



Desde 1888,
tu Fuerza Sindical



Comisión Executiva UGT-Galicia
UGT é membro fundador da CES e da CSI

Nota de prensa

O 37,1% das asalariadas galegas teñen ingresos menores ou iguais ao SMI, fronte ao 26,2% dos homes

O salario medio anual das mulleres galegas é un 23% inferior ao dos homes

UGT-Galicia esixe ao Goberno a aprobación dunha Lei de igualdade salarial e unha actuación máis incisiva da Inspección de Traballo para detectar as vías polas que se penaliza ás mulleres

Santiago, 19 de febreiro de 2019.- Con motivo da celebración o vindeiro venres, día 22, do Día pola igualdade salarial, UGT-Galicia ven de publicar un informe no que se constata que a brecha salarial persiste e, incluso, incrementase porque se infravalora o traballo das mulleres. UGT-Galicia considera que chegou o momento de esixir unha lexislación específica que reforce as vías de eliminación de discriminación cara ás mulleres, xa prohibidas nos sucesivos Tratados da Unión Europea e na maioría das lexislacións europeas. A vía máis disuasoria para a eliminación das brechas salariais pasa por sancións exemplares de idéntica contía á que as empresas deixaron de pagar ás mulleres, ademais de reparar ás mulleres polas contías que deixaron de percibir.

As galegas, tras as canarias e cántabras, as que menor retribución por hora perciben

Así, o informe elaborado por UGT-Galicia, segundo a Enquisa anual de estrutura salarial do ano 2016 do INE, reflicte que as mulleres galegas, tras as canarias e as cántabras, son as que menor retribución por





hora perciben de todo o Estado e a esta é un 15,2% inferior á dos homes. 12,23 euros por hora, fronte aos 14,42 dos homes e os 13,6 euros de media a nivel estatal no caso feminino.

A Enquisa anual de estrutura salarial do 2016, último dato dispoñible, indica que as mulleres galegas no 2016 percibiron un salario medio anual inferior nun 23% ao dos homes, polo que, lonxe de reducirse, a brecha volve a incrementarse. Xa que no ano anterior era do 22% e no 2014 do 20,9%.

Isto derívase dun salario medio anual para as mulleres inferior ao dos homes en 5.479,74 euros. Se o salario medio dos homes foi de 23.774,21 euros, o das mulleres de 18.294,47 euros. Esta diferenza en termos absolutos é a máis ampla do período analizado (dende o ano 2004).

A brecha salarial supónlle ás mulleres galegas deixar de percibir case 2.700 millóns de euros

A brecha salarial supónlle ás mulleres galegas deixar de percibir un total de 2.694,4 millóns de euros no ano 2016. E isto deixando á marxe sen contabilizar o traballo non retribuído das mulleres que desempeñan no eido familiar. Así, os homes utilizan unha media de 9 horas por semana aos cuidados non remunerados e tarefas domésticas, fronte ás 22 horas semanais que invisten as mulleres.

Que sucede no resto das comunidades autónomas?. A brecha constátase en todas, aínda que hai diferenzas. As mulleres galegas teñen unha brecha superior a media estatal, onde é do 22,35%. Galicia é a sétima comunidade autónoma onde o salario anual medio das mulleres é máis baixo. De feito, a diferenza con algunhas comunidades é moi elevada, as mulleres galegas perciben un 22% menos de salario que as mulleres vascas.

Os complementos salariais inciden e moito na brecha por razón de xénero

Despois de moitos anos analizando as diferenzas salariais queda constatado que un factor que explica por si mesmo a brecha son a existencia ou non de complementos salariais. O peso dos complementos no salario bruto dos homes galegos é de 762,66 euros máis ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,8%. Actuando sobre estes complementos podería reducirse en boa medida a desigualdade nos salarios entre homes e mulleres e máis tendo en conta que moitas veces estes complementos non se basean en cuestións obxectivas nin cuantificables, polo que esconden tras de si discriminacións directas.

En canto ao tipo de contratación, resulta evidente que a indefinida garante salarios máis elevados, precisamente, á modalidade que acceden menos mulleres.

No 2016 houbo en Galicia 308.100 homes con contrato indefinido, cun salario un 24,1% superior ao feminino. Fronte a 288.600 mulleres. Pola contra, rexistráronse 97.900 homes con contrato de duración determinada, fronte a 105.600 mulleres, cunha brecha neste caso do 15,5%.





A parcialidade da contratación tamén é un factor que discrimina. A brecha salarial nos contratos a tempo completo é do 10,22%, mentres que nos contratos a tempo parcial é do 7,46%. Polo que, independentemente da variable que analicemos, as mulleres sempre perciben salarios inferiores aos dos homes.

No sector privado a brecha salarial é moi superior, do 26,8%, fronte ao 5,9% do sector público. Noutra orde de cousas, por tramos de idade, en todos as mulleres perciben salarios inferiores aos dos homes pero constátase que a maior idade maior brecha. Mentres as mulleres maiores de 35 anos sofren unha brecha do 20,4%, no tramos de idade de 45 a 54 anos esta é dos 23,8 puntos e xa entre as maiores de 55 anos sobre ata o 24,5 por cento. Quere dicir isto que o mercado laboral é máis igualitario entre os máis mozos?. Pois non, quere dicir que hai unha maior temporalidade neste tramo de idade e, como se comprobou anteriormente, a maior temporalidade menor é a brecha.

Para percibir 18.400 euros a un home bástalle con estudos primarios pero unha muller ten que ter polo menos unha diplomatura universitaria ou similar

A formación tampouco resolve as diferenzas. De feito, a igual formación as mulleres sempre perciben salarios inferiores aos dos homes. Unha muller para percibir unha cantidade superior aos 18.400 euros ten que ter, polo menos, unha diplomatura universitaria ou similar. Mentres que a un home lle é suficiente para percibir esta cantidade con estudos primarios.

A brecha salarial supera o 25% en todos os niveis formativos, salvo no caso de ter unha licenciatura, doutoramento ou similar, onde baixa ata o 18,9%, aínda que en termos absolutos a diferenza salarial elévase aos 6.553,11 euros ao ano. No caso dos estudos primarios a brecha dispárase ao 37,2%.

Por ramas de actividade tamén se constata que en todas existe brecha salarial. As que teñen brechas máis elevadas son agricultura, gandería, silvicultura e pesca, cun 30,4; entidades financeiras e aseguradoras, cun 29,6; e industria, cun 29,4.

Unha análise do SMI indica que o 37,1% das mulleres asalariadas galegas teñen ingresos menores ou iguais ao SMI, fronte ao 26,2% dos homes. 179.488 mulleres perciben cantidades iguais ou inferiores ao SMI, fonte a 141.632 homes.

Pero, en canto aos salarios máis elevados, destaca que 28.253 homes percibiron salarios cinco veces superiores ao SMI, fronte a 12.298 mulleres.

A suba do SMI a 900 euros beneficiará en maior medida ás mulleres

Polo tanto, UGT-Galicia considera que a suba do SMI a 900 euros mellorará, sen dúbida, a situación das mulleres en termos salariais.





As prestacións por desemprego e as pensións arrastran as brechas e desigualdades do mercado laboral

Existen dous indicadores que, no futuro, arrastran as brechas e desigualdades da situación laboral presente, as prestacións por desemprego e as pensións. E, en ambos casos, a muller sae de novo prexudicada.

No primeiro caso, as beneficiarias das prestacións por desemprego son menos e a contía que perciben é inferior á dos homes nun 12,5%. As escasas cotizacións, tanto en termos temporais como monetarios, conducen a estas situacións. Nesta análise non se pode esquecer ás 26.744 mulleres traballadoras do sistema especial de persoas empregadas do fogar da Seguridade Social, tan só hai 603 homes, que non teñen dereito á prestación por desemprego.

No caso das pensións, a brecha é do 36,3%. Se se ten en conta só a pensión de xubilación, mentres que no ano 2002 a diferenza entre a dun home e a dunha muller en Galicia era de 188,48 euros, no 2018 elévase a 401,60 euros, o que supón unha brecha do 37,2%. O único caso no que existe unha diferenza salarial a favor das mulleres é nas pensións de viuvez, cun importe medio dos 580,62 euros e tendo en conta que esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos das mulleres, non así nos homes.

A principal conclusión deste informe é que a discriminación laboral en Galicia por razón de xénero persiste e que a brecha salarial é o seu expoñente máis evidente. Un indicador deste último que, lonxe de mellorar empeora en relación aos últimos anos.

UGT-Galicia denuncia, ao respecto, que a lexislación actual, tanto a nivel europeo, nacional como autonómico é totalmente insuficiente para resolver esta lacra.

Hai que ter en conta que nos últimos anos non se adoptou ningunha medida nova en materia de igualdade nas retribucións e a segregación ocupacional e sectorial persiste e condena ás mulleres a ocupar os sectores de actividade con menor recoñecemento económico e nas categorías máis baixas.

Se ben é certo que a negociación colectiva é o instrumento a través do cal se establecen as condicións salariais da poboación traballadora, tamén é certo que nin os convenios colectivos nin os plans de igualdade pode evitar a asignación por parte dos empresarios dos chamados “complementos ad personam”.

UGT denuncia que en moitos casos a sociedade acepta que hai brecha salarial pero non discriminación salarial

UGT ven traballando dende hai moitos anos na tarefa pedagóxica de concienciación da sociedade e no eido da negociación colectiva na inclusión de cláusulas nos convenios e plans de igualdade. Pero o





Sindicato observa que para os gobernos e o empresariado eliminar as diferenzas retributivas por razón de xénero non é unha prioridade. De feito, unha parte importante da poboación acepta que hai brechas salariais pero non discriminacións salariais.

Lei de igualdade salarial e Inspección de Traballo cualificada para detectar as vías a través das cales se discrimina ás mulleres

Por todo isto, urxe xa que o Goberno aprobe unha Lei de igualdade salarial que inclúa a obrigatoriedade de introducir a igualdade salarial en todos os convenios e plans de igualdade.

Tamén resulta imprescindible unha Inspección de Traballo cualificada para detectar as múltiples vías a través das que se discrimina ás mulleres no emprego e se lles penaliza con salarios inferiores aos dos seus compañeiros.

NOTA: A VOCEIRA DESTE TEMA É A SECRETARIA DE IGUALDADE, XUVENTUDE E MOVEMENTOS SOCIAIS, MÓNICA RODRÍGUEZ. TELÉFONO: 628470657.

