

INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL



22 de febrero de 2011

1932: El 17º Congreso de la UGT, aprueba la consigna "A igual trabajo, igual salario".



INTRODUCCIÓN

La diferencia de salarios entre mujeres y hombres, en España y en el resto de Europa continúa siendo uno de los principales factores de discriminación sobre las mujeres. Por ello, desde UGT, consideramos necesario abordar, esta situación no sólo desde el ámbito laboral, sino también desde el ámbito político y económico.

La igualdad salarial entre mujeres y hombres es una reivindicación histórica en nuestra organización, pues en 1932 y a propuesta de *la Sociedad de Obreros Molineros de Valladolid y Dependientes de Comercio e Industria de Gijón*, el 17º Congreso de la UGT recogería en su programa de acción la consigna a igual trabajo, igual salario. La resolución venía a recoger textualmente, *“en aquellas industrias en que haya mujeres trabajando y desempeñando los cargos que lo hombres, éstas ganen igual jornal que los obreros”*. Desde entonces UGT ha venido trabajando para eliminar las diferencias salariales, entre mujeres y hombres, haciéndose eco de la normativa y recomendaciones internacionales y europeas.

El Convenio 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), de 1951, *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. El Tratado de Roma, en 1957, suscribe este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo. Pero, 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, concepto sobre el que se profundiza, en la *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.

No obstante, y a pesar de las diferentes estrategias que la Comisión y el Parlamento Europeo han desarrollado, con el fin de reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, las mujeres europeas siguen cobrando, de media, un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año. Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que la mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre. En noviembre de 2008, una resolución del Parlamento Europeo recomendaba a las Instituciones Europeas y a los Estados Miembros que declararan un Día por la Igualdad Salarial.

En nuestro país, el pago de *igual salario por el mismo trabajo, sin discriminación de sexo*, se establece, por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores (1980). Pero no sería hasta el año 1994, con la Ley 11/1994, de modificación del ET, cuando se establece la obligación de pago de *igual salario por trabajo de igual valor*. Tendríamos que esperar hasta el año 2002, para que el ET recogiera textualmente *“el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, de naturaleza salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella” (art. 28 ET)*.



Sin embargo, la simple modificación del art. 28 del ET, parece insuficiente, pues la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en nuestro país, sigue siendo de las más elevadas de la UE. La Ley de Igualdad, pretende un tímido avance al introducir recomendaciones a la negociación colectiva, a través de la inclusión de medidas específicas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, dirigidas a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

Por otra parte, el Congreso de los Diputados organizó el 22 de febrero de 2010 una Jornada por la igualdad salarial entre mujeres y hombres, con una amplia participación sindical, y donde UGT hizo público un informe donde se analizaba la situación de las diferencias salariales en nuestro país, y en el que exponemos una serie de consideraciones, entre otras que la actual normativa legal es insuficiente, y por ello proponemos reformas legislativas específicas; concretamente, la modificación de los art. 28, 64, 85 y 90 del Estatuto de los Trabajadores, que permitirían un mayor conocimiento por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de las retribuciones que se abonan a la plantilla, a través de los procesos de información y consulta.

En este informe, además de recoger una relación de los datos estadísticos más recientes publicados por el INE, sobre diferencias salariales entre mujeres y hombres, se hace un balance de la situación actual en nuestro país, del sistema público de pensiones desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta que las diferentes trayectorias profesionales y los salarios, inciden de manera directa en la protección social de las mujeres.

El informe incluye una tercera parte, donde se recogen íntegramente, las Recomendaciones y Resoluciones más recientes, aprobadas en el seno de la UE, en materia de igualdad retributiva, dirigidas a las instituciones europeas y a los Estados Miembros.



1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA, CON DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.

Los datos estadísticos más recientes publicados en nuestro país, por el Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre diferencias salariales entre mujeres y hombres, aparecen recogidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2010, con datos correspondientes al año 2008.

En nuestro país, la única fuente que permitía hacer análisis estadísticos que pudieran medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, era la Encuesta de Estructura Salarial (EES), que realizaba el INE, cada cuatro años. La última se publicó en noviembre de 2008, referente a los salarios de 2006.

A partir de 2007 el INE realiza una encuesta anual con datos cuantitativos y en la que por primera vez se incluye el empleo público. No obstante, y a pesar de la parcialidad de los datos, la metodología de esta encuesta nos permite establecer un análisis comparativo con los datos de 2006, recogidos en la EES, no sin ser consciente de las dificultades del análisis, pues la variable estadística varía sensiblemente, al comparar el empleo en el sector público con el empleo en el sector privado. Es por ello que, al no existir un dato estadístico de referencia en la EES no hacemos la comparativa de esa variable.

Los cambios analizados en materia de retribuciones salariales, por tanto, están referidos al período 2006 – 2008, periodo en el que empiezan ya a constatarse los efectos de la crisis en el sector privado, por lo que se ha considerado oportuno reflexionar cómo afecta la pérdida de empleo a los salarios, y cómo influye el desempleo en las diferencias retributivas entre los sexos.

Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En nuestro país, la ganancia media anual femenina supuso en el año 2006, el 73,7 % de la masculina, mientras que en el año 2008, supuso el 78,1 % de la femenina. Lo que manifiesta un descenso de la diferencia de los salarios que perciben mujeres y hombres.

La desigualdad de la distribución salarial entre sexos es considerable. En el año 2008, el 8,1 % de las mujeres tenían ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 2,9 % de los hombres.

Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 20,6 % de los hombres presentaron unos ingresos cinco veces superiores al SMI, frente al 12,1 de las mujeres.

Análisis por comunidades autónomas 2006-2008

Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres existen en todas las comunidades autónomas, pero varían de unas a otras. También han variado en todos los territorios, en el período de referencia 2006-2008.



En el año 2006, Canarias encabezaba la lista de Comunidades Autónomas con menor diferencia salarial, un 84,63 %, seguida de Extremadura con un 82,94 % y Castilla la Mancha con un 80,25 %.

En el año 2008, Canarias, Extremadura y Castilla la Mancha, siguen encabezando las Comunidades Autónomas con menores diferencias salariales, frente a Navarra donde las mujeres perciben solamente un porcentaje del 72,10 % del salario de los hombres, seguida de Aragón con un 73,5 % y Cataluña con un 75,6 %.

Desde el año 2006 al 2008 las diferencias salariales, entre mujeres y hombres, se acortaron en todas las comunidades autónomas a excepción de Murcia y Navarra, que aumentaron en términos porcentuales algunas décimas.

Las comunidades autónomas donde más se han reducido las diferencias salariales, en 2008 respecto a los salarios de 2006, han sido La Rioja (8,85 %) y Asturias (8,49 %).

| Principales resultados por comunidades autónomas | | | |
|---|-----------------------------|-------------|-------------------|
| | Ratio Mujer / Hombre | | |
| | 2006 | 2008 | Diferencia |
| Total Nacional | 73,67 | 78,1 | +4,43 |
| Andalucía | 73,43 | 78,2 | +4,77 |
| Aragón | 67,61 | 73,5 | +5,89 |
| Asturias | 67,41 | 75,9 | +8,49 |
| Baleares | 78,68 | 81,6 | +2,92 |
| Canarias | 84,63 | 87,8 | +3,17 |
| Cantabria | 70,21 | 77,5 | +7,29 |
| Castilla y León | 71,70 | 79,5 | +7,8 |
| Castillas la Mancha | 80,25 | 83,1 | +2,85 |
| Cataluña | 70,73 | 75,6 | +4,87 |
| Comunidad Valenciana | 73,87 | 76,8 | +2,93 |
| Extremadura | 82,94 | 85,7 | +2,76 |
| Galicia | 74,88 | 78,9 | +4,02 |
| Madrid | 71,15 | 77,2 | +6,05 |
| Murcia | 76,48 | 75,7 | -0,78 |
| Navarra | 72,57 | 72,1 | -0,47 |
| País Vasco | 71,61 | 77,0 | +5,39 |
| La Rioja | 72,55 | 81,4 | +8,85 |
| Ceuta y Melilla | 92,56 | - | - |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Las comunidades autónomas con menores diferencias salariales, son por este orden: Canarias, Extremadura, Castilla la Mancha, que coinciden con las comunidades que junto con Andalucía alcanzaron las tasas más altas de paro de mujeres en 2008. Mientras que las Comunidades con las diferencias salariales más altas, Navarra, Aragón, Cataluña y País Vasco, coinciden en que todas ellas tienen bajas tasas de desempleo de mujeres.

Por tanto, podemos establecer una relación directa entre tasa de empleo y diferencias salariales, afirmando que a mayor desempleo de mujeres menores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Y al contrario en la medida que



mayor número de mujeres acceden al trabajo remunerado aumentan las diferencias medias de salarios entre mujeres y hombres. Esto es debido a que los bajos salarios que perciben las mujeres en relación a los hombres, hacen que las retribuciones medias bajen y en consecuencia aumenten las diferencias.

| Principales resultados por comunidades autónomas | | |
|---|--|--------------------------------------|
| | Ratio salarios Mujer / Hombre | Tasa de desempleo Mujeres |
| | 2008 | 2008 |
| Total Nacional | 78,1 | 13,04 |
| Andalucía | 78,2 | 21,51 |
| Aragón | 73,5 | 8,19 |
| Asturias | 75,9 | 10,96 |
| Baleares | 81,6 | 10,81 |
| Canarias | 87,8 | 18,98 |
| Cantabria | 77,5 | 8,91 |
| Castilla y León | 79,5 | 13,37 |
| Castilla la Mancha | 83,1 | 15,42 |
| Cataluña | 75,6 | 8,98 |
| Comunidad Valenciana | 76,8 | 13,59 |
| Extremadura | 85,7 | 21,56 |
| Galicia | 78,9 | 10,37 |
| Madrid | 77,2 | 9,61 |
| Murcia | 75,7 | 13,55 |
| Navarra | 72,1 | 8,34 |
| País Vasco | 77,0 | 7,67 |
| La Rioja | 81,4 | 9,82 |
| Ceuta y Melilla | - | 28,04 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Existe también una correlación directa que a mayor desempleo masculino, teniendo en cuenta que los hombres perciben, de media, salarios más elevados que las mujeres, las diferencias salariales entre mujeres y hombres aminoran.

| Principales resultados por comunidades autónomas | | |
|---|--------------------------------------|----------------------------------|
| | Ratio salarios Mujer / Hombre | Tasa de desempleo Varones |
| | 2008 | 2008 |
| Total Nacional | 78,1 | 10,06 |
| Andalucía | 78,2 | 15,25 |
| Aragón | 73,5 | 6,37 |
| Asturias | 75,9 | 6,39 |
| Baleares | 81,6 | 9,71 |
| Canarias | 87,8 | 16,18 |
| Cantabria | 77,5 | 5,85 |
| Castilla y León | 79,5 | 6,72 |
| Castillas la Mancha | 83,1 | 9,08 |
| Cataluña | 75,6 | 9,03 |
| Comunidad Valenciana | 76,8 | 11,04 |



| | | |
|------------------------|------|-------|
| Extremadura | 85,7 | 10,93 |
| Galicia | 78,9 | 7,39 |
| Madrid | 77,2 | 7,92 |
| Murcia | 75,7 | 12,00 |
| Navarra | 72,1 | 5,49 |
| País Vasco | 77,0 | 5,48 |
| La Rioja | 81,4 | 6,36 |
| Ceuta y Melilla | - | 13,80 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

| Principales resultados por comunidades autónomas | | | | | | |
|---|--|------|--------------|---------------------------------------|-------|-------------------|
| | Ratio salarios Mujer/Hombre | | | Tasas de desempleo Mujeres | | |
| | | | | | | Diferencia |
| Total Nacional | 73,67 | 78,1 | +4,43 | 11,55 | 13,04 | +1,49 |
| Andalucía | 73,43 | 78,2 | +4,77 | 17,94 | 21,51 | +3,57 |
| Aragón | 67,61 | 73,5 | +5,89 | 8,02 | 8,19 | +0,17 |
| Asturias | 67,41 | 75,9 | +8,49 | 12,62 | 10,96 | -1,66 |
| Baleares | 78,68 | 81,6 | +2,92 | 8,28 | 10,81 | +2,53 |
| Canarias | 84,63 | 87,8 | +3,17 | 14,81 | 18,98 | +4,17 |
| Cantabria | 70,21 | 77,5 | +7,29 | 9,45 | 8,91 | -0,54 |
| Castilla y León | 71,70 | 79,5 | +7,8 | 12,36 | 13,37 | +1,01 |
| Castilla la Mancha | 80,25 | 83,1 | +2,85 | 14,87 | 15,42 | +0,55 |
| Cataluña | 70,73 | 75,6 | +4,87 | 8,36 | 8,98 | +0,62 |
| Comunidad Valenciana | 73,87 | 76,8 | +2,93 | 11,18 | 13,59 | +2,41 |
| Extremadura | 82,94 | 85,7 | +2,76 | 19,03 | 21,56 | +2,53 |
| Galicia | 74,88 | 78,9 | +4,02 | 11,44 | 10,37 | -1,07 |
| Madrid | 71,15 | 77,2 | +6,05 | 8,58 | 9,61 | +1,03 |
| Murcia | 76,48 | 75,7 | -0,78 | 10,94 | 13,55 | +2,61 |
| Navarra | 72,57 | 72,1 | -0,47 | 7,14 | 8,34 | +1,2 |
| País Vasco | 71,61 | 77,0 | +5,39 | 8,94 | 7,67 | -1,27 |
| La Rioja | 72,55 | 81,4 | +8,85 | 7,83 | 9,82 | +1,99 |
| Ceuta y Melilla | 92,56 | - | - | 26,05 | 28,04 | +1,99 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Mientras que las diferencias salariales disminuyen en el período 2006-2008, el desempleo de las mujeres aumenta en el mismo período, en todas las comunidades autónomas, a excepción de Asturias, Cantabria, Galicia y País Vasco, en las que el desempleo de mujeres desciende ligeramente. Podemos establecer una correlación directa en la salida del mercado laboral de las mujeres, que perciben de media, salarios más bajos, con la reducción de las diferencias salariales.

| Principales resultados por comunidades autónomas | | | | | | |
|---|--------------------------------------|-------------|-------------------|-----------------------------------|-------------|-------------------|
| | Ratio salarios Mujer / Hombre | | | Tasas de desempleo Varones | | |
| | 2006 | 2008 | Diferencia | 2006 | 2008 | Diferencia |
| Total Nacional | 73,67 | 78,1 | +4,43 | 6,31 | 10,06 | +3,75 |
| Andalucía | 73,43 | 78,2 | +4,77 | 9,23 | 15,25 | +6,02 |
| Aragón | 67,61 | 73,5 | +5,89 | 3,80 | 6,37 | +2,57 |
| Asturias | 67,41 | 75,9 | +8,49 | 6,84 | 6,39 | -0,45 |
| Baleares | 78,68 | 81,6 | +2,92 | 5,11 | 9,71 | +4,6 |
| Canarias | 84,63 | 87,8 | +3,17 | 9,43 | 16,18 | +6,75 |
| Cantabria | 70,21 | 77,5 | +7,29 | 4,44 | 5,85 | +1,41 |
| Castilla y León | 71,70 | 79,5 | +7,8 | 5,19 | 6,72 | +1,53 |



| | | | | | | |
|----------------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|
| Castilla la Mancha | 80,25 | 83,1 | +2,85 | 5,20 | 9,08 | +3,88 |
| Cataluña | 70,73 | 75,6 | +4,87 | 5,27 | 9,03 | +3,76 |
| Comunidad Valenciana | 73,87 | 76,8 | +2,93 | 6,38 | 11,04 | +4,66 |
| Extremadura | 82,94 | 85,7 | +2,76 | 9,89 | 10,93 | +1,04 |
| Galicia | 74,88 | 78,9 | +4,02 | 6,08 | 7,39 | +1,31 |
| Madrid | 71,15 | 77,2 | +6,05 | 4,58 | 7,92 | +3,34 |
| Murcia | 76,48 | 75,7 | -0,78 | 5,85 | 12,00 | +6,15 |
| Navarra | 72,57 | 72,1 | -0,47 | 3,95 | 5,49 | +1,54 |
| País Vasco | 71,61 | 77,0 | +5,39 | 5,47 | 5,48 | +0,01 |
| La Rioja | 72,55 | 81,4 | +8,85 | 5,04 | 6,36 | +1,32 |
| Ceuta y Melilla | 92,56 | - | - | 11,88 | 13,8 | +1,92 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Sin duda el factor que más ha incidido, en la mayor parte de las comunidades autónomas es la pérdida del empleo de un importante número de hombres, al percibir estos salarios mayores que las mujeres, al salir del mercado laboral, rebajan considerablemente la media de percepción de salarios de hombres, y repercute de una manera más significativa en el acortamiento de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

| Principales resultados por comunidades autónomas | | | |
|--|---|--|--|
| | Diferencia 2006-2008 (1) Ratio salarios Mujer / Hombre | Diferencia 2006-2008 Tasas de desempleo Mujeres | Diferencia 2006-2008 Tasas de desempleo Hombres |
| Total Nacional | +4,43 | +1,49 | +3,75 |
| Andalucía | +4,77 | +3,57 | +6,02 |
| Aragón | +5,89 | +0,17 | +2,57 |
| Asturias | +8,49 | -1,66 | -0,45 |
| Baleares | +2,92 | +2,53 | +4,6 |
| Canarias | +3,17 | +4,17 | +6,75 |
| Cantabria | +7,29 | -0,54 | +1,41 |
| Castilla y León | +7,8 | +1,01 | +1,53 |
| Castilla la Mancha | +2,85 | +0,55 | +3,88 |
| Cataluña | +4,87 | +0,62 | +3,76 |
| C.Valenciana | +2,93 | +2,41 | +4,66 |
| Extremadura | +2,76 | +2,53 | +1,04 |
| Galicia | +4,02 | -1,07 | +1,31 |
| Madrid | +6,05 | +1,03 | +3,34 |
| Murcia | -0,78 | +2,61 | +6,15 |
| Navarra | -0,47 | +1,2 | +1,54 |
| País Vasco | +5,39 | -1,27 | +0,01 |
| La Rioja | +8,85 | +1,99 | +1,32 |
| Ceuta y Melilla | - | +1,99 | +1,92 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Asturias es la única comunidad autónoma, en la que disminuyendo moderadamente el desempleo de mujeres y de hombres en el período 2006-2008, ha visto decrecer también, en un porcentaje muy elevado, las diferencias salariales entre ellos. Por el contrario las comunidades autónomas de Murcia y Navarra, en el mismo período de referencia, han visto aumentar las diferencias salariales y el desempleo tanto de mujeres como de hombres.

Salarios por actividad económica



Ganancia media anual por actividad económica. Año 2006

| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Ratio salario Mujer / Hombre |
|---|-------------|-----------|-----------|------------------------------|
| Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua | 33.488,20 | 35.064,46 | 26.445,38 | 75,41 |
| Comercio; reparación de Vehículos de motor, Motocicletas y ciclomotores | 17.333,75 | 20.220,75 | 13.944,52 | 68,96 |
| Hostelería | 13.394,60 | 15.220,73 | 11.899,58 | 78,18 |
| Intermediación financiera | 38.351,18 | 45.127,28 | 29.688,77 | 65,78 |
| Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicio empresariales | 17.869,72 | 22.149,18 | 14.357,03 | 64,81 |
| Educación | 20.128,48 | 21.220,51 | 19.552,99 | 92,14 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Durante el año 2006, la ganancia media de las mujeres que trabajaban en la rama de la educación fue la que menos divergencias presentó en relación a sus compañeros varones. Las mujeres en estas ocupaciones percibieron un 92, 14 % del salario de los hombres. En contraposición de las mujeres que trabajan en actividades del sector servicios que percibieron solamente 64,81 % del salario de sus compañeros varones.

El salario más bajo, lo reciben las mujeres que trabajan en la hostelería, y el salario más elevado las mujeres que se agrupan en la ocupación denominada intermediación financiera. Pero si en el caso de las mujeres que desempeñan su trabajo en el sector de la hostelería perciben solamente el 78,18 % del sueldo que perciben los hombres de su sector por realizar trabajos de igual valor, las mujeres que trabajan en la intermediación financiera perciben solamente un 65,78% del salario de los hombres.

El sector del comercio junto con el de la hostelería, es un sector en el que las mujeres además de percibir bajos salarios, se sitúan muy lejos de los salarios que perciben los hombres dedicados a la misma actividad, solo un 68,96 por ciento.

Ganancia media anual por actividad económica. Año 2008

| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Ratio salarios Mujer/Hombre |
|---|-------------|-----------|-----------|-----------------------------|
| Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua | 35.584,57 | 36.948,93 | 30.006,10 | 81,20 |
| Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores | 18.545,85 | 21.673,40 | 15.253,79 | 70,38 |
| Hostelería | 13.957,49 | 15.885,32 | 12.404,49 | 78,08 |
| Intermediación financiera | 41.619,07 | 47.725,32 | 34.946,34 | 73,22 |
| Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales | 22.133,79 | 27.072,43 | 18.339,84 | 67,74 |
| Educación | 20.883,28 | 21.489,64 | 20.591,85 | 95,82 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Analizando los datos correspondientes a los salarios de 2008, algunas diferencias entre los salarios percibidos por hombres y por mujeres, se acentúan y otras aminoran. La diferencia de salarios entre mujeres y hombres en el sector de la educación se ha reducido, en el año 2008, ya percibían el 95, 82 % del salario de los



hombres. Mientras que las mujeres dedicadas al sector de la hostelería han visto aumentadas ligeramente sus diferencias salariales respecto a los hombres de este sector. Por otra parte, son las mujeres que trabajan en la producción y distribución de la energía eléctrica, gas y agua, las que han visto más reducidas las diferencias retributivas respecto a los varones situándose en unos salarios que representan el 81,20 % del salario de los varones en este mismo grupo de ocupaciones.

Evolución de la ganancia media anual por actividad económica, en función de la presencia de mujeres. Año 2006-2008

| | 2006 | | 2008 | |
|---|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| | Porcentaje de mujeres | Ratio salarios Mujer/Hombre | Porcentaje de mujeres | Ratio salarios Mujer/Hombre |
| Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua | 18,18 | 75,41 | 20,94 | 81,20 |
| Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores | 48,42 | 68,96 | 48,94 | 70,38 |
| Hostelería | 54,40 | 78,18 | 55,90 | 78,08 |
| Intermediación financiera | 46,24 | 65,78 | 45,37 | 73,22 |
| Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales | 49,55 | 64,81 | 50,76 | 67,74 |
| Educación | 65,04 | 92,14 | 64,25 | 95,82 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Si comparamos los años 2006-2008, en cuanto a la presencia de mujeres en las diferentes actividades económicas analizadas, exceptuando el sector de la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, en el que la presencia de mujeres representa una de cada cinco de trabajadores, en el resto, la presencia de mujeres se acerca y en algunos casos sobrepasa a la de los hombres, incrementándose, en este periodo, en todos los sectores, salvo en el de la intermediación financiera y la educación, donde baja ligeramente.

De la gráfica puede deducirse como a medida que las mujeres incrementan su presencia en un sector de la actividad se reducen las diferencias salariales, salvo en el sector de la hostelería en el que siendo mayoritaria la presencia de mujeres, la diferencia de salarios se ha incrementado ligeramente. Sin embargo y a excepción de la educación, donde las diferencias salariales son pequeñas, en el resto de las ocupaciones las diferencias salariales por sexos, son todavía muy importantes.

Presencia de mujeres y peso de la actividad en el conjunto de la ocupación

| | 2008 | | |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------------|--|
| | Porcentaje de mujeres | Ratio salarios Mujer / Hombre | Porcentaje de la actividad sobre el conjunto de la ocupación |
| Comercio; reparación de vehículos de | 48,94 | 70,38 | 16,0 |



| | | | |
|--|-------|-------|------|
| motor, motocicletas y ciclomotores | | | |
| Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales | 50,76 | 67,74 | 10,2 |
| Hostelería | 55,90 | 78,08 | 7,2 |
| Educación | 64,25 | 95,82 | 5,6 |
| Intermediación financiera | 45,37 | 73,22 | 2,5 |
| Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua | 20,94 | 81,20 | 0,6 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Hemos situado las ramas de actividad económica, por su peso en el conjunto de la ocupación. Si se tiene en cuenta que la presencia de mujeres en cada una de las actividades económicas se acerca o sobrepasa el cincuenta por ciento de presencia femenina (salvo en producción y distribución...), la conclusión es que se agrava la situación de un gran número de mujeres, al encontrarse éstas desarrollando su actividad laboral en sectores y oficios muy demandados dentro de nuestro mercado de trabajo. Son por tanto más gravosas las diferencias salariales, por ser mayores en aquellos sectores en los que existe una alta presencia femenina. Sólo la educación, situada en la parte baja de la tabla, es la actividad en la que este tipo de discriminación tiene una incidencia leve, que en cualquier caso no debemos ignorar.

Ganancia media anual 2008 por tipo de jornada (euros)

| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Ratio Mujer/Hombre | Porcentaje mujeres | Porcentaje hombres |
|------------------------|-------------|-----------|-----------|--------------------|--------------------|--------------------|
| TOTAL | 21.883,42 | 24.203,33 | 18.910,62 | 78,1 | - | - |
| Tiempo completo | 24.052,81 | 25.415,12 | 21.936,20 | 86,3 | 37,02 | 62,98 |
| Tiempo parcial | 10.198,75 | 11.392,62 | 9.662,44 | 84,8 | 79,75 | 20,25 |

Fuente: INE

En el año 2008, el salario medio anual en la jornada a tiempo completo superó más de dos veces a la ganancia media anual a tiempo parcial. A pesar que las diferencias salariales disminuyen si se tiene en cuenta la variable jornada.

Tomado como referencia, en términos relativos, o teniendo en cuenta los hombres que desempeñan una jornada a tiempo parcial, respecto del total de hombres ocupados, éstos representaban el 4,2 por ciento. Mientras que las mujeres que realizan su trabajo con esta modalidad de jornada, en el cómputo de las mujeres ocupadas, representan un 22,7 por ciento.

En relación al tipo de jornada, lo primero que hay que recalcar es la distribución por sexos. Mientras que una gran mayoría de hombres desempeñan su trabajo a jornada completa solo algo más de un tercio de mujeres desempeñan este tipo de jornada. Más destacables son las diferencias existentes en el desempeño del trabajo con jornada a tiempo parcial, ya que casi el 80 por ciento de este tipo de jornada es desempeñado por mujeres, mientras que los hombres solamente representan el 20 por ciento. Teniendo en cuenta esta variable, vemos como las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se mantienen, siendo mayor la diferencia salarial en el



empleo a tiempo parcial, lo que resulta más gravoso si se tiene en cuenta la altísima presencia de mujeres en el empleo parcial.

Ganancia media anual 2008 por tipo de contrato (euros)

| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Ratio Mujer/ Hombre |
|-----------------------------|-------------|-----------|-----------|---------------------------|
| TOTAL | 21.883,42 | 24.203,33 | 18.910,62 | 78,1 |
| Duración indefinida | 23.544,24 | 26.329,00 | 20.008,48 | 76,0 |
| Duración determinada | 16.204,29 | 17.062,62 | 15.069,12 | 88,3 |

Fuente: INE

En el año 2008, los trabajadores con contrato de duración determinada tuvieron un salario medio inferior en un 25,9 % al salario medio anual, mientras que quienes tuvieron contratos indefinidos su salario fue un 7,6 % superior al salario medio anual.

Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un salario un 20,3 % superior al salario medio anual, mientras que el salario de los que tuvieron un contrato de duración determinada fue un 22,1 % inferior a la media.

En las mujeres, el salario siempre fue inferior al salario medio anual, destacando el caso de las que tuvieron un contrato de duración determinada, para quienes la diferencia respecto al salario medio anual fue del 31,1 %.

Ganancia media anual durante 2008, por tipo de contrato y porcentaje de presencia de mujeres

| | Ratio salarios Mujer / Hombre | Porcentaje de mujeres | Porcentaje de hombres |
|-----------------------------|----------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Duración indefinida | 76,0 | 43,05 | 56,95 |
| Duración determinada | 88,3 | 47,55 | 52,45 |

Elaboración propia a partir de encuestas del INE

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores en los contratos temporales que en los indefinidos. Así, entre los contratos temporales, la ganancia media de la mujer supone el 88,3 % de la de un hombre, mientras que entre los indefinidos este porcentaje baja hasta el 76 %.



El porcentaje de hombres es superior al de mujeres para cualquiera de los tipos de contrato. Sin embargo, las diferencias internas, dentro de cada sexo, reflejan que el porcentaje de las mujeres con contrato temporal es de un 31,4 %, frente al 27,6 % de los hombres con esa misma modalidad de contratación. Respecto a la contratación indefinida, seguimos con las diferencias internas, las mujeres representan un 68,6 %, frente al 72,4 % de los hombres.

Conclusiones

A la vista de los datos presentados, podemos concluir que las diferencias entre los salarios de mujeres y hombres persisten en nuestro país, aunque se hayan reducido ligeramente, manteniéndose aún en cotas muy elevadas.

Analizando la evolución de los salarios desde 2006 a 2008, cuando se perciben los primeros efectos de la crisis económica, vemos que en las comunidades autónomas con mayor índice de desempleo tanto masculino como femenino, las diferencias de salarios entre mujeres y hombres se reducen. Por el contrario, aquellos lugares donde existe un mayor número de mujeres empleadas, se incrementa la diferencia de salarios con respecto a los trabajadores varones.

Existe, por tanto, una correlación directa entre la salida del mercado laboral de las mujeres que perciben salarios más bajos y la reducción de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

También, la pérdida de empleo de calidad y bien remunerado de los trabajadores varones es un factor que influye en la reducción de las diferencias de salarios, pues las mujeres que se mantienen en el mercado laboral, permanecen en sectores peor retribuidos. La estadística, por tanto, viene a poner en evidencia, el hecho de que las mujeres no hemos mejorado nuestra situación laboral, sino que al empeorar la situación de los hombres, los parámetros de medición se acercan los unos a los otros, y por tanto se reducen las diferencias.

Por actividades económicas, es el sector de la educación el que menos divergencias presenta en cuanto a diferencias de salarios se refiere, en contraposición con el sector servicios, que es el que presenta mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres.

En este último, también se aprecian diferencias importantes en función de la actividad. Así tenemos que el salario más bajo lo reciben las mujeres que trabajan en hostelería y el comercio, y el más elevado, las que trabajan en intermediación financiera.

No obstante si analizamos las diferencias de salario con respecto a los trabajadores varones, vemos como la diferencia salarial entre sexos es mucho menor en el sector de la hostelería y comercio, que en el de la intermediación financiera. Por tanto, podemos establecer que en los sectores donde los salarios son más elevados, las diferencias salariales por sexo se incrementan notablemente.

También el peso de la actividad laboral en el conjunto de la ocupación, dentro del mercado de trabajo influye en las diferencias salariales. Así tenemos que, en los sectores de actividad donde las mujeres representan más del cincuenta por ciento de la mano de obra, las diferencias salariales con respecto a los trabajadores



varones son mucho más elevadas, que en aquellos otros sectores donde las mujeres tienen una escasa presencia. Así vemos que sectores como la hostelería, el comercio, y los servicios, con un gran peso específico en el sector de la ocupación, en nuestro país, las diferencias de salarios son muy elevadas, mientras que los sectores de la producción o de la educación, con menor peso específico, se reducen sensiblemente estas diferencias.

La jornada laboral influye notablemente en las diferencias de retribución entre mujeres y hombres. Así tenemos que, el salario medio anual en jornada a tiempo completo supera más de dos veces el salario medio anual en jornada a tiempo parcial, y son las mujeres, por abrumadora mayoría (más del 80%) las que desarrollan su actividad con este tipo de jornada.

La temporalidad en la contratación es otro de los factores en los que si bien las diferencias de salario entre mujeres y hombres se mantienen, lo hacen, en menor medida que en las contrataciones indefinidas.

Así vemos cómo las mujeres con contratos temporales, obtienen una ganancia media del 88,3% de salario con respecto a los hombres, siendo esta media del 76 % del salario masculino, para quienes tienen un contrato indefinido.

Por tanto, podemos concluir que, a pesar de que el análisis estadístico nos muestre un ligero descenso de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en el periodo estudiado, la situación laboral de las mujeres respecto al salario no ha mejorado, pues independientemente del territorio donde se trabaje, del sector de la actividad, de la ocupación, de la jornada de trabajo o del tipo de contrato, continúan percibiendo menores porcentajes de retribución económica que los hombres.

2.- LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES EN EL AMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los inicios del Sistema de Seguridad Social se crearon en torno al modelo de división sexista de las tareas, imperante en esos momentos, en el que el hombre era el trabajador asalariado que sustentaba la familia y la mujer era la que se dedicaba a las tareas domésticas no retribuidas y dependía económicamente del marido.

El hombre, como trabajador asalariado, a través del pago de cotizaciones sociales a la Seguridad Social (SS) por su trabajo, adquiría unos derechos de protección dirigidos a cubrir las situaciones o periodos en los que el trabajador se veía impedido de poder trabajar y por tanto de percibir el salario (como por ej. : enfermedad, invalidez, desempleo, jubilación). La mujer, sin embargo, sólo podía ser beneficiaria del Sistema de SS, a través de los derechos derivados del cónyuge. Así tan sólo generaba una prestación de titularidad individual pero también derivada de las cotizaciones del marido, en caso de muerte de éste: la pensión de viudedad.

Con el tiempo y con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el Sistema de SS también ha ido cambiando, adaptándose a las nuevas realidades.

La aplicación de la Constitución Española, de la Directiva 79/7/CEE de 1978, por la que se prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres en materia de Seguridad



Social, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han contribuido a ir eliminando, de forma progresiva, las diferencias explícitas por razón de sexo en la regulación de Sistema de la SS.

Las modificaciones introducidas en su regulación ha supuesto la creación de nuevas prestaciones, la extensión de alguna como la pensión de viudedad a los hombres, el reconocimiento de periodos específicos a las madres trabajadoras, etc. Y en términos generales se puede entender que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en el ámbito de la Seguridad Social siempre y cuando sus patrones de vida laboral sean iguales.

Sin embargo, de la división sexista del trabajo se ha derivado una trayectoria laboral diferente para hombres y mujeres de forma que las mujeres han tenido salarios más bajos y más periodos de tiempo sin cotización, lo que penaliza a las mujeres en las prestaciones de seguridad social y en relación al tema que ahora nos interesa; las pensiones de jubilación.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, no ha venido acompañada de un reparto equitativo de las tareas dentro del hogar y del cuidado de los hijos entre hombres y mujeres.

Las mujeres que han tenido que compatibilizar su vida laboral y familiar, se encuentran por una parte con que los avances logrados en materia de conciliación, aunque se dirigen también a los hombres, son ejercitados mayoritariamente por ellas que son las que en la práctica hacen uso de los derechos a las interrupciones en la vida laboral cuando tienen que atender a las responsabilidades familiares; permisos por cuidado de hijos, excedencias para el cuidado de familiares dependientes, reducciones de jornada por los mismos motivos, uso del trabajo a tiempo parcial, etc., y por otro, se encuentran con que se penalizan los periodos de ausencia del mercado de trabajo.

Las mujeres además, se encuentran con mayores dificultades para acceder a un empleo estable o para promocionarse, ya que el fomento de las facilidades para la interrupción de la carrera laboral, que afecta sobre todo a las mujeres, lleva a los empresarios a preferir la contratación de hombres ante el riesgo de absentismo y/o abandono de las mujeres para la atención de las responsabilidades familiares.

A ello se suma el hecho de que las mujeres, ocupan los empleos peor remunerados y a menudo los menos valorados dentro de la escala jerárquica laboral, lo que también contribuye a que sus salarios sean inferiores y por tanto también sus cotizaciones.

Así pues, la pervivencia de desigualdades por razón de sexo en el mercado de trabajo y en las carreras laborales de hombres y mujeres tienen unas repercusiones negativas para éstas en el Sistema de Seguridad Social y en las prestaciones que perciben del mismo.

En concreto en materia de pensiones, hay que señalar que muchas mujeres actualmente, se quedan fuera del sistema de pensiones contributivas, y las que están incluidas en él, perciben pensiones medias de menor cuantía que la de los hombres.

Por tanto, abordar los problemas del actual sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad y para hacerlo más equitativo, frente a la previsión de una sociedad



más envejecida, con menos población joven, y con menos personas en edad de trabajar resulta prioritario.

Es evidente que en los años venideros el número de personas con necesidad de percibir una pensión del sistema de Seguridad Social se habrá incrementado de forma muy notable, que las pensiones habrá que pagarlas durante más tiempo, teniendo en cuenta el aumento de la esperanza de vida, y que el número de personas que tendrán que sostener el sistema será menor, por ello, es absolutamente necesario contar con las mujeres, incrementando y mejorando su inserción en el mercado laboral.

Situación de las prestaciones de la seguridad social desde la perspectiva de género

Aunque cada vez es mayor el número de mujeres que trabajan en el mundo asalariado, todavía siguen siendo minoría en la percepción de prestaciones como pensiones de jubilación, pensiones de incapacidad, prestaciones por desempleo, etc., mientras que son mayoría en la percepción de las pensiones de viudedad y las prestaciones no contributivas. También son mayoría entre los beneficiarios de cuantías mínimas y complementos a mínimos.

Si bien es cierto que en los últimos años se ha producido un aumento en la proporción de mujeres que acceden a pensiones de jubilación, de incapacidad, y a la protección por desempleo, lo cierto es que los hombres siguen siendo mayoría en el número de perceptores de pensiones.

En 2009 se contabilizaron más de 4 millones de pensionistas hombres frente a 3,74 millones de pensionistas mujeres.

Es significativo también que el 80,1% de las pensiones que reciben los hombres son de jubilación, frente al 45% de mujeres. Por el contrario, el porcentaje de pensionistas de viudedad es de 1,5% de varones frente al 43% de mujeres.

En relación a la cuantía de las pensiones, la de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres.

En 2009 las mujeres percibieron una media de 577,37€ mensuales, mientras que la prestación de pensión media de los hombres se situó en 940,78€. A 1 de octubre de 2010, la media de las mujeres se situaba en 599,79€, frente a la media de los hombres de 977,44 €.

Esta diferencia encuentra su causa en el mayor acceso de los hombres a las pensiones de jubilación, cuyas cuantías suelen ser por lo general, superiores al resto de las prestaciones. La mujeres acceden en menor medida que los hombres a este tipo de prestación y cuando lo hacen, reciben aproximadamente, de media, unos 400€ menos mensuales.

En 2009, el número de pensiones con complemento por mínimo de mujeres fue de 1,4 millones, frente a 981.238 hombres. De las pensiones percibidas por mujeres, el 33% tienen complemento por mínimo. A 1 de octubre de 2010 las pensiones femeninas con complemento por mínimos fue de 1.495.396, es decir un 33,43%, mientras que el número de pensiones con este complemento percibidas por hombres fue de 915.230, lo que supone un 21,59%



A las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres y a las diferencias salariales por razón de género, como factores que inciden directamente sobre la desventaja de las mujeres padecen en el Sistema de Seguridad Social, se une el hecho de que las mujeres se concentran también en determinados regímenes especiales, como Empleados de hogar, Agrario por cuenta ajena, autónomos y SOVI, de los que se derivan las pensiones con las cuantías más bajas del sistema (entre un 30 y 50% por debajo del promedio del resto de las pensiones del Régimen General).

Y por lo que respecta a las prestaciones no contributivas, las mujeres son mayoría entre sus perceptores, en todas sus modalidades, representando el 70,8% del total.

La pensión contributiva de jubilación desde la perspectiva de género

Las diferencias en las carreras laborales de hombres y mujeres tienen consecuencias muy distintas para unos y otras en el acceso a la pensión de jubilación.

Para causar derecho a esta prestación, se requiere como regla general, además de haber alcanzado la edad legal de jubilación, contar con un periodo mínimo de años de cotización y la cuantía de la pensión variará en función de los años cotizados.

La más tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral, y las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres, al contar éstas con más interrupciones en las mismas, por la maternidad, por la dedicación a las responsabilidades familiares y por estar más afectadas por la precariedad laboral, con una mayor incidencia en la contratación temporal, en la contratación a tiempo parcial, y otras formas de contratación dotadas de una menor protección y garantías, configuran una situación de la mujer en clara desventaja respecto de los hombres, arrojando importantes diferencias tanto en la cuantía media del importe de las pensiones de jubilación como en el número de éstas.

A ello se añade la segregación ocupacional que padecen las mujeres en el mercado de trabajo y que conlleva que éstas perciban salarios inferiores a los de los hombres, tanto por los sectores de ocupación a los que pueden acceder como por los puestos de trabajo que ocupan en la jerarquía laboral, ambos peor retribuidos que los ocupados por los hombres y que implican menores cuantías en las cotizaciones y por tanto en las pensiones.

El resultado de todo ello se pone de manifiesto en los datos sobre las pensiones de jubilación.

Las prestaciones de jubilación de las mujeres se encuentran en la actualidad por debajo de 1,8 millones, lo que representa el 55% de las correspondientes a los hombres, y ello a pesar de que en los últimos años (entre 2003 y 2009) la tasa media anual de crecimiento del número de pensiones de las mujeres ha sido superior a la de los hombres.

En relación con la cuantía de las pensiones contributivas de jubilación de hombres y mujeres, las diferencias por razón de género siguen siendo notables y no parece que su tendencia sea la de reducirse.

El importe medio de la pensión de jubilación percibida por las mujeres representa aproximadamente el 60 por 100 de la de los hombres.



En 2009 mientras que la cuantía media mensual de la pensión de jubilación de los hombres era de 998,56 €, la de las mujeres se situaba por debajo de los 600 euros (592,42 €). A 1 de octubre de 2010 la pensión media de los hombres fue de 1.040,70€, y la de las mujeres de 617,83€.

Si se analizan las pensiones por tramos de cuantía, las mujeres se sitúan en los tramos más bajos, a excepción del tramo de menos de 150€, hasta el tramo entre 550 a 600€ en que se igualan, aunque, en este caso, con porcentajes muy distintos ya que este tramo supone sólo el 18,2 % de las pensiones totales de jubilación de los hombres, mientras que para las mujeres supone el 32,4%.

La mayor parte de los hombres pensionistas por jubilación se encuentran en el tramo de 700 a 800 €, mientras que la mayoría de las mujeres se concentran en el tramo de 350 a 400 €.

En los demás tramos las diferencias entre hombres y mujeres crecen notablemente a medida que aumenta la cuantía de la pensión, hasta el extremo de que, de las cerca de 300.000 pensiones de jubilación de cuantía superior a los 2.000 euros, sólo un 9 por 100 corresponde a mujeres.

Por lo que respecta a los complementos por mínimos, un 33 por 100 de las pensiones de jubilación de las mujeres lo tienen, frente a un 23,7% de las de los hombres.

Referencia a la pensión de viudedad

El 93,2% de las pensiones de viudedad corresponden a mujeres y suponen casi el 50% del total de las pensiones contributivas de titularidad femenina.

La mayoría de las mujeres perceptoras de esta prestación tienen más de 65 años y de todas ellas, el 60% cuentan con más de 75 años.

El importe medio de esta pensión se sitúa aproximadamente un 25% por debajo de la pensión media total del sistema.

En el 2009 el importe máximo de la pensión de viudedad era de 640,1 € mensuales entre las viudas de 60 a 64 años, y va descendiendo a medida que aumenta la edad de las viudas, siendo el importe de 487,6€ en el caso de las mayores de 85 años.

A 1 de octubre de 2010 la pensión media de viudedad percibida por las mujeres se situaba en 583,12 €.

El 35% de las pensiones de viudedad percibidas por mujeres tienen complementos por mínimos, mientras que en el caso de los viudos sólo alcanza el 10,5%.

La reforma del sistema de pensiones

Lograr la preservación de los niveles de protección social en el futuro, frente a los retos demográficos y financieros que debe afrontar la Seguridad Social en nuestro país, al mismo tiempo que intentar avanzar en la corrección de las desigualdades que afectan a las mujeres respecto a los hombres en materia de pensiones, no es tarea fácil. Abordar los problemas del actual sistema de pensiones para garantizar su sostenibilidad, frente a una previsión de una sociedad más envejecida, con menos



población joven, y con menos personas en edad de trabajar resultaba, por tanto, prioritario.

En este contexto, el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, refleja el esfuerzo realizado en esta línea, que debe valorarse positivamente porque incorpora fórmulas que mejoran las carreras de cotización cortas, que afectan mayoritariamente a las mujeres.

En concreto, el reconocimiento de periodos de cotización de hasta dos años, para quienes tengan periodos en blanco, vinculados al nacimiento, adopción o acogimiento de menores o la ampliación a los tres años de excedencia por cuidado de hijos e hijas, del tiempo que se considera cotizado a la Seguridad Social, así como el mantenimiento de los 15 años como el número de años mínimo exigido para generar derecho a pensión contributiva, es algo que beneficiará sobre todo a las mujeres con carreras cortas de cotización, y permitirá además el acceso a los complementos a mínimos que garantizan los ingresos a personas cuya carrera no les ha permitido obtener una pensión contributiva. Por otra parte, el compromiso alcanzado en el Acuerdo sobre la integración efectiva del Régimen Especial Agrario, en el Régimen General de la Seguridad Social y del Régimen Especial de empleados de hogar, servirá para que muchos trabajadores, pero sobre todo mujeres, logren cotizar el mínimo exigido para poder acceder a una pensión contributiva.

Además, el mandato al Gobierno para que en el plazo de un año presente a la Comisión del Pacto de Toledo un estudio sobre las medidas a adoptar para impulsar los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos/as o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización de las mujeres, es un compromiso del Acuerdo de especial relevancia.

Conclusiones

En la actualidad, las mujeres perceptoras de prestaciones por jubilación o incapacidad, siguen siendo minoritarias, y casi la mitad de las pensiones que perciben las mujeres lo son de viudedad y no contributivas. Entre los beneficiarios de pensiones de cuantías mínimas y de complemento a mínimos son igualmente mayoría las mujeres.

Es evidente que las mujeres mantienen una posición de desventaja respecto a los hombres en el ámbito de las pensiones contributivas y en especial las de jubilación, como consecuencia de unas trayectorias laborales más reducidas y con mayores huecos de cotización.

La evolución de la normativa del sistema de pensiones ha sido formalmente neutra, de forma que ha intentado eliminar las desigualdades explícitas o directas preexistentes a la incorporación de la mujer al trabajo asalariado, pero al mismo tiempo ha producido desigualdades en los resultados al no tener en cuenta las diferencias en las vidas laborales de hombres y mujeres en las distintas generaciones. No obstante, en los últimos años, el propio sistema ha evolucionando en positivo, introduciendo fórmulas que tratan de corregir esas posibles desigualdades, como el reconocimiento de los 112 días de cotización por parto, que



introduce la Ley de Igualdad, para las mujeres que se han incorporado tardíamente al mercado laboral.

La relevancia del reciente Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2 de febrero de 2011, en relación con la igualdad por razón de género, es que introduce nuevas medidas de acción positiva tendentes a corregir las consecuencias en el sistema de protección social, de las desigualdades sufridas por las mujeres en el mercado de trabajo, entendiéndose que este debe ser el comienzo de una línea de actuación que debe continuarse en el futuro.

Así y todo, es necesario tener en cuenta que la reforma de nuestro sistema de pensiones no puede resolver el principal problema que afecta a las mujeres en el mercado de trabajo, que es la desigualdad en las trayectorias laborales de unas y otros: la segregación ocupacional, las diferencias retributivas, la precariedad laboral, y la ausencia del reparto equilibrado entre mujeres y hombres en la asunción de las responsabilidades familiares, entre otros factores.

Apostar por un cambio en el modelo productivo cuyo fin sea la creación de empleo de calidad y seguir luchando para lograr la participación igualitaria de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, sigue y seguirá siendo un objetivo prioritario para UGT.

3. LA IGUALDAD RETRIBUTIVA COMO ELEMENTO DE INTERÉS EN EL MARCO DE LAS INSTITUCIONES EUROPEAS.

El Parlamento Europeo

A lo largo de todo el año 2010 la preocupación por las diferencias salariales entre mujeres y hombres, existentes en todos los países de la UE, así como la traslación de la preocupación por las diferentes carreras laborales, que dan lugar a una menor protección social en los sistemas públicos de pensiones, ha sido un tema de especial relevancia, que ha encontrado eco en las diferentes instituciones de la UE, encontrando el apoyo más firme en el Parlamento Europeo, que ha dictado varias resoluciones, cuyo contenido parcial transcribimos a continuación:

Resolución del Parlamento Europeo, aprobada el 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.

“Considerando que, tradicionalmente, las mujeres están más amenazadas por la pobreza y por una jubilación limitada, especialmente las mujeres mayores de 65 años, que a menudo reciben pensiones que apenas cubren un mínimo de subsistencia debido a causas diversas como la elevada diferencia salarial entre mujeres y hombres que incide directamente sobre el derecho de pensión, el cese o la interrupción de la actividad profesional para dedicarse a la familia o por haber trabajado en la empresa del cónyuge, principalmente en los sectores del comercio y la agricultura, sin salario y sin afiliación a la seguridad social y considerando,



además, que en tiempos de recesión económica el riesgo de caer en la pobreza es aún mayor para estas mujeres.”

“15. Pide a los Estados miembros que tengan en cuenta la dimensión de género en la reforma de sus sistemas de pensiones, y que adapten la edad de jubilación teniendo en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a modelos de trabajo y el mayor riesgo de discriminación de las mujeres de edad en el mercado de trabajo;”

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de noviembre de 2010, sobre los retos demográficos y la solidaridad entre las generaciones.

F. Considerando que el cambio demográfico ha afectado notablemente a la vida personal y laboral, especialmente en el caso de las mujeres, a la vez que la escasez de servicios, los bajos niveles de retribución, la lenta y difícil integración en el mercado laboral, los largos períodos de empleo precario o temporal y la falta de apoyo para las parejas jóvenes son algunas de las razones que inducen a los jóvenes a aplazar la formación de una familia y el nacimiento de los hijos,

I. Considerando que, en el marco de los ambiciosos objetivos en materia de empleo de la Estrategia UE 2020, la tasa de empleo para las mujeres y los hombres entre 20 y 64 años debería elevarse al 75 % en 2020 y hacer frente al mismo tiempo a un desafío demográfico,

“Destaca que se ha de abordar la cuestión de la brecha salarial por razones de género que existe entre los hombres y las mujeres y que asciende actualmente al 17 % en la UE 27, porque sus consecuencias se traducen en un nivel inferior de ingresos a partir del nacimiento del primer hijo y, en último término, en unas pensiones de jubilación más bajas y una tasa de pobreza más elevada entre las mujeres de edad avanzada”;

89. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que reexaminen los sistemas de seguridad social en los que todavía persisten grandes desigualdades de niveles de pensión entre los hombres y mujeres y que consideren la posibilidad de introducir coeficientes de corrección que tengan en cuenta las diferencias en las contribuciones vinculadas al trabajo temporal o a las responsabilidades de la maternidad;

Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria.

H. Considerando que las condiciones de empleo precarias, como, por ejemplo, contratos no escritos, trabajo a tiempo parcial forzado y diferencias persistentes de retribución, tienen un efecto a largo plazo sobre la protección de la seguridad social y las pensiones, y hacen que aumente el riesgo de pobreza de los trabajadores,

Considerando que la representación excesiva de las mujeres en el trabajo precario es un factor clave que contribuye a la disparidad salarial por género, cuyo nivel continúa siendo elevado; considerando que, por ello, la mejora de la calidad del trabajo para las mujeres reducirá dicha disparidad, salarial.

Subraya la necesidad de adoptar medidas legislativas para garantizar la igualdad de género y reducir la segregación por razón de sexo en el mercado laboral; recuerda,



por consiguiente, la citada Resolución de 18 de noviembre de 2008, insta a la Comisión a que presente una propuesta relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres reitera a los Estados miembros que transpongan sin demora la Directiva 2006/54/CE⁽¹¹⁾;

Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de diciembre de 2010, sobre la Comunicación de la Comisión sobre el Programa de Trabajo de la Comisión para 2011

Cree firmemente que la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los desafíos que han de superarse y reitera la petición que hizo a la Comisión en su resolución de 2008 para que esta última le presente una propuesta legislativa sobre la revisión de la legislación vigente relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres, teniendo en cuenta las recomendaciones que figuran en el anexo de dicha resolución.

LA COMISIÓN EUROPEA

El 21 de septiembre de 2010, la Comisión Europea aprobó la nueva estrategia quinquenal para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Europa. Con estas medidas se pretende conseguir un mejor aprovechamiento del potencial femenino, contribuyendo así a lograr los objetivos económicos y sociales globales de la UE.

La nueva estrategia de igualdad de género enumera una serie de actuaciones que giran en torno a cinco prioridades: la economía y el mercado laboral, la igualdad de remuneración; la igualdad en puestos de responsabilidad, el tratamiento de la violencia de género; y el fomento de la igualdad fuera de la UE.

A continuación transcribimos íntegramente el punto dos del texto normativo, donde se establecen las recomendaciones en materia de igualdad salarial.

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

2. SALARIO IGUAL A TRABAJO IGUAL Y TRABAJO DE IGUAL VALOR

El principio de igualdad de retribución para hombres y mujeres por un trabajo igual está consagrado en los Tratados de la UE. A pesar de eso, la disparidad salarial (promedio de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres en todos los sectores de la economía) sigue siendo, en toda la UE, del 17,8 %, con valores que van desde el 30,9 % en Estonia, el 26,2 % en la República Checa, el 25,5 % en Austria y el 23,2 % en Alemania hasta el 4,9 % en Italia, el 8,5 % en Eslovenia o el 9 % en Bélgica y Rumanía. Claramente esta es una situación que tiene que cambiar con el tiempo, si se atiende al espíritu de los Tratados de la UE.

Las causas profundas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la



transición entre la educación y el mercado laboral. Las causas de la disparidad salarial también proceden de la segregación en el mercado laboral, ya que las mujeres y los hombres aún tienden a trabajar en sectores y tareas diferentes. Por una parte, unas u otros están sobrerrepresentados en determinados sectores, y los empleos «femeninos» (principalmente la atención sanitaria, la educación y la administración pública) suelen ser, en general, menos valorados que las profesiones típicamente masculinas. Por otra parte, en el mismo sector o empresa, las tareas desempeñadas por las mujeres tienden a estar menos pagadas y peor valoradas.

El desfase salarial refleja también otras desigualdades laborales que afectan sobre todo a las mujeres, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada. Muchas mujeres trabajan a tiempo parcial o con contratos atípicos: si bien esto les permite seguir integradas en el mercado de trabajo mientras llevan adelante sus responsabilidades familiares, también puede tener un impacto negativo en su nivel de salario, la evolución de su carrera, sus perspectivas de promoción y sus pensiones.

Acciones clave

La Comisión:

- Estudiará, con los interlocutores sociales europeos y respetando la autonomía del diálogo social, las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones y el impacto para la igualdad salarial de modalidades como el trabajo a tiempo parcial o los contratos de duración determinada.
- Apoyará las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, como etiquetas, cartas y premios de igualdad, así como el desarrollo de herramientas para que los empleadores corrijan las diferencias injustificadas de retribución entre hombres y mujeres.
- Establecerá un Día Europeo de la Igualdad Salarial, que sirva para sensibilizar cada año sobre el tiempo suplementario que tienen que trabajar las mujeres para ganar lo mismo que los hombres.

Conclusiones de la Conferencia Europea sobre la brecha salarial en los países de la UE

Bajo la Presidencia Belga de la Unión Europea, los días 25 y 26 de octubre de 2010 tuvo lugar en Bruselas, una Conferencia sobre la brecha salarial en Europa. En dicha Conferencia el Gobierno de Bélgica presentó un informe realizado en colaboración con la Comisión Europea, en el que se determina que el promedio de la brecha salarial entre hombres y mujeres, por cada hora pagada, sigue siendo de un 18% en la Unión Europea, y de un 24% sobre el salario anual. En términos reales, las diferencias se establecen entre el 6 % y el 34 %, según los casos.

Fruto de la misma se extrajeron una serie de conclusiones, que fueron presentadas en el Consejo EPSSCO de diciembre 2010. Estas conclusiones se resumen, básicamente, en la necesidad de elaborar una Estrategia Europea y Nacional para



superar la brecha salarial a través de diferentes líneas de actuación, y para ello proponen lo siguiente:

- ✓ Implementación de planes de acción para reducir la brecha salarial.

Tratar con causas múltiples, interconectadas e interdependientes requiere estrategias reales de acción integrada. Con el fin de abordar las causas de la brecha salarial, será necesario que los Estados miembros pongan en marcha planes de acción y establezcan, así, una estrategia conjunta con los que abordar simultáneamente las diferentes causas de la brecha salarial, y coordinen las acciones de todos los actores importantes combinando diversas medidas. La nueva Estrategia de la Comisión proporcionará las bases para este trabajo conjunto, y añadirá un nuevo impulso, tanto a nivel europeo como de los diferentes Estados miembros, a los que se deberá pedir que definan los planes de acción real para superar la brecha salarial.

- ✓ Aplicación efectiva y cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de remuneración.

No sólo deben fortalecerse las legislaciones, sino también debe garantizarse la aplicación efectiva de la legislación vigente para garantizar la igualdad de remuneración y la igualdad de acceso a los puestos de trabajo. Si es necesario, deberá elaborarse una nueva legislación. El ejemplo de Canadá y su Ley de Remuneración Equitativa puede ser una fuente de inspiración.

- ✓ Garantizar la transparencia de los salarios

Debe generalizarse un sistema de categorías profesionales sin distinción de género: el salario no incluye sólo el sueldo, sino también otros beneficio, que son pagados directa o indirectamente, en metálico o en especies, por las empresas. Como la negociación del salario suele hacerse de forma individualizada, la falta de transparencia conlleva una falta de entendimiento y una menor conciencia de las mujeres respecto a otros beneficios complementarios, tales como el reparto de beneficios, coches de empresa, teléfonos, ordenadores, etc. ¡Sólo programas de formación y concienciación para las mujeres, y el deseo de implementar la transparencia en el salario y los beneficios complementarios pueden marcar la diferencia.

- ✓ Eliminación de la segregación vertical

La eliminación de la segregación vertical es fundamental, especialmente a través de ambiciosas medidas y sanciones encaminadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en las empresas, tanto públicas como privadas. Una serie de ejemplos ha confirmado que, cuando todo lo demás falla, podría aplicarse un sistema de cuotas. No es absurdo imaginar que el 30% de los



miembros de las juntas directivas y de los ejecutivos senior, del sector privado y del público, deberían ser mujeres.

✓ Superar los estereotipos y la segregación horizontal

Para eliminar la segregación horizontal, debemos superar esos estereotipos en la educación y en los medios de comunicación. A lo largo de la Conferencia se puso de manifiesto que son mayoritariamente las chicas, las que deben tener opción de apertura a nuevas vías de formación. También deben aplicarse medidas de acción positiva para facilitar el acceso a las actividades insuficientemente representadas por género. Debe reforzarse la orientación y la sensibilización para aumentar la promoción de mujeres en los campos científico, tecnológico o financiero.

✓ Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los Estados miembros también deben garantizar la prestación de un número suficiente de servicios de cuidado de los niños, niñas y otros dependientes, a un precio asequible. Los objetivos de Barcelona, a menudo no respetados, siguen siendo pertinentes y necesarios, y deben, por tanto, continuarse y fortalecerse.

Para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral, deben proporcionarse permisos parentales mejor pagados para ambos progenitores, así como medidas para animar a los hombres a usar estos permisos.

✓ Medición periódica de la brecha salarial

Para verificar la eficacia de la aplicación del "conjunto" de medidas acordadas, debe realizarse una evaluación periódica de la brecha salarial, y su evolución en el tiempo, utilizando los indicadores europeos acordados, revisados según se sugirió en el informe de esta Conferencia.

Algunos Estados miembros ya tienen experiencia en este ámbito, como Bélgica y España. Deben tenerse en cuenta, también, las buenas prácticas del Reino Unido en forzar al sector público y animar al sector privado a publicar datos sobre la brecha salarial.

✓ Integración de los objetivos en los Programas Nacionales de Reforma

En el marco de la Estrategia Europea 2020, sería útil si los Estados miembros consideraran la posibilidad de establecer, dentro de los Programas Nacionales de Reforma, objetivos nacionales junto con un calendario y una estrategia específica para:

- Aumentar la tasa de empleo de la mujer. Esto requerirá el desarrollo de metas, no sólo en el ámbito del empleo para las mujeres, sino también en la formación. Debe prestarse especial atención a las mujeres más vulnerables: las mujeres que están a cargo de familias monoparentales y las mujeres inmigrantes, que a menudo son doblemente discriminadas,



tanto en términos de salarios como de acceso al empleo. También debe prestarse atención a la reducción de la precaria situación de la mujer en el sector servicios y aquellos con contratos a tiempo parcial. Tendrán un papel importante la supervisión económica y control.