

INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL



22 de febrero de 2010

INTRODUCCIÓN

Las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres, si bien encontraron amparo legal desde el primer tratado de constitución de la Unión Europea en 1957, donde se declaraba el principio de igualdad retributiva, permanecen invariables medio siglo después.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres en España es de las más altas de la UE y ello a pesar de que el art. 14 de la Constitución Española prohíbe expresamente, entre otras, la discriminación por razón de sexo; el art. 35.1 consagra el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; y el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores establece la obligación empresarial de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

El art. 28 del ET viene a superar el concepto de “A igual trabajo, igual salario”, que ya reivindicaba el movimiento obrero femenino de principios del siglo XX, formando parte de las recomendaciones establecidas por la XV Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Lausana (Suiza) en 1931 (en la que la UGT participó representada por Regina García, y que significó la incorporación de esta reivindicación en las resoluciones del XVII Congreso de la UGT, en 1932).

El concepto de igual retribución para trabajos de igual valor significa que si una mujer desempeña un trabajo de la misma naturaleza, que exige las mismas condiciones de prestación que el de un hombre, aunque el trabajo sea diferente, deberá recibir el mismo salario y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se explique por motivos no discriminatorios.

Uno de los problemas que presenta la aplicación del artículo 28 del ET, es el de cómo determinar cuándo nos encontramos ante trabajos de igual valor cuando los trabajos o funciones comparables no son iguales o idénticos. La ausencia de criterios legales concretos constituye una importante dificultad en la práctica para luchar contra la discriminación retributiva por razón de sexo.

La Comisión Europea, consciente del problema, señala en el *Memorandum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor* de junio de 1994, que el valor igual de los trabajos se determina haciendo referencia a la naturaleza y exigencias del puesto de trabajo concreto. Para ello establece criterios y orientaciones que evitarían la discriminación salarial.

También la jurisprudencia ha reiterado que la apreciación de igual valor supone la realización de una comparación del trabajo de la mujer y del hombre con relación a los requisitos de las tareas desempeñadas y la naturaleza de las mismas, sin tener en cuenta otros elementos de medición. Por tanto no cabe introducir criterios de los que se deriven determinaciones salariales más beneficiosas para los trabajadores que para las trabajadoras, salvo que la diferencia salarial tenga justificación objetiva, razonable y proporcionada, no basada en el sexo.

La igualdad salarial en la legislación comunitaria

El principio de remuneración igual a trabajo igual, es un principio fundamental que fue establecido por el Tratado de Roma (1957) y constituye la primera disposición jurídica comunitaria sobre la igualdad de los sexos.

La Unión Europea ha estado actuando durante más de 50 años para defender el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor. El artículo 141 del Tratado ha proporcionado una base para la adopción de varias leyes europeas importantes sobre la igualdad salarial:

La Directiva de igualdad de retribución de 1975. Esta directiva prohíbe toda discriminación por razón de sexo que tenga que ver con el conjunto de elementos y condiciones de las retribuciones. En especial, donde se utilice un sistema de clasificación de trabajo para determinar el salario, éste debe estar basado en los mismos criterios para hombres y mujeres, y debe estar redactado de manera que excluya cualquier discriminación por razón de sexo.

La Directiva del 2002 sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta Directiva, que se aplica igualmente al salario, introduce definiciones de discriminación directa e indirecta y exige que los Estados miembros establezcan

organismos para la igualdad que promuevan y apoyen la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Siete Directivas relacionadas con la igualdad de trato entre mujeres y hombres (incluyendo las de 1975 y 2002) fueron incorporadas en una sola Directiva adoptada en 2006, lo que aporta más claridad a la legislación comunitaria referente al mismo tema.

Estos instrumentos declaran que es ilegal discriminar a las mujeres en el mercado laboral y pagarles salarios inferiores a los hombres cuando desempeñen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

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

Posteriormente el Parlamento Europeo, el 18 de noviembre de 2008, aprobó una resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. Las nueve recomendaciones que hace el Parlamento Europeo, se recogen en grandes epígrafes, que contienen varias medidas. La recomendación que queremos destacar es la siguiente: Análisis de la situación y transparencia de los resultados, dentro de este apartado, recomienda realizar auditorías periódicas obligatorias a las empresas y aplicar nuevas sanciones si no se respeta la igualdad salarial. También aboga por reforzar el rol de los mecanismos de control.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres también tienen un impacto importante en los ingresos de por vida y en las pensiones de las mujeres. Tener un salario más bajo significa disponer de una pensión más baja, y esto genera un mayor riesgo de pobreza para mujeres mayores. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son la consecuencia de un nivel continuo de discriminación y de desigualdades en el mercado laboral que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Las diferencias salariales están ligadas a una serie de factores legales, sociales y económicos cuya importancia se extiende mucho más allá que el solo tema de igualdad salarial por un trabajo de igual valor.

Legislación internacional: algunos ejemplos

Ley de Igualdad Salarial de Francia:

Aprobada en el parlamento francés en marzo de 2006, introduce novedades sobre la igualdad salarial que plantean una serie de modificaciones del Código de Trabajo.

Se establece una regulación en dos tiempos: en primer lugar, se fija la obligación de negociar sobre los salarios efectivos y, en particular, sobre la definición y programación de las medidas tendentes a eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, a partir de un diagnóstico sobre la situación efectuado sobre la base del informe que a tales efectos debe elaborar el empresario, y en segundo lugar, se prevé igualmente que, a falta de iniciativa empresarial en el plazo de un año a contar desde la promulgación de la ley, las negociaciones se iniciarán a petición de una de las organizaciones sindicales más representativas de la empresa.

Además, como a sanción indirecta, se establece la imposibilidad de depósito ante la autoridad administrativa competente de los acuerdos colectivos de empresa en materia de salarios efectivos si estos no van acompañados de un proceso verbal de apertura de negociaciones sobre las diferencias retributivas entre hombres y mujeres que recoja las propuestas respectivas de las partes.

Antes de la aprobación de la Ley de Igualdad Salarial, en Francia existía la obligación de las empresas de facilitar a los comités de empresa o a los delegados sindicales, un informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones generales de empleo de hombres y mujeres. El referido informe implica un análisis sobre la base de indicadores pertinentes, basado principalmente en datos “cifrados” definidos por Decreto y eventualmente completado por indicadores que tienen en cuenta la situación particular de la empresa, que permita apreciar para cada una de las categorías profesionales de la misma, la situación respectiva de las mujeres y hombres en materia de selección y contratación, de formación, de promoción profesional, de cualificación, de clasificación, de condiciones de trabajo y de remuneración efectiva. Este informe debe reflejar las medidas adoptadas durante el año anterior en orden a asegurar la igualdad profesional, los objetivos previstos para el año siguiente y la definición cualitativa y cuantitativa de las acciones a llevar a cabo así como la evaluación de su coste.

En el caso que las acciones previstas en el informe o demandas por los comités de empresa no se hayan realizado, en el informe se recogerán los motivos de su no ejecución. Este informe llegado el caso puede recoger la opinión motivada del Comité de empresa y ser transmitido a la Inspección de Trabajo.

Ley de Igualdad Salarial de Chile:

El pasado mes de mayo, se aprobaba en Chile la Ley de Igualdad Salarial, para corregir las discriminaciones que sufren las mujeres.

La ley chilena establece que toda empresa que tenga más de 10 trabajadores contratados debe precisar en el reglamento interno un procedimiento que permita a las empleadas que se sientan vulneradas presentar una reclamación formal. La empresa tiene un plazo de 30 días para responder. Si la mujer no queda conforme con la respuesta, puede acudir a los tribunales. Para empresas con más de 200 trabajadores, la ley obliga la conformación de un registro que apunta a la transparencia en materia salarial, detallando cargos y funciones.

La parte negativa de esta ley es la excepciones que permiten abonar salarios distintos a hombres y mujeres. La ley garantiza la igualdad de remuneraciones por igual trabajo a hombres y mujeres, estableciendo parámetros objetivos para que el empleador pueda pagar distinto a hombres y mujeres a través de factores como capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad y productividad”.

Causas de la brecha salarial

La Comisión Europea lanzó el 3 de marzo de 2009, una campaña de sensibilización sobre la brecha salarial.

La brecha salarial es la diferencia media de salario entre mujeres y hombres por hora trabajada.

La brecha salarial tiene un impacto muy importante en los ingresos de toda la vida laboral y en las pensiones de las mujeres. La brecha salarial es el resultado de la persistencia de la discriminación y de las desigualdades en el mercado laboral, que en la práctica afectan mayormente a las mujeres. La brecha salarial está ligada a una serie de factores legales, sociales y económicos que van más allá del planteamiento de igual salario por trabajo de igual valor.

Las causas de la brecha salarial son varias:

1. La discriminación directa

Algunas mujeres reciben menos salario por el mismo trabajo. Dado que esto es un claro incumplimiento de la Ley en nuestro país, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social va a llevar a cabo campañas específicas para evitar este tipo de discriminación.

2. La desvalorización del trabajo de las mujeres

Con frecuencia, las mujeres ganan menos que los varones por trabajos del mismo valor porque las competencias de las mujeres se valoran de forma distinta que las de los varones. Estableciendo dos categorías distintas, con salarios distintos y adjudicando cada una de las categorías a cada uno de los sexos.

3. La segregación del mercado de trabajo

Las mujeres y los varones suelen trabajar en sectores distintos y, dentro del mismo sector o empresa, las mujeres, a menudo, se concentran en los empleos peor pagados. En la Unión Europea, más del 40% de las mujeres trabaja en sanidad, educación y en la administración pública, siendo en estos sectores el doble de los varones. Por el contrario, las mujeres están infra representadas en los puestos de gestión y de toma de decisiones. Así, las mujeres ocupan sólo el 32% de los puestos de gestión de las empresas de la Unión Europea, el 10% de los consejos de administración de las grandes compañías y el 29% de los empleos científicos y tecnológicos.

4. La tradición y los estereotipos

Aunque pudiera pensarse que el trabajo que una persona realiza, está muy condicionado por el tipo de estudios que ha realizado, en nuestro país, aunque las mujeres son el 54,7 % del alumnado universitario, sólo son el 27,4% del alumnado de enseñanzas técnicas. Consecuentemente, muy pocas mujeres pueden trabajar en empleos científicos y tecnológicos y ello suele llevar a que las mujeres trabajen en sectores con salarios más bajos.

La tradición y los estereotipos llevan también a que frecuentemente sean las mujeres y no los varones los que abandonen, temporal o definitivamente, sus empleos para dedicarse al cuidado de las personas dependientes o que para ello reduzcan su jornada laboral. En

cualquiera de los casos, los ingresos de las mujeres y sus carreras profesionales quedan claramente mermados.

5. La brecha inversa: el déficit de corresponsabilidad masculina.

Los varones, con personas dependientes a su cargo, siguen dejando que recaiga en los hombros de las mujeres la atención y el cuidado de esas personas. En los países de la Unión Europea, la tasa de empleo de las mujeres con hijos/as dependientes es del 62%, mientras que la de varones con hijos/as dependientes es del 91%.

Aunque, en algunos casos puede ser una opción personal, en muchos otros, un buen número de mujeres, trabaja a tiempo parcial para combinar el empleo con las responsabilidades familiares. En toda Europa un tercio de las mujeres trabajadoras lo son a tiempo parcial mientras que sólo el 8% de los varones trabaja bajo esta modalidad de contratación.

La brecha salarial resultado de la brecha de corresponsabilidad es claramente negativa para las mujeres.

¿Por qué es importante cerrar la brecha salarial?

Porque favorece la creación de una sociedad más justa y más cohesionada. El hecho de que el trabajo de las mujeres se valore como corresponde, las motiva y promueve su independencia económica. Además, se incrementan los ingresos de las mujeres a lo largo de su ciclo vital y su capacidad para consumir, es decir, son generadoras de riqueza. Asimismo, se reduce el riesgo de pobreza de las mismas que, en el estrato de mujeres de más de 65 años es de 21%, mientras que el de los varones de la misma edad es de 16%.

Además de estas razones de índole social, cerrar la brecha salarial beneficia a las empresas porque:

- Permite reclutar y mantener a los y las mejores especialistas.
- Crea un ambiente de trabajo positivo.
- Favorece el mejor uso de los recursos humanos lo que redundará en la productividad y en la competitividad.
- Da una mejor imagen pública y favorece la captación de más clientes.

El papel de los interlocutores sociales europeos

Los interlocutores sociales, tenemos un importante papel en la fijación de los salarios, así en 2005, los interlocutores sociales europeos adoptamos un “marco de acción” para la igualdad entre mujeres y hombres, siendo una de las prioridades, la reducción de las discriminaciones salariales.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), en junio de 2008, adoptó una resolución a propósito de esa Comunicación, y exigía medidas concretas por parte de los empresarios y de los poderes públicos. Igualmente la CES, en julio de 2008, hizo un llamamiento a sus organizaciones afiliadas para intensificar sus acciones y actividades en la materia utilizando la negociación colectiva. La CES, también propone la mejora de las estadísticas en todos los países miembros de la Unión Europea.

Diferencias salariales en España

Las condiciones salariales, como hemos visto, además de condicionar las carreras profesionales, inciden de manera directa en las prestaciones sociales.

La Encuesta de Estructura Salarial 2006, ha sido realizada de manera armonizada en toda la Unión Europea, en cumplimiento del Reglamento del Consejo de la Unión Europea (UE) nº 530/1999. En España han colaborado en ella 27.000 centros de trabajo y más de 235.000 asalariados.

Las anteriores encuestas se celebraron en 1995 y 2002.

La Encuesta de Estructura Salarial, con datos de 2006, y hecha pública en noviembre de 2008, nos ofrece los siguientes datos:

El salario promedio anual femenino que fue de 16.245,17 euros, supuso un 73,7 % del masculino que se situó en 22.051,08 euros. O lo que es lo mismo las mujeres cobran por término medio un 26,3 % menos que los hombres.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres varía de unas comunidades autónomas a otras. La distinta estructura del empleo en cada una de ellas es el factor fundamental que explica tal variabilidad.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y AÑO, POR CC.AA. Y SEXO/Euros				
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio Muj/Hom
Andalucía	17.372,42	19.253,11	14.137,55	73,43
Aragón	19.134,82	22.030,14	14.894,41	67,61
Asturias (Principado de)	19.758,43	22.781,54	15.356,82	67,41
Baleares (Islas)	18.095,93	20.018,29	15.750,00	78,68
Canarias	16.431,12	17.535,20	14.840,03	84,63
Cantabria	17.999,21	20.536,86	14.419,18	70,21
Castilla y León	17.694,98	19.873,44	14.250,15	71,70
Castilla La Mancha	17.157,76	18.509,00	14.853,40	80,25
Cataluña	21.210,04	24.287,00	17.177,60	70,73
Comunidad Valenciana	18.064,77	20.067,22	14.824,63	73,87
Extremadura	15.570,35	16.646,19	13.806,01	82,94
Galicia	17.010,95	19.021,50	14.243,82	74,88
Madrid (Comunidad de)	23.622,11	27.041,88	19.240,29	71,15
Murcia (Región de)	16.585,78	18.206,44	13.924,25	76,48
Navarra	21.660,50	24.459,80	17.750,37	72,57
País Vasco	22.929,98	25.947,03	18.581,12	71,61
Rioja (La)	17.901,70	20.271,24	14.706,77	72,55
	20.266,67	20.785,92	19.238,69	92,56
TOTAL	19.680,88	22.051,08	16.245,17	73,67
FUENTE: Encuesta de Estructura Salarial del INE				

En casi todas las comunidades autónomas, el salario medio de las mujeres fue entre un 20% y un 30% inferior al salario medio de los hombres. Las mayores divergencias entre las

ganancias de mujeres y hombres se produjeron en Aragón y Asturias y las menores en Canarias y Extremadura.

Los salarios más elevados correspondieron en 2006 a Comunidad de Madrid (23.622,11 euros anuales por trabajador), País Vasco (22.929,98 euros), Comunidad Foral de Navarra (21.660,50 euros) y Cataluña (21.210,04 euros). El resto de las comunidades autónomas tuvieron un salario medio inferior a la media nacional, Extremadura (15.570,35 euros), Canarias (16.431,12) y Murcia (16.585,78) presentaron los salarios más bajos.

La mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres en relación a la actividad económica se da entre los trabajadores de actividades sociales y servicios prestados a la comunidad, sector fuertemente feminizado. En este sector las mujeres perciben solamente un 63,03 % del salario de los hombres. Diferencias similares se producen en los sectores de actividades inmobiliarias y de alquiler, donde las mujeres perciben un 64,81 % del salario masculino, y el sector sanitario, altamente feminizado, que presenta una diferencia del 65,09 % en detrimento de las mujeres, respecto a los varones.

Sin embargo el sector de educación con una presencia de mujeres elevada, produce la diferencia más baja de salarios por actividad, donde las mujeres pueden percibir el 92,14 % del salario de los hombres. Seguidas estas diferencias menos pronunciadas en dos sectores, con elevada presencia masculina, como son la construcción (86,62 %) y el Transporte, almacenamiento y comunicaciones (83,94 %).

Ganancia media anual por actividad económica (euros)				
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio Muj./Hom.
Total Nacional				
TOTAL	19.680,88	22.051,08	16.245,17	(73,67 %)
Industrias extractivas	25.300,18	25.697,80	21.312,04	(82,93 %)
Industria manufacturera	22.186,81	23.866,18	17.271,94	(72,36 %)
Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	33.488,20	35.064,46	26.445,38	(75,41 %)
Construcción	17.848,20	18.048,86	15.635,65	(86,62 %)
Comercio, reparación de vehículos de motor 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 %)

Transporte, almacenamiento y comunicaciones	21.884,86	22.817,21	19.153,09	(83,94%)
Intermediación financiera	38.351,18	42.127,28	29.688,77	(70,47 %)
Actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales	17.869,72	22.149,18	14.357,03	(64,81 %)
Educación	20.128,48	21.220,51	19.552,99	(92,14 %)
Actividades sanitarias	22.433,02	30.309,98	19.731,38	(65,09 %)
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad	17.481,76	21.945,95	13.833,54	(63,03%)
FUENTE: Encuesta de Estructura Salarial del INE				

Llaman la atención dos actividades económicas, no tanto por sus diferencias salariales, que también, si no por lo alejados que están sus salarios del salario medio. Nos referimos a la Intermediación financiera, con unas diferencias salariales entre mujeres y hombres del 70,47 %, dónde los hombres no sólo cobran un 30 por ciento más del salario que perciben las mujeres, si no que el salario de los hombres (42.127,28) es más del doble del salario medio nacional (19.680,88), lo que supone un 214 % de diferencia.

En el polo opuesto, se encuentra el salario de las mujeres de la Hostelería, que se sitúa un 40 % del salario medio anual y solo perciben 78,18 % de lo que perciben los trabajadores varones de la hostelería.

Por grupos de ocupación, las menores diferencias salariales se producen en ocupaciones que para su desempeño se requiere una ingeniería, nos referimos a los Trabajadores cualificados de la Construcción, a los Trabajadores Cualificados de las Industrias Extractivas, y los Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, para las que la diferencia salarial se sitúa en torno a un 15 por ciento.

Ganancia media anual por grupos principales de ocupación (euros)				
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio Muj. /Hom.
Total Nacional				
TOTAL	19.680,88	22.051,08	16.245,17	(73,67 %)
Dirección de las administraciones publicas y de empresas	60.342,39	65.556,95	42.841,56	63,35%
Gerencia de empresas con menos	42.894,55	49.176,88	--	

de 10 de asalariados				
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo universitario	31.899,15	36.521,16	27.229,25	74,55 %
Profesiones asociadas a una titulación de 1º ciclo universitario.	25.977,99	29.858,76	23.758,61	79,56 %
Técnicos profesionales de apoyo	25.422,65	28.890,72	20.983,15	72,73 %
Empleados de tipo administrativo	17.238,72	21.353,82	14.970,15	70,10 %
Trabajadores de los servicios de restauración	13.259,78	15.492,57	12.150,87	78,43 %
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	18.867,80	19.261,99	15.799,55	82,02 %
Dependientes de comercio y asimilados	13.150,32	15.460,61	12.047,91	77,92 %
Trabajadores cualificados en la agricultura y pesca	15.654,63	15.862,75	--	
Trabajadores cualificados de la construcción	17.614,56	17.662,67	15.119,41	85,60 %
Trabajadores cualificados de las industrias extractivas	20.653,32	20.750,79	17.948,99	86,49 %
Trabajadores cualificados de las artes gráficas	15.378,93	17.132,28	12.634,05	73,74 %
Operadores de instalaciones industriales	19.103,07	20.667,08	14.075,31	68,10 %
Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.626,80	17.743,99	13.671,69	77,04 %
Trabajadores no cualificados en servicios	11.434,58	14.211,16	10.147,36	71,40 %
Peones de la agricultura , pesca, construcción, industria	14.298,34	14.671,54	11.868,39	80,89 %
FUENTE: Encuesta de Estructura Salarial del INE				

Cabe señalar, que el salario más alto lo perciben los hombres dedicados a la Dirección de las administraciones públicas y de empresa, 65.556,95 euros anuales, que supone un 333 %, del salario medio anual para 2006, (19.680,88). Mientras que las mujeres con la misma ocupación solo perciben un 63,35 % del salario de los hombres para la misma actividad, y representa la mayor diferencia salarial por ocupación entre mujeres y hombres. Esto demuestra, que si los sectores feminizados presentan, con carácter general los salarios más

bajos, si analizamos las categorías entre mujeres y hombres las diferencias de salario son un aún mayores.

Las mujeres que ocupan la categoría de trabajadores no cualificados en servicios, perciben anualmente 10.147,39, la mitad del salario medio anual (19.680,88), si bien en este caso los hombres en la misma categoría tienen unos ingresos de 14.211,16 euros y se sitúan, también, por debajo del salario medio.

También es podemos comprobar que a mayor nivel de estudios y formación, mayores son las diferencias salariales entre hombres y mujeres y así se puede constatar en la siguiente tabla:

Ganancia media anual por nivel de estudios (euros)				
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio Mujeres/Hombres
Total Nacional				
TOTAL	19.680,88	22.051,08	16.245,17	(73,67 %)
Sin estudios	14.363,99	15.996,55	11.159,21	(69,76 %)
Educación primaria	16.115,33	17.971,76	11.949,30	(66,48 %)
Educación secundaria I	15.839,69	17.718,74	12.339,34	(69,64 %)
Educación secundaria II	20.732,53	24.418,31	16.530,53	(67,69 %)
Formación profesional de grado medio	18.079,05	21.436,54	14.678,69	(68,47%)
Formación profesional de grado superior	19.962,21	23.313,75	15.673,70	(67,22 %)
Diplomados universitarios	25.166,90	30.474,84	21.222,51	(69,63 %)
Licenciados, ingenieros superiores	32.307,43	38.598,16	25.441,05	(65,91 %)
FUENTE: Encuesta de Estructura Salarial del INE				

Así, la ganancia media de las trabajadoras con titulaciones universitarias superiores, perciben solamente el 65,91%, del de la ganancia media de los hombres con el mismo nivel de estudios, siendo muy similar a la diferencia salarial existente en los casos de trabajadoras con educación primaria, cuya ganancia media se cifra en torno a un 66,48% del de la ganancia media de los trabajadores masculinos con el mismo nivel de estudios.

El salario medio de las trabajadoras sin estudios es de un 69,76%, del de los hombres con el mismo nivel de estudios. Siendo una diferencia marcada, es la menor diferencia entre mujeres y hombres por nivel de estudios.

Estos datos nos llevan a concluir que, en consecuencia, la diferencia salarial entre hombres y mujeres no viene justificada en España por el nivel de formación y/o de estudios de hombres y mujeres.

Desde hace más de una década, en España, las mujeres con estudios superiores universitarios superan en más de un 50% las cifras de los totales de titulados universitarios. Y si bien es cierto que en líneas generales, a mayor nivel de cualificación y de formación, las ganancias medias también son más elevadas, ello no ha supuesto que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se reduzcan a través de una mayor cualificación de éstas, sino más bien todo lo contrario.

Por grupos de edad, las menores diferencias salariales se producen en los grupos de edad comprendidos entre los veinte y treinta y cinco años.

Ganancia media anual por grupos de edad (euros)				
Total Nacional	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ratio Muj./Hom.
TOTAL Nacional	19.680,88	22.051,08	16.245,17	73,67 %
Menos de 20 años	10.150,32	11.359,38	8.141,24	71,66 %
De 20 a 24 años	12.646,16	13.810,62	11.146,58	80,71 %
De 25 a 29 años	15.804,41	16.988,07	14.410,32	84,82 %
De 30 a 34 años	18.884,98	20.338,17	16.976,29	83,47 %
De 35 a 39 años	20.456,13	22.449,79	17.595,63	78,33 %
De 40 a 44 años	21.772,23	24.602,20	17.502,81	71,14 %
De 45 a 49 años	22.586,73	25.848,77	17.628,57	68,19 %
De 50 a 54 años	23.883,06	27.557,26	17.975,30	65,22 %
De 55 a 59 años	25.187,63	28.504,03	18.154,24	63,69 %
60 y más años	22.331,17	24.412,32	16.416,80	67,24 %
FUENTE: Encuesta de Estructura Salarial del INE				

Las mayores diferencias, en relación a la edad, se producen entre quienes aún no han cumplido los veinte, y quienes tienen más de treinta y cinco años, a partir de esta edad las

diferencias salariales entre mujeres y hombres van aumentando, produciéndose la mayor diferencia entre quienes tienen 55 y 59 años.

Salarios por tipo de contrato.

Ante la falta de datos en este sentido y para poder establecer comparaciones entre trabajadores con contrato de duración indefinida y duración determinada, se ha ajustado el salario de los trabajadores que no permanecieron todo el año en el centro de trabajo. Para ello se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubiera percibido de haber estado trabajando todo el año en las mismas condiciones. De esta forma, se puede concluir que los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 32.6% al de los contratados indefinidos en 2006.

Por sexo, los hombres tuvieron un salario superior en un 25,9% o inferior en un 20,6% de la media anual según fuera su contrato de duración indefinida o determinada. En las mujeres, el salario fue inferior a la media independientemente del tipo de contrato, siendo la diferencia de un 11,5% para los contratos indefinidos y de un 33,9% para los de duración determinada.

Las modalidades de contratación y la temporalidad en el empleo influyen directamente no sólo en las retribuciones salariales, sino también en las prestaciones por desempleo y el resto de prestaciones sociales.

Beneficiarios de pensiones de jubilación contributivas a 1 de diciembre de 2009

Hombres		Mujeres	
Núm.	P.Media	Núm.	P.Media
2.188.725	1155,93	697.400	823,45

Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo

Mes/Año	Total	Mujeres	Hombres
DIC. 2009	28,04	25,36	29.60

Otro de los factores que influyen en las retribuciones de las mujeres, es el subempleo que soportan en mayor medida que los hombres.

Porcentaje de ocupados subempleados, en proporción al total de ocupados, por sexo

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	2008TIII	2009TIII	2008TIII	2009TIII	2008TIII	2009TIII
Total	8,01	9,93	6,44	8,32	10,15	12,0
Agricultura	7,69	10,61	8,20	10,86	6,20	9,54
Industria	7,05	8,93	6,98	9,38	7,26	7,57
Construcción	8,15	10,09	8,37	10,27	5,31	7,50
Servicios	8,22	10,07	5,42	7,21	10,67	12,56

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Aplicación legal en España, el papel de la negociación colectiva

La Directiva 2002/73/CE recoge en su art. 3 que la aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación, entre otras, con las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de retribución.

La LOIEMH establece en su art. 46 que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar después de realizar un diagnóstico de situación.

Entre las materias a contemplar en los planes de igualdad para la consecución de los objetivos fijados en los mismos, la LOIEMH recoge las retribuciones.

Por otra parte, el art. 5. establece expresamente, que “el principio de igualdad de trato y de oportunidades (...) se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, (...) en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas...”.

Asimismo, el *art.1*, de la citada Ley, es clarificador en esta materia ya que entre los *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos*, fija el de “eliminar las diferencias retributivas”.

Por otra parte, resulta conveniente mencionar la regulación contenida en la *Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social*, que fue objeto de alguna modificación por la LOIEMH, cuyo art. 8, apdo.12 considera como infracción muy grave las decisiones

unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas (...) por circunstancias de sexo, origen (...).

El ANC 2008 recogía dentro de sus criterios generales la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

A estos efectos, señalaba que, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

En ese sentido recomendaba el análisis de los sistemas de valoración de los puestos de trabajo empleados, (y en consecuencia de las funciones de cada puesto), como instrumento para evaluar las clasificaciones profesionales.

Teniendo en cuenta lo contemplado en la LOIEMH y en el ANC 2008, la negociación colectiva, tanto en relación con los planes de igualdad como en los casos en los que no se cuente con un plan de igualdad, deberían recoger el análisis desde la perspectiva de género de las retribuciones con el fin de detectar las posibles discriminaciones salariales directas e indirectas y adoptar medidas para eliminar las discriminaciones salariales que contravengan el principio de igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor.

La LOIEMH centra su atención en los planes de igualdad como instrumento para eliminar la discriminación salarial por razón de sexo y el ANC señala la importancia del análisis y aplicación de los sistemas de valoración de puestos de trabajo que permitan evaluar los encuadramientos profesionales.

Para el cumplimiento del principio de igualdad salarial, recogido en el art. 28 del ET, en virtud del cual el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, es esencial tener en cuenta el concepto de "Igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor".

a) Se entiende por "retribución", el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras percepciones o gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en

dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo, ya retribuyan el trabajo efectivo, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

El término retribuciones se debe entender por tanto en sentido amplio, de manera que incluya absolutamente todas las percepciones económicas o conceptos retributivos percibidos por el trabajador directa o indirectamente, en dinero o en especie, beneficios sociales, cualquier tipo de complemento, mejoras voluntarias a la Seguridad Social, planes de pensiones, etc.

b) La igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo, significa: que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida y que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

c) Para la determinación de la valoración del trabajo debe utilizarse los sistemas de valoración cuantitativa de los puestos de trabajo, debiéndose incluir en dicha valoración todos los puestos, incluidos los directivos y de responsabilidad.

Recomendaciones para la negociación colectiva.

Para la eliminación de la discriminación salarial, es fundamental aplicar políticas dirigidas a combatir la discriminación en el acceso al empleo, la segregación ocupacional y la discriminación en la promoción profesional. Además, es necesario abordarla de una forma más directa, teniendo en cuenta el concepto de "igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor", porque va mucho más allá del que establece "igual salario para igual trabajo", por ello proponemos lo siguiente:

- Los convenios colectivos deberían incluir entre su articulado cláusulas en las que se regule la igualdad retributiva, con la adopción de medidas para detectar y corregir las posibles diferencias o desigualdades salariales, en su más amplio sentido.
- Se debería incluir en los planes de igualdad las retribuciones entre las materias a recoger en el diagnóstico, en la adopción de medidas para corregir las posibles discriminaciones o desigualdades retributivas, así como en la posterior evaluación periódica de los resultados.

- Tanto en un caso como en otro, una vez detectadas las discriminaciones o desigualdades retributivas por razón de sexo, se deben adoptar medidas concretas que determinen estrategias y plazos para igualar salarios y eliminar las mismas.
- Para la determinar la valoración del trabajo deben utilizarse sistemas de valoración cuantitativa de los puestos de trabajo, debiéndose incluir en dicha valoración todos los que haya en la empresa, incluidos los puestos directivos y de responsabilidad.
- Se debería efectuar una revisión de las categorías profesionales eliminando las formulaciones en femenino de las mismas, pasando a utilizar formulaciones en neutro o en masculino/femenino. En este caso debe tenerse en cuenta que es sumamente importante que, con carácter previo al cambio de denominación, se analice detenidamente si la categoría femenina se corresponde con una retribución inferior a otras categorías mayoritariamente ocupadas por hombres y cuyo trabajo puede ser considerado de valor igual o equivalente, como suele ser habitual. En ese caso, antes de proceder a ocultar esta discriminación directa mediante el cambio de denominación, debe corregirse la discriminación salarial.
- Se debería efectuar una revisión de la clasificación profesional teniendo en cuenta que todos los puestos, tareas, etc. deben valorarse, a tales efectos, bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad retributiva para trabajos de igual valor. A tales efectos se recomienda utilizar sistemas analíticos o cuantitativos de valoración de puestos de trabajo, ya que hasta el momento son los que resultan más adecuados para eliminar la discriminación salarial. Las retribuciones atribuidas en las correspondientes clasificaciones profesionales deberían corresponderse y ser coherentes con los resultados de la aplicación de estos métodos de valoración.
- Simplificar y clarificar lo más posible las estructuras salariales y los sistemas de retribución, ya que, cuanto más complejos y menos transparentes, son más susceptibles de introducir discriminaciones. Es importante establecer estructuras salariales simples y transparentes, evitando y eliminando estructuras complejas y poco claras.
- Revisar, en caso de discriminación, los complementos salariales y en especial aquellos que se refieren a pluses por esfuerzo físico, los personales adjudicados discrecionalmente por la empresa, de disponibilidad, de dedicación plena, pluses

individuales, primas de presencia, de especial responsabilidad, etc. y todos aquellos que en general se suelen atribuir a los trabajadores masculinos, bien por discrecionalidad de la empresa, bien por premiar exclusivamente cualidades de trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres sin valorar en su justa medida las que se refieren a trabajos realizados mayoritariamente por mujeres (penosidad, peligrosidad, etc. que implican esfuerzos o riesgos de tipo psíquico como la alta velocidad, precisión, atención continua, fatiga, etc. o de tipo postural como el trabajo continuo en cadenas de producción, terminal de ordenadores, etc.), o bien por dirigirse a determinados aspectos del trabajo en los que las mujeres se encuentran en desventaja y desigualdad de oportunidades respecto a los hombres, como es el caso de la disponibilidad, la plena dedicación, la especial responsabilidad o la antigüedad.

- En el caso del complemento por antigüedad debe tenerse en cuenta que son las mujeres las que menos pueden acceder a este tipo de complemento, con la consiguiente repercusión de diferencias salariales respecto a los hombres, ya que son las mujeres las que se ven afectadas mayoritariamente por la contratación de carácter temporal, a tiempo parcial, y por el hecho de haberse producido su incorporación al mercado de trabajo con posterioridad al hombre en el tiempo.
- Evitar salarios al margen de la negociación colectiva.
- El principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres, por sí solo no va a permitir avanzar en el camino hacia la transparencia retributiva y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por tanto debería exigirse la transparencia retributiva, mediante el reconocimiento de mayores competencias de información de los Representantes de las trabajadoras y trabajadores en la empresa, estableciendo el derecho a recibir información retributiva, desglosada por sexos e individualizada, correspondiente a todo el personal que trabaje en la empresa, incluido “el personal de alta dirección”, aunque no se encuentre afectado por el convenio colectivo de aplicación.

Propuesta de modificaciones legales en la legislación española:

La negociación colectiva, con ser el principal instrumento que puede abordar las discriminaciones salariales en los convenios colectivos y acuerdos de empresa, no puede

por sí misma abordar una situación que necesita del amparo legal para poder proponer medidas específicas. Por ello es necesario que la legislación laboral se haga eco de esta situación y articule disposiciones que faciliten la labor de la autoridad laboral y de la representación legal de los trabajadores. Sin perjuicio de que pudieran ser otras, proponemos las siguientes:

⇒ **Art. 28 del ET.** Añadir la obligación empresarial de disponer de un libro registro actualizado en el que figuren, desagregadas por sexo, todas las retribuciones, cualquiera que sea el concepto, que perciben los trabajadores de la empresa. Libro registro que deberá estar a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

El contenido concreto de la nueva obligación podría desarrollarse reglamentariamente.

⇒ **Art. 64 del ET.** Establecer el derecho a recibir de la empresa, al menos anualmente, información sobre las retribuciones que abona, con expresión de los conceptos económicos desglosados por sexo e individualizados, junto a la relación de cada uno de las personas que presta servicios en la misma.

⇒ **Art. 85 del ET.** El apartado 1, párrafo segundo podría completarse estableciendo, junto al deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, también medidas para garantizar la igualdad retributiva y eliminación de las diferencias que existan.

⇒ **Art.90 del ET.** En el apdo. 6 se podría recoger mención expresa, dentro de la obligación de velar por el respeto al principio de igualdad, a la igualdad retributiva.

Los incumplimientos de las nuevas obligaciones que se establecieran deberían tipificarse, como infracciones sancionables, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.