

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

en *Extremadura*





**ANÁLISIS DE LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO**

en Extremadura

Edita:

Comisiones Obreras de Extremadura

Elaboran:

Beatriz Blanco Macarro y Teodora Castro Hernández

Financia:

Instituto de la Mujer de Extremadura

Diseño y maquetación:

Solugrap, Soluciones gráficas y publicitarias

Depósito legal:

BA-000613-2015

Badajoz, octubre 2015



Índice

01	Introducción	5
02	Marco Conceptual	9
03	Normativa	15
	03.1. Ámbito internacional	15
	03.2. Ámbito europeo	17
	03.3. Ámbito nacional	21
	03.4. Ámbito regional	23
04	Metodología	25

05	La brecha salarial de género en Extremadura	29
	05.1. Panorama laboral en Extremadura	29
	05.2. Salarios en Extremadura	32
	05.3. Evolución de los salarios en Extremadura	39
	05.4. Brecha salarial según variables relacionadas con características individuales: edad y nivel educativo	46
	Edad	46
	Nivel educativo	47
	05.5. Brecha salarial según variables relacionadas con características del empleo: sectores, ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada	49
	Sectores	49
	Ocupación	51
	Tipo de contrato	56
	Tipo de jornada	57
	05.6. Brecha salarial en pensiones	60
06	Conclusiones	69
07	Propuestas sindicales	73
08	Glosario de Términos	75
09	Bibliografía	81

01. Introducción

El presente estudio tiene por objeto analizar la brecha salarial de género existente en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Se trata de un primer acercamiento a una de las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral y que completa los análisis que de manera periódica viene realizando CCOO de Extremadura sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral regional. Una situación caracterizada por la desigualdad y la discriminación como evidencian los datos que arroja la Encuesta de Población Activa (EPA).

En la más reciente, la del III trimestre del 2015, las mujeres tiene una menor tasa de actividad, 47,34% frente al 63,96% de la masculina; una mayor tasa de desempleo, el 31,25% frente al 26,44% y menor de ocupación femenina, 149.800 mujeres frente a 212.200 son varones.

Desde una perspectiva temporal mas amplía, la radiografía que aportan los datos tomando como referencia el año 2014 es la siguiente:



- ◉ La reducción de la población activa ha afectado principalmente a las mujeres: ocho de cada 10 personas que dejaron de ser activas eran mujeres.
- ◉ Respecto al empleo creado, el 94% creado en ese periodo fue masculino.
- ◉ El número de mujeres paradas se redujo en 8.900 en el 2014 pero sólo novecientas (un 10%) encontraron un puesto de trabajo mientras el resto salió del mercado laboral (población activa). En el caso de los hombres el paro bajó en 15.000, pero el 88% fue por encontrar un empleo y sólo 1.700 dejaron la búsqueda activa de empleo.

Así pues, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo siendo una realidad incuestionable está muy alejada de la igualdad real que propugnan las distintas normativas y leyes, tanto estatales como autonómicas. Es precisamente la distancia entre la igualdad formal y la igualdad real, denominadas brechas de género, las que hay que afrontar desde las políticas públicas. Una de ellas es la brecha salarial que pretendemos visibilizar con este estudio.

Por ello, desde análisis con perspectiva de género hay que incidir en las causas que producen brecha salarial para eliminarlas. Un análisis que es, necesariamente, se erige como un punto de partida y una primera aproximación a esa realidad compleja que es desigualdad salarial pero desde el que se apuntan ya propuestas para trabajar en su eliminación. Porque como se verá, la brecha salarial entre mujeres y hombres constituye un problema complejo y multicausal, por lo que combatirla se convierte en una obligación social, sindical, política y empresarial.

Esta publicación deriva del proyecto de actividades 2015 de la Oficina para la igualdad de género en el empleo de CCOO, una programa conveniado con el Instituto de la Mujer de Extremadura con el que se pretende asegurar derechos, recursos, poder y autonomía a las mujeres al prevenir y combatir las discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.

01. Introducción

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA



02. Marco Conceptual

A pesar de que las mujeres siguen ganando presencia relativa en el mercado laboral, son diversas las brechas de género que soportan en este ámbito y que determinan su salario medio, dando lugar a la denominada brecha salarial: menor tasa de actividad, menor tasa de ocupación, mayor tasa de desempleo, mayor tasa de temporalidad, mayor tasa de parcialidad, segregación vertical, segregación horizontal...

La **brecha salarial de género**, también conocida como **desigualdad salarial**, hace referencia a la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o trabajos de igual valor¹.

1. **Trabajo de igual valor:** cuando mujeres y hombres llevan a cabo trabajos de contenido diferente, que requieren de capacidades o cualificaciones diferentes, que se desempeñan en condiciones diferentes, que requieren niveles de esfuerzo diferentes, implican responsabilidades diferentes y se llevan a cabo en lugares o empresas diferentes, o para personal empleador distinto, pero que en general son de igual valor, y por tanto deberían recibir una remuneración igual. Véase el *Glosario*.



Sin embargo, si esa diferencia en la retribución recibida no se explica o se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo (igual o equivalente), sino que únicamente puede explicarse en función del sexo de quien lo desempeña, entonces hablaríamos de **discriminación salarial** entre mujeres y hombres.

La brecha salarial de género se mide calculando la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres expresadas en porcentaje de la ganancia media de los hombres. A mayor porcentaje obtenido mayor brecha salarial.

Las dos unidades más habituales de medida para construir este indicador son la ganancia media por hora y la ganancia media anual. La ganancia hace referencia a la retribución media de mujeres y hombres, la cual está compuesta por salario más complementos. El concepto de “complementos” incluye las horas extraordinarias, las primas por productividad o rendimiento, el complemento por antigüedad, etc.

Sin embargo, siguiendo a Luis Zarapuz², el enfoque de análisis no es neutral y puede alterar la dimensión y la percepción del problema de la desigualdad. Por un lado, se suele comparar la ganancia femenina en relación a la masculina. Sin embargo, si lo que queremos conocer es el porcentaje que debería aumentar la ganancia femenina para converger con la masculina, entonces la comparación debe plantearse en términos de la ganancia del hombre en relación a la mujer. La brecha salarial es la misma, pero el punto de vista cambia su cuantía y la percepción al respecto.

No obstante, en este estudio se ha utilizado el enfoque de análisis tradicional comparando la ganancia femenina en relación a la

2. Ponencia I Jornadas Estatales “La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género”. Valladolid, 3 y 4 de diciembre de 2014.

masculina, para seguir la línea de estudios existentes dentro y fuera del Sindicato y que así los resultados sean comparables.

Por otro lado, no es lo mismo analizar el salario por hora que el salario anual. Normalmente, la brecha de remuneración entre mujeres y hombres por hora es inferior a la semanal, mensual y anual. Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que ellas siguen atendiendo más responsabilidades familiares y domésticas. Presentar la brecha salarial entre sexos sólo en términos de remuneración por hora, obviando la gran diferencia existente en la jornada laboral anual de hombres y mujeres, oculta e invisibiliza una parte muy importante de la desigualdad laboral que padecen las mujeres en España. La jornada parcial afecta masivamente a las mujeres y esto implica una remuneración en términos anuales muy inferior a la de los hombres³.

El menor salario de las mujeres se puede explicar a través de una serie de factores que condicionan su acceso al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, y que la perjudicarían a la hora de obtener la misma ganancia. Estos factores, que constituyen una discriminación salarial a priori o estructural son los siguientes:

Características personales:

EDAD: el salario aumenta con la edad del trabajador o trabajadora, no por el factor de la edad en sí mismo, sino por los otros factores asociados a una mayor edad (mayor antigüedad, experiencia...)

NIVEL EDUCATIVO: cuanto mayor es el nivel educativo del trabajador o trabajadora, mayor es su salario.

3. Bravo Sueskun, C y Zarapuz, L. (2009) "Una crítica al estudio: La brecha salarial". Revista Trabajadora nº 38, pp. 8-9.



● Características de la relación laboral:

EL TIPO DE CONTRATO: el salario medio en los contratos indefinidos es mayor que en los contratos temporales.

EL TIPO DE JORNADA LABORAL: la ganancia en la jornada a tiempo completo es superior a la ganancia en la jornada a tiempo parcial.

ANTIGÜEDAD: a mayor antigüedad del trabajador o trabajadora mayor es su salario.

OCUPACIÓN: Se remunera más y se valoran en mayor medida las “cualidades laborales masculinizadas” que las consideradas feminizadas.

● Características de la empresa y del sector:

SECTOR DE ACTIVIDAD: la presencia relativa de las mujeres es mayor en aquellos sectores económicos que cuentan con salarios más bajos.

TAMAÑO DE LA EMPRESA: los salarios son menores en las pequeñas empresas, en las que las mujeres concentran un porcentaje de sus asalariadas superior al de los hombres.

Otros factores que explicarían la brecha salarial de género son:

La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, no se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, sin actualizarse los criterios de valoración y los complementos salariales que se derivan.

Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, marcada por las relaciones de género (**segregación laboral**): incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, presencia de mujeres en algunos sectores y ocupaciones, menor presencia en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.

La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso que se repartiesen de forma equitativa las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, sino que siguieron siendo asignadas a las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres supuso una renuncia obligatoria a promociones salariales.

La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional está asociada a dicha dedicación plena, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.

Una trayectoria emergente entre las mujeres, a la que cada vez se suman más hombres, en la que se asocia la riqueza al tiempo para gozar del espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia voluntaria a las mayores retribuciones y mayores responsabilidades.

Si a pesar de descontar el efecto de todos los factores anteriores, o de algún otro no considerado (propiedad pública o privada, tipo de convenio, experiencia), la ganancia de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres, entonces habrá que aceptar que es el mero hecho de ser mujer el factor que explica en última instancia el diferencial salarial. Esto supondría que existe



también una discriminación salarial a posteriori.

Los factores a posteriori son los que determinan la discriminación salarial directa, es decir, se paga un salario menor por realizar un trabajo igual o de igual valor. Algunos de estos factores son:

- Sistemas desiguales de valoración de tareas equivalentes que realizan los hombres y las mujeres. Desvalorización de lo femenino o realizado por las mujeres.
- Sistemas de retribución arbitrarios, indefinidos, no negociados, individualizados (pluses, primas, complementos, beneficios sociales...).

Por tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución/eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre:

- La discriminación directa.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
- La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menores ingresos a lo largo de su vida, y esta brecha en la cotización se traduce en mayor brecha en la protección social: menores prestaciones por desempleo, pensiones y jubilaciones más bajas, lo cual arroja a las mujeres a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.

03. Normativa

03.1. Ámbito internacional

Tras la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la *Carta Magna* (1945) y la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948), los primeros instrumentos internacionales en los que se establece el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, era necesaria una declaración más específica sobre los derechos políticos y sociales de las mujeres, y en 1946 se constituyó la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* en la ONU.

Pero los instrumentos clave en el ámbito de la lucha contra la discriminación de las mujeres se aprobaron unos años más tarde y fueron la **Declaración de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer** (1967) y la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada el 18 de diciembre de 1979 y que entró en vigor el 3 de



septiembre de 1981. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones. En su artículo II se establece la obligación de todos los Estados de *“adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular... el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”*.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en 1951 el **Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración** (ratificado por España el 26 de diciembre de 1967), convirtiéndose en el primer instrumento internacional sobre esta cuestión. No es casualidad que el Convenio se aprobara tras la Segunda Guerra Mundial, debido al papel que las mujeres tuvieron al ocupar los puestos de producción durante la guerra en muchos países⁴. Establece que todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

4. Fuente: Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical. *Proyecto Accción Equal Pay*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid, 2015.

03.2. Ámbito europeo

El compromiso de la UE para eliminar la brecha salarial tiene su origen en el **Tratado de Roma** de 1957. Concretamente su artículo 119 “*Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo*” ha servido de base para la puesta en marcha de diferentes medidas europeas importantes a este respecto.

La **Directiva 75/117/CEE del Consejo**, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajadores masculinos y femeninos, retoca el concepto de igualdad del artículo 119 del Tratado de Roma, ampliándolo a trabajos de igual valor. Esta Directiva prohíbe cualquier discriminación por motivos de sexo en materia de remuneración. Abre la vía jurisdiccional a las personas que se han visto perjudicadas por no respetarse el principio de igualdad de retribución, y protege a quienes reclamen frente a la reacción de las y los empleadores. Asimismo, invita a los Estados Miembros a erradicar cualquier discriminación consagrada en las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, y a informar a las y los trabajadores de las medidas adoptadas en aplicación de la Directiva.

La **Carta Social Europea** (firmada en octubre de 1961 y ratificada por España el 6 de junio de 1980) se refiere, en su versión revisada de 1996, al derecho a la remuneración equitativa en su artículo 4.3, comprometiéndose las Partes a “*reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor*”.

El Tratado de Ámsterdam (1997) introduce nuevos avances en su artículo 141, ampliando el principio de igualdad de retribución.



La **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del consejo, relativa a la aplicación del principio de 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 establece las definiciones de discriminación directa e indirecta y exige a los países de la UE que establezcan organismos de igualdad para promover y apoyar la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 5 de julio de 2006, deroga la Directiva 75/117/CEE, teniendo por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. El objetivo de la misma es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.

El **Pacto Europeo por la Igualdad de Género** adoptado por las y los líderes de la UE en 2006 hizo de la lucha contra la brecha salarial de género una prioridad.

La **Comunicación de 2007 de la Comisión Europea**, orientada a actuar contra la diferencia salarial entre mujeres y hombres, examina las causas de la brecha salarial y propone acciones para abordar el problema: asegurar una mejor aplicación de la legislación vigente; luchar contra la diferencia salarial como parte integrante de las políticas de empleo de los países de la UE; promover la igualdad salarial entre las y los empleadores, especialmente a través de la responsabilidad social; y apoyar el intercambio de buenas prácticas en toda la UE y la participación de los agentes sociales.

La **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2010) también recoge en su artículo 23: *“La igualdad entre mujeres y*

hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Este compromiso legislativo de la UE se ha visto acompañado de la adopción de estrategias y la implementación de medidas concretas para reducir la brecha salarial, así como de acciones para mejorar y ampliar la recogida de datos para su medición a través de Eurostat. Entre las últimas iniciativas llevadas a cabo, cabe destacar la **Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008**, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres, en la que se incluyen acciones específicas para la prevención de la discriminación en los Estados Miembros; también la **Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012**, con recomendaciones de la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribuciones entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; o la adopción de conclusiones de las evaluaciones anuales de la aplicación de la **Plataforma de Acción Pekín** por parte del Consejo, como sucedió en 2010, referidas a combatir la desigualdad de remuneración entre mujeres y hombres.

A estas iniciativas se añaden, con un peso relativamente importante, la Comunicación de la Comisión, de 21 de septiembre de 2010, “**Estrategia Europea para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015**”, con diversas acciones impulsoras de la independencia en el ámbito económico y de la toma de decisiones, y de la igualdad de salario ante trabajo de igual valor en el ámbito laboral; la **Estrategia Europea 2020**, que para lograr su objetivo de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, asentado en la mejora de la competitividad, la innovación y la formación, precisa utilizar el potencial y el talento de las mujeres de manera

03. Normativa

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA



más extensa y eficaz. Dicho de otra manera, Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral, por lo que, entre otros aspectos, se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres. Y también la **Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia**, que alienta a los empleadores públicos y privados y a los interlocutores sociales a que adopten políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales, estableciendo medidas específicas para promover la transparencia salarial.

Además de todo esto, el 5 de marzo de 2011, la Comisión Europea celebró el primer **Día Europeo de la Igualdad Salarial**. El Día Europeo de la Igualdad Salarial es un evento anual destinado a sensibilizar al público acerca del hecho de que la brecha salarial entre mujeres y hombres todavía existe y que las mujeres deben trabajar más horas que los hombres para ganar lo mismo. Su fecha varía cada año, dependiendo de la brecha salarial media de la UE. El cambio de la fecha del Día Europeo de la Igualdad Salarial representa una ligera reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

03.3. Ámbito nacional

Este compromiso legislativo de la UE para combatir la desigualdad salarial, ha tenido su reflejo en la legislación española. La propia Constitución de 1978 recoge la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia de retribución en su art. 35 *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

Este mismo artículo insta a regular un Estatuto de los trabajadores, que recoge la igualdad de remuneración por razón de sexo en su artículo 28, incorporando toda la evolución de la normativa comunitaria citada anteriormente: *“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”* (Artículo 28 redactado por el artículo único de la Ley 33/2002, 5 de julio, de modificación del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Asimismo, el artículo 22.3 *“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”* (modificado por el art. 8 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Ref. BOE-A-2012-9110) y el artículo 24.2 *“Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de*



acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación” (modificado por la disposición adicional 11.4 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. Ref. BOE-A-2010-14301) también influyen en la igualdad de remuneración por razón de sexo al garantizar criterios comunes en los sistemas de clasificación y en los procesos de promoción profesional.

De forma más específica, el mayor impulso legislativo en materia de igualdad de retribución entre mujeres y hombres ha venido a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 45, establece: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Por último, desde el año 2011, se conmemora en España el 22 de febrero el **“Día de la Igualdad Salarial”**, al tomar como referencia una Resolución del Parlamento Europeo sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2008/2012(INI)). Es una jornada para reivindicar que, a pesar de que ha habido ciertos avances, mujeres y hombres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos de igual valor y, por tanto, hay que seguir trabajando para eliminar esta brecha salarial de género.

03.4. Ámbito regional

La única referencia sobre igualdad salarial que encontramos a nivel regional está en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, en el artículo 42.3: *“La Junta de Extremadura, en el seno de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, propondrá anualmente la planificación de campañas de inspección dirigidas a combatir la discriminación por razón de género, y especialmente la discriminación salarial, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”*.



04. Metodología

La principal fuente de datos utilizada ha sido la *Encuesta de Estructura Salarial* (en adelante EES), que es la que ofrece la información más completa sobre salarios en España. Se trata de una encuesta realizada cuatrienalmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE) conforme a una metodología armonizada para todos los países de la Unión Europea (de hecho es la que se utiliza oficialmente para el cálculo del “Gender Pay Gap” a nivel europeo). Hasta el momento existen cuatro olas disponibles: 1995, 2002, 2006 y 2010. Su cobertura ha ido creciendo con el transcurso del tiempo, en la medida en que la ola de 2002 se incluyeron por primera vez sectores de servicios no de mercado (educación, sanidad y otras actividades sociales); en la de 2006 los establecimientos con menos de 10 trabajadores/as y en la 2010 el sector de actividad correspondiente a Administración Pública y Defensa y Seguridad Social obligatoria. En el mismo sentido, también ha ido aumentando con el tiempo la información disponible sobre las características de los trabajadores y trabajadoras. Esta encuesta proporciona información muy detallada sobre los salarios y las características de los



trabajadores (sexo, edad, educación y nacionalidad); de sus puestos de trabajo (ocupación, antigüedad, tipo de contrato, tipo de jornada y realización de tareas de supervisión) y empresas (sector, tamaño, tipo de convenio colectivo y región).

La información salarial recogida por la EES, expresada en términos brutos, incluye los distintos componentes que conforman el salario y abarca distintas referencias temporales: *salario por hora* (incluye comisiones, pluses por trabajos nocturnos y en fines de semana, así como el pago de horas extraordinarias), *salario mensual* (incluye salario base, complementos salariales de carácter mensual y pagas extraordinarias recibidas en octubre) y *salario anual* (engloba salario total y complementos salariales anuales íntegros).

Adicionalmente, la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* se realiza, desde 2004, para complementar los resultados de la EES en los años en los que ésta no se realiza. Sin embargo, por Comunidad Autónoma no se recogen datos para todas las variables. Sólo proporciona información sobre salario bruto anual y salario bruto hora por edad, nacionalidad, sectores de actividad económica, tipo de contrato y ocupación.

En este trabajo se han utilizado los datos más actuales para Extremadura, que son los de 2013 de la Encuesta Anual de Estructura Salarial. Únicamente se han empleado datos de la EES de 2010 en dos variables de interés para el presente estudio que no aparecen en la Encuesta anual: ganancia media anual por nivel educativo y ganancia media anual por tipo de jornada.

La unidad de medida utilizada ha sido el salario bruto anual, ya que, como se ha explicado en el marco conceptual, es la que tiene en cuenta la diferente jornada laboral anual de hombres y mujeres, debido al peso que la jornada a tiempo parcial tiene en el empleo de las mujeres.

Es necesario mencionar la debilidad de algunos de los datos que proporciona la Encuesta Anual de Estructura Salarial para nuestra región, bien por la inexistencia de los mismos en algunas ocasiones o por la poca fiabilidad de éstos ya que el número de observaciones muestrales es estadísticamente no significativo y por tanto, sujeto a gran variabilidad.

La falta de datos también ha sido un problema a la hora de analizar la brecha de género en las pensiones, ya que los únicos datos desagregados por sexo disponibles para Extremadura son los de la Agencia Tributaria, en su estadística “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias”, que es una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan los empleadores y empleadoras mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo (Modelo I90). La estadística se realiza desde 1999 y ofrece datos sobre las personas asalariadas, desempleadas y pensionistas así como las retenciones e ingresos sobre los rendimientos del trabajo a través de tablas estadísticas en las que tanto las personas perceptoras como las percepciones satisfechas se clasifican atendiendo a diversos criterios, entre otros geográficos, actividad y dimensión de la empresa, sexo y edad del perceptor o perceptora.

Asimismo, el Anuario de Estadísticas laborales y asuntos sociales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social nos ofrece datos de pensiones no contributivas (PNC) de la región, aunque sólo desagrega por sexo el dato de beneficiarios y no el dato del importe medio de dichas pensiones no contributivas.

En este sentido, resulta necesario denunciar la falta de estadísticas públicas desagregadas por sexo en Extremadura, puesto que si no hay datos que permitan analizar la situación de las mujeres y los hombres de esta



región no se puede visibilizar una realidad que es la desigualdad de género y, por tanto, no se puede luchar contra ella poniendo en marcha medidas y políticas que corrijan esas situaciones de discriminación⁵.

05. La brecha salarial de género en Extremadura

05.1. Panorama laboral en Extremadura

Como los datos utilizados en este estudio son los de 2013 de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, que son los más actuales, también se han empleado datos de 2013 de la Encuesta de Población Activa para poder contextualizar el panorama laboral en Extremadura.

A pesar de que cada vez más mujeres extremeñas se incorporan a la actividad remunerada (la tasa de actividad ha pasado del 36,50% en 2002 al 48,73% en 2013⁶), todavía son muy notables las diferencias por género que se aprecian en el mercado laboral extremeño:



6.Fuente: EPA, datos 2002T4 y 2013T4.

- Menor tasa de actividad femenina, 48,73% frente al 61,9%.
- Menor tasa de ocupación femenina, 31,19% frente al 43,64%.
- Mayor tasa de desempleo de las mujeres, 36% frente al 29,5%, a pesar de su menor tasa de actividad.
- Mayor tasa de temporalidad, 33,7% frente al 32,8%, a pesar de que la crisis económica ha reducido las diferencias entre mujeres y hombres al precarizar la contratación.
- Mayor número de mujeres con contratos a tiempo parcial, 29,3% frente al 7,1% de varones.

Esta peor inserción laboral femenina en la región influye en su salario medio. Por tanto, la desigualdad laboral se traduce en desigualdad salarial.

	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	61,90	48,73
Tasa de ocupación	43,64	31,19
Tasa de paro	29,50	36,00
Tasa de temporalidad	32,80	33,70
Tasa de parcialidad	7,10	29,30

Tabla I. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Panorama laboral por sexos (tasas porcentuales)

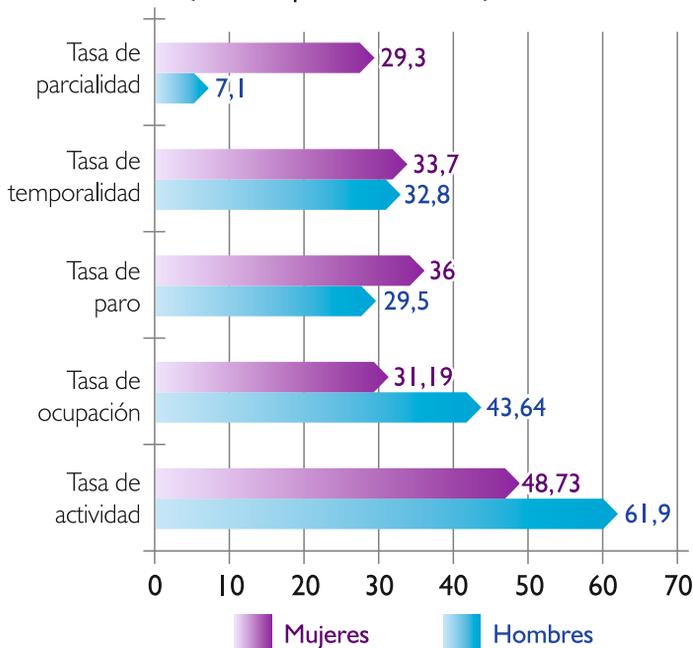


Gráfico I. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Además, no se pueden obviar los efectos de la crisis económica que vivimos desde hace varios años, ya que ha supuesto una pérdida de 69.400 empleos en nuestra región desde 2007 a 2013, de los cuales el 89% correspondió al sector privado. Si analizamos los datos por sexo, el 87,60% de los empleos perdidos correspondieron a varones y fueron empleos del sector privado, ya que el número de varones extremeños ocupados en el sector público aumentó de 2007 a 2013 en 2.400 personas. En el caso de las mujeres ocurre lo contrario, la mayoría de los empleos perdidos correspondieron al sector público, 10.000 empleos en total, ya que en el sector privado el número de mujeres ocupadas aumentó en este período en 1.400.



05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA

	Total						
	2013T4	2012T4	2011T4	2010T4	2009T4	2008T4	2007T4
Ambos sexos	342,4	340,7	357,5	381,5	383,9	398,3	411,8
Hombres	198,1	198,8	211,6	227,9	233,9	246,3	258,9
Mujeres	144,3	141,9	145,9	153,6	150,0	152,0	152,9
Empleo público							
Ambos sexos	91,3	92,3	92,7	101,6	106,7	100,1	98,9
Hombres	45,5	45,8	41,6	45,4	52,8	45,8	43,1
Mujeres	45,8	46,4	51,1	56,2	53,9	54,4	55,8
Empleo privado							
Ambos sexos	251,1	248,4	264,8	279,9	277,3	298,2	312,9
Hombres	152,6	152,9	170,0	182,5	181,2	200,5	215,8
Mujeres	98,5	95,4	94,8	97,4	96,1	97,7	97,1

Tabla 2. Fuente: EPA (INE).

05.2. Salarios en Extremadura

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, Extremadura es la región con los salarios más bajos de toda España. El salario bruto medio anual en 2013 se situó en 19.129,72€, mientras que la media nacional fue de 22.697,86€.

Si desagregamos los datos por sexo, el salario bruto medio anual de las mujeres extremeñas fue de 16.304,55€, mientras que la media femenina nacional ascendió a 19.514,58€. Y en el caso de los varones de la región, su salario bruto medio anual fue de 21.780,9€, frente a los 25.675,17€ que cobraron los varones de media en España.

Si comparamos los salarios de mujeres y hombres, en Extremadura la remuneración anual bruta de las trabajadoras fue el 74,86% de la de los hombres, por tanto la brecha salarial por género en Extremadura fue del 25,14%. Esto supone que las mujeres extremeñas tendrían que haber trabajado ese año 92 días más para alcanzar el salario de sus paisanos varones.

	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% mujeres/varones	Brecha
País Vasco	26.915,07	22.687,39	30.312,55	74,84	25,16
Madrid, Comunidad de	26.215,36	22.959,28	29.224,30	78,56	21,44
Cataluña	24.253,73	20.740,55	27.684,30	74,92	25,08
Navarra, Comunidad Foral de	23.836,93	19.364,43	27.848,15	69,54	30,46
Total Nacional	22.697,86	19.514,58	25.675,17	76,01	23,99
Aragón	22.054,85	18.701,61	25.128,91	74,42	25,58
Asturias, Principado de	21.994,99	18.455,34	25.500,04	72,37	27,63
Comunitat Valenciana	20.878,02	17.918,36	23.651,40	75,76	24,24
Andalucía	20.782,03	17.690,19	23.565,36	75,07	24,93
Balears, Illes	20.776,29	18.998,37	22.584,78	84,12	15,88
Castilla-La Mancha	20.630,07	17.481,02	23.316,59	74,97	25,03
Rioja, La	20.628,81	17.435,56	23.641,12	73,75	26,25
Murcia, Región de	20.449,83	16.957,29	23.428,23	72,38	27,62
Castilla y León	20.440,56	17.429,41	23.379,00	74,55	25,45
Cantabria	20.052,12	16.542,34	23.224,60	71,23	28,77
Galicia	19.824,66	17.258,21	22.522,55	76,63	23,37
Canarias	19.167,93	17.619,86	20.678,43	85,21	14,79
Extremadura	19.129,72	16.304,55	21.780,90	74,86	25,14

Tabla 3. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA

Esta cifra de brecha salarial en Extremadura (25,14%) supera la media nacional, que se situó en 23,99%. Mientras que los valores más altos de brecha salarial los ostentan la Comunidad Foral de Navarra (30,46%) y Cantabria (28,77%)

Brecha salarial por CC.AA.

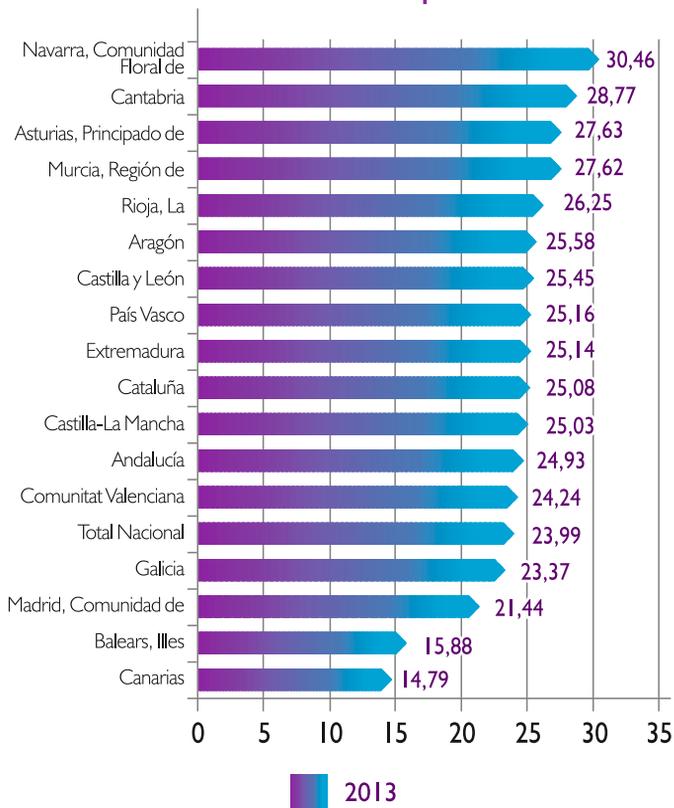


Gráfico 2. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Atendiendo a la distribución salarial, resulta interesante detenerse en los dos extremos del continuo, es decir, en el percentil 10 y en el percentil 90. El percentil 10 marca una cifra de salario por debajo de la cual se encuentra el 10% de los salarios más bajos de toda la muestra utilizada para el estudio. Por su parte, el percentil 90 marca otra cifra de salario por encima de la cual se encuentra el 10% de los salarios más altos registrados.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), la población asalariada en Extremadura en 2013T4 fue de 273.800 personas, de las cuales 121.700 eran mujeres y 152.100 varones, lo que supone el 44,45% y el 55,55% respectivamente. Si calculamos el 10% de estos valores obtenemos 12.170 mujeres y 15.210 hombres, respectivamente.

Población asalariada en Extremadura. 2013

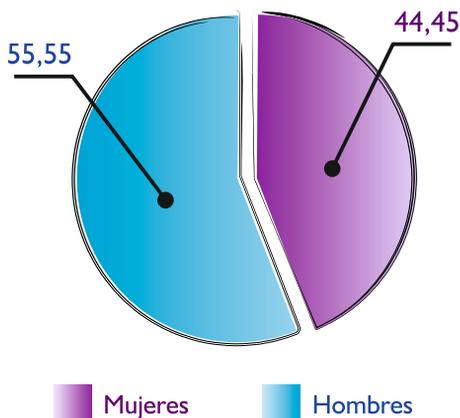


Gráfico 3. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)



Aplicado a nuestro objeto de estudio, encontramos que el 10% de las mujeres asalariadas extremeñas, es decir, 12.170 mujeres, cobraron en 2013 menos de 4.217,83€ brutos anuales. Esta cifra está muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para ese año, que fue de 9.034,20€ anuales, lo cual sitúa a miles de mujeres extremeñas por debajo del umbral de la pobreza, a pesar de tener trabajo, y las condena además a un riesgo de pobreza en la tercera edad ya que esos ingresos tan bajos se traducen en prestaciones y pensiones muy bajas también. Por su parte, el 10% de los varones asalariados de la región, 15.210, cobraron menos de 9.723,06€.

Si comparamos estos datos con las cifras nacionales, en ambos casos se sitúan por debajo, aunque resulta significativo destacar que los salarios de las extremeñas fueron 2.239,95€ más bajos que lo que cobraron las mujeres en el resto de España en este percentil 10. Esto supone una brecha salarial de género del 56,62% en Extremadura frente al 35,55% a nivel nacional.

Salarios percentil 10-2013



Gráfico 4. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

En el otro extremo del continuo, en el percentil 90, encontramos que en 2012 el 10% de las extremeñas asalariadas, 12.170 mujeres, cobraron más de 28.838,84€ brutos anuales. Sin embargo, esta cifra es inferior al salario del 10% de los varones en la región (15.210) que cobraron 37.415€ brutos anuales, y también a lo que cobraron las mujeres en España en ese nivel salarial, 36.068,77€. O dicho de otro modo, las mujeres extremeñas con mayores salarios ganaron unos 8.576€ menos al año que sus paisanos varones y unos 7.229,93€ menos que las mujeres con mayores retribuciones a nivel nacional. Esto pone de manifiesto que las mujeres extremeñas tienen más dificultades para acceder y mantenerse en los puestos mejor remunerados y que, por tanto, existe el llamado *techo de cristal* que impide a las mujeres llegar hasta los puestos de máxima responsabilidad.

Los datos anteriores nos arrojan una brecha salarial de género en Extremadura del 22,92%, que es superior a la brecha nacional, con un 20,76%.

Salarios percentil 90-2013



Gráfico 5. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

En definitiva, en 2013 Extremadura fue la Comunidad Autónoma con los salarios más bajos de toda España.

Si desagregamos los datos por sexo, son las mujeres extremeñas las que peores remuneraciones tuvieron, tanto a nivel medio como en los extremos de la distribución salarial. A nivel medio, el salario bruto anual de las mujeres en Extremadura fue de 16.304,55€, mientras que el de los varones ascendió a 21.780,9€.

En el tramo de la distribución salarial correspondiente a los salarios más bajos, 12.170 mujeres, cobraron en 2013 menos de 4.217,83€ brutos anuales, muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para ese año, que fue de 9.034,20€ anuales. Por su parte, el 10% de los varones asalariados de la región, que fueron 15.210, cobraron en cambio 9.723,06€ como máximo.

Y en el tramo de la distribución salarial correspondiente a los salarios más altos, de nuevo comprobamos que las mujeres extremeñas son las que menos cobraron en 2013 (28.838,84€ brutos anuales), tanto en comparación con los varones de la región (37.415€) como con el resto de las mujeres a nivel nacional (36.068,77€).

Por consiguiente, la brecha salarial por género en Extremadura fue del 25,14% en 2013, cifra que baja hasta el 22,92% en los niveles salariales más altos, pero que asciende hasta el 56,62% en los niveles salariales inferiores.



05.3. Evolución de los salarios en Extremadura

Si analizamos la evolución del salario medio bruto anual desde 2008 hasta 2013, tanto en Extremadura como a nivel nacional, comprobamos que ha experimentado un crecimiento positivo para ambos sexos, hasta 2011 en que comienzan a bajar, de manera más acusada en nuestra región.

Evolución de los salarios (Ambos sexos)

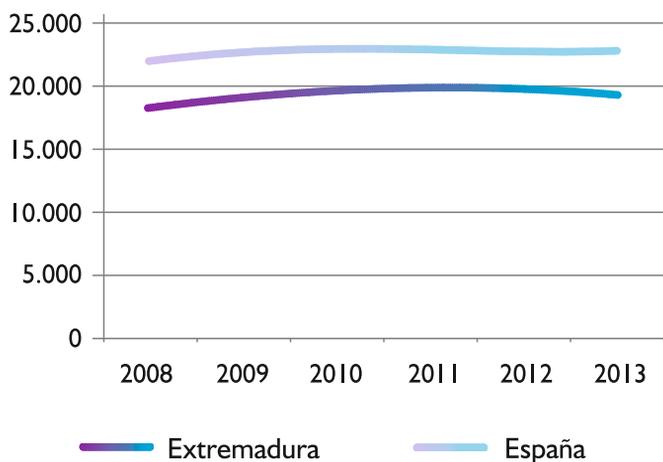


Gráfico 6. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Desagregando los datos por sexo, a nivel nacional se observa que el descenso en el salario medio bruto anual de los varones se ha producido en el último año únicamente, unos 7€, mientras que las mujeres españolas vieron reducidos sus ingresos entre 2011 y 2013 en 253€. En el caso de Extremadura, hay que destacar que el salario medio bruto anual de los varones ha seguido



05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA

aumentando a lo largo de estos años, mientras que las mujeres extremeñas han pasado de un salario de 18.060,8€ en 2011 a 16.304,55€ en 2013, lo que supone 1.756,25€ menos en dos años. Esto se traduce en un aumento significativo de la brecha salarial en la región, que pasó del 15,28% en 2011 al 25,14% en 2013, fruto de que los salarios masculinos no han dejado de aumentar en la región mientras que, como hemos dicho anteriormente, la pérdida de empleos de las mujeres durante estos años se ha producido fundamentalmente en el sector público donde prima la jornada a tiempo completo.

	Extremadura			España		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
2008	16.623,40	19.390,41	14,27	18.910,62	24.203,33	21,87
2009	17.549,86	20.207,93	13,15	19.502,02	25.001,05	22,00
2010	17.876,85	20.787,03	14,00	19.735,22	25.479,74	22,55
2011	18.060,80	21.318,32	15,28	19.767,59	25.667,89	22,99
2012	17.401,90	21.585,30	19,38	19.537,33	25.682,05	23,93
2013	16.304,55	21.780,90	25,14	19.514,58	25.675,17	23,99

Tabla 4. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Evolución de los salarios en Extremadura

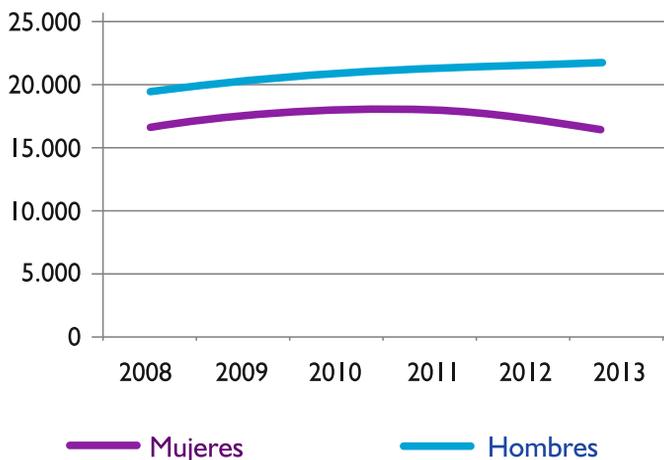


Gráfico 7. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Evolución de los salarios en España

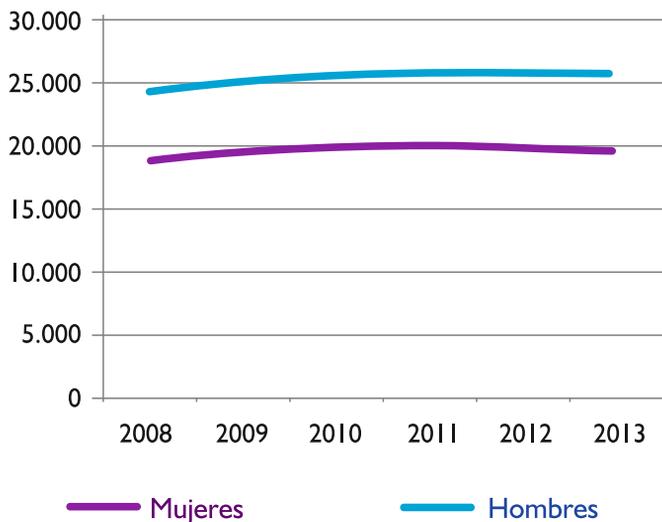


Gráfico 8. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Como podemos apreciar en los gráficos de arriba, hay diferencias en la trayectoria que siguieron los salarios de mujeres y de hombres en Extremadura y en el resto de España, pues si bien a nivel nacional la diferencia se mantuvo constante a lo largo de estos años, en nuestra región es significativa la separación que se produjo a partir de 2011, haciendo que la brecha salarial ascienda más de 10 puntos porcentuales en dos años, desde 15,28% hasta 25,14% en 2013.

Así lo muestra el gráfico siguiente con la evolución de la brecha salarial, en salario medio bruto anual, tanto en Extremadura como en España. A pesar de que la brecha ha aumentado desde 2011 en ambos casos, como ya hemos dicho el aumento experimentado en nuestra región fue mucho mayor.

Evolución de la brecha salarial en salario bruto anual

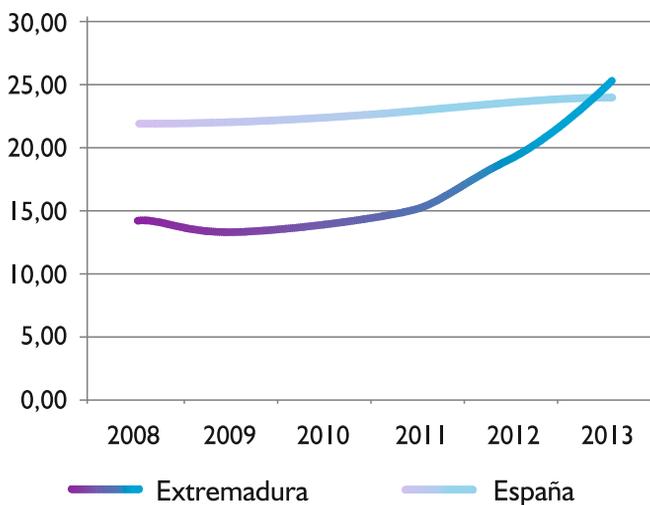


Gráfico 9. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Si observamos la evolución de los salarios correspondientes al percentil 10 en Extremadura, destaca que los salarios en 2013, tanto de hombres como mujeres, son los más bajos de los últimos seis años, así como la diferencia entre los salarios femeninos y masculinos, haciendo que la brecha salarial de género llegue hasta el 56,62%, la cifra más alta en este período.

Extremadura. Salarios percentil 10

	Mujeres	Hombres	%	Brecha
2008	6.480,19	10.863,10	59,65	40,35
2009	6.158,11	10.875,86	56,62	43,38
2010	5.396,52	11.257,85	47,94	52,06
2011	5.494,52	11.377,14	48,29	51,71
2012	6.224,51	10.651,68	58,44	41,56
2013	4.217,83	9.723,06	43,38	56,62

Tabla 5. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

En cuanto a la evolución de los salarios del percentil 90 en Extremadura, es significativo destacar que mientras que los salarios de los varones no han dejado de crecer en este período (a excepción del último año con una leve bajada), los salarios de las mujeres extremeñas han seguido una tendencia descendente desde 2010 hasta alcanzar la cifra más baja de estos últimos seis años, haciendo así que la brecha salarial de género alcance también su valor más elevado, con un 22,92%.



Extremadura percentil 90

	Mujeres	Hombres	%	Brecha
2008	29.234,87	32.517,56	89,90	10,10
2009	31.293,27	34.406,04	90,95	9,05
2010	33.626,99	35.497,76	94,73	5,27
2011	32.614,22	35.531,10	91,79	8,21
2012	31.600,66	37.974,39	83,22	16,78
2013	28.838,84	37.415,00	77,08	22,92

Tabla 6. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Comparando la brecha salarial existente en los percentiles 10 y 90 de Extremadura y España, tal y como aparece en el siguiente gráfico, observamos mayor fluctuación en las cifras de nuestra región. En el caso del percentil 10, que corresponde a los salarios más bajos, la brecha salarial a nivel nacional se mantuvo constante hasta 2010 en que empezó a disminuir, llegando al 35,55% en 2013. En cambio, en Extremadura, desde 2008 siguió una tendencia ascendente hasta superar el 50% de brecha salarial durante 2010 y 2011, luego cayó hasta el 41,56% en 2012, pero en 2013 volvió a subir hasta alcanzar el 56,62% que es la cifra más elevada de todo el período analizado.

En el caso del percentil 90, que corresponde obviamente a los salarios más altos, los valores de la brecha salarial extremeña se situaron por debajo de los datos nacionales durante todo el período, hasta el año 2013 en que los superaron. Mientras que la brecha salarial del país fue constante durante 2008, a partir de 2009 comenzó a ascender hasta alcanzar el 21,96%, aunque en 2013 disminuyó ligeramente hasta el 20,76%. En cambio, en nuestra

región, la tendencia fue descendente hasta 2010, con una brecha del 5,27%, pero a partir de ese momento ha ido creciendo paulatinamente hasta el 22,92% de 2012, superando así la cifra nacional.

Evolución de la brecha salarial

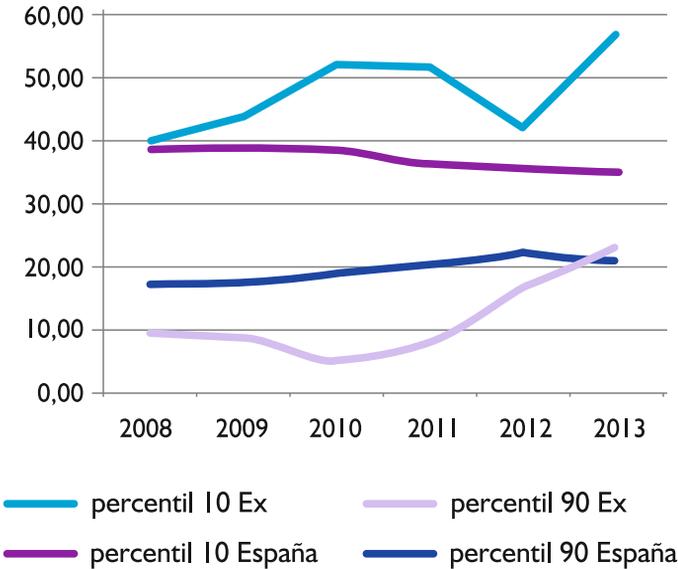


Gráfico 10. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

En definitiva, la evolución de la brecha salarial desde 2008 a 2013 ha seguido una tendencia ascendente tanto en Extremadura como a nivel nacional, pero con distinta intensidad. La subida en nuestra región ha sido mucho más pronunciada, pasando del 13,15% en 2009 al 25,14% en 2013.

Y si analizamos la evolución de los salarios más bajos (percentil 10) y más altos (percentil 90) en Extremadura, en 2013 se han alcanzado los valores de brecha salarial



más altos de los últimos seis años, con un 56,62% para el percentil 10 y un 22,92% para el percentil 90.

05.4. Brecha salarial según variables relacionadas con características individuales: edad y nivel educativo

Edad

En primer lugar, salta a la vista en el siguiente gráfico que en el primer tramo de jóvenes menores de 25 años no hay dato en Extremadura porque en la variable “mujeres” el número de observaciones muestrales es inferior a 100 y en la variable “varones” el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad. Esto mismo le ocurre a los datos de ambos sexos del tramo de 55 y más años.

A pesar de todo esto, observamos que el comportamiento de la brecha salarial es similar en Extremadura y en el resto de España, con una tendencia ascendente desde los 25 a los 54 años (donde los valores extremeños superan a los nacionales) y un descenso en la brecha del tramo de edad de 55 y más años (donde es el valor nacional el que supera al de nuestra región).

El valor máximo de brecha salarial de género se alcanzó en ambos casos en el tramo de los 45 a 54 años, con un 26,67% en el caso de España y un 28,73% en el caso de Extremadura.

Esta tendencia ascendente coincide con el supuesto de que a mayor edad, mayor salario (asociado a una mayor antigüedad, mayor experiencia...) y por tanto, mayor brecha salarial ya que son los hombres los que mayores remuneraciones alcanzan. No obstante,

habría que investigar más para determinar por qué en el último tramo se invierte esta tendencia.

Brecha salarial por edad en 2013

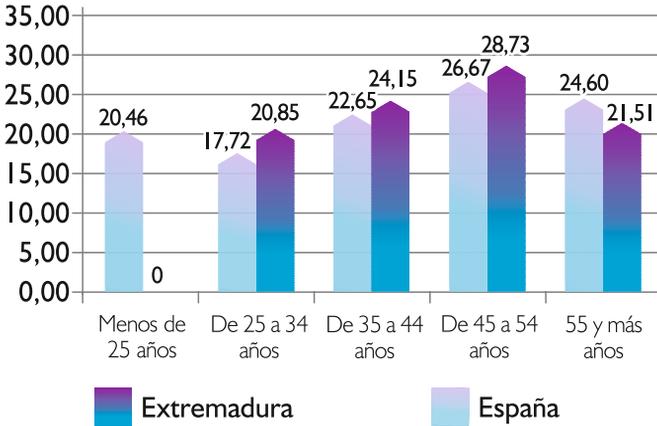


Gráfico 11. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Nivel educativo

Hemos querido tener en cuenta en este estudio la variable “Nivel de estudios” porque aporta datos significativos al análisis de la brecha salarial, pero la Encuesta Anual de Estructura Salarial para las Comunidades Autónomas no aporta este dato, por lo que hemos tenido que utilizar los datos relativos a 2010 de la Encuesta cuatrienal.

Pues bien, resulta llamativo que los valores más altos de brecha salarial fueron los correspondientes a Educación Primaria y Formación Profesional de grado superior en Extremadura, con el 37,14% y 36,59% respectivamente, mientras que el valor más alto a nivel nacional correspondió a la categoría Sin estudios, con un 35,14% de brecha. Como se observa en el gráfico, no



hay dato para la categoría Sin estudios en Extremadura, ya que el número de observaciones muestrales de salarios femeninos para esta categoría es inferior a 100.

Por el contrario, el valor más bajo lo obtuvo el nivel de diplomatura universitaria o equivalente, con un 12,68%, frente a 24,05% que tiene esa categoría a nivel nacional.

Brecha salarial por nivel de estudios en 2010

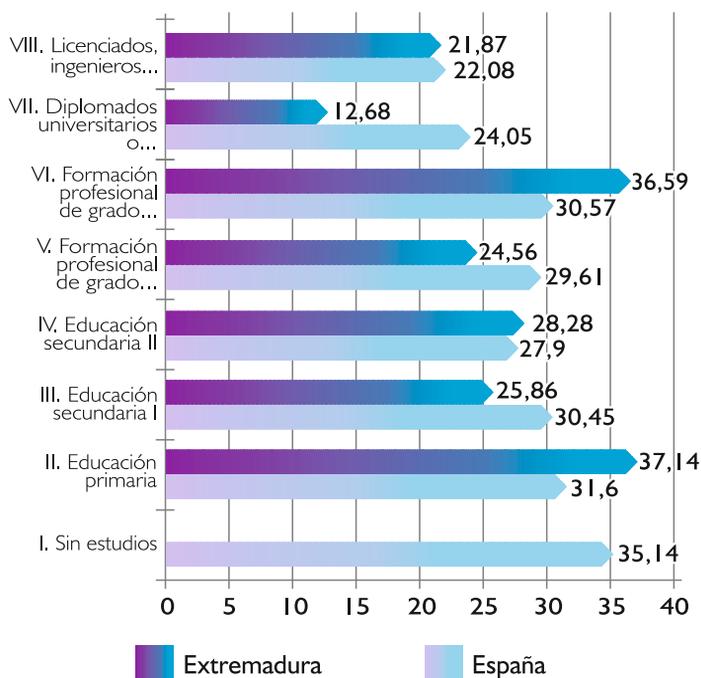


Gráfico 12. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

En definitiva, en cuanto a la brecha salarial según variables relacionadas con características individuales:

- ◉ **Por edad**, el comportamiento de la brecha salarial siguió una tendencia ascendente, tanto en Extremadura como en el resto del país, en los tramos de 25 a 54 años, que es donde alcanza sus valores máximos, para luego descender un poco en el tramo de 55 y más años.
- ◉ **Por nivel educativo**, los valores más altos de brecha salarial fueron los correspondientes a Educación Primaria y Formación Profesional de grado superior en Extremadura, con el 37,14% y 36,59% respectivamente. Por el contrario, el valor más bajo lo obtuvo el nivel de diplomatura universitaria o equivalente, con un 12,68%. Estos datos pertenecen a la Encuesta cuatrienal de estructura salarial correspondiente a 2010, ya que la Encuesta anual no proporciona datos al respecto para las comunidades autónomas.

05.5. Brecha salarial según variables relacionadas con características del empleo: sectores, ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada

Sectores

En primer lugar, es importante reseñar que no se disponen de datos sobre brecha salarial en el sector de la construcción en Extremadura porque el número de observaciones muestrales de salarios de mujeres es inferior a 100. Y además el dato de salarios femeninos en el sector industrial obedece a un número de observaciones muestrales comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Por otro lado, resulta llamativa la cifra de brecha salarial del sector de la construcción a nivel nacional. Este valor tan bajo puede deberse al llamado “efecto composición”, al que hace referencia Luis Zarapuz⁷, y que consiste en que mujeres y hombres no trabajan en las mismas ocupaciones dentro del sector de la construcción y las pocas mujeres que trabajan se ubican en ocupaciones con salario superior a la media sectorial. Por eso, a pesar de que en cada una de esas ocupaciones las mujeres ganan menos que los hombres, la ganancia media ponderada del sector muestra que las mujeres ganan incluso más que los hombres, cuando esa no es la realidad.

En los otros dos sectores, Industria y Servicios, tal y como se observa en el gráfico, la brecha salarial es mayor en Extremadura que en el resto de España, siendo el valor más alto el del sector Servicios en Extremadura, con un 26,66% frente al 23,47% a nivel nacional.

Brecha salarial por sectores en 2013

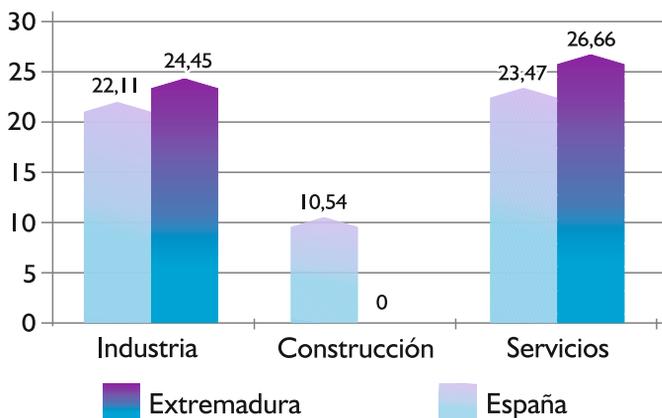


Gráfico 13. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Este dato es significativo si tenemos en cuenta que en Extremadura la mayoría de la población asalariada, el 91,6% de mujeres y el 62,98% de hombres, trabaja en el sector servicios, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico.

Asalariad@s por sector económico en Extremadura, 2013

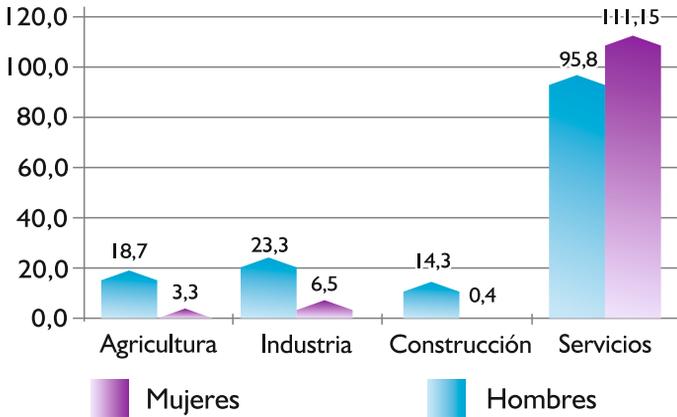


Gráfico I4. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Ocupación

Según apunta la Encuesta Anual de Estructura Salarial, ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Por ello, se han agregado de la siguiente manera:

Alta incluye los grandes grupos 1, 2 y 3:

1. Directores y gerentes
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos: profesionales de apoyo

Media incluye los grandes grupos 4, 5, 6 y 7:

4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).

Baja incluye los grandes grupos 8 y 9:

8. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores
9. Ocupaciones elementales

Pues bien, es en el nivel de *Baja ocupación* donde encontramos los valores más altos de brecha salarial, con un 36,36% a nivel nacional y un 30,56% en nuestra región.

En el nivel de *Ocupación media*, la brecha en Extremadura superó a la española con un 27,64%. Mientras que en el nivel de *Alta ocupación* la brecha salarial en Extremadura fue del 14,75%, por debajo de la cifra nacional que ascendió a 20,55%.

Brecha salarial por ocupación en 2013

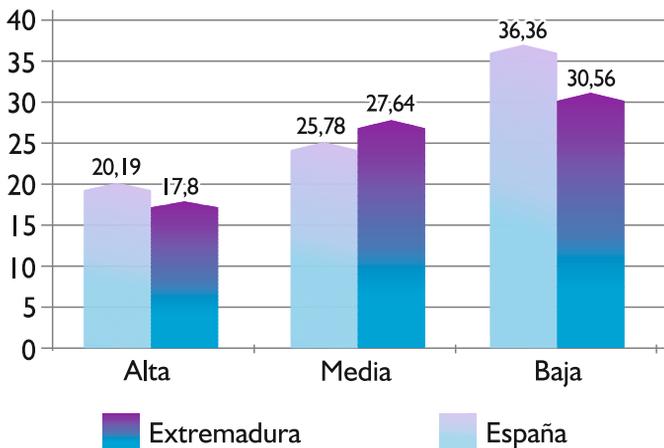


Gráfico 15. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Si atendemos a la distribución de personas ocupadas en Extremadura por sexo y ocupación en 2013, en primer lugar observamos que la mayoría de hombres y mujeres se concentraron en el nivel medio de ocupación, con un 46,41% y un 49,55% respectivamente.

Porcentaje de ocupación por sexo y ocupación, 2013

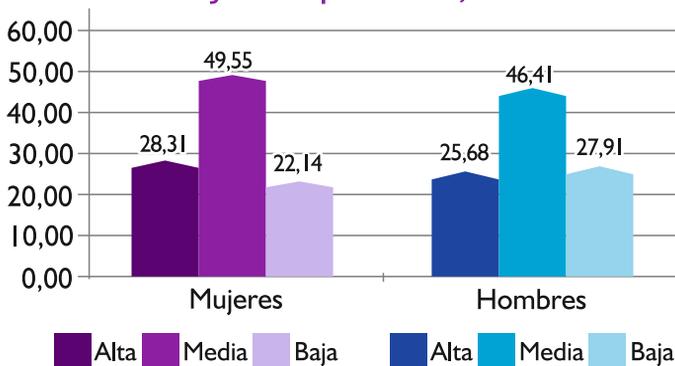


Gráfico 16. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA

Pero si tenemos en cuenta la distribución de personas ocupadas en la región según los grandes grupos de ocupación incluidos en estos tres niveles, vemos que el 86,7% de las mujeres extremeñas se concentraron en cuatro ocupaciones: servicios de restauración, personales, protección y vendedores (33,4%); ocupaciones elementales (20,7%); técnicos y profesionales científicos e intelectuales (19,8%); y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (12,8%).

En cambio, los varones extremeños se repartieron de forma más homogénea entre las distintas ocupaciones, aunque son mayoritarios en las siguientes: artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) (17,1%); servicios de restauración, personales, protección y vendedores (17,7%); ocupaciones elementales (16,8%).

	2013T4										
TOTAL	100,0	5,0	12,6	8,0	5,3	17,7	6,3	17,1	8,6	16,8	2,5
1 Directores y Gerentes	100,0	2,6	19,8	5,9	12,8	33,4	1,8	1,6	1,0	20,7	0,4
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales											
3 Técnicos; profesionales de apoyo											
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina											
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores											
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero											
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)											
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores											
9 Ocupaciones elementales											
0 Ocupaciones militares											

Tabla 7. Fuente EPA, 2013T4 (H=hombre ; M= mujer)

Si analizamos los datos de otra manera, comparando la distribución por sexos en cada una de las ocupaciones, entonces se evidencia la denominada *segregación ocupacional*, ya que observamos que hay ocupaciones en Extremadura completamente “*masculinizadas*”: artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) (el 93,65% son varones); operaciones de instalaciones y maquinaria, y montadores (el 91,85% son varones); ocupaciones militares (el 87,72% son varones); trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (el 82,12% son varones); directores y gerentes (el 72,99% son varones).

Sin embargo, también se pone de manifiesto que esta configuración de las ocupaciones en grandes grupos, a su vez, enmascara y oculta la *feminización* de ciertos sectores como es el caso del sector de la limpieza por ejemplo, ocupado mayoritariamente por mujeres.

	2013T4									
1 Directores y Gerentes	72,99	46,46	64,90	36,21	42,07	82,12	93,65	91,85	33,30	87,72
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	27,01	53,36	34,69	63,45	57,93	17,22	6,08	7,61	29,90	10,53
3 Técnicos; profesionales de apoyo										
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina										
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores										
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero										
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)										
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores										
9 Ocupaciones elementales										
0 Ocupaciones militares										

Tabla 8. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA

Por tanto, se abre aquí una posible línea de investigación futura donde se relacionen los valores de brecha salarial expuestos anteriormente con los datos de segregación ocupacional de la región.

Tipo de contrato

Atendiendo al tipo de contrato, en primer lugar hay que señalar que en Extremadura el salario medio de los contratos de duración determinada en 2012 fue el 62,72% del salario medio de los contratos de duración indefinida en el caso de las mujeres, y el 58,8% en el caso de los varones. Es decir, el salario medio entre los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido es más del doble que el de aquellos o aquellas que tienen contrato temporal.

	Duración indefinida	Duración determinada
Mujeres	18.241,84	11.441,31
Hombres	24.000,41	14.111,31

Tabla 9. Fuente EPA ,2013T4.

Por su parte, el valor más alto de brecha lo encontramos en los contratos de duración indefinida a nivel nacional, con un 25,66% frente al 23,99% que existe en Extremadura. Esto hace suponer que los hombres consolidan mejores condiciones laborales en su carrera profesional.

Mientras que en los contratos de duración determinada nuestra región ostenta un nivel de brecha superior al resto del país, con un 18,92% frente al 10,38% de España.

Brecha salarial por tipo de contrato, 2013

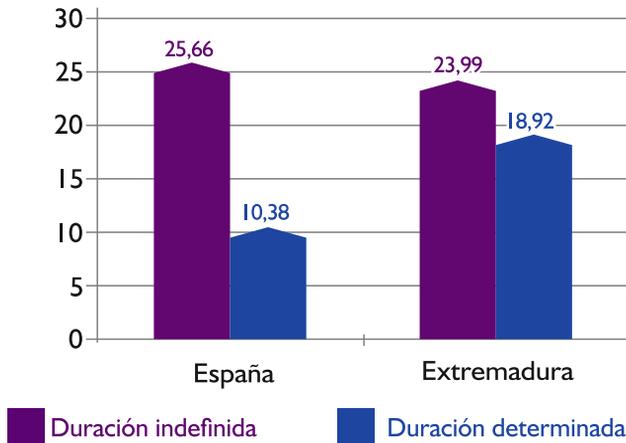


Gráfico 17. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Tipo de jornada

No podíamos dejar de incluir esta variable en el presente estudio, ya que es una de las más influyentes en la brecha salarial, tal y como hemos explicado al comienzo, pero de nuevo hemos tenido que recurrir a los datos de 2010 de la Encuesta cuatrienal, ya que la Encuesta anual no los ofrece para las Comunidades Autónomas.

De nuevo es necesario aclarar que los datos de salarios de varones que tienen jornada a tiempo parcial en Extremadura no son estadísticamente significativos porque el número de observaciones muestrales se encuentra entre 100 y 500 y por tanto la cifra es poco fiable.

Sin embargo, resulta llamativa la diferencia existente en nuestra región entre la brecha salarial en la jornada a tiempo completo (casi inexistente con un 0,15%) y la jornada a tiempo parcial (11,72%), sobre todo teniendo en cuenta que la participación de mujeres y hombres en este tipo de jornada es muy dispar, según los datos de la EPA para ese mismo año.



Brecha salarial por tipo de jornada en 2010

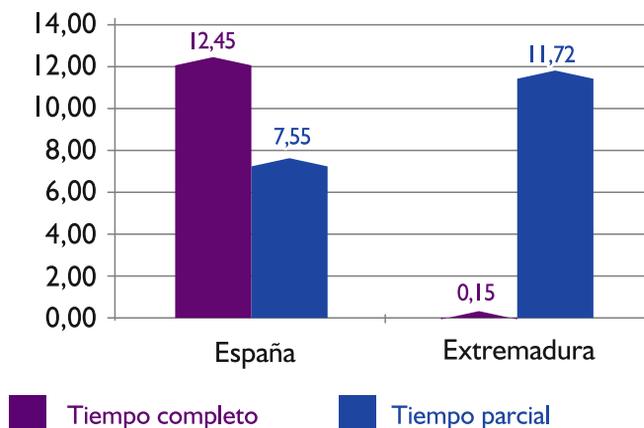


Gráfico 18. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

Tal y como aparece en el siguiente gráfico, del total de personas que trabajaron a tiempo parcial en nuestra región en 2010, el 82,55% fueron mujeres frente al 17,45% de varones. Esto en valores absolutos equivale a un total de 42.100 mujeres frente a 8.900 hombres.

Tasa de ocupación a tiempo parcial, 2010

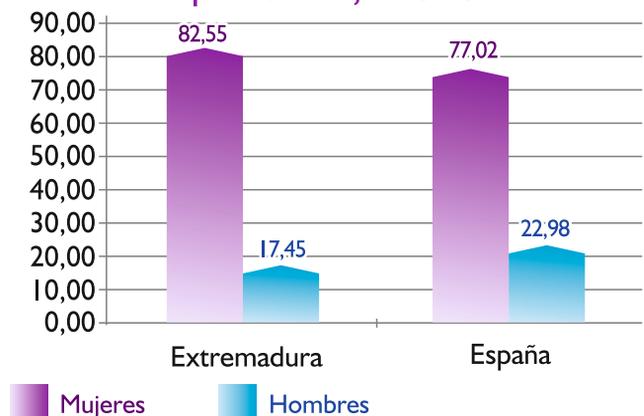


Gráfico 19. Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2013T4)

En definitiva, en cuanto a la brecha salarial según variables relacionadas con las características del empleo:

- ◉ **Por sectores**, en Industria y Servicios la brecha salarial es mayor en Extremadura que en el resto de España, siendo el valor más alto el del sector Servicios en Extremadura, con un 26,66% frente al 23,47% a nivel nacional.
- ◉ **Por ocupación**, es en el nivel de Baja ocupación donde encontramos los valores más altos de brecha salarial, con un 36,36% a nivel nacional y un 30,56% en nuestra región. Seguido por el nivel de Media ocupación, con un 27,64% de brecha en Extremadura, que es precisamente donde mayor número de personas ocupadas se concentraron, tanto hombres como mujeres.
- ◉ **Por tipo de contrato**, la brecha salarial en Extremadura fue del 23,99% para contratos de duración indefinida y 18,92% para los de duración determinada.
- ◉ **Por tipo de jornada**, de nuevo hay que recurrir a los datos de 2010 de la Encuesta cuatrienal de estructural salarial, y resulta llamativa la diferencia existente en nuestra región entre la brecha salarial en la jornada a tiempo completo (casi inexistente con un 0,15%) y la jornada a tiempo parcial (11,72%), sobre todo teniendo en cuenta que del total de personas que trabajaron a tiempo parcial en nuestra región en 2010, el 82,55% fueron mujeres frente al 17,45% de varones.

05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA



05.6. Brecha salarial en pensiones

La brecha salarial de género padecida a lo largo de la vida laboral, motivada por la percepción de un salario menor por el mismo trabajo, las modalidades de contrato, las jornadas a tiempo parcial, dificultades de promoción, presencia en sectores altamente feminizados... provoca además desigualdades en las prestaciones de jubilación.

Aunque mujeres y hombres tienen los mismos derechos en materia de pensiones, las mujeres no alcanzan el mismo nivel de protección que los varones, ya que en general perciben cuantías más reducidas⁸.

Los datos disponibles sobre pensiones en Extremadura, como ya hemos comentado en la Metodología, son muy escasos ya que las estadísticas de la Seguridad Social no desagregan los datos por sexo y CC.AA. Tan sólo disponemos de los datos que publica la Agencia Tributaria en su estadística sobre *“Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias”*, así como los datos que recoge el Anuario de estadísticas laborales y asuntos sociales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre prestaciones no contributivas.

Pues bien, según los datos de la Agencia Tributaria, en Extremadura en 2013 hubo 241.381 pensionistas de los cuales 132.260 eran varones (54,8%) y 109.121 eran mujeres (45,2%).

Comparando estos datos con la estadística del Padrón para ese año, los y las pensionistas supusieron el 21,86% del total de población, y por sexos, constituyeron el 24,13% de los varones de la región y el 19,63% de las mujeres.

8. Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2015). Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical. Versión digital disponible en: <http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o60131.pdf>

La pensión media anual fue de 10.987€, lo cual sitúa a la región a la cola del resto de Comunidades Autónomas.

Pensión media anual

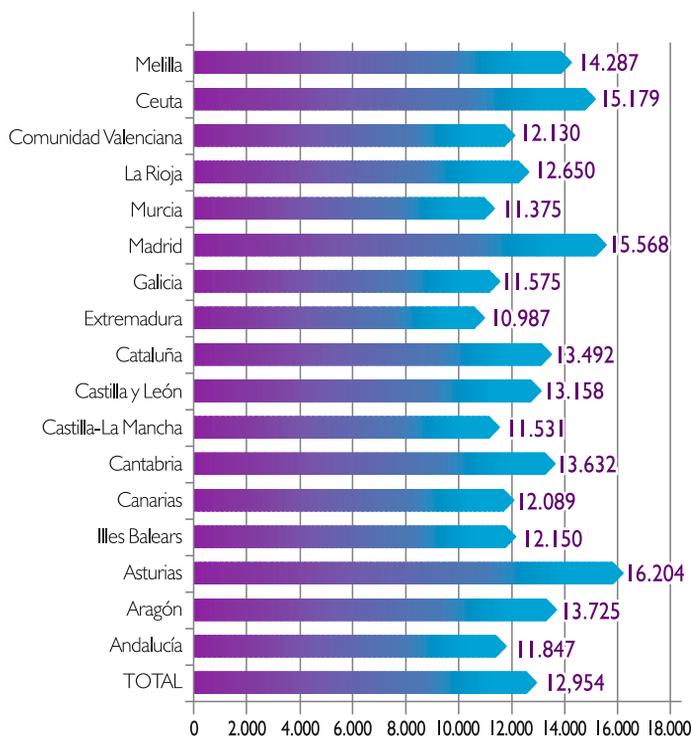


Gráfico 20. Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Tributaria, 2013.

Sin embargo, si desagregamos los datos por sexo, la pensión media anual de los varones se situó en 12.059 €, mientras que la de las mujeres fue de 9.688 €, lo cual equivale a una brecha del 19,66%.

Esta cifra es la más baja del panorama nacional debido precisamente a que Extremadura tiene las pensiones más bajas también de todo el país.



05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA

Brecha de género en pensiones

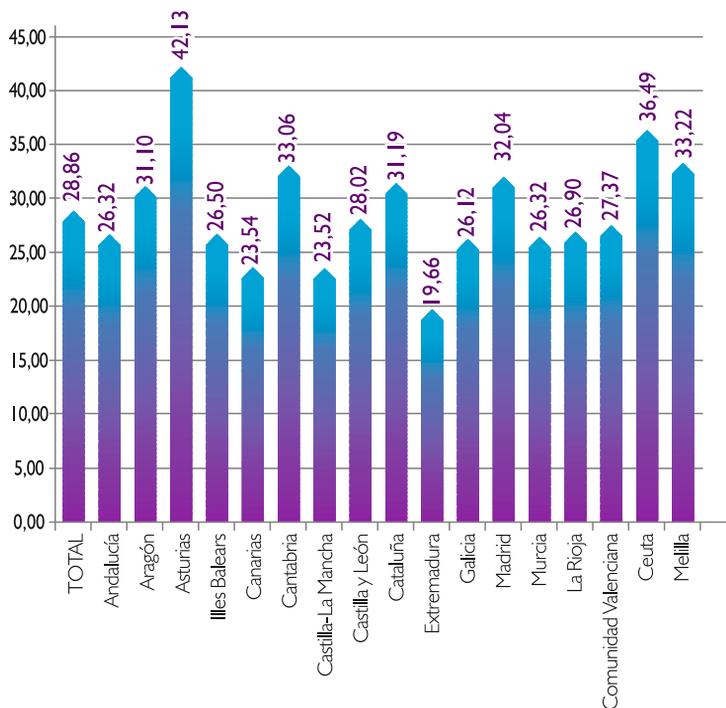


Gráfico 21. Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Tributaria, 2013.

Si analizamos los datos por tramos de pensión, se observa que la mayoría de los y las pensionistas se sitúa en el tramo de I a 1,5 PM⁹, en concreto el 49% del total de varones pensionistas, con una pensión media anual de 9.897€, y el 56% del total de mujeres pensionistas, con una pensión media anual de 9.126€.

A continuación, el mayor volumen de pensionistas se concentra en los tramos correspondientes a las pensiones más bajas, sumando un total de 31.325 extremeños (24% del total de varones pensionistas) y 31.638 extremeñas (29% del total de mujeres

pensionistas), con pensiones cuya cuantía está por debajo de las cifras anteriores y, por tanto, por debajo también del Salario Mínimo Interprofesional (9.034,20€ anuales), lo cual sitúa a un porcentaje importante de población extremeña por debajo del umbral de la pobreza.

Pensionistas en Extremadura por sexo y tramos de pensión

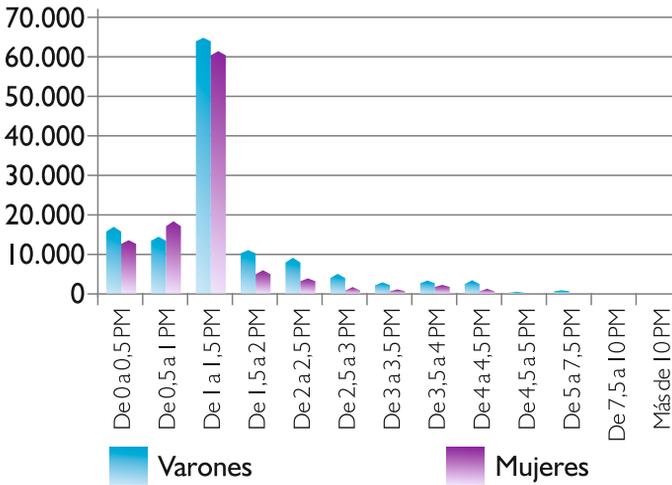


Gráfico 22. Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Tributaria, 2013.

Sin embargo, si atendemos a la cuantía media anual de las pensiones, la mayor diferencia entre hombres y mujeres la encontramos en el extremo opuesto del continuo, esto es, en el tramo de más de 10 PM que es el correspondiente a las pensiones más altas, con una brecha del 11%, ya que la pensión media de los varones fue de 159.027€ mientras que la de las mujeres en este nivel fue de 140.621€.



Pensión media anual en Extremadura por sexo y tramos de pensión

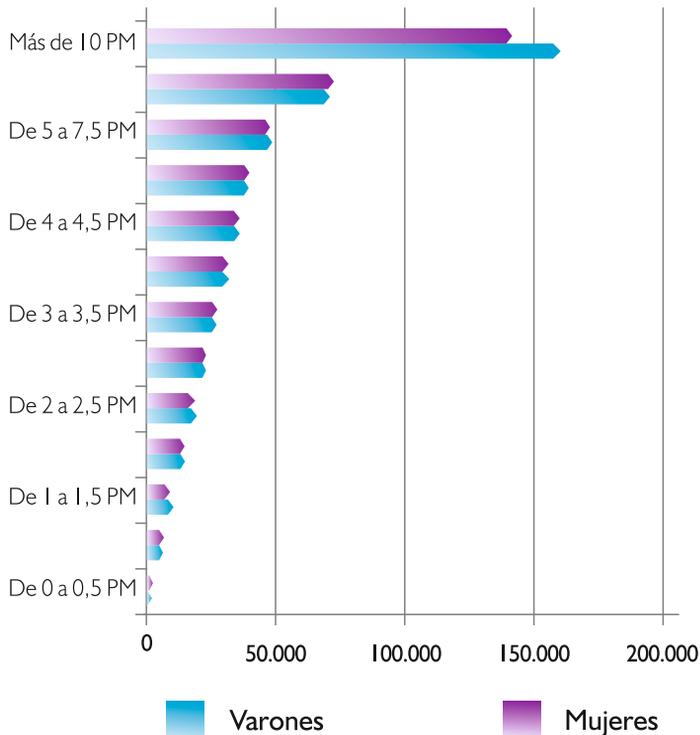


Gráfico 23. Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Tributaria, 2013.

En cambio, si analizamos los datos por edad, sí observamos mayores diferencias en las pensiones medias de hombres y mujeres a partir de los 56 años, coincidiendo con la etapa de jubilación. Estas diferencias nos arrojan una brecha de género del 18% en las etapas de 56 a 65 y mayor de 75 años, y del 20% en el tramo de 66 a 75 años, ya que mientras la pensión media masculina fue de 14.756€, la de las mujeres fue de 11.793€.

Pensión media anual en Extremadura por sexo y edad

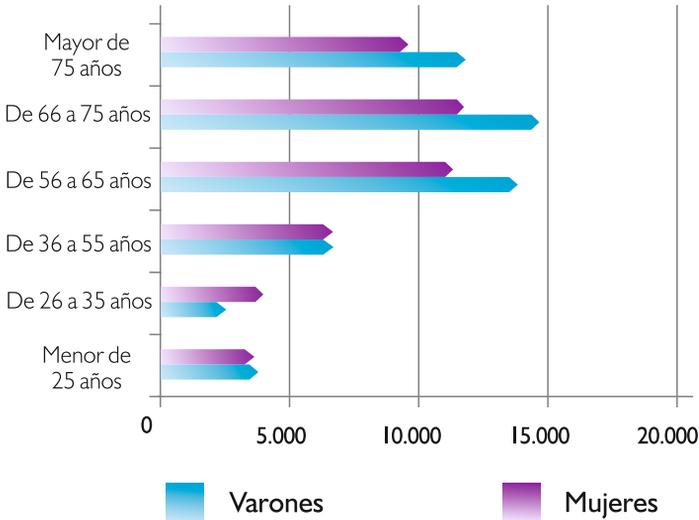


Gráfico 24. Elaboración propia a partir de datos de la Agencia Tributaria, 2013.

Por último, el Anuario de Estadísticas laborales y asuntos sociales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social nos ofrece datos de pensiones no contributivas (PNC) de la región, aunque sólo desagrega por sexo el dato de beneficiarios y no el dato del importe medio de dichas pensiones no contributivas.

Según estos datos, en Extremadura en 2013 hubo un total de 14.202 personas beneficiarias de PNC, de las cuales el 74% fueron mujeres. Atendiendo a la clase de PNC, en el gráfico se observa que la mayoría de dichas pensiones no contributivas fueron de jubilación y cuyas beneficiarias fueron mujeres. Exactamente, el 86,5% del total de perceptores de pensiones no contributivas de jubilación fueron mujeres.



Pensiones no contributivas en Extremadura por sexo. Media anual

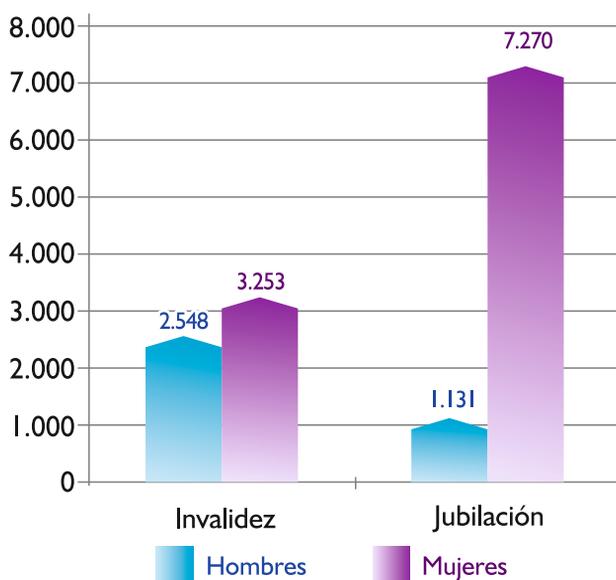


Gráfico 25. Elaboración propia a partir de datos del Anuario de Estadísticas laborales y asuntos sociales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013.

Sabiendo que las pensiones no contributivas son aquellas prestaciones económicas que se reconocen cuando no se ha cotizado el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones contributivas de jubilación, este dato pone de manifiesto las diferencias en las trayectorias laborales de mujeres y hombres y su repercusión en las pensiones futuras.

Asimismo, aunque no tengamos el dato para Extremadura del importe medio de las PNC, sabemos también que los mínimos de las pensiones no contributivas son sustancialmente menores que las pensiones contributivas de jubilación y viudedad¹⁰, por lo que tenemos a una parte importante de la población mayor extremeña

¹⁰.Pazos Morán, M. (2010). Pensiones e igualdad de género. *Transversales*, 19.

condenada a malvivir con una pensión no contributiva y da la casualidad que el 86,5% de esas personas son mujeres.

En definitiva, podemos concluir diciendo que:

- ◉ Extremadura tiene las pensiones con la cuantía media anual más baja de toda España.
- ◉ Si desagregamos los datos por sexo, la pensión media anual de los varones se situó en 12.059 €, mientras que la de las mujeres fue de 9.688€, por tanto la brecha de género fue del 19,66%.
- ◉ La mayoría de los y las pensionistas se sitúa en el tramo de 1 a 1,5 PM¹¹, en concreto el 49% del total de varones pensionistas, con una pensión media anual de 9.897€, y el 56% del total de mujeres pensionistas, con una pensión media anual de 9.126€.
- ◉ Si analizamos los datos por tramos de pensión, las diferencias más significativas se encuentran en el tramo de más de 10 PM que es el correspondiente a las pensiones más altas, con una brecha del 11%, ya que la pensión media de los varones fue de 159.027€ mientras que la de las mujeres en este nivel fue de 140.621€.
- ◉ Pero si analizamos los datos según la edad, la brecha de género asciende hasta el 18% en las etapas de 56 a 65 y mayor de 75 años, y al 20% en el tramo de 66 a 75 años, ya que mientras la pensión media masculina fue de 14.756€, la de las mujeres fue de 11.793€.
- ◉ Por último, el 86,5% de las personas beneficiarias de pensiones no contributivas en Extremadura son mujeres.

05. La brecha salarial de género en Extremadura

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA



06. Conclusiones

- Extremadura es la región con los salarios más bajos de toda España.
- Cada vez hay más “*trabajadoras pobres*” en nuestra región, cuyo salario está muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.
- La brecha salarial de género en Extremadura en 2013 fue del 25,14%, por lo que las mujeres extremeñas tendrían que haber trabajado ese año 92 días más para alcanzar el salario de sus paisanos varones.
- La evolución de la brecha salarial desde 2008 a 2013 ha seguido una tendencia ascendente en Extremadura, pasando del 13,15% en 2009 al 25,14% en 2013, fruto de que los salarios masculinos no han dejado de aumentar en la región, mientras que la pérdida de empleos de las mujeres durante estos años se ha producido fundamentalmente en el sector público donde prima la jornada a tiempo completo.



● La brecha salarial fue del 56,62% en los salarios más bajos (percentil 10) y del 22,92% en el tramo salarial más alto (percentil 90).

● El análisis de la brecha salarial en Extremadura, en función de distintas variables, nos arroja una primera conclusión y es la debilidad de los datos que proporciona la Encuesta anual de estructura salarial para nuestra región, bien por la inexistencia de los mismos en algunas ocasiones o por la poca fiabilidad de los datos ya que el número de observaciones muestrales es pequeño y por tanto, sujeto a gran variabilidad.

● A mayor edad, mayor brecha salarial. La brecha salarial en Extremadura siguió una tendencia ascendente, alcanzando su cota máxima en el grupo de 45 a 54 años con el 28,73%.

● La brecha salarial fue del 37,14% para aquellas trabajadoras y trabajadores con Educación Primaria como nivel educativo, y del 36,59% para los de Formación Profesional de grado superior. Estos datos pertenecen a la Encuesta cuatrienal de estructura salarial correspondiente a 2010, ya que la Encuesta anual no proporciona datos al respecto para las comunidades autónomas.

● En el sector servicios, que es donde se concentra la mayor parte de la población asalariada en Extremadura, la brecha salarial fue del 26,66%, por encima incluso de la media de brecha salarial en la región.

● Por ocupación, la brecha salarial más alta corresponde a los trabajos de Operador de instalaciones y maquinaria y montadores y a las Ocupaciones elementales, con un 30,56%.

● La brecha salarial en Extremadura fue del 23,99% para contratos de duración indefinida y 18,92% para los de duración determinada.

Resulta llamativa la diferencia existente en nuestra región entre la brecha salarial en la jornada a tiempo completo (casi inexistente con un 0,15%) y la jornada a tiempo parcial (11,72%), sobre todo teniendo en cuenta que del total de personas que trabajaron a tiempo parcial en nuestra región en 2010, el 82,55% fueron mujeres frente al 17,45% de varones.

La desigualdad en la trayectoria laboral de mujeres y hombres provoca una brecha de género también en la edad de jubilación, tanto en la diferencia entre la cuantía media de las pensiones de unas y otros, que en 2013 fue del 19,66%, como en el número de personas beneficiarias de las pensiones no contributivas, el 86,5% fueron mujeres.

06. Conclusiones

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EXTREMADURA



07. Propuestas sindicales

Para combatir esta situación de desigualdad, CCOO insiste en la necesidad de trabajar en las siguientes líneas:

- Implementar políticas activas de empleo con dimensión de género que garanticen el acceso un empleo de calidad.
- Comprometer la administración regional para la puesta en marcha de Planes especiales para combatir la brecha salarial de género negociados con los agentes sociales y económicos.
- Poner en marcha políticas de transparencia sobre la composición y las estructuras salariales.
- Hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.
- Promover la formación en igualdad de género para las personas que integran las mesas negociadoras de los convenios colectivos.
- Incluir, desde la negociación colectiva, cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de las mujeres para corregir las desigualdades en las empresas en cuanto a la promoción, la formación, los complementos salariales.



08. Glosario de términos

BRECHA SALARIAL

Diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres.

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Transgresión del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género y la configuración de los salarios y de los complementos.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

Tendencia de las condiciones de pobreza, precariedad y exclusión socioeconómica de incidir



sobre las mujeres, principalmente debido a la inestabilidad laboral, la falta de derechos a la Seguridad Social derivados del régimen de cotización, el paro y la asunción de responsabilidades familiares.

GÉNERO

Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres y mujeres. Los géneros son construcciones socioculturales que varían a través de la historia.

PENSIÓN CONTRIBUTIVA

Prestación económica y de duración indefinida, aunque no siempre, cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social (acreditar un período mínimo de cotización en determinados casos), siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos. Su cuantía se determina en función de las aportaciones efectuadas por la parte trabajadora y la empresarial, si se trata de trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena, durante el período considerado a efectos de la base reguladora de la pensión de que se trate. Dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, con las salvedades que, en cada caso y para cada modalidad, se indican en el respectivo régimen especial, se incluyen las pensiones siguientes:

- Por **jubilación**: jubilación ordinaria, jubilación anticipada por tener la condición de mutualista, jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista, jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo, jubilación anticipada por voluntad del trabajador, jubilación anticipada por reducción de la

edad mínima debido a la realización de actividades penosas, tóxicas e insalubres, jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad, jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación especial a los 64 años.

- Por **incapacidad permanente**: total, absoluta y gran invalidez.
- Por **fallecimiento**: viudedad, orfandad y en favor de familiares.

PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA

Prestación económica que se reconoce a aquellos ciudadanos y ciudadanas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. Dentro de esta modalidad, se encuentran las pensiones de invalidez y jubilación.

RETRIBUCIÓN O REMUNERACIÓN

Se entiende por retribución 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. Esto incluye primas, horas extras, méritos, rendimientos..., y también pensiones, indemnizaciones, subsidios, prestaciones sociales, etc. Por tanto, el concepto de remuneración es más amplio que el de salario.



SALARIO

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. No tienen la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador o trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, plusones de distancia y transporte, indemnizaciones correspondientes a traslados, indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos y dietas por alojamiento y manutención.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL DEL EMPLEO

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.

SEGREGACIÓN VERTICAL DEL EMPLEO

Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.

SEXO

Elementos que constituyen las diferencias entre machos y hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

SUELO PEGAJOSO

Concentración de mujeres en los niveles más bajos del mercado de trabajo, ya sea en los puestos de trabajo que exigen menores cualificaciones o en los que se ofrecen peores salarios o condiciones más vulnerables.

TECHO DE CRISTAL

Barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización a causa de los prejuicios sobre sus capacidades profesionales.

TRABAJO DE IGUAL VALOR

Aquéllos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.



09. Bibliografía

Alaez Aller, R. y Ullibarri Arce, M. (1999) Discriminación salarial por sexo en la Comunidad autónoma vasca: un análisis del sector privado y sus diferencias con *España*. *Ekonomiaz, Revista vasca de economía* 45, 284-303. Versión digital disponible en:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=265888>

Boletín Igualdad en la Empresa 7. Fondo social europeo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Versión digital disponible en:

[http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_\(BIE\)_n-7.pdf](http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/Boletin_Igualdad_en_la_Empresa_(BIE)_n-7.pdf)

Boletín Igualdad en la Empresa Temático 22 de febrero, Día de la Igualdad salarial (2015). Fondo social europeo. Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Versión digital disponible en:

http://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_Temático_22_febrero_Igualdad_Salarial_2015.pdf

Boletín informativo Cifras INE. Los salarios en España y en la UE. INE, 2014. Versión digital disponible en:



http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259943779532&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Bravo Sueskun, C. (2010) Ponencia Jornada Parlamentaria "Igual trabajo, igual salario". Sala Internacional del Congreso de los Diputados.

Bravo Sueskun, C. y Zarapuz Puertas, L. (2010). Una crítica al estudio "La brecha salarial". *Revista Trabajadora* 38, 8-9.

Cabeza Pereiro, J. (2012). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 25, 79-98. Versión digital disponible en:

http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6174/5822

Castro Hernández, T., Latas García, A. y Calvo Sotoca, R. (2014). Las mujeres en el mercado laboral extremeño. Balance 2012-2013. CCOO de Extremadura.

Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L.U. (2014). Investigación conducente a la elaboración de un Índice Sintético de discriminación salarial. Instituto de la Mujer. Versión digital disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/ISBRESARevisadojulio2014.pdf>

Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L.U. Medición de la brecha y la discriminación salarial en la Comunidad de Madrid. Informe de resultados. Comunidad de Madrid. Versión digital disponible en:

<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername=Content-Disposition&blobheadervalue=filename%3DMedicin%C3%B3n+de+la+brecha+y+la+discriminaci%C3%B3n+salarial+en+la+Comunidad+de+Madrid.+INFORME+DE+RESULTADOS.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352845369916&ssbinary=true>

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (2015). Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical. Versión digital disponible en:<http://www.ccoo.es/cms/g/public/o/0/o60131.pdf>

Departamento de Treball. Glosario mujeres y trabajo "A la feina iguals". Generalitat de Catalunya. Versión digital disponible en: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_28719849_2.pdf

Determinantes de la brecha salarial de género en España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Colección EME 2012. Versión digital disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/Empleo/Igualdad_salaria/I/Brecha_salarial_III.pdf

Díaz Fernández, M., Rodríguez Álvarez, A. M., Llorente Marrón, M. M., Pérez Villadóniga, M. J. y Prieto Rodríguez, J. (2015). Brecha salarial en Asturias. Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud y Universidad de Oviedo. Versión digital disponible en: http://igualdad.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=170953&object_type=document

Espeso, E. y Sandalinas, L. La discriminación salarial por razón de género. Orígenes y propuestas para su erradicación a través de la Negociación colectiva. Análisis en España, Castilla y León y Cataluña. Investigación realizada bajo la dirección de Natividad Mendoza en la segunda edición del Máster de Género y Políticas de Igualdad (2008 – 2010)

Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos. OIT, 2015. Versión digital disponible en: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

La acción sindical frente a la discriminación retributiva. Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y FOREM, 2001.



La brecha salarial: realidades y desafíos. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Colección EME 2009. Versión digital disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/IEmplo/igualdad_salaria/I/brecha_salarial_realidades_desafios.pdf

Latas, A., Gutiérrez, M. J., Blanco, B. y Barco, R. (2014). Rompiendo estereotipos en la inserción laboral. Guía de buenas prácticas. CCOO de Extremadura.

Martín Urriza, C. y Zarapuz Puertas, L. (2000). Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género. Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y FOREM.

Murillo Huertas, I. y Simón, H. (2013). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 208-(1/2014); 39-76. Versión digital disponible en: http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/hac_pub/208_Art2.pdf

Nota de prensa Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2012. INE, 2014. Versión digital disponible en: <http://www.ine.es/prensa/hp852.pdf>

Pazos Morán, M. (2010). Pensiones e igualdad de género. Transversales, 19. Versión digital disponible en: <http://www.trasversales.net/t19mp.pdf>

Pazos Morán, M. (2007). Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad. Instituto de Estudios Fiscales. Versión digital disponible en: http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/impacto_genero/2007_I_G_EstadisticaPublicaArticulo.pdf

Ponencia “Discriminación salarial de género: factores y análisis estadístico”, 2014.

Ponencias, debates y conclusiones de las Jornadas: “La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género”. Valladolid: diciem-

bre 2015. Versión digital disponible en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/1968520-La_accion_sindical_frente_a_la_brecha_salarial_impacto_y_repercusion_de_genero_.pdf

Recomendaciones para luchar frente a la brecha salarial de género en una organización (2015). Instituto de la Mujer. Versión digital disponible en: http://www.igualdadenaempresa.es/HerramientaBrecha/Recomendaciones_frente_a_Brecha_Salarial_Genero.pdf

Sarasola, M., Sarasola, S. y García, E. (2012). Brecha salarial: causas e indicadores. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Versión digital disponible en: <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-instituto-vasco-de-la-mujer.pdf>

Unión Europea (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Versión digital disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gederequality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

Zarapuz Puertas, L. (2008) Diferencias salariales de género. *Revista Trabajadora* 28, 24-25.





inex instituto de la mujer
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

CCOO
comisiones obreras
de extremadura