

# ¿POR QUÉ LAS MUJERES COBRAMOS

## MENOS?

# ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL

## ¿Por qué las mujeres cobramos menos que nuestros compañeros hombres?

En **Noviembre de 2008**, el parlamento Europeo aprobó una resolución en la que se da prioridad política a la eliminación y el tratamiento de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. También se proclamó **el 22 de febrero como el Día Europeo por la Igualdad Salarial**. Este día conmemorativo fue aprobado en el **Parlamento Andaluz en el 2009, y por el Congreso de los Diputados en 2010**

Más de una década después, aún hay muchas personas que insisten en que no hay diferencias de salario entre mujeres y hombres, y que si existe una desigualdad salarial se debe a las aptitudes y actitudes en el trabajo y no al hecho de ser mujer.

Sin embargo, la Brecha Salarial existe. **Lo dice la Organización Internacional del trabajo (OIT)** y está estadísticamente demostrado que efectivamente, las mujeres sufrimos una discriminación salarial con respecto a los hombres.

La Igualdad Salarial sigue siendo una asignatura pendiente en España a pesar de todos los cambios legislativos que ha habido en los últimos dos años.

## **PP LEYES Y CAMBIOS LEGISLATIVOS**

Todos los Reales Decretos que han ido emanando de la **Ley Orgánica 3/2007** sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres han servido, y sirven para avanzar en la igualdad real y no quedarse solo en la igualdad formal.

- A partir de marzo de 2022, se extiende la obligación de las empresas con más de 50 trabajadoras y trabajadores a negociar un **Plan de Igualdad**. **El Tribunal Supremo, en la sentencia 95/2021 reconoce la legitimidad de los sindicatos para negociar Planes de Igualdad, independientemente de que existan centros de trabajo que no cuenten con dicha representación y equipara, de manera contundente, el Plan de Igualdad a un Convenio Colectivo.**
- Desde el 1 de enero de 2021, **se equiparan la duración en los permisos por nacimiento a ambos progenitores. Con esta medida se pretende que la discriminación que hasta hace poco había hacia las mujeres en edad fértil, simplemente por la posibilidad de tener hijos, vaya desapareciendo. A su vez, se potenciará la corresponsabilidad en los cuidados.**
- El **Registro Retributivo y la Auditoría Salarial**, son dos instrumentos que nos acercan a la realidad de cada empresa. de hecho, con esta medida se podría reducir la brecha hasta eliminar definitivamente esta discriminación histórica en el empleo.
- Estos **cambios legislativos** (registro y auditorías salariales), junto a la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo, **deberán ser integradas en los Convenios Colectivos.** Por lo tanto, todos los Convenios Colectivos deben ser revisados y adecuados a la nueva normativa. **Tenemos que decir que no está resultando nada fácil. En UGT negociamos varios Convenios que están bloqueados y caducados. Coincide, que son Convenios de servicios esenciales, como es el de la limpieza y el comercio. Sectores altamente feminizados. Y mientras no**

**se actualicen los Convenios, estas medidas legislativas no serán efectivas.**

Para que estos **instrumentos legales** funcionen, es necesario **dotar a los agentes sociales de recursos humanos y económicos suficientes**, para que se produzca un cambio estructural en el concepto de trabajo de igual valor.

Pero también es necesaria una **mayor formación en materia de trabajos de igual valor dirigida a la Inspección de Trabajo** para que actúe de oficio.

En **UGT** trabajamos con distintas **fuentes oficiales** para desarrollar nuestros informes anuales sobre brecha salarial.

Análisis de esta brecha a través de diferentes fuentes oficiales, como son:

- **El Instituto Nacional de Estadística (INE),**
- **Encuesta Anual de estructura Salarial** de la encuesta de población Activa
- **Informe de evaluación de Impacto de Género** del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- **Fuentes Tributarias.**

El informe de 2022 con el análisis de los datos que cogemos de las fuentes oficiales está publicado en la página Web de UGT para quien quiera revisarlo, pero no quiero aburriros con muchos datos, de modo que lo que voy a hacer es entrar en materia.

## ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

### ¿Qué es la Brecha Salarial?

La Brecha Salarial entre mujeres y hombres es la cantidad de dinero que las mujeres dejan de percibir por diferentes motivos asociados al género, y es un fenómeno social que se da en todo el mundo.

La **Brecha Salarial** manifiesta, en términos económicos, las desigualdades que se producen en el empleo, y puede estar referida a las diferencias de ingresos por hora, días, meses o años.

En la **Unión Europea**, la Brecha Salarial incluye las diferencias de ingresos en metálico o en especie, y se calcula midiendo la **diferencia media bruta por hora trabajada**.

La tendencia dice que la Brecha remite, pero lo hace a un ritmo muy lento, lo que quiere decir, que para eliminar la brecha salarial hemos calculado que necesitaremos, siendo muy optimistas, **al menos, unos 40 años**. Y esto, sin tener en cuenta, que las mujeres que han sufrido Brecha Salarial a lo largo de toda la vida, van a seguir sufriendo esta discriminación, aún en mayor medida, durante su jubilación.

## “YO TRABAJO GRATIS”

En **UGT**, lanzamos todos los años la **campaña “yo trabajo gratis”** para denunciar la persistencia de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres.

Esta campaña la llevamos haciendo desde 2016, para visibilizar la brecha salarial entre mujeres y hombres medida en días y meses de sueldo sin cobrar.

**El año pasado las mujeres trabajamos gratis desde el 18 de Noviembre hasta el 31 de diciembre, lo que quiere decir que trabajamos gratis 43 días en 2021.**

#### **Datos Brecha Salarial**

Entrando en materia, según fuentes tributarias, en **2019** la brecha en **España era de 21,63%, en Andalucía de 22,57% y en Sevilla de casi un 25 %.**

En **2020**, que son los últimos datos de los que disponemos, ha bajado, de media, algo más de un punto porcentual. Siendo la brecha **en España de 20,29%, en Andalucía de 21,14% y en Sevilla la brecha en un 23,62%.**, eso significa, que en Sevilla las mujeres cobramos de media casi 5.000 euros menos anuales que los hombres.

Siendo Sevilla, la tercera provincia con más brecha en Andalucía.

Pero el dato más llamativo es respecto a la brecha salarial en las **pensiones**. Mientras la brecha está en Sevilla en torno al 24%, la **brecha en las pensiones llega a casi el 35%** entre mujeres y hombres.

Hay que tener en cuenta, que aún no tenemos suficientes datos oficiales sobre la repercusión de la Pandemia por el Covid-19 en el empleo femenino. Sin embargo, lo que sí tenemos claro desde **UGT** es que quienes han sufrido las consecuencias en mayor medida han sido las trabajadoras en general.

Y esto es debido principalmente a dos razones;

- Que **los sectores más feminizados** son los que han sufrido en mayor medida las consecuencias de la Pandemia, y es, en estos sectores donde se ha producido mayor destrucción de empleo o reducción de horas trabajadas.
- Y la otra razón, es el **asumir responsabilidades familiares durante el estado de alarma y cuarentenas**. Más del 66%

de las mujeres con hijas e hijos se han visto obligadas a quedarse en casa para asumir el cuidado de menores y personas dependientes. Las mujeres son las que más se han acogido al **Plan Mecuida**.

## CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL

- Una de las principales causas de la Brecha Salarial es la **discriminación por género**, que suele estar alimentada en gran parte por la educación y la creencia de que el trabajo desempeñado por la mujer tiene menor valor. Un ejemplo de ello es la brecha existente en el ámbito del deporte o el espectáculo, donde ellos, claramente cobran más que ellas. **A los hechos me remito, en la lista Forbes hay datos relevantes, un ejemplo de ello es que entre los 10 deportistas mejor pagados del mundo no hay ni una sola mujer.**

**En la lucha por los derechos y desigualdades, el 16 de noviembre de 2019, los sindicatos Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Futbolista ON, junto a los clubes de la Liga Iberdrola, iniciaron una huelga indefinida con el objetivo de crear un Convenio Colectivo de Fútbol. El acuerdo se cerró en febrero de 2020 y estableció un sueldo mínimo de 16.000 euros para todas las futbolistas. A pesar de estos avances, aún la cifra de brecha salarial es elevada, pero ya se ha comenzado a mejorar camino de la igualdad.**

- Otra razón muy llamativa es la diferencia en los criterios de **la valoración de los puestos de trabajo**, otorgando más importancia al trabajo que desempeñan los hombres.

En este sentido hay que revisar las categorías profesionales y los puestos de trabajo en los Convenios Colectivos porque están muchos muy obsoletos.

Hay varias sentencias al respecto, pero una de las últimas es la sentencia del **TSJ de Canarias se pronuncia sobre la discriminación salarial entre hombres y mujeres.**

**Las trabajadoras de una empresa de recogida de residuos denunciaron discriminación retributiva porque las categorías adscritas a la categoría profesional de “peón” (76,78% de mujeres) tenían un salario inferior que los “peones polivalentes” (90% de hombres), a pesar de realizar trabajos similares.**

**Además, las mujeres eran contratadas para la categoría de valor inferior de forma sistemática, sin posibilidad de ascender a la categoría superior.**

**La posición del Tribunal es clara: la existencia de dos categorías laborales distintas, con diferentes salarios, para desarrollar las mismas funciones, supone una discriminación laboral por razón de sexo si la de menor sueldo es mayoritariamente femenina.**

**Por ello, el Tribunal ha declarado la nulidad de la categoría inferior de peón, extendiendo los efectos retributivos de la categoría superior.**

- **\_\_Otra dificultad con la que nos encontramos las mujeres es el famoso “techo de cristal”, o la dificultad que las mujeres tenemos para ocupar puestos directivos. No se explica, que las mujeres tengan mayor titulación Universitaria que los hombres, y que sin embargo aún sean pocas las que están en los órganos de gestión de las compañías públicas y privadas. Muchas de las empresas del Ibex-35 aún no cumplen la meta de paridad de mujeres en consejos de administración del 40% (en 2021 alcanzó el 31,17%), aunque hay que decir que el porcentaje va aumentando año tras año. Sin embargo, en la mpolítica española, podemos observar que, a determinados niveles la tendencia es la representación equilibrada (un 60%/40% de cada sexo), tal y como establece la normativa vigente de Igualdad.**

- **El empleo a tiempo parcial.** Es llamativo que el 75% de los contratos a tiempo parcial lo realizan mujeres, frente al 37% de los contratos a tiempo completo, y esto evidentemente supone una merma económica en sus salarios. Y curiosamente, la mayoría de las mujeres que tienen contratos a tiempo parcial de forma voluntaria es para cuidados de hijas e hijos o personas dependientes y para el cuidado del hogar, mientras que la mayor parte de los hombres que tienen un contrato a tiempo parcial, es para formarse.

## CASO PRÁCTICO

Juan y Lola son una pareja que inician su relación en la facultad. Los dos se licencian en Derecho, aunque Lola acaba sus estudios con un mejor expediente.

Ella comienza a trabajar en un despacho privado a los 23 años cobrando 800 euros, el salario marcado por Convenio en ese momento.

Juan, tras finalizar la carrera, se dedica 4 años a estudiar las oposiciones y consigue una plaza en la Administración cobrando un salario de 1.900 euros al mes.

Tienen su primera hija cuando Lola cumple 27 años, y el Despacho para el que trabajaba no le renueva el contrato cuando comunica su embarazo. A continuación está 4 años sin trabajar para cuidar de su hija, lo que supone que deja de cotizar ese tiempo. Mientras tanto, estudia oposiciones de auxiliar de administrativo categoría inferior a su titulación) y consigue plaza a los 31. Dos años después deciden tener un segundo hijo.

A partir de la incorporación de la maternidad, Lola solicita una reducción de jornada y salarial de un 25% hasta que su segundo hijo cumple 12 años. Mientras tanto, Juan consigue promocionar en su empleo.

Una vez incorporada a la jornada completa, 5 años después, Lola debe solicitar de nuevo una reducción de jornada para cuidar a su madre durante dos años.



Juan no ha dejado de aumentar su salario y explotar todas sus opciones de desarrollo profesional dentro de la Administración, mientras que Lola, no ha podido estudiar para presentarse a los procesos de promoción interna ya que estaba ocupada cuidando de sus hijos y de su madre.

La Brecha entre ambos salarios se va incrementando y se perpetúa y acrecienta en las pensiones. Lola ganará una pensión contributiva de unos 1.250 euros, mientras que Juan ganará la máxima pensión, que este año sería 2.819,19 euros, hay unos 1569,19 euros de diferencia, un 55,6%.

Dos personas, con la misma formación, tienen carreras profesionales muy diferentes, debido a cuestiones relacionadas con el género, puesto que Lola es quien se ha responsabilizado del cuidado de los hijos y la persona dependiente en la familia. Y esto no es un caso aislado, sino un fenómeno demostrado estadísticamente. La ausencia de corresponsabilidad en la familia y la asunción de las cargas familiares por las mujeres.

La carrera de Juan ha sido uniforme y no se ha visto afectada por el nacimiento de sus hijos ni por la enfermedad de su suegra, siendo los dos, miembros de la misma familia

Se ve claramente, que la Brecha Salarial llega a su pico más alto en las pensiones. Ahí es donde se ve la penalización que sufrimos las mujeres por el trabajo de cuidados familiares no remunerados que hemos hecho durante toda nuestra vida laboral.

## **REIVINDICACIONES DE UGT PARA ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL.**

En España contamos con un acuerdo de **Salario Mínimo Interprofesional**, que debemos seguir manteniendo y reivindicando su aumento en los próximos años pues tiene una repercusión directa en la igualdad salarial entre mujeres y hombres, de hecho, de los más de 3 millones de personas que se han beneficiado de esta subida del SMI, mas de 2 millones son mujeres. Y esta es una de las razones por la que la Brecha ha disminuido estos dos últimos años.

Hay que **incentivar y defender la aplicación del Real Decreto sobre Igualdad Retributiva**, para **defender la igualdad salarial** en las mesas de negociación de convenios colectivos y de planes de igualdad.

Hay que incentivar su aplicación a partir de sanciones ante el incumplimiento por parte de **la Inspección de Trabajo** o los tribunales.

**Exigir a todas las empresas los Registros Retributivos**, para analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

En las empresas de más de **50 personas en plantilla** hay que **implantar las Auditorías Salariales**, con la valoración de los puestos de trabajo y con medidas correctoras de la brecha que se detecten.

Desde UGT Sevilla, estamos haciendo **un trabajo enorme de asesoramiento y formación a nuestros delegados y delegadas sindicales**, para que tengan los instrumentos necesarios para defender la igualdad salarial en sus ámbitos de negociación.

Las mujeres **no podemos trabajar gratis, no podemos esperar más** para alcanzar la igualdad salarial.

- Porque **es un derecho** y un reconocimiento al trabajo que realizamos las mujeres.
- Porque si cobrásemos igual, **el impacto económico repercutiría positivamente en la sociedad**.
- Porque **disminuiría la pobreza femenina**.
- Porque **basta ya de que se nos infravalore a la mitad de la población**.

**LAS MUJERES QUEREMOS TRABAJAR IGUAL, COBRAR IGUAL Y CONCILIAR IGUAL.**

**22 de febrero: Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres YA.**