

Co gallo do Día internacional da igualdade salarial, 22 de febreiro, UGT denuncia que a brecha salarial é do 19% en Galicia (case 5.000 euros menos ó ano) e que esta sobe ata o 30,4% no sector privado

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobran os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano supera os 2.500 millóns de euros

Un ano máis, co gallo da celebración este 22 de febreiro do Día internacional da igualdade salarial, dende UGT-Galicia denúnciase que a brecha salarial entre homes e mulleres persiste, é do 19% en Galicia, o que provoca que as traballadoras galegas perciban case 5.000 euros menos ó ano, segundo os datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do ano 2021 (o último dato que facilita o INE). Pero é que esta brecha sobe ata o 30,4% se se analiza só o sector privado e ó 34,2% no caso das mulleres que cobran pensións de xubilación.

A subida do SMI, aliada contra a brecha salarial

Non obstante, dentro destes malos datos, existe unha pequena mellora que é necesario poñer en valor. A brecha baixou 2,2 puntos en relación ao 2018, é dicir, pasou do 21,28 ao 19 de 2021 (a máis baixa dos últimos 16 anos), último dato dispoñible. UGT-Galicia considera que, de seguro, detrás disto están as subidas do SMI, que arrancaba ao comezo da lexislatura dos 735 euros ata os 1.134 actuais (965 no 2021). E, polo tanto, agárdase que en análises posteriores, xa que o actual é ata o ano 2021, porque son os últimos datos que ofrece o INE, continúe mellorando a situación salarial das mulleres traballadoras.

Porque, non se pode esquecer, que no 2022 (últimos datos dispoñibles da AEAT) o 40,2% das mulleres asalariadas teñen ingresos menores ou iguais ao SMI, fronte ao 27,4% dos homes.

Nos datos facilitados hoxe aínda non se poden deixar ver os resultados da reforma laboral porque, como se precisou en parágrafos precedentes, son os últimos que facilita o INE, da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do 2021.

Polo tanto, hai que concluír que nestes anos estanse logrando progresos pero a desigualdade é evidente que aínda persiste. As razóns detrás da brecha salarial son múltiples e complexas, esta está relacionada con factores máis aló da propia remuneración polo mesmo traballo, aínda que este é un dos fundamentais. Está relacionada coa representación da muller no mercado laboral, co modelo de contratación que soportan as mulleres, que sofren máis parcialidade involuntaria, cunhas carreiras profesionais menos estables por ter que asumir en moitas ocasións a conciliación ó cen por cento, por ter unha maior representación en sectores máis precarizados.... pero o que hai que ter claro é que todo isto conduce, tanto no presente laboral como no seu futuro de cara á xubilación ou posibles situacións de desemprego, en moitas ocasións, a situacións que rozan o risco de pobreza e a exclusión social.

As cifras e as estatísticas son claras e contundentes. A nivel comunitario, segundo os datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salario/hora, ponse de manifesto que as mulleres gañan unha media dun 12,7% menos que os homes. Segundo esta mesma fonte, Eurostat, en España a diferenza salarial

entre homes e mulleres é do 8,9%, do que se deduce que as mulleres españolas traballaron gratis 32,48 días no ano 2023, dende o 29 de novembro ata o 31 de decembro.

As mulleres galegas, as terceiras pola cola en retribución por hora traballada

Se se continúa coa análise da retribución por hora, a nivel do Estado, obsérvase que as mulleres galegas, con 13,99 euros hora, ocupan o terceiro posto pola cola, só sofren retribucións máis baixas as de Canarias (13,73) e as de Murcia (13,74). No outro extremo destacan comunidades como a do País Vasco, onde a remuneración da hora traballada para as mulleres é de 19,58 euros, ou Navarra, onde é de 17,44 euros.

En relación ós homes, a brecha en Galicia por hora é de 9,33 puntos, 13,99 euros, fronte a 15,43. Todo isto, segundo datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do ano 2021, publicada o 20 de xuño de 2023. Estes datos son moi significativos porque eliminan calquera distorsión, en relación ó modelo de contratación, que se podería utilizar como escusa para xustificar salarios máis baixos, porque aquí o que se valora é o pago por hora de traballo, independentemente se se está a falar dun contrato a tempo completo ou parcial.

Entre os sete grandes concellos, Vigo rexistra a maior brecha por hora traballada

O Instituto Galego de Estatística tamén achega datos moi interesantes en relación á brecha por hora traballada nos sete principais concellos de Galicia. A maior brecha rexístrase no de Vigo, dun 14,3%; A Coruña, do 12,8%; Ferrol, do 12,8%; en Santiago, do 11,3%; do 7,2% en Pontevedra; do 3,5% en Lugo; e do 2,2% no Concello de Ourense.

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobraban os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano supera os 2.500 millóns de euros en Galicia

Xa tendo en conta as retribucións medias anuais, a brecha salarial é en Galicia, segundo os datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do 2021, último dato dispoñible, do 19%. É dicir, as mulleres galegas cobran 4.889,82 euros menos ó ano que os homes. As mulleres galegas perciben un salario medio, o dato máis próximo, ó que percibían os homes nos anos 2007/2008, máis dunha década atrás, o que pon de manifesto a lenta revalorización do salario feminino.

Isto supón que as mulleres en Galicia deixaron de percibir no ano 2021, un total de 2.512,39 millóns de euros, sen ter en conta o que supoñería o traballo non retribuído que as mulleres desempeñan no eido familiar.

O salario medio das traballadoras galegas é un 9,8% inferior á media do Estado

No caso da fenda salarial calculada para o salario medio, en Galicia é superior á media estatal, do 19% e do 18,36% no resto do Estado. Esta Comunidade está no medio da táboa, ten por enriba, en canto a brecha máis elevada, a Andalucía, Asturias, Cantabria, Castela e León, Cataluña, Valencia, Murcia, Navarra e La Rioja. O resto están por debaixo, destacando Canarias cunha fenda do 10,34%. Non obstante, aínda que haxa diferenzas por comunidades autónomas, o que si é certo é que a brecha salarial, maior ou menor, dáse en todas.

O salario medio das mulleres galegas é de 20.904,37 euros ó ano, fronte ós 23.175,95 de media do Estado. É dicir, un 9,8% menos de salario para as traballadoras galegas. Pero é que esta diferenza pode alcanzar o 25,6% no caso de comunidades como a do País Vasco. Galicia é a sexta comunidade autónoma pola cola en retribución media anual ás mulleres, ten por abaixo a Castela e León, Valencia, Murcia, Andalucía e Extremadura.

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade e actuando sobre estes podería reducirse a brecha. Así, en Galicia a brecha nos pagos extraordinarios é do 27,9%. O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é de 701,66 euros máis ó das mulleres. Hai que ter en conta que moitas veces estes complementos non se basean en cuestións obxectivas nin cuantificables, polo que esconden en si mesmos un factor discriminatorio.

Por modalidade de contratación, no caso da indefinida a brecha é de 20,5 puntos e de 5 na contratación temporal.

O traballo a tempo parcial segue discriminando salarialmente ás mulleres

No caso da xornada a tempo completo a brecha é dun 11,4% e do 16,5 no caso do tempo parcial (Enquisa cuadrienal estrutura salarial 2018). Segundo a EPA, de 145.700 asalariados que hai en Galicia a tempo parcial, 112.700 son mulleres, é dicir, o 77,35%, máis dunha de cada cinco mulleres traballa a tempo parcial, o 22%. A retribución a tempo parcial no caso das mulleres é de 9.513,15 euros ao ano, fronte aos 23.772,12 a tempo completo. No caso dos homes, a retribución a tempo parcial sería de 11.397,24 euros, fronte a 26.818,79 a tempo completo. Isto ten dúas derivadas, as mulleres sofren máis o tempo parcial que os homes, o que implica menos ingresos, pero, aínda por enriba, aínda estando os dous a tempo parcial, seguen a cobrar menos as mulleres.

Que a corresponsabilidade segue a ser unha materia pendente, o que lastra ás mulleres no eido laboral, é unha evidencia. Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por coidado de menores, maiores ou dependentes, o 90,7% son mulleres, son elas as que renuncian á xornada completa cando se presentan necesidades no fogar.

Pero é que a parcialidade, na maior parte dos casos, venlle imposta ás mulleres por non poder atopar un emprego a tempo completo. De feito, o 73,3% das mulleres que traballan a tempo parcial o fan por este motivo, fronte ao 48,3% dos homes.

Onde se concentra a parcialidade entre as mulleres?, no comercio, actividades da información, financeiras, actividades sanitarias e de servizos sociais, hostalería e resto de servizos, concentrando o 81% da ocupación feminina a tempo parcial.

A brecha é máis incisiva no grupo de mulleres entre os 45 e 55 anos

A brecha salarial que se rexistra nas empresas públicas é moi inferior á do sector privado, dun 6,6%, fronte ó 30,4%.

Por idades, en todos os tramos dáse a brecha salarial, aínda que esta onde é máis elevada é no tramo de 45 a 55 anos. De 25 a 34 anos a brecha é do 19,15%; do 19,11% no tramo de 35 a 44 anos; do 20,10% no de 45 a 54; e do 16,61% dos 55 anos en diante.

Unha muller para percibir máis de 19.519 euros anuais precisa dunha diplomatura, mentres que un home xa percibe esta cantidade con estudos primarios

A igual nivel de estudos as mulleres sempre perciben menos salario (elaboración propia a partir dos datos da Enquisa cuadrienal da Estrutura salarial 2018), superando o 25% en todos os niveis analizados, salvo no caso da diplomatura universitaria ou similar onde a brecha é do 17,5%, aínda así, con 5.451,06 euros menos ó ano que perciben as mulleres con esta titulación fronte ós homes. A brecha dispárase ó 36,3% no caso

dos estudos primarios e tamén é bastante elevada no caso dos licenciados ou similares e doutores universitarios, do 28,6%. As estatísticas reflicten que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 19.519,97 euros, mentres que unha muller para chegar a ela ten que contar cunha diplomatura universitaria ou similar.

Por ramas de actividade, en todas dáse brecha salarial. Esta é máis acusada na de “servizos ás empresas” (26,3%), seguida de “comercio, reparacións e transporte” (26,2%), “entidades financeiras e aseguradoras” (25,6%), “outros servizos persoais e de ocio” (23,6%), “industria” (23,1%), “agricultura, gandería, silvicultura e pesca” (22,2%), “información e comunicacións” (21,6%), “industria extractiva, enerxía e auga” (17%), “servizos sociais” (16,8%) e “construción e actividades inmobiliarias” (10%). As menores diferenzas en “servizos sociais” e “construción e actividades inmobiliarias” dánse, no segundo caso, basicamente, porque o número de mulleres é escaso e as súas labores céntranse no eido técnico, comercial e de xestión, mellor retribuídas. No segundo caso, porque existe un gran peso do sector público.

A brecha nas pensións de xubilación supera os 34 puntos

Resulta evidente que as situacións de presente trasládanse ó futuro, ás pensións e prestacións por desemprego. Neste último caso a brecha é dun 8,5% pero hai que ter en conta que son moitas as mulleres que rematando a súa relación laboral non teñen dereito a prestacións debido ás súas precarias condicións que derivan en escasas cotizacións e as dificultades para acadar o mínimo solicitado para ser beneficiarias.

No 2002 a diferenza da contía das pensións de xubilación era de 188 euros e agora elévase ata os 469 euros

En canto ás pensións de xubilación, a brecha é do 34,2%. Un dato moi significativo é que, mentres no 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no 2023 esta elévase ós 469,41 euros. Esta cantidade vai subindo progresivamente ano tras ano. No 2022 foi de 434,22 euros.

Atendendo a todos os tipos de pensión, non só as de xubilación, a brecha é do 33,88%, cunha diferenza de 426,68 euros. Non obstante, adentrándonos na análise, obsérvanse dicotomías significativas. Mentres se mantén unha brecha a favor dos homes nas pensións de incapacidade permanente (15,18%) e de xubilación (34,22%), no caso das pensións de viuvez (48,38%), orfandade (0,41%) e pensións a favor dos familiares (5,06%) a brecha é favorable para as mulleres. Con todo e con iso, hai que precisar que no caso das pensións de viuvez, cun importe medio para as mulleres de 745,38 euros, fronte aos 502,33 dos homes, esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos para as mulleres, mentres que non é así no caso dos homes.

Reivindicacións de UGT en materia de igualdade salarial

- A nosa primeira reivindicación é esixir o cumprimento en todas as empresas españolas da normativa vixente en materia de igualdade retributiva recollida no Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 902/2020 aprobado fai catro anos froito do diálogo social.
- En maio do ano pasado aprobouse a Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023 pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento. Agora esiximos que se convoquen as mesas de diálogo social para traspoñer á nosa normativa nacional todas as novidades introducidas para alcanzar a

transparencia salarial en todas as empresas que permitirán avanzar cara á discriminación salarial cara ás mulleres.

- Esixir ao Goberno que analice en profundidade e realice as modificacións necesarias no contrato a tempo parcial e na súa utilización que está a provocar na actualidade unha discriminación salarial cara ás mulleres.
- É necesario dispoñer de estatísticas, tanto a nivel estatal como de comunidade autónoma, que analicen a ocupación e o nivel de estudos desagregados por sexo e idade para analizar con maior precisión que sucede coas mulleres novas que, a pesar dos seus niveis de formación académica, perciben salarios inferiores aos homes do seu mesma idade.
- Reivindicamos plans de actuación da Inspección de Traballo en materia de igualdade retributiva entre mulleres e homes, para que actúen de oficio naquelas situacións onde se infravalora o traballo das mulleres. Para iso, son necesarios criterios claros sobre rexistros retributivos, valoración de postos de traballo e auditorías retributivas.
- Incidimos na necesidade de que as administracións destinen fondos, como indica a Directiva de Transparencia Salarial, para a formación das persoas negociadoras de convenios colectivos e plans de igualdade, no seu artigo once: “Apoio aos empregadores cun persoal inferior a 250 traballadores. Os Estados membros prestarán apoio, en forma de asistencia técnica e formación, aos empregadores cun persoal inferior a 250 traballadores e aos representantes dos traballadores de que se trate, a fin de facilitarlles o cumprimento das obrigacións establecidas na presente Directiva”.