecha algún tipo de prestación. De las cuales 580.600 mujeres accedieron a una prestación de desempleo del nivel contributivo y 539.900 a las de nivel asistencial. Estos datos reflejan claramente como los ingresos que perciben las mujeres determinan el acceso a una prestación contributiva o asistencial. La cuantía media diaria bruta que percibe la población beneficiaria de prestaciones del nivel contributivo varía de los 30,61 euros diarios que reciben los hombres a los 25,96 euros que perciben las mujeres, un 15,2 % menos.
- El Plan PREPARA, dirigido a la población desempleada que agota otras prestaciones y subsidios y no cuentan con otro tipo de ingresos, en julio de 2012, había beneficiado a 500.859 personas, de las cuales el 44 % eran mujeres. Es una ayuda de 400 euros mensuales, que puede ascender a 450 euros para quienes tienen cargas familiares.
- La brecha salarial en términos porcentuales, es de más del doble en el sector privado (28,25%), que en el público (12,34 %). Si se reduce la diferencia cuando la empresa es pública, podemos formular la hipótesis, que las empresas públicas tienen sistemas más objetivos de acceso, clasificación y promoción en el empleo.



- La brecha por Comunidad Autónoma oscila doce puntos porcentuales entre unas y otras, siendo la más elevada la de Navarra (26,15%), seguida de Aragón (25,41 %) y Asturias (25,31 %) y la más baja la de Extremadura (14,00%), seguida de Baleares (14,66%) y Canarias (16,13 %).

- La ocupación de mujeres por Comunidad Autónoma presenta un amplio abanico, siendo Ceuta (34,41 %) la población con menor porcentaje de mujeres ocupadas y Madrid (46,74 %), la Comunidad Autónoma con mayor número de mujeres ocupadas. Otras Comunidades con altos porcentajes de mujeres empleadas, y que superan el 45 por ciento, son Cataluña (45,82%), seguida de Asturias y Baleares ambas con la misma proporción de mujeres ocupadas (45,51%), Galicia (45,42 %) y País Vasco (45,14%). A mayor ocupación de mujeres mayores salarios, pero también brechas de salario muy elevadas.

5. Propuestas de UGT para avanzar en la eliminación de la brecha salarial

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres pasa necesariamente, por la igualdad en los salarios, por la ausencia total de discriminaciones salariales, independientemente del sector de actividad, de la ocupación que se desempeñe, de las modalidades contractuales, teniendo en cuenta el concepto de "igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor", porque va mucho más allá del que establece "igual salario para igual trabajo". El cálculo de las retribuciones debe incluir no sólo, los conceptos salariales sino también los extrasalariales como así recoge nuestro Estatuto de los Trabajadores.

Si bien nuestra legislación es concisa al respecto, no así las condiciones que rodean al mercado de trabajo. La reforma laboral aprobada por el Gobierno y puesta en marcha por la Ley 3/2012 en la que se da prioridad aplicativa al convenio de empresa o grupo de empresas, sobre el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, conlleva un alto riesgo de individualización de derechos que pueden generar un incremento mayor de las diferencias salariales.

Dicha reforma ha modificado el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de eliminar las categorías laborales, es decir, a partir de la Reforma Laboral la clasificación profesional se organizará únicamente por grupos, creando inseguridad entre la población trabajadora e implantando de esta manera la polivalencia funcional. La intención oculta de esta modificación es la rebaja de salarios, que en el caso de las mujeres se verán doblemente perjudicadas, como población trabajadora y en tanto que mujeres, verán agravada la brecha salarial.

Por todo ello UGT dedica todos sus esfuerzos, para que todas las personas trabajadoras y todas las empresas puedan estar cubiertas por un convenio colectivo de aplicación. Para ello, analizamos los mecanismos idóneos para hacer frente a los vacíos de cobertura, en que nos deja la legislación vigente acompañada del desinterés total por parte de la representación empresarial de sentarse a negociar. Menor es su interés, si se trata de corregir desigualdades retributivas, para adecuar los salarios de las trabajadoras a la legislación vigente, respetando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluidas las retribuciones, como recoge la ley de igualdad.

Desde nuestro sindicato, tratamos de aprovechar todas las vías de negociación, tanto de convenios colectivos, como de planes de igualdad, para introducir, medidas que reduzcan o eliminen la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Y reiteramos un año más la necesidad de introducir modificaciones en la legislación española:

- ⇒ La negociación colectiva, con ser uno de los instrumentos que puede abordar las discriminaciones salariales en los convenios colectivos y acuerdos de empresa, no puede por sí misma abordar una situación que necesita del amparo legal para poder proponer medidas específicas. Por ello es necesario que la legislación laboral se haga eco de esta situación y articule disposiciones que faciliten la labor de la autoridad laboral y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- ⇒ Añadir la obligación empresarial de disponer de un libro registro actualizado en el que figuren, desagregadas por sexo, todas las retribuciones, cualquiera que sea el concepto, que perciben los trabajadores de la empresa. Libro registro que deberá estar a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

- ⇒ Establecer el derecho a recibir de la empresa, al menos anualmente, información sobre las retribuciones que abona, con expresión de los conceptos económicos desglosados por sexo e individualizados, junto a la relación de cada uno de las personas que presta servicios en la misma.
- ⇒ Establecer dentro de las empresas la realización de auditorías periódicas en materia de retribución, incluidos todos los conceptos, así como la publicación de sus resultados, teniendo presente la protección de los datos personales. Esta información debería ser accesible para los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos, las inspecciones de trabajo y los organismos de fomento de la igualdad.
- ⇒ Dentro de la obligación de velar por el respeto al principio de igualdad, incluir expresamente la igualdad retributiva.
- ⇒ Los incumplimientos en materia de igualdad salarial deberían tipificarse, como infracciones sancionables, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. sanciones que incluyan el pago de una indemnización a la víctima; multas administrativas solicitadas por las inspecciones de trabajo; exclusión de prestaciones y subvenciones públicas de procedencia nacional e internacional; divulgación de la identidad de los infractores.
- ⇒ Retomar y reforzar un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dotándola de medios técnicos y financieros adecuados.
- ⇒ Exigir al Gobierno la posibilidad del recurso colectivo contra los casos de incumplimiento del principio de igualdad de retribución como un medio para que los trabajadores y trabajadoras de forma individual o las organizaciones sindicales podamos presentar un recurso en nombre de los demandantes que lo deseen en los procedimientos judiciales.
- ⇒ Exigir al Gobierno que revise la regulación sobre el trabajo a tiempo parcial, incluida la que afecta a la Seguridad Social, con el fin de reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.