



• Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO • Febrero 2021 •

**AHORA
SÍ TOCA**

**Cuentas claras
para ACABAR
con la BRECHA
SALARIAL**



Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Portada: Ilustraciones Freepik y Pixabay

Madrid. Febrero de 2021

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA..... | 7 |
| Mercado laboral de las mujeres en la UE..... | 8 |
| Caracterización de la actividad económica por sexo..... | 10 |
| Tipo de jornada..... | 11 |
| Tipo de contrato..... | 11 |
| Brecha salarial en el conjunto de la UE..... | 11 |
| LA SITUACIÓN EN ESPAÑA | 17 |
| ¿Qué costos y beneficios presenta aplicar la igualdad de remuneración?..... | 17 |
| ¿Cómo calcular la brecha salarial?..... | 19 |
| La brecha salarial en España..... | 19 |
| Tipo de jornada..... | 21 |
| Tipo de contrato..... | 22 |
| Sector de actividad..... | 24 |
| Ocupaciones..... | 25 |
| Componentes del salario..... | 27 |
| La brecha salarial de las personas con discapacidad en España..... | 28 |
| Medidas y herramientas para eliminar la brecha salarial..... | 29 |
| CONCLUSIONES..... | 33 |
| RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS | 35 |

■■■ Listado de acrónimos

| | |
|-----------------|---|
| CES | Confederación Europea de Sindicatos |
| EES | Encuesta de Estructura Salarial |
| EIGE | Instituto Europeo de Igualdad de Género |
| EPA | Encuesta de Población Activa |
| ET | Estatuto de los Trabajadores |
| Eurostat | Oficina Europea de Estadística |
| INE | Instituto Nacional de Empleo |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| UE | Unión Europea |

INTRODUCCIÓN

Las mujeres se incorporan al mercado laboral con una clara vocación de permanencia y anhelando ocupar el espacio público que históricamente se les ha negado, obligándolas a permanecer en el ámbito privado del hogar, donde los valores patriarcales siguen imponiendo un reparto de roles que impide un desarrollo igualitario en el ámbito laboral. Así, la primera gran desigualdad en relación a los hombres, y que va a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, es que la opción laboral se ha hecho de forma incompleta, ya que no alcanza a todas las mujeres, y en paralelo, no se han alterado sustancialmente los roles de género que continúan asignando el trabajo reproductivo y de cuidados a las mujeres casi exclusivamente.

A este planteamiento hay que unir que la sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo responsabilidad de las mujeres.

La combinación de estos factores ha provocado una situación en que las mujeres se incorporan al mercado productivo pero sin abandonar la máxima responsabilidad en el cuidado del hogar, lo que sigue generando disfunciones fundamentales en las formas de inserción laboral de las mujeres: precariedad, historias laborales alteradas y discontinuas, problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, que continúan estando presentes en la mayoría de las trayectorias laborales femeninas en España y cuya solución a futuro no parece estar próxima.

Las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, donde el trabajo reproductivo y de cuidados no es tenido en cuenta, lo que dificulta de forma importante su inclusión, promoción y desarrollo laboral de manera plena. Por lo tanto, para una incorporación igualitaria al mundo del trabajo de mujeres y hombres, se hace necesario incidir en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que liberen a las mujeres de ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo.

Pero, aún siendo condición necesaria la afirmación anterior, es imprescindible operar en el mercado de trabajo en una serie de factores estructurales que perpetúan las desigualdades laborales, las cuales generan enormes brechas en los sistemas de protección social y en las pensiones de las mujeres.

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

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

LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN LA UNIÓN EUROPEA

La igualdad de trato entre hombres y mujeres ha sido un principio fundamental de la Unión Europea (UE) desde su creación. En 1957 el principio de *“a igual trabajo, igual salario”* se incorporó al Tratado de Roma. Desde entonces, las instituciones europeas reafirman el principio frecuentemente, promoviéndolo como un valor fundamental de la UE. El principio se reiteró en la *Directiva de 1976 sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres*. A medida que más mujeres se incorporaron al mercado laboral, la Unión Europea y los Estados miembros han ido reafirmando su compromiso de promover la igualdad de género, los avances en la educación de las mujeres y el progreso hacia la eliminación de las brechas salarial y laboral de género.

La UE es líder mundial en igualdad de género: de los veinte países de todo el mundo que van a la cabeza en materia de igualdad de género, catorce son Estados miembros de la UE. Gracias a una sólida legislación y jurisprudencia en materia de igualdad de trato, a los esfuerzos para integrar la perspectiva de género en diferentes ámbitos de actuación, así como a la normativa para hacer frente a desigualdades específicas, la UE ha realizado en las últimas décadas progresos significativos en la igualdad de género.

No obstante, ningún Estado miembro ha alcanzado aún la plena igualdad y el progreso es lento. Los Estados miembros obtuvieron una puntuación media de 68 sobre 100 en el Índice de Igualdad de Género de la UE de 2020, realizado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE), puntuación que ha mejorado en solo 4 puntos desde 2010 y 0,5 desde 2017. A este ritmo de progreso (1 punto cada 2 años), llevará más de 60 años lograr la ansiada y plena igualdad en la UE.

El Índice de Igualdad de Género de la UE de 2020 aporta otra información importante en relación con la presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral para el periodo 2010- 2018 a través de diversos indicadores:

- **La participación de las mujeres en el mercado laboral** se ha incrementado en 3 puntos porcentuales durante este periodo, en el cual la tasa de empleo a tiempo completo ha ido en aumento llegando al 42% en 2018. La perspectiva de que continúe aumentando en un futuro próximo está en duda a la luz de la crisis COVID-19. La segregación de género en la educación y en el mercado laboral de la UE continúa siendo un problema persistente: más mujeres (31%) que hombres (8%) estudian y, posteriormente, trabajan en actividades ligadas a la salud, la educación y el trabajo social.
- En relación a **la duración de la vida laboral de mujeres y hombres**, ésta ha aumentado de media en la misma proporción (2 años) para mujeres y hombres, a pesar que la duración de la vida profesional de las mujeres (34 años) es notablemente inferior a la de los hombres (39 años). Esta diferencia es efecto de diferentes va-

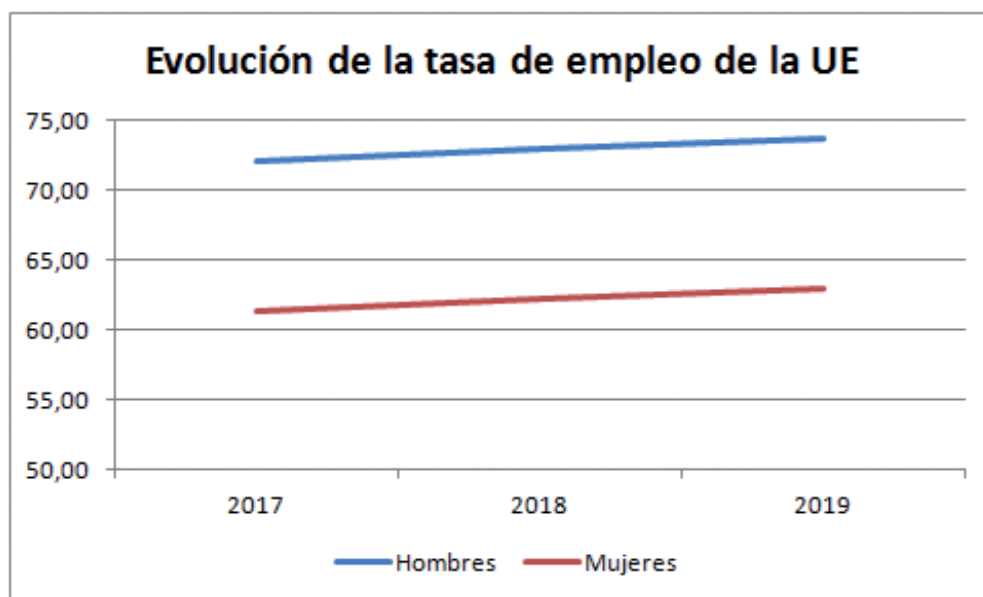
riables que son habituales en la vida profesional de las mujeres: interrupción de la carrera profesional y/o reducción de jornada motivados por cuidados así como el predominio de la jornada parcial.

- Otro indicador a tener en cuenta es **la segregación en el empleo**. Mientras que en el periodo 2010-2018 ha permanecido invariable para los hombres (8%), ha ido en aumento para las mujeres llegando al 31% en 2018.
- **Las mujeres continúan realizando la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado**, cuidan de menores, personas mayores y/o personas con discapacidades todos los días durante 1 hora o más en comparación con los hombres. La pandemia del COVID-19 ha aumentado la presión sobre las familias, especialmente las mujeres y las madres solteras.

Mercado laboral de las mujeres en la Unión Europea

La diferente presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral, confirma la desfavorable participación en el mismo que, históricamente, han protagonizado las mujeres. A pesar del aumento de la tasa de empleo en los últimos años, las mujeres continúan estando en situación de inferioridad en aspectos como la presencia en el mercado laboral, la brecha salarial, el riesgo de pobreza..., situaciones que ponen de manifiesto que las mujeres continúan teniendo menos oportunidades profesionales, perciben sueldos inferiores y sufren mayores dificultades de integración sociolaboral.

Las diferencias entre las tasas de empleo femenina y masculina reflejan el desequilibrio en la representatividad de mujeres y hombre en el mercado laboral.



Fuente: Eurostat 2020

Cuentas claras para ROMPER la BRECHA SALARIAL

En el periodo 2017-2019 la tasa de empleo ha crecido 2 puntos porcentuales tanto para las mujeres como para los hombres situándose en el 63% en el caso de las mujeres y en el 73% para los hombres en 2019.

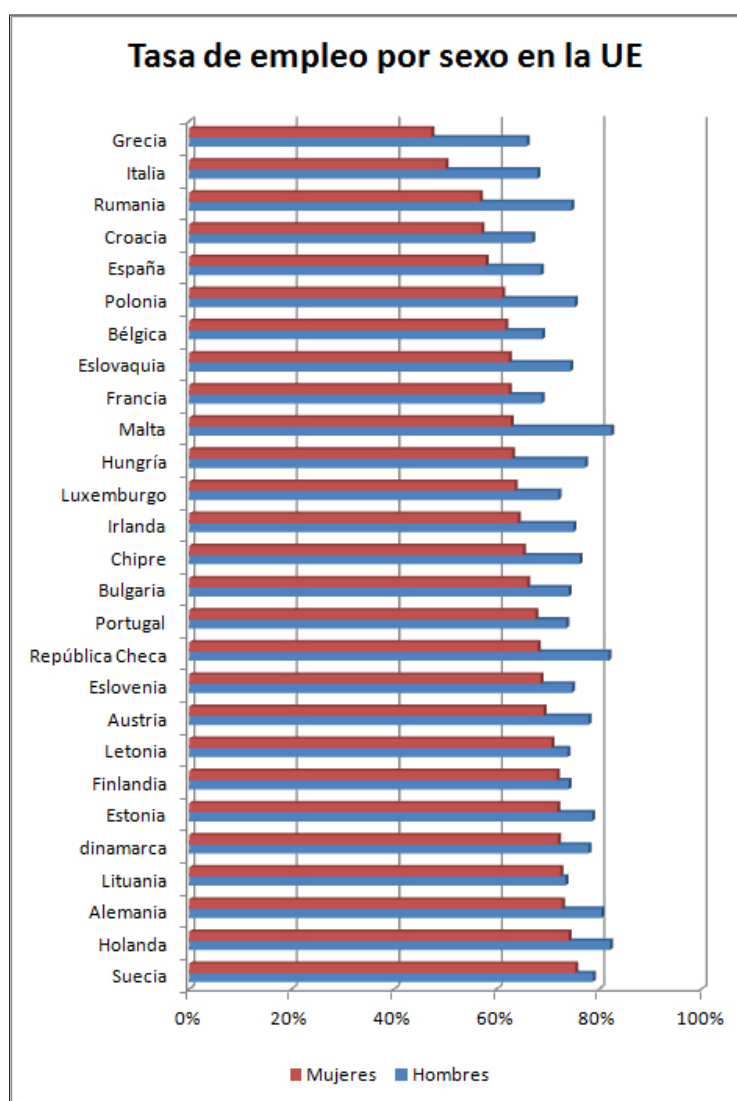
Ambas tasas de empleo han crecido en los últimos años, con marcadas diferencias en los diferentes Estados miembros de la Unión Europea; a pesar de esta situación, continúan existiendo 11 puntos porcentuales de diferencia entre ellas. España se sitúa justo debajo de esta diferencia, siendo la tasa de empleo femenina del 58% y la masculina del 68%.

Suecia es el país que presenta una tasa de empleo femenino (75%) más alta de la UE, tasa muy próxima a la de los hombres (79%); en el extremo opuesto se sitúa Grecia donde las tasas femenina (47%) y la masculina (66%) son las más bajas de toda la UE.

Lituania y Finlandia son los países que ostentan las tasas más próximas entre mujeres y hombres, con una diferencia entre 1 y 2 puntos porcentuales.

La persistencia de diferencias entre tasas de empleo de mujeres y hombres significa la continuación del desequilibrio en la representatividad de las mujeres en el mercado laboral, lo que se traduce en dificultades para obtener independencia económica, al ser el empleo la principal fuente de obtención de recursos adquisitivos.

La diferencia entre la tasa de empleo pone de manifiesto, no sólo que la independencia económica es desigual para las mujeres en todos los Estados miembros, sino que, además, su participación también lo es con menor presencia en ciertas ocupaciones y sectores laborales, y con una temporalidad y parcialidad que se han convertido en características intrínsecas al empleo femenino.



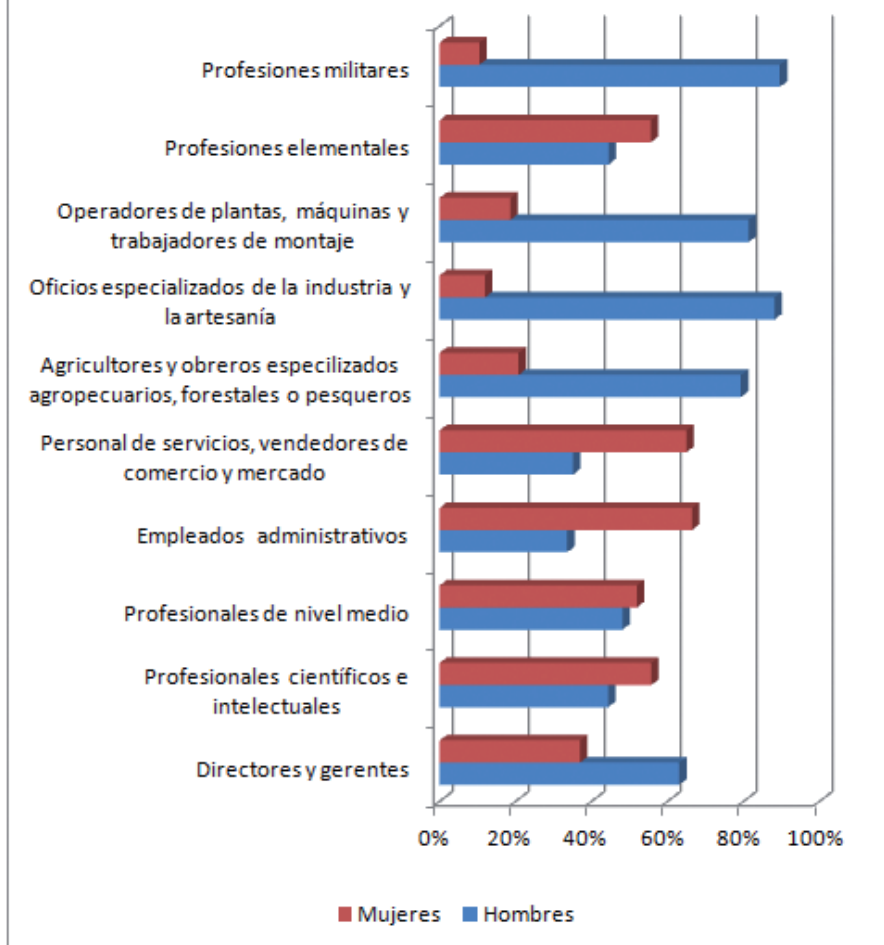
Fuente: Eurostat 2020

Caracterización de la actividad económica por sexo

Las mujeres representan el 48% de las personas asalariadas en la UE, lo que pone de manifiesto la existencia de un balance equilibrado entre mujeres y hombres en el mercado laboral, equilibrio que no se mantiene en las diferentes ocupaciones. Analizando las ocupaciones según su nivel de feminización hay que señalar en primer lugar las de Personal de apoyo administrativo, en donde el 66% de las personas empleadas son mujeres, seguido de Trabajadores de servicios, vendedores de comercio y mercado (65%), Profesiones elementales (56%) así como Profesionales científicos e intelectuales (56%).

Las ocupaciones eminentemente masculinizadas son profesiones militares (90%), Ocupaciones industriales y artesanales especializadas (88%), Operadores de plantas, máquinas y trabajadores de montaje (81%) y Agricultores y trabajadores especializados agropecuarios, forestales y pesqueros (79%). En estas ocupaciones la presencia de las mujeres es inferior al 25%. El empleo autónomo representa el 14% del empleo total en la UE, en el caso de las mujeres representa el 11%, lo que supone un ligero aumento respecto de años anteriores.

distribución de mujeres y hombres por actividad



Fuente: Eurostat 2020

Tipo de jornada

El 18% de las personas trabajadoras en la UE tiene jornada parcial, característica marcadamente femenina en casi todos los Estados miembros dado que el 30% de las mujeres que trabajan en la UE tienen jornada parcial, siendo España (25%) una de los Estados más próximos a esta realidad. Holanda es el país con más parcialidad (50%) en el conjunto de la UE, y el país que registra la parcialidad femenina (75%) más alta del conjunto de la UE con gran diferencia sobre el resto de países.

Trabajar con jornada parcial en la gran mayoría de casos no responde a algo deseado por las mujeres, sino que responde a situaciones de diferente naturaleza: el 25% alega tener que cuidar de menores y de personas enfermas, el 23% aduce no encontrar empleo con jornada completa, el 13% manifiesta tener responsabilidades familiares y personales.

Tipo de contrato

El porcentaje de mujeres con contratos temporales en la UE ha ido en ligero descenso en los últimos años, llegando a representar el 15% del total de personas empleadas en toda la UE. España es el país que registra la temporalidad más alta (26%) de toda la UE, donde el 27% de las mujeres empleadas tienen un contrato temporal. En el extremo opuesto Lituania (1,5%) y Rumanía (1,4%) son los países en los que la temporalidad tiene casi un carácter simbólico. En ambos países destaca el hecho que la temporalidad es más baja en las mujeres que en los hombres, situación que se produce también en Bulgaria y en Luxemburgo.

La principal razón de mujeres y hombres ante este tipo de contratos es no encontrar empleo con contrato indefinido siendo la diferencia 1 punto porcentual superior para las mujeres (8%) frente a los hombres (7%). La temporalidad se caracteriza por la duración de los contratos. En total en la UE hay 12 millones y medio de mujeres con contratos temporales de los cuales el 59% no superan los 12 meses de duración.

El resultado de estas dos características laborales es que en el conjunto de la UE hay un 13% de mujeres asalariadas que no encuentran empleo a tiempo completo o a jornada completa, situación que se produce de forma abrumadora en Italia (30%) y España (29%).

Brecha salarial en el conjunto de la Unión Europea

En el ámbito de la UE la brecha salarial anual es del 24%, es decir, el salario medio de las mujeres trabajadoras de la UE tiene que aumentar el 24% para equipararse al salario medio de los hombres. Esta brecha es desigual entre los diferentes Estados miembro, tal y como refleja la brecha del 32% de Austria, el 31% de Estonia o el 30% de la República Checa, por señalar aquellos estados en los que la brecha es muy superior a la media de la UE; en el extremo opuesto hay que señalar la brecha del 3% de Rumanía y la situación de

Grecia, donde las mujeres de media perciben salarios superiores a los hombres. La brecha en Luxemburgo es del 8% siendo el país donde las mujeres perciben el salario medio anual más alto (62.007€) del conjunto de la UE.

Tal y como se ha señalado anteriormente hay diversos factores que contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres, como: las diferencias en los índices de participación de la población activa, las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres y mujeres, las diferencias en el grado en que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la relación entre la evolución de carrera y los permisos de cuidados (maternidad, cuidados parentales, excedencias...), que son asumidos de forma mayoritaria por las mujeres.

Aunque las desigualdades aún existen, durante las últimas décadas la UE ha realizado avances considerables en materia de igualdad de género impulsados por:

- La legislación sobre igualdad de trato.
- La integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.
- Medidas concretas de promoción de la mujer.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea establece una visión, objetivos políticos y acciones para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En concreto responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la igualdad de género (ODS 5), a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal a todos los ODS, así como al compromiso de la UE con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 considera que la situación laboral de las mujeres de la UE podrá resolverse mediante la aplicación de diferentes acciones concretas:

- **Velar por que las mujeres y los hombres reciban igual salario por un mismo trabajo y por un trabajo de igual valor.**
¿Cómo? Proponiendo disposiciones vinculantes en materia de transparencia salarial.
- **Hacer que las normas de la Unión Europea relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las mujeres y los hombres funcionen en la práctica.**
¿Cómo? Garantizando que los Estados miembros transpongan y apliquen las normas; fomentando un reparto equilibrado entre las mujeres y los hombres de los permisos por motivos familiares y con la aplicación de fórmulas de trabajo flexible.
- **Mejorar el acceso a servicios de guardería y otros servicios de asistencia asequibles y de alta calidad.**
¿Cómo? Invirtiendo en servicios asistenciales y la adopción de una Garantía Infantil Europea.

Además de la Estrategia, la Comisión insta a los Estados miembros a:

- Transponer la *Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional* y aplicar adecuadamente el Derecho de la UE en lo que se refiere a la **igualdad de género y la normativa laboral**.
- Hacer un seguimiento de las Conclusiones del Consejo de junio de 2019 *“Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave¹”*.
- Velar por que se invierta adecuadamente en la educación infantil, los servicios asistenciales y los servicios de cuidados de larga duración, también con los fondos de la UE disponibles.
- Aplicar la *Declaración ministerial de compromiso sobre las “Mujeres en el ámbito digital”*.

La estrategia para la igualdad de género también implica ●●●

●●● **La integración de la perspectiva de género** = una perspectiva de género en todos los ámbitos políticos, a todos los niveles y en todas las fases de la formulación de políticas.

Por ejemplo: Las necesidades, los retos y las oportunidades específicas en los distintos sectores, como el transporte, la energía y la agricultura, se abordarán en el marco de las acciones de la Comisión relativas a la integración de la perspectiva de género.

Para ello: La Comisión abordará la dimensión de género en sus principales iniciativas para responder a retos europeos como el cambio climático y la digitalización.

●●● **Interseccionalidad** = Todas las mujeres son diferentes y pueden sufrir discriminación por varias características personales.

Por ejemplo: Una mujer migrante con discapacidad puede sufrir discriminación por tres motivos.

Para ello: La intersectorialidad con otros motivos de discriminación se abordará en todas las políticas de la Unión Europea.

●●● **Financiación específica para un futuro de igualdad de género**

En el próximo presupuesto de la UE (2021-2027) se apoyarán y financiarán proyectos relacionados con la igualdad de género a través de una serie de programas de la UE, desde subvenciones específicas con cargo al programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores a los grandes fondos estructurales, sociales y de cohesión de la UE.

1. Incluye la Directiva refundida sobre igualdad de género en asuntos de empleo y la ocupación, las Directivas sobre igualdad de género en el trabajo por cuenta propia, en el acceso a bienes y servicios, en la seguridad social, en el embarazo y la maternidad, la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial, la Directiva sobre condiciones laborales transparentes y previsible, la Recomendación sobre el acceso a la protección social y la Recomendación sobre los organismos para la igualdad.

En enero de 2021 el Parlamento Europeo ha aprobado la **Estrategia de la Unión para la igualdad de género**. Este texto destaca que *el derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no está siempre garantizado, pese a estar consagrado en la legislación; que la negociación colectiva es un activo importante a la hora de revertir y superar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral; que, si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, perduran brechas de género que pueden colocar a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad o precariedad; que las mujeres están infrarrepresentadas en los sectores bien remunerados y en los puestos de toma de decisiones, y que ocupan con mayor frecuencia puestos de trabajo para los que están sobrecualificadas, que una de cada cinco mujeres que trabajan en la Unión pertenece al grupo salarial más bajo, en comparación con uno de cada diez hombres; que la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral provoca también una falta de equilibrio en cuanto a su participación en la toma de decisiones o en materia salarial, y limita el potencial de las mujeres para cambiar las estructuras económicas, políticas, sociales y culturales; que la segregación vertical y horizontal en el empleo y las prácticas discriminatorias en la contratación y la promoción son una de las principales causas de la brecha salarial de género; que las cuotas de género, los sistemas de listas «cremallera» y las sanciones subsiguientes en los casos de incumplimiento o de procedimientos no operativos han demostrado ser medidas eficientes para asegurar la paridad y luchar contra las relaciones desiguales de poder; que existe un argumento económico a favor de la plena participación de las mujeres en la economía, puesto que la brecha laboral de género cuesta a Europa 370.000.000.000 euros al año.*

14

Para hacer frente a esta situación plantea diferentes propuestas dirigidas a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros:

- **Pide a la Comisión que presente una revisión de la Directiva 2006/54/CE**, de acuerdo con la reciente evaluación del funcionamiento y aplicación de las leyes sobre igualdad de retribución de la Unión; dicha revisión debe incluir una definición de la noción de “trabajo de igual valor” en todos los sectores profesionales que incorpore la perspectiva de género, así como una referencia a las múltiples formas de discriminación y medidas adicionales para garantizar la aplicabilidad de la Directiva.
- **Reclama un nuevo y ambicioso Plan de Acción sobre la brecha salarial de género** en el que se establezcan objetivos claros para que los Estados miembros reduzcan la brecha salarial de género en los próximos cinco años y se garantice que dichos objetivos se tengan en cuenta en las recomendaciones específicas por país.
- **Acoge con satisfacción el compromiso de la Comisión de presentar medidas vinculantes en materia de transparencia salarial**, que pueden ser una herramienta útil para detectar lagunas y discriminación en el mismo sector y colmar la brecha salarial de género; lamenta, no obstante, el retraso en la publicación de esta propuesta.
- **Señala que debe abordarse la cuestión de la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres** en los distintos sectores profesionales con el fin de corregir las diferencias salariales en

trabajos de igual valor en el mercado laboral segregado por géneros, con salarios más bajos en algunos sectores donde se emplea principalmente a mujeres.

- **Recomienda la inclusión del principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor entre mujeres y hombres**, que podría definirse como sigue: “Se considerará que el trabajo es de igual valor si, partiendo de una comparación entre dos grupos de trabajadores que no se han formado de forma arbitraria, el trabajo realizado es comparable, teniendo en cuenta factores tales como las condiciones de trabajo, el grado de responsabilidad atribuida a los trabajadores y los requisitos físicos o mentales del trabajo”; señala que, a tal fin, es necesario desarrollar criterios de clasificación y herramientas de evaluación del empleo neutrales en cuanto al género.

En el texto también se recoge el malestar del Parlamento Europeo ante el incumplimiento de la Comisión de aprobar una directiva europea sobre transparencia salarial en los primeros 100 días de su actividad, tal y como se comprometió a realizar Úrsula Von der Leyen². En el momento de realizarse este informe la única información sobre la futura directiva de transparencia salarial es que ha sufrido un retraso sin mediar más explicaciones al respecto.

Ante el inmovilismo de la Comisión Europea, el **Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, presentó en noviembre de 2020 una propuesta de directiva a la comisaria europea Helena Dalli. En esta directiva se introdujo una definición del concepto de trabajo de igual valor. Se hace referencia a sistemas de clasificación y valoración de puestos, derecho a solicitar información salarial, informes y auditorías salariales, la negociación colectiva como herramienta contra la brecha salarial así como la imposición de sanciones en caso de incumplimiento.



2. Úrsula Von Der Leyen, prometió introducir “medidas vinculantes de transparencia salarial” dentro de los 100 primeros días de su mandato.

LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

La desigualdad efectiva entre hombres y mujeres de la sociedad actual tiene su reflejo en el mundo laboral. Para las mujeres es más difícil acceder al mercado laboral, quedarse, promocionar... siendo lo más significativo el hecho de que cobren sistemáticamente menos que los hombres.

Desde hace años en España se están realizando esfuerzos para avanzar en la eliminación de esta desigualdad contando, para ello, con la implicación de varios ámbitos: el legislativo, el de ejecución de políticas públicas y, también, el de la concertación social. Porque, en este deseable avance, tienen un papel fundamental los agentes sociales, como actores principales del diálogo social, pero, sobre todo, como protagonistas únicos de la negociación colectiva.

Los agentes sociales disponen de dos herramientas fundamentales para incidir en la erradicación de la brecha salarial; dichas herramientas son los convenios colectivos y los planes de igualdad.

Con el objeto de contribuir en esta tarea, se han negociado entre los agentes sociales y el gobierno el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* y el *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Con la aplicación de ambas normas se pretende mejorar la presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral, garantizando no sólo su acceso y permanencia en el mismo, sino también la percepción del salario en base a las características y condiciones del trabajo a realizar.

¿Qué costos y beneficios presenta aplicar la igualdad de remuneración?

La igualdad salarial presenta diferentes beneficios:

- 1 **Mejores prácticas de contratación y selección.** La igualdad salarial genera prácticas de contratación y selección más eficaces, formación continua más eficaz, una mejora en los índices de retención de las nuevas personas empleadas y un mejor rendimiento de las mismas.
- 2 **La identificación de exigencias subestimadas en empleos dominados por mujeres.** La contratación que se atenga a estas exigencias resultará en una mayor calidad de los productos y servicios y flexibilidad interna. Esto se debe a la identificación de capacidades que se pueden transferir entre empleos en los que predominan las mujeres y aquéllos en los que predominan los hombres.

- 3 **Un entorno de trabajo mejor basado en los principios de igualdad.** Esto redundará en una mayor satisfacción y mayor compromiso con la organización.
- 4 **Aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo.** Esto incide en costos menores de contratación para el personal cualificado y en puestos que permanecen menos tiempo vacantes ya que son puestos más atractivos.
- 5 **Mejora de las relaciones laborales.** La equidad salarial implica menos disputas, una resolución de quejas y disputas más rápida, así como una negociación más eficaz de los convenios colectivos.
- 6 **Mayor autonomía económica de las trabajadoras.** Para las trabajadoras implica una mayor certidumbre económica y hace que haya más mujeres con capacidades idóneas a disposición de la empresa.
- 7 **Disminución de los costos legales y las sanciones.** Los empleadores evitan las denuncias por discriminación salarial e igualdad de remuneración que pueden resultar en indemnizaciones sustanciales y consumir mucho tiempo. La igualdad de remuneración puede brindar una cierta protección contra la caída de los precios de las acciones de las empresas, así como mejorar su imagen y reputación.
- 8 **Una política salarial más coherente.** Una estructura salarial equilibrada y basada en el valor de los trabajos ahorra tiempo al personal que gestiona el sistema de pagos y ofrece una distribución más eficiente de la carga salarial entre los diferentes empleos.

En general, las mujeres se benefician de un sistema más justo de reconocimiento y remuneración, sus familias se benefician económicamente, los empleadores se benefician al contar con las personas adecuadas con las capacidades idóneas y la sociedad se beneficia tanto de la justicia social como de la productividad.



¿Cómo calcular la brecha salarial?

La UE define la brecha salarial como la diferencia en el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía.

La utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial enmascara diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico como las pagas extras, los complementos por rendimiento o determinadas remuneraciones especiales. Al calcular la brecha salarial anual, la diferencia se acentúa.

Ante este hecho, en los últimos años desde la UE se incluye la definición de la brecha salarial total entre géneros como la diferencia entre los ingresos anuales medios de las mujeres y de los hombres.

La brecha salarial varía en función del enfoque de análisis elegido: salario mujer/hombre, salario hombre/mujer. Aunque la brecha salarial es la misma en términos cuantitativos (euros), en términos cualitativos varía. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad, y también más real, cuando se expresa en términos de salario de hombres respecto al salario de las mujeres. Por lo tanto, si el objetivo es que el salario de las mujeres aumente llegando a equipararse al masculino, es necesario expresarlo en términos de salario hombres respecto del salario mujeres.

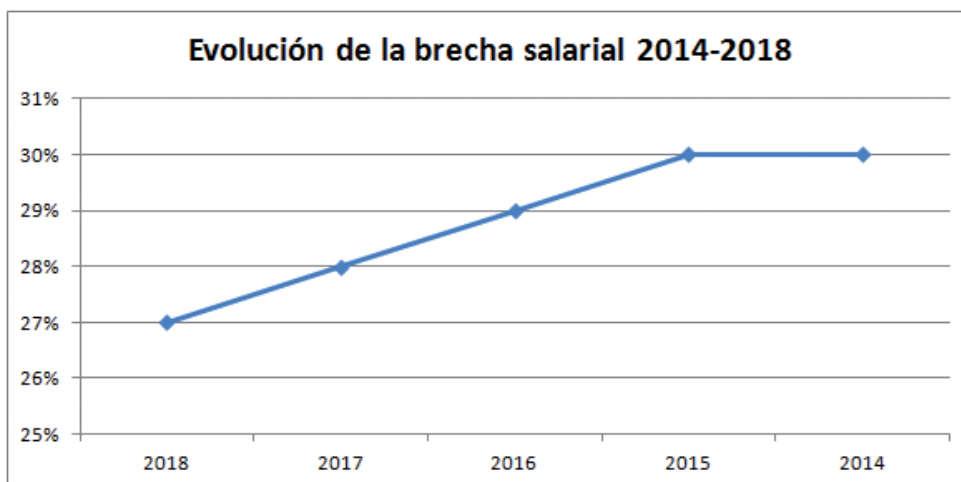
La brecha salarial en España

En 2018 el salario medio en España fue de 24.009€, lo que supone un incremento de 1,5% respecto del salario medio de 2017. Las mujeres en 2018 percibieron de salario medio 21.012€ mientras que los hombres percibieron 26.738€, aún cuando el incremento salarial es ligeramente más alto para las mujeres (1,9%) continúan percibiendo salarios inferiores; la brecha salarial fue del 1,27%, es decir, el salario medio de las mujeres debe incrementarse un 27% para equipararse al salario medio de los hombres.

A pesar del descenso que la brecha salarial está teniendo en estos últimos años, su existencia es testimonio de la presencia y condiciones laborales de las mujeres en el mercado laboral.

De media general las mujeres ganan 5.726€ menos que los hombres al año. Esa diferencia salarial se produce en todos los tramos de edad con diferente intensidad, con especial incidencia en el tramo de 65 y más años en el cual la diferencia es de 9.530€, seguido del tramo de 55 a 59 años donde la diferencia es de 8.263€. En estos tramos de edad la brecha se sitúa en el 35% y 49% respectivamente.

Las diferencias salariales entre la población de más edad se debe a la desigual inserción laboral iniciada 30 o 40 años atrás, periodo en el que esas mujeres estudiaron y se insertaron en el mercado laboral, desarrollando trayectorias académicas, laborales y vitales en condiciones menos favorables que los hombres durante décadas que se han ido acumulando año a año en esa mayor brecha.

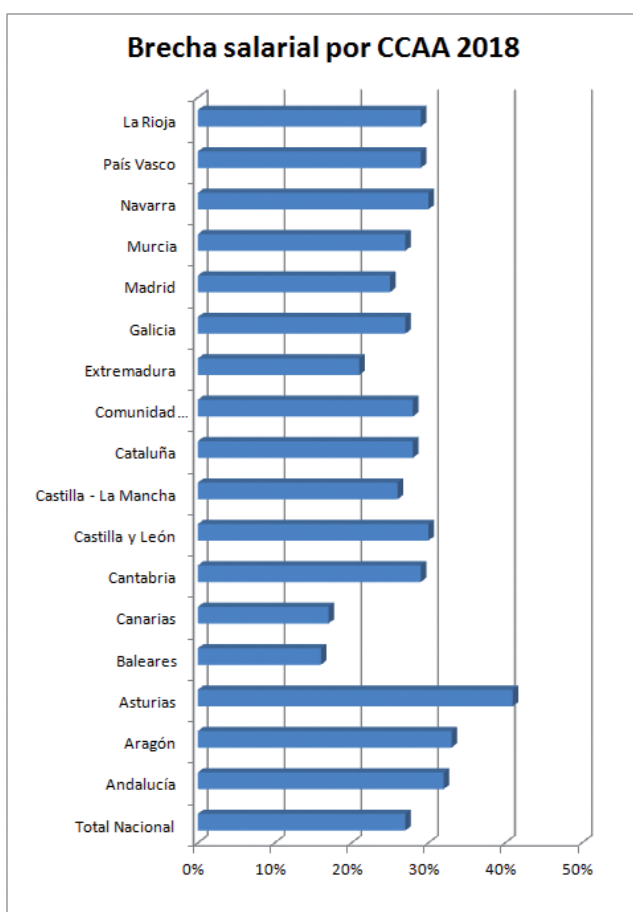


Fuente: INE, 2020

En el periodo 2014-2018 la brecha salarial total ha ido descendiendo de forma gradual a nivel nacional, evolución que ha sido desigual en las CCAA. En diez la brecha salarial ha descendido en este periodo aún siendo superior a la nacional. Así, Navarra (12 puntos porcentuales) y Cantabria (11 puntos porcentuales) se convierten en las CCAA que han registrado un descenso más acusado. En este mismo periodo las comunidades de Asturias y Canarias registran el mayor descenso (4 puntos porcentuales respectivamente); a pesar de ello, la brecha salarial de Asturias es la más alta del conjunto nacional.

20

Cuentas claras para ROMPER
la BRECHA SALARIAL



Fuente: EES, 2020

En resumen, la brecha salarial pone de manifiesto las peores condiciones laborales soportadas por las mujeres, siendo uno de los factores influyentes en la misma la temporalidad.

El peso del tiempo parcial femenino reduce el salario anual medio de las mujeres. No hay que olvidar que las mujeres concentran el 75% del trabajo a tiempo parcial y continúan siendo minoría en el trabajo a tiempo completo.

Tipo de jornada

El 25% de las mujeres asalariadas trabaja con jornada a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres asalariados. Entre las personas asalariadas con jornada a tiempo parcial la ganancia de los hombres equivale al 117% de las mujeres, es decir, el salario de las mujeres que tienen jornada a tiempo parcial debería aumentar el 17% para llegar a equipararse al salario masculino.

Entre las personas asalariadas con jornada a tiempo completo, la ganancia de los hombres equivale al 112 de las mujeres, en este caso el salario de las mujeres debería aumentar el 12% para equipararse al masculino. Esto indica que la jornada a tiempo parcial continúa ganando peso entre las mujeres. Entre los hombres la jornada a tiempo parcial es algo circunscrito a los grupos de edad más jóvenes, perdiendo relevancia al aumentar la edad de los trabajadores. Entre las mujeres la jornada a tiempo parcial tiene carácter estructural al estar presente en todos los tramos de edad.

La inserción laboral de las mujeres se caracteriza por la elevada feminización del tiempo parcial: el 25% de las mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial frente al 7% de los hombres. Entre las personas asalariadas a tiempo parcial la brecha es mayor que la que existe a tiempo completo. En las mujeres asalariadas a tiempo parcial priman las ocupaciones vinculadas a servicios de restauración, personales y vendedores, así como ocupaciones elementales y empleadas de oficina. Entre los hombres asalariados a tiempo parcial el reparto es equilibrado en todas las ocupaciones, superando únicamente el 10% de participación en las ocupaciones elementales y ocupaciones vinculadas a la restauración.

El trabajo de jornada a tiempo parcial implica menor salario no solo por el número de horas trabajado, sino también porque se cobra menos por hora. De hecho, analizando el salario medio de las mujeres en función de su tipo de jornada, aquellas que trabajan a jornada parcial cobran un 40% menos por hora que las mujeres que trabajan a tiempo completo.

El carácter involuntario del tiempo parcial

Según datos de la EPA, la mayoría de la población asalariada a tiempo parcial en España lo hace involuntariamente, no querrían trabajar a tiempo parcial pero por diversas circunstancias se ve obligada a ello.

La mayoría de la población asalariada a tiempo parcial lo hace por “no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo”: un 60% de los hombres y un 53% de las mujeres dan esta respuesta, seguir cursos de enseñanza o formación es el motivo para trabajar a tiempo parcial de un 14% de los hombres y un 7% de las mujeres.

Dentro del resto de motivos de trabajar a tiempo parcial, el cuidado de personas y otras obligaciones familiares o personales tienen gran relevancia entre las mujeres (21%) está adquiriendo peso entre los hombres (7%)³. Aún cuando los cuidados continúan de forma mayoritaria en el ámbito de las mujeres, se observa un aumento de hombres que trabajan a tiempo parcial debido a realizar este tipo de cuidados.

3. En años anteriores el cuidado de personas, y otras obligaciones familiares representaba el 2% para los hombres.

Tipo de contrato

En 2018 había 4.352.000 personas con contrato de duración determinada, siendo el 49% mujeres. En cuanto al contrato de duración indefinida los hombres representan el 53% de las personas contratadas en esta situación respecto al 47% de las mujeres.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es más acusada en los contratos indefinidos que en los contratos temporales. La ganancia media anual de las mujeres con contrato temporal debería aumentar el 11% para converger con el salario de los hombres con contrato temporal.

La situación es más acusada entre las personas asalariadas con contrato indefinido, donde debería aumentar el 31% para igualarse al salario medio de los hombres con contrato indefinido.

Tal y como se puede apreciar es la contratación indefinida la que alberga mayor brecha salarial; esta situación deriva al tener los hombres una carrera profesional más larga y estable, lo que supone posibilidad de ascensos, promociones, mejores salarios...

22

| | Jornada a tiempo completo | Jornada a tiempo parcial | Total |
|--------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------|
| Contrato Indefinido | | | |
| Ambos sexos | 29.408 | 11.974 | 25.776 |
| Mujeres | 27.073 | 11.261 | 22.210 |
| Hombres | 31.060 | 13.635 | 28.988 |
| Contrato Temporal | | | |
| Ambos sexos | 22.596 | 9.552 | 18.056 |
| Mujeres | 23.098 | 8.965 | 17.069 |
| Hombres | 22.222 | 10.414 | 18.987 |
| Total contratos | | | |
| Ambos sexos | 28.070 | 11.171 | 24.009 |
| Mujeres | 26.274 | 10.580 | 21.012 |
| Hombres | 29.355 | 12.345 | 26.738 |
| Salario hombres/mujeres | | | |
| Duración indefinida | 115% | 121% | 131% |
| Duración determinada | 96% | 116% | 111% |
| Total contratos | 131% | 111% | 127% |

Fuente: EES2020, Instituto Nacional de Estadística

Cuentas claras para ROMPER la BRECHA SALARIAL

La brecha salarial total entre mujeres y hombres (27%) es menor al comparar la ganancia de hombres y mujeres en condiciones homogéneas de tipo de jornada y tipo de contrato:

- Entre la población asalariada indefinida a tiempo completo el salario de las mujeres debería aumentar un 15% para equiparse al de los hombres.
- Entre la población asalariada indefinida a tiempo parcial la ganancia de las mujeres debería aumentar el 21% para equiparse al de los hombres.
- Entre la población asalariada temporal a tiempo completo la ganancia femenina supera a la masculina en un 4%, en este caso la brecha salarial negativa es para los hombres.
- Entre la población asalariada temporal a tiempo parcial el salario femenino debe incrementar el 16% para equiparse al de los hombres.

Entre la población asalariada con mejores condiciones laborales (jornada completa y contrato indefinido) el salario medio masculino (31.060€) continúa siendo claramente superior al de las mujeres (27.073€) que se encuentran en esas mismas condiciones.

Es en este tipo de empleos donde la desigualdad salarial es mayor en detrimento de las mujeres, resultado de factores laborales que siguen influyendo y explicando el salario y la existencia de brecha salarial.



Sector de actividad

Las mujeres representan el 48% de la población asalariada, esta presencia estable en el mercado laboral de las mujeres no resulta “suficiente” para contribuir a que dejen de existir sectores de actividad masculinizados y feminizados; es decir, la distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad continúa variando en intensidad.

Ganancia media anual por sector de actividad

| | Ganancia en € | | | Mujeres/Total población asalariada (%) |
|--|---------------|---------|-------------------|--|
| | Mujeres | Hombres | Ganancia relativa | |
| TOTAL | 21.012 | 26.738 | 127% | 48% |
| D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 44.396 | 53.380 | 120% | 29% |
| K. Actividades financieras y de seguros | 39.662 | 51.843 | 131% | 53% |
| B. Industrias extractivas | 38.901 | 33.095 | 85% | 9% |
| J. Información y comunicaciones | 29.099 | 35.411 | 122% | 30% |
| C. Industria manufacturera | 23.092 | 29.288 | 127% | 27% |
| O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria | 28.095 | 31.469 | 112% | 42% |
| Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales | 24.600 | 34.174 | 139% | 78% |
| E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y | 24.303 | 28.075 | 116% | 17% |
| M. Actividades profesionales, científicas y técnicas | 23.410 | 33.778 | 144% | 57% |
| P. Educación | 23.226 | 24.532 | 106% | 68% |
| H. Transporte y almacenamiento | 22.596 | 25.275 | 112% | 20% |
| F. Construcción | 21.919 | 23.118 | 105% | 10% |
| L. Actividades inmobiliarias | 18.744 | 25.083 | 134% | 62% |
| G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas | 17.741 | 24.277 | 137% | 52% |
| R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 16.366 | 20.140 | 123% | 44% |
| S. Otros servicios | 14.267 | 20.798 | 146% | 68% |
| N. Actividades administrativas y servicios auxiliares | 14.101 | 20.794 | 147% | 57% |
| I. Hostelería | 12.809 | 16.272 | 127% | 56% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EES2020 y EPA2018

Los hombres continúan concentrándose de forma mayoritaria en los sectores de construcción, transporte, industria manufacturera, suministro de agua y energía. Las mujeres son mayoría en actividades sanitarias, educación, otros servicios, actividades inmobiliarias, profesionales, científicas y técnicas.

El salario medio varía según los sectores. El 38% de las mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior a la ganancia media anual femenina (21.012€), frente al 15% de hombres que trabajan en sectores en los que su ganancia media es inferior a esa cantidad.

El 31% de las mujeres trabaja en sectores en los cuales su ganancia media anual se sitúa entre 21.012€ y 30.000€, frente al 63% de los hombres. Solo el 4% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media anual femenina supera los 30.000 euros, frente al 24% de los hombres que trabajan en sectores cuya media anual supera esta cantidad.

Dos sectores a tener en cuenta son suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado e industrias extractivas, ambos sectores masculinizados. En el primero la brecha se sitúa 7 puntos porcentuales por debajo de la media nacional y en el segundo la ganancia femenina supera un 15% la ganancia masculina. El dato negativo que consta en la ganancia de las mujeres de ambos sectores indica que la muestra utilizada era muy baja.

Un dato a tener presente es que la Encuesta de Estructura Salarial no incluye información sobre algunos sectores como agricultura, ganadería y pesca, hogares como empleadores y parte de la Administración Pública y defensa.

Ocupaciones

En todos los grupos de ocupación la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres. Entre profesionales que desempeñan ocupaciones similares, el salario masculino supera claramente al femenino, además de continuar persistiendo ocupaciones feminizadas y masculinizadas.

- El 36% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio anual no llega a 15.000 euros brutos al año, mientras que no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de 15.000 euros.
- El 18% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las cuales el salario medio se sitúa entre 15.000 y 19.999 euros anuales, frente al 14% de los hombres.
- El 23% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio se encuentra entre 20.000 y 30.000 euros, frente al 55% de los hombres.
- Un 21% de mujeres asalariadas desempeñan ocupaciones en las que su salario medio supera los 30.000 euros, frente al 30% de los hombres.

De forma general se aprecia que continúan existiendo ocupaciones caracterizadas por bajos salarios que son desempeñadas mayoritariamente por mujeres. Respecto de años anteriores la presencia de mujeres en ocupaciones cuyos sueldos superan los 30.000€ ha aumentado de forma significativa.

Ganancia media anual por ocupación

| Ocupaciones | Ganancia en € | | Ganancia relativa | Mujeres/total población asalariada |
|---|---------------|----------|-------------------|------------------------------------|
| | Mujeres | Hombres | %Hombre/Mujer | |
| Total ocupaciones | 21.012 € | 26.738 € | 127% | 48% |
| 1 Directores y gerentes | 46.657 € | 58.850 € | 126% | 36% |
| 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 31.997 € | 38.031 € | 119% | 58% |
| 3 Técnicos; profesionales de apoyo | 25.619 € | 31.980 € | 125% | 39% |
| 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina | 20.039 € | 25.165 € | 126% | 67% |
| 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores | 14.587 € | 20.856 € | 143% | 61% |
| 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | .. | 19.899 € | | 10% |
| 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) | 17.469 € | 23.290 € | 133% | 8% |
| 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 19.711 € | 23.559 € | 120% | 14% |
| 9 Ocupaciones elementales | 12.323 € | 18.171 € | 147% | 58% |
| 0 Ocupaciones militares | .. | .. | | 11% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES2020 y EPA2018

Componentes del salario

La diferencia salarial se puede analizar desglosando los componentes del salario de mujeres y hombres.

| Composición del salario bruto mensual | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|---------|-------------------------|-------------------------|------|
| Año 2018 | Euros/mes | | Comparación entre sexos | Diferencia salarial H/M | |
| | Mujeres | Hombres | %H/M | Euros | % |
| Salario base ⁴ | 1.127 | 1.344 | 119% | 217 | 55% |
| Complementos salariales | 443 | 597 | 135% | 154 | 39% |
| Pagos por horas extraordinarias | 3 | 11 | 367% | 8 | 2% |
| Salario ordinario | 1.573 | 1.952 | 124% | 379 | 97% |
| Pagas extraordinarias | 31 | 43 | 139% | 12 | 3% |
| Salario bruto | 1.604 | 1.996 | 124% | 392 | 100% |

Fuente: EES2020. INE

Los principales componentes del salario bruto mensual son el salario base y los complementos salariales. El salario base mensual de la mujeres representa el 84% del salario base de los hombres, lo que supone que el salario base de las mujeres debe aumentar el 19% para igualarse al de los hombres, por otra parte los complementos salariales que perciben las mujeres equivalen al 74% de los percibidos por los hombres, de lo que se desprende que los complementos salariales femeninos deben aumentar el 35% para equiparse a los masculinos.

Los complementos salariales continúan teniendo peso relevante en el salario bruto mensual de mujeres (28%) y de hombres (30%), en ellos reside el 35% de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Su porcentaje es inferior al del salario base aunque su peso sobre el salario bruto continúa siendo superior.

4. El ET establece que el salario debe comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. El salario ordinario es la cantidad de dinero que cada persona trabajadora percibe cada mes, salario bruto es la cuantía total sin retenciones.



La brecha salarial de las personas con discapacidad en España

En 2018 había 1.899.800 personas con discapacidad⁵ en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,3% de la población total en edad laboral. De esta cifra, 654.600 eran personas activas. Una característica de las personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2018 su tasa de actividad fue del 34%, es decir, más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad mientras que la tasa de empleo fue del 26%, más de 40 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad.

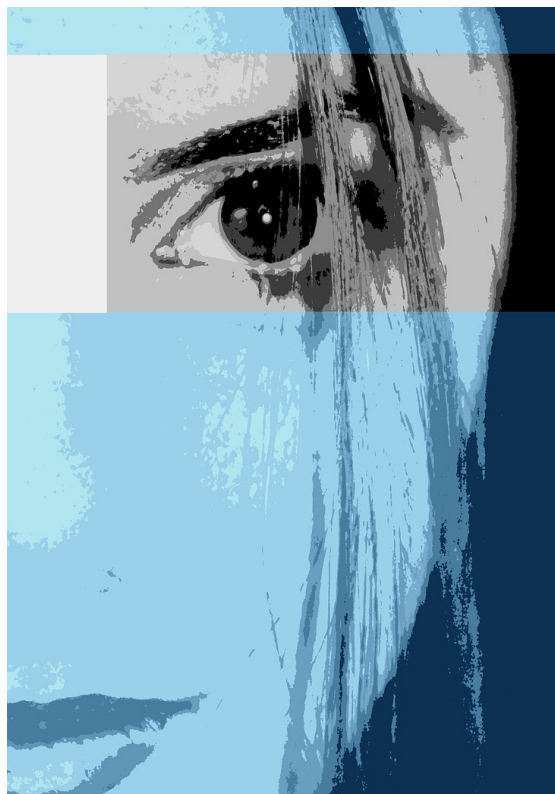
Al igual que sucede para la población general, las mujeres con discapacidad tienen menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de empleo (25%) está más próxima a la masculina (26%) que en la población sin discapacidad.

La brecha salarial también existe entre las personas asalariadas que tienen discapacidad. En 2018 el salario medio de las mujeres con discapacidad era de 17.949€ y el de los hombres 21.339€, es decir, la diferencia media salarial es de 3.390€ lo que supone que el salario medio anual de las mujeres tenía que incrementar el 19% para equipararse al de los hombres. Según la edad la brecha varía, así en el grupo de 16 a 29 años la brecha es del 31% descendiendo en los tramos posteriores.

El 83% de las personas ocupadas con discapacidad trabajan a jornada completa, no obstante el 26% de las mujeres ocupadas con discapacidad trabajan a jornada parcial, es decir, la parcialidad también tiene rostro de mujer en el colectivo de personas con discapacidad. La brecha salarial de estas mujeres es del 18%, lo que implica que su salario debe incrementarse el 18% para equiparse al de los hombres con discapacidad y este tipo de jornada.

El 73% de las personas con discapacidad tienen contrato indefinido; el 42% de las mujeres con discapacidad tiene este tipo de contrato. La diferencia salarial es de 4.542€ lo que se traduce en una brecha del 24%.

Por sectores, en Industria y Construcción el salario de las mujeres debería aumentar el 21% mientras que en el sector Servicios el salario debería aumentar el 17% para equiparse al de los hombres.



5. Personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

Medidas y herramientas para eliminar la brecha salarial

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

En octubre de 2020 se aprobaron dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; dichas normas son el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Ambos responden al desarrollo normativo señalado en el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

El Real Decreto 6/2019 introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores; este Real Decreto modifica el artículo 46.2 de la Ley 3/2007 al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de esta misma ley.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en éste último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir. Para alcanzar estos objetivos, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial así como de las auditorías salariales, obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.

Un elemento importante que incorpora este reglamento es que deja claro que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo, indicando que también es aplicable al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Para garantizar el principio de transparencias salarial, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial, las auditorías salariales obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Este principio está regulado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las

condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El reglamento requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, dando las pautas para cada uno de ellos:

- **ADECUACIÓN.** Los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad, incluyendo la formación necesaria.
- **TOTALIDAD.** Deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **OBJETIVIDAD.** Deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes, en cada grupo y nivel profesional, se respetan estos criterios. De tal forma se comprueba la ausencia de discriminación directa e indirecta en la definición de los grupos profesionales, además de asegurar la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

30

Los instrumentos que dispone el real decreto son:

- a) El registro salarial, obligatorio en todas las empresas.
 - b) La auditoría retributiva, obligatoria en todas las empresas que tengan plan de igualdad.
-
- a) El registro retributivo tendrá que incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo de toda la plantilla. El registro contemplará la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier sistema de clasificación aplicable. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
 - b) La auditoría retributiva es un instrumento de transparencia retributiva, que debe formar parte del plan de igualdad conforme a lo establecido en real decreto 901/2020. Su objeto es obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

La auditoría retributiva requiere que se realice la evaluación de los puestos de trabajo existentes en la empresa tanto en relación al sistema retributivo como al sistema de promoción. Debe estar referida a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo, ofrecer confianza respecto de los resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa, con independencia de la modalidad de contratos con la que se vayan a cubrir los puestos de trabajo. Toda auditoría debe disponer de un plan de acción con objetivos y actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, además de contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Estas herramientas pueden combinarse con otras medidas que afectan a diferentes ámbitos (político, laboral) que desde CCOO venimos impulsando:

POLÍTICO:

- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial, con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres.
- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- Incrementar la formación en igualdad de oportunidades de los operadores jurídicos, especialmente en la Inspección de Trabajo.

31

IGUALDAD

LABORAL:

- En los procesos de contratación, a igualdad de méritos y cualificación establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos y/o funciones en los que se encuentran subrepresentadas.
- En los procesos de promoción a igualdad de condiciones establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
- Establecimiento de itinerarios formativos especializados en materia de igualdad de oportunidades para los agentes sociales, especialmente las personas responsables de la negociación colectiva.

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

Desde **CCOO** defendemos e instamos a impulsar el empleo de calidad para toda la población trabajadora, lo que tendrá efectos positivos en las mujeres más propensas a condiciones precarias, medida que beneficia en especial a las mujeres, cuando en igualdad de capacidad y mérito se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres.



CONCLUSIONES

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

Esta falta de consenso político está en la base del incumplimiento del Consejo de Europa a la aprobación, en 2020, de dos directivas que tienen gran impacto sobre los salarios en general y sobre las mujeres en particular.

Una de las directivas es la referida a la transparencia salarial. La igualdad salarial es un requisito de la justicia social y la eficacia económica que no puede esperar más; la mencionada Directiva de transparencia salarial debería haber sido una realidad en 2020 pero ha sido postergada en numerosas ocasiones del calendario legislativo europeo.

Hasta que no se apruebe esta directiva se seguirá incumpliendo el artículo 141, apartado 1, del Tratado de la Unión Europea:

- 1 *“Cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor.*
- 2 *Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.*

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa:

- a) *Que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida.*
- b) *Que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo”.*

La otra directiva que tampoco ha visto la luz en 2020 es la relacionada con los salarios mínimos europeos y la negociación colectiva. Esta Directiva requiere a los Estados que promuevan salarios mínimos adecuados, y que fomenten la negociación colectiva y desarrollen planes de acción nacionales en aquellos países donde menos del 70% de las personas trabajadoras estén cubiertas y protegidas por un convenio colectivo.

CONCLUSIONES

Entre los aspectos positivos de la propuesta destacan el hecho de que se trate de una Directiva así como que explícitamente se involucre a los agentes sociales en su desarrollo y transposición, aunque será necesario reforzar esta participación dotándola de un carácter vinculante y que se fomente aumentar la capacidad de la negociación colectiva, también en materia de salarios.

Los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por igual trabajo o trabajo de igual valor en España: en todas las comunidades autónomas, en el empleo público y en el empleo privado, en todas las ocupaciones, en todos los sectores, en todos los tramos de edad, en todos los niveles de cualificación. En todo.

La ganancia media anual de las mujeres en España 2018 fue de 21.012 euros y la de los hombres 26.738 euros, una diferencia de 5.726 euros favorable a los hombres. Brecha salarial y salarios más bajos, es el tributo que pagan las mujeres como resultado de su desigual inserción en el mercado laboral (tiempo parcial, temporalidad, segregación sectorial y ocupacional...). La brecha salarial no solo expresa la existencia de diferentes ganancias entre mujeres y hombres sino que también refleja las barreras todavía existentes que impiden la igualdad laboral. El salario anual de las mujeres debería incrementarse un 27% para equipararse al de los hombres.

Desde **CCOO** se pone el punto de mira en la injusticia manifiesta que es la brecha salarial, que castiga económicamente a las mujeres por estar expuestas a las discriminaciones y barreras de género que persisten. Les castiga en el presente a salarios menores y a salarios más bajos. Les castiga en el futuro a menores prestaciones y pensiones más bajas. Así, el 75% de las personas que trabajan con jornada parcial son mujeres. En 2018, casi el 58% de los contratos temporales a tiempo parcial realizados fueron a mujeres. Tener empleo no garantiza evitar situaciones de pobreza.

CCOO trabaja por erradicar esta injusticia denunciando los factores causantes, exigiendo al gobierno empleo de calidad, salarios dignos, políticas de igualdad y medidas que impulsen con garantías la implantación de planes de igualdad en las empresas desde la negociación colectiva.

Para eliminar la brecha salarial, urge combatir las discriminaciones culturales, sociales y laborales que impiden la plena participación laboral de las mujeres. Urge políticas de corresponsabilidad familiar. Y urge políticas de empleo que garanticen la extensión del empleo de calidad.

RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS

Comisión Europea: *2019 Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019

Comisión Europea: *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*.

Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo: *Equal Pay for Equal Work*. 2020.

EIGE: *Gender Equality Index 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020.

ETUI: *She works hard for money: tackling low pay in sectors dominated by women*. Working papers, 2019.

Parlamento Europeo: *Estrategia de la Unión para la igualdad de género. Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género (2019/2169(INI))*.

Rodríguez Escanciano, S: *“La discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Factores desencadenantes y pautas de solución”*. Pag 7 a 30 en Doc. Labor número 113 (2018).

RECURSOS ESTADÍSTICOS

INE: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. Años 2014 y 2018

INE: El empleo de las personas con discapacidad. Año 2019

INE: Encuesta de Población Activa. Año 2018

