



As empresas teñen
que cumprir a Lei
A igualdade salarial
pecharía as brechas



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
BRECHA SALARIAL NA UNIÓN EUROPEA SEGUNDO EUROSTAT	3
GANANCIA POR HORA NORMAL TRABALLADA. ESPAÑA	5
BRECHA SALARIAL EN GALICIA	5
SALARIO MEDIO ANUAL GALICIA	6
SALARIO MEDIO ANUAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	8
COMPLEMENTOS SALARIAIS	9
TIPO DE CONTRATACIÓN	9
SECTOR PÚBLICO/PRIVADO	10
TRAMOS DE IDADE	11
SALARIOS SEGUNDO ESTUDOS	11
RAMAS DE ACTIVIDADE	12
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	13
PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO	14
PENSIÓNS	14
CONCLUSIÓNS	16
REIVINDICACIÓNS	17

INTRODUCCIÓN

Mediante o presente informe, presentamos a análise realizada desde UGT-Galicia, con motivo do día da Igualdade Salarial, o 22 de febreiro, tras analizar os datos oficiais desagregados por sexo publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE). No último ano publicouse a Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial (ECES), que nos permite analizar maior número de variables que a Enquisa Anual de Estrutura Salarial (EAES).

Este ano asistimos á implementación de varios cambios legislativos:

- O rexistro salarial e a auditoría salarial, son dous instrumentos que nos permitirán achegarnos á realidade de cada empresa. Ambos aprobadas por Real Decreto en marzo de 2019 entrarán en vigor o 14 abril de 2021, data na que entra en vigor o seu desenvolvemento regulamentario (Regulamento de Igualdade Retributiva) aprobado o 13 outubro de 2020 en Consello de Ministros, froito do Diálogo Social de goberno, organizacións sindicais e empresariais. Este Regulamento, contén o desenvolvemento regulamentario, de como levar a cabo as dúas ferramentas
- O 14 de xaneiro entrou en vigor o Regulamento de Plans de Igualdade, aprobado tamén o 13 de outubro en Consello de ministros e tamén froito do Diálogo Social tripartito.
- A partir de marzo de 2021 as empresas con máis de 100 traballadores e traballadoras estarán obrigadas a negociar un Plan de Igualdade, como se estableceu no Real Decreto de marzo de 2019.

Todos estes cambios legislativos impulsan a posta en marcha das dúas ferramentas (rexistro e auditorías salariais) que xunto coa revisión dos sistemas de valoración de postos de traballo, deberán ser integradas en todos os Convenios Colectivos, e supoñen un arduo traballo nos próximos meses para as negociadoras e negociadores sindicais.

O rexistro salarial introduciuse de maneira automática no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores en marzo de 2019. Desde outubro de 2020, data na que se aproba o Regulamento de Igualdade Retributiva, contamos con máis “obrigacións” para implementalos.

Por tanto, todos os Convenios Colectivos, deben ser revisados e adecuados á nova normativa. É unha obrigaón que deben cumprir todas as empresas independentemente do seu tamaño, tendo en conta o seguinte:

- Todas as empresas deben ter un rexistro retributivo de todo o seu persoal, incluído o persoal directivo e altos cargos
- Deberá incluír os valores medios dos salarios, os complementos salariais e as percepcións extrasalariais do persoal.
- Desagregados por sexos e analizando media e mediana, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, posto ou calquera outro sistema de clasificación que se aplique na empresa.

- Especificando de modo diferenciado cada percepción.
- Este rexistro realizarase con carácter anual.

Desde o Ministerio de Traballo e Economía Social e o Ministerio de Igualdade, quíxose contar cun modelo de rexistro salarial para facilitar a tarefa das empresas e da representación sindical que deberá dar a súa conformidade co rexistro. Nese proceso presentáronnos unha proposta de rexistro salarial á que as organizacións sindicais maioritarias UGT e CCOO e as organizacións empresariais CEOE e CEPYME, realizamos algunhas achegas. A esta proposta de rexistro, poderase acceder en breve desde as páxinas dos ministerios.

A representación legal das persoas traballadoras deberá ser consultada, cunha antelación de polo menos dez días, con carácter previo á elaboración do rexistro ou cando este sexa modificado.

Ademais, o acceso ao rexistro retributivo, ao que teñen dereito todos os traballadores e traballadoras dunha empresa, levará a cabo da seguinte maneira:

Nas empresas nas que non teñen representación sindical, cando a persoa traballadora solicite o acceso ao rexistro, será a empresa a que lle facilite as diferenzas porcentuais.

Nas empresas que contan con representación legal, as persoas que consultan teñen dereito ao contido íntegro do rexistro retributivo e o seu acceso facilitarase a través da representación legal.

Estes rexistros salariais, serán o punto de partida para as empresas obrigadas a elaborar un Plan de Igualdade, que deberán incluír unha auditoría retributiva.

Contido da auditoría retributiva:

- A realización do diagnóstico da situación retributiva require, a avaliación dos postos de traballo de acordo ao artigo 22.3 do Estatuto dos Traballadores (ET)
- A valoración dos postos de traballo debe referirse a cada unha das tarefas e funcións de cada posto de traballo da empresa. Pero tamén deben revisarse as medidas de conciliación e promoción na empresa que previamente pactamos nos Convenios Colectivos.
- A partir da auditoría retributiva, incluírase no Plan de Igualdade un Plan de actuación para a corrección das desigualdades retributivas.

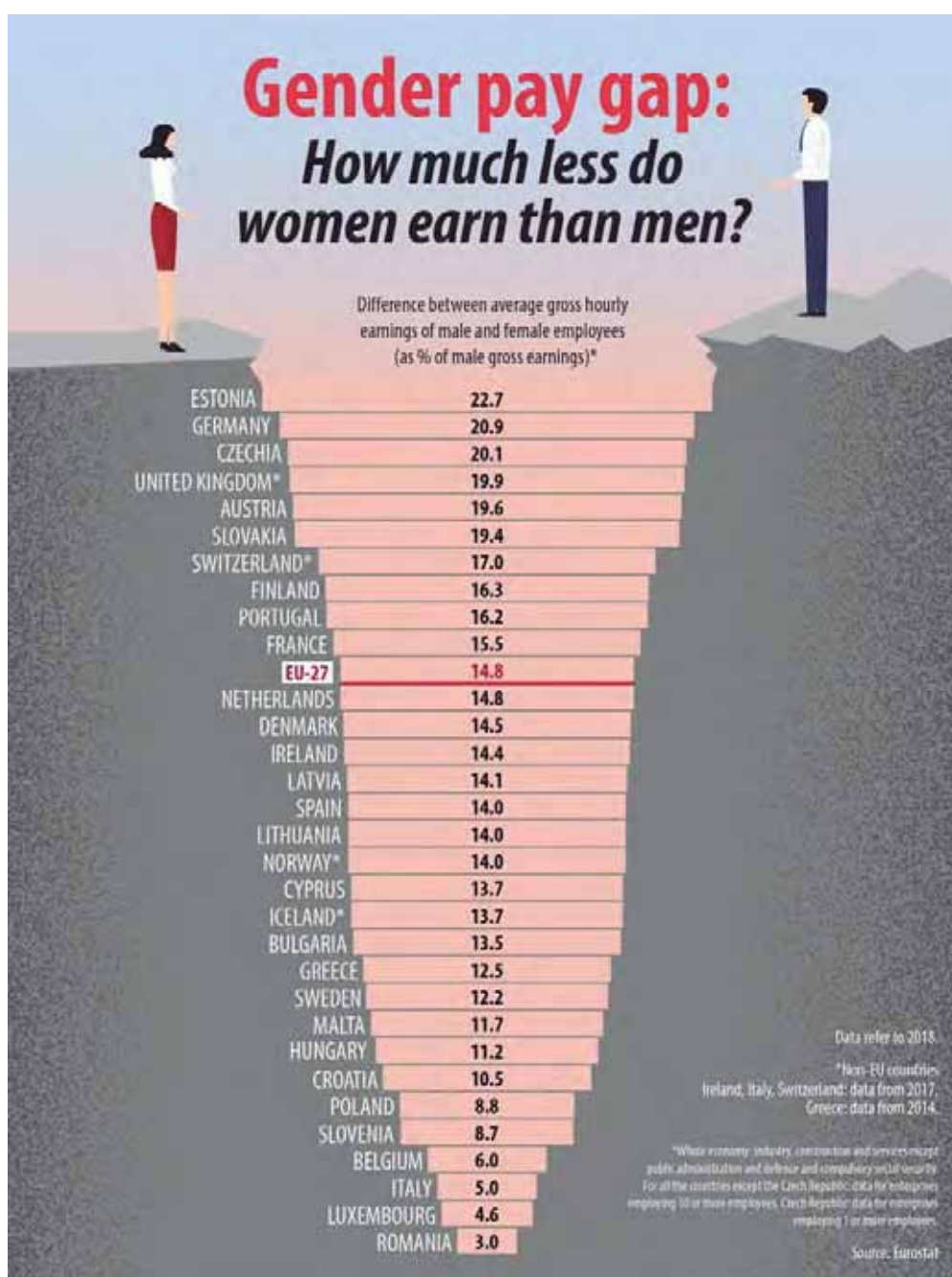
Todo o previsto no Regulamento, resultará de aplicación ao Persoal Laboral das Administracións Públicas.

Se se aplica o Regulamento de Igualdade Retributiva en todas as empresas españolas, estaría moi próxima a redución e eliminación das brechas salariais que están a manifestar a discriminación no emprego que sofren historicamente as mulleres.

BRECHA SALARIAL NA UNIÓN EUROPEA SEGUNDO EUROSTAT

A brecha salario/hora en España sitúase no 14.0%.

Segundo datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salarios hora, ponse de manifesto que as mulleres seguen gañando unha media do 14,8% menos que os homes na Unión Europea. En España a brecha é do 14%, polo que as traballadoras do noso país traballan gratis desde o 10 de novembro ata final de ano.



Segundo a Comisión Europea algúns factores que contribúen á existencia da brecha salarial entre xéneros son:

- Os postos de xestión e control están ocupados na súa inmensa maioría por homes. En todos os sectores os homes ascenden máis frecuentemente que as mulleres e, en consecuencia, reciben un mellor salario. A tendencia chega ata o máis alto, con menos dun 6 % de mulleres nos postos de direccións xerais.

- As mulleres encárganse de importantes tarefas non remuneradas, como as tarefas domésticas e o coidado dos nenos e nenas e familiares, con moita máis frecuencia que os homes. Os homes traballadores dedican unha media de nove horas semanais a actividades non remuneradas domésticas e de coidado doutras persoas, mentres que as mulleres traballadoras destinan ás devanditas actividades vinte e dúas horas á semana, é dicir, practicamente catro horas ao día. No mercado laboral isto implica que unha de cada tres mulleres reduce o número de horas remuneradas ata unha xornada parcial, mentres que só un de cada dez homes fai o mesmo.

- As mulleres adoitan pasar épocas afastadas do mercado laboral con maior frecuencia que os homes. Estas interrupcións na súa carreira non só afectan á súa retribución por hora, senón tamén aos seus ingresos futuros e pensións.

- A segregación no ensino e o mercado laboral; é dicir, en certos sectores e profesións as mulleres están sobrerrepresentadas, mentres que noutros son os homes quen o está. Nalgúns

países as profesións desempeñadas principalmente por mulleres, como o ensino ou as vendas, están asociadas a ingresos menores que as profesións exercidas principalmente por homes, mesmo cando se require o mesmo nivel de experiencia e educación.

- A discriminación salarial, aínda que ilegal, segue agrandando a brecha salarial entre xéneros.

“EU TRABALLO GRATIS”. Por todo isto, o 11 de novembro do 2020, UGT relanzou a campaña “Eu traballo gratis”, que desenvolve dende 2016, co fin de concienciar, en primeiro lugar, a todos os traballadores e traballadoras sobre esta discriminación por razón de sexo que ten unha repercusión severa nos salarios das mulleres e que vai acentuarse máis aló da súa vida laboral, durante a súa etapa de xubilación, provocando unha elevada porcentaxe de mulleres que tiveron un emprego ao longo de toda a súa vida e que están risco de situarse por baixo dos limiares de pobreza.

GANANCIA POR HORA NORMAL TRABALLADA. ESPAÑA

As mulleres galegas ocupan o sexto posto de menor retribución por hora percibida de todo o Estado, e a súa retribución é un 12,8% inferior á dos homes galegos.

	Ambos sexos	Mulleres	Homes	Brecha salarial
Total Nacional	15,54	14,36	16,52	13,08
Andalucía	14,48	13,29	15,45	13,98
Aragón	15,29	13,90	16,40	15,24
Asturias	15,64	13,69	17,32	20,96
Baleares	14,87	14,40	15,28	5,76
Canarias	12,94	12,36	13,43	7,97
Cantabria	14,42	13,17	15,51	15,09
Castela e León	14,33	13,17	15,26	13,70
Castela A Mancha	14,09	13,41	14,58	8,02
Cataluña	16,52	15,00	17,85	15,97
Comunidade Valenciana	14,38	13,23	15,25	13,25
Estremadura	13,21	13,03	13,35	2,40
Galicia	14,23	13,19	15,12	12,76
Madrid	17,13	15,82	18,23	13,22
Murcia	13,85	13,05	14,36	9,12
Navarra	17,38	15,83	18,59	14,85
País Vasco	18,87	17,57	19,95	11,93
Rioxa, A	14,62	13,39	15,76	15,04

Fonte: Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial Ano 2018. INE.

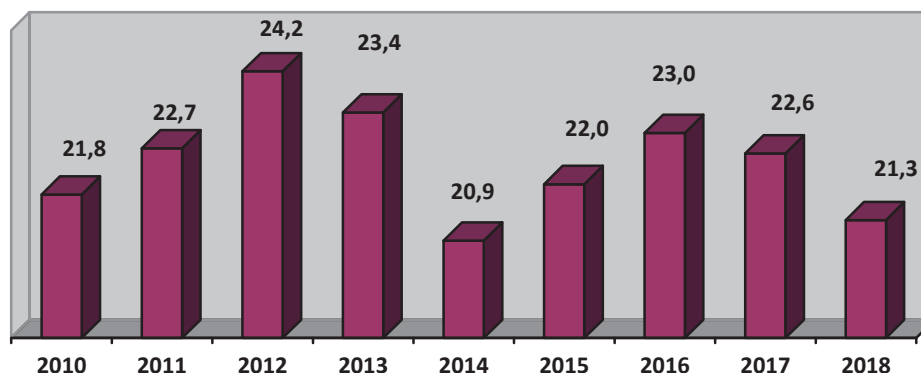
Para poder analizar a ganancia por hora normal traballada en España, é necesario recorrer á Enquisa Anual de Estrutura Salarial do INE, a do ano 2018, publicada en novembro de 2020. Como xa se indicou, dado que as mulleres teñen maior temporalidade na contratación e maior peso da contratación a tempo parcial, isto pode ser utilizado como escusa para xustificar unha ganancia media anual inferior, que coa ganancia por hora normal de traballo xa non se podería xustificar.

As mulleres galegas perciben un 8,14% menos de salario por hora normal traballada que a media de mulleres do conxunto do Estado, e un 12,8% menos que os homes galegos.

BRECHA SALARIAL EN GALICIA

No ano 2018, as mulleres galegas percibiron un salario medio anual inferior nun 21,3% ao dos homes, pero aínda estamos lonxe da melloría acadada no ano 2014 no que semellaba que se producía unha mellora substancial.

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL GALICIA



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010- 2018. INE.

A brecha salarial en Galicia sitúase no 21,3% de media anual. A brecha así calculada, ten en conta as retribucións medias anuais de mulleres e homes, o número de horas traballadas e a duración do contrato.

SALARIO MEDIO ANUAL GALICIA

A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia no ano 2018 foi de - 5.283,74€. As mulleres galegas perciben un salario medio similar (o dato máis próximo) ao que percibían os homes galegos no ano 2007.

	Mulleres	Homes	Dif M/H	%M/H
2004	12.713,83	17.260,69	-4.546,86	26,3
2005	13.342,46	17.974,15	-4.631,69	25,8
2006	14.243,82	19.021,50	-4.777,68	25,1
2007	15.007,78	19.511,30	-4.503,52	23,1
2008	16.646,42	21.105,60	-4.459,18	21,1
2009	17.342,32	21.829,80	-4.487,48	20,6
2010	17.691,11	22.626,21	- 4.935,1	21,8
2011	17.291,96	22.381,85	- 5.089,89	22,7
2012	16.727,15	22.059,69	- 5.332,54	24,2
2013	17.258,21	22.522,55	- 5.264,34	23,4
2014	17.797,03	22.505,05	- 4.708,02	20,9

2015	18.093,26	23.189,76	- 5.026,5	22,0
2016	18.294,47	23.774,21	- 5.479,74	23,0
2017	18.833,53	24.321,64	-5.488,11	22,6
2018	19.543,17	24.826,91	-5.283,74	21,3

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010- 2018. INE.

A diferenza salarial anual entre homes e mulleres no ano 2018, sitúase nos 5.283,74 euros. No último ano, os salarios dos homes incrementáronse de media en 505,27 euros, mentres que os das mulleres en 709,64 euros .

O salario medio das mulleres galegas sitúase no 2018 en niveis similares aos que tiñan os homes no ano 2007, máis de once anos de desigualdade, o que pon de manifesto as grandes diferenzas existentes, así como a lenta revalorización do salario feminino.

Se contabilizamos a brecha salarial en euros, constátase como as mulleres en Galicia deixaron de percibir 2.721,13 millóns de euros no ano 2018.

	Retribución media anual mulleres	Retribución media anual homes	Brecha en euros	Mulleres ocupadas	Total brecha en millóns de euros
2014	17.797,03	22.505,05	-4.708,02	473.700	2.230,2
2015	18.093,26	23.189,76	-5.096,50	479.000	2.441,2
2016	18.294,47	23.774,21	-5.479,74	491.700	2.694,4
2017	18.833,53	24.321,64	-5.488,11	501.400	2.751,74
2018	19.543,17	24.826,91	-5.283,74	515.000	2.721,13

Fonte: Elaboración propia a partir de Enquisa anual de estrutura salarial 2014-2018 e EPA

A brecha salarial traducida en euros, supón que as mulleres galegas deixaron de percibir 2.721 millóns de euros no ano 2018, e isto deixando á marxe o que supoñería o traballo non retribuído das mulleres que se desempeña dentro do ámbito familiar cuidando menores, persoas dependentes e realizando as tarefas do fogar, no que non entrarían só as mulleres ocupadas.

SALARIO MEDIO ANUAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

As mulleres galegas temos unha brecha salarial similar á do conxunto do Estado, e percibimos un 7% menos de salario anual que a media das mulleres do conxunto do Estado (somos a octava CCAA onde o salario anual medio das mulleres é máis baixo).

	Ambos sexos	Mulleres	Homes	Brecha salarial
Total Nacional	24.009,12	21.011,89	26.738,19	-21,4
Andalucía	21.805,92	18.672,11	24.712,69	-24,4
Aragón	23.531,83	20.074,25	26.640,59	-24,6
Asturias	23.914,61	19.744,94	27.912,91	-29,3
Baleares	22.800,87	21.085,74	24.437,58	-13,7
Canarias	20.763,48	19.051,01	22.333,63	-14,7
Cantabria	22.554,83	19.630,01	25.349,01	-22,6
Castela e León	22.034,53	19.056,53	24.714,04	-22,9
Castela - A Mancha	21.756,38	19.088,87	23.960,10	-20,3
Cataluña	25.552,84	22.289,90	28.640,23	-22,2
Comunidade Valenciana	22.121,05	19.235,72	24.537,07	-21,6
Estremadura	19.947,80	17.972,63	21.794,57	-17,5
Galicia	22.244,59	19.543,17	24.826,91	-21,3
Madrid	27.010,93	23.925,99	29.816,34	-19,8
Murcia	21.510,59	18.598,64	23.670,24	-21,4
Navarra	26.364,75	22.697,59	29.546,12	-23,2
País Vasco	28.470,94	24.757,18	31.970,30	-22,6
Rioxa, A	22.641,17	19.770,93	25.593,27	-22,7

Fonte: Enquisa Anual de estrutura salarial Ano 2018. INE.

Os ingresos medios das mulleres galegas (19.534,17 euros) foron 1.468,72 euros inferiores á media dos salarios medios das mulleres do conxunto de comunidades autónomas (-7%). As mulleres galegas perciben un 21,1% menos de salario que as mulleres vascas (consideradas estas por ter o maior salario).

A estrutura de emprego e ocupación non é homoxénea en todas as CCAA, o que explica a variación da fenda salarial dunhas comunidades e outras, pero en todas os salarios das mulleres son moito máis baixos que os dos homes.

COMPLEMENTOS SALARIAIS

Nos pagos extraordinarios a brecha elévase ao 27,9%.

	Mulleres	Homes	Diferenza	Brecha
Salario bruto	19.543,17	24.826,91	-5.283,74	-21,3
Pagos extraordinarios	1.813,48	2.515,14	-701,66	-27,9
Valoración en especie	35,27	68,21	-32,94	-48,3
Salario ordinario	17.694,42	22.243,56	-4.549,14	-20,5

Fonte: Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial Ano 2018. INE.

Un factor que explica por si mesmo a brecha salarial é a existencia ou non de complementos salariais e o seu peso sobre o total de salario bruto. O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é moi superior, (701,66 euros máis) ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,9%; actuando sobre estes poderíase reducir 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.

TIPO DE CONTRATACIÓN

A contratación indefinida garante uns salarios máis elevados (onde o número de mulleres é inferior) e reflicte unha brecha salarial superior.

Galicia . Ganancia media anual por persoa traballadora, sexo e tipo de contrato

	MULLERES	HOMES	DIF.M/H	BRECHA SALARIAL
Indefinido	20.792,71	26.802,99	-6.010,28	-22,42
Temporal	16.038,06	18.505,40	-2.467,34	-13,33

Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial Ano 2018 . INE.

A maior temporalidade diminúe a brecha salarial, sendo nos contratos de duración indefinida nos que se amosa un maior diferencial entre homes e mulleres. No ano 2018 en Galicia houbo 324.300 homes con contratos indefinidos (cuxo salario é superior nun 22,42% ao feminino) fronte a 309.100 mulleres; houbo 111.600 homes con contrato de duración determinada fronte a 117.400 mulleres (cunha brecha dun 13,33%).

Os salarios dos contratos temporais son moi inferiores aos de duración indefinida, onde as mulleres son maioría. Pola contra, na contratación indefinida, onde son máis homes que mulleres,

ademais de ter ganancias moi superiores, a diferenza salarial media elévase a 6.010,28€ (-2.467,34 euros nos temporais).

A brecha salarial nos contratos a tempo completo é do 11,4%, mentres que nos contratos a tempo parcial sitúase no 16,5%, polo que independentemente da variable que analicemos, as mulleres sempre perciben salarios inferiores ás dos homes.

De feito de todo o emprego a tempo parcial a gran maioría son mulleres

	Mulleres	Homes	Diferenza	% 2018
Xornada a tempo completo	23.772,12	26.818,79	-3.046,67	-11,4
Xornada a tempo parcial	9.513,15	11.397,24	-1.884,09	-16,5

Fonte: Enquisa Cuadrienal Estrutura Salarial (2018).

SECTOR PÚBLICO/PRIVADO

A brecha salarial nas empresas de control público sitúase no 6,6% fronte ao 30,4% nas empresas de control privado

	Mulleres	Homes	Diferenza	% 2018
Control da empresa público	29.698,98	31.810,55	-2.111,57	-6,6
Control da empresa privado	16.583,23	23.842,84	-7.259,61	-30,4

Fonte: Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial 2018. INE.

Tendo en conta a Enquisa cuadrienal de Estrutura Salarial 2018 do INE a brecha salarial en empresas de control público é do 6,6% fronte ao 30,4% nas empresas de control privado. Hai que ter en conta os continuados recortes salariais aplicados polo goberno ao persoal ao servizo das administracións públicas, que contan cun total de 149.157 persoas, 59% son mulleres (87.791). (Fonte: Boletín de personal al servizo de las admores. públicas de JULIO de 2020 último dispoñible do Registro Central de personal).

TRAMOS DE IDADE

En todos os tramos de idade as mulleres perciben salarios inferiores aos dos homes. O tramo de 45 a 54 anos é onde persiste unha maior brecha salarial, cun 25,1%

	Mulleres	Homes	Brecha M/H 2018
Todas as idades	19.543,17	24.826,91	21,3
Menos de 25 anos	-	-	-
De 25 a 34 anos	16.263,80	19.540,57	16,8
De 35 a 44 anos	19.194,72	23.614,12	18,7
De 45 a 54 anos	21.584,92	28.820,66	25,1
55 e máis anos	21.454,64	28.090,72	23,6

*Nota: Cando aparece un signo '-', indica que o número de observacións mostrais está comprendido entre 100 e 500, polo que a cifra é pouco fiable e hai que interpretala con cautela. Fonte: Enquisa Anual de Estrutura Salarial. INE.

As mulleres sofren a brecha salarial en calquera tramo de idade. Mentres que as mulleres entre 25 e 34 anos sofren unha brecha salarial do 16,8%, as de máis de 35 anos a 44 anos sofren unha brecha do 18,7%. No seguinte tramo de idade, de 45 a 54 anos volve incrementar a brecha substancialmente, o 25,1%, e no de 55 e máis anos, do 23,6%. Mostra da falta de igualdade no mercado laboral a calquera idade.

SALARIOS SEGUNDO ESTUDOS

A igual formación, as mulleres perciben sempre salarios inferiores aos dos homes. Unha muller para percibir unha cantidade superior aos 19.519,97 euros que os homes ingresan tendo estudos primarios, necesitan ter unha Diplomatura universitaria ou similar.

	Mulleres	Homes	Diferenza	Brecha
Todos os estudos	19.543,17	24.826,91	-5.283,74	21,3
I. Menos que primaria	-	-	-	-
II. Educación primaria	12.435,88	19.519,97	-7.084,09	36,3
III. Primeira etapa de educación secundaria	14.104,15	19.491,86	-5.387,71	27,6
IV. Segunda etapa de educación secundaria	18.421,74	24.890,10	-6.468,36	26,0
V. Ensinanzas de formación profesional de grado superior e similares	-	-	-	-

VI. Diplomados universitarios e similares	25.648,47	31.099,53	-5.451,06	17,5
VII. Licenciados e similares, e doutores universitarios	31.281,12	43.824,36	-12.543,24	28,6

Nota: Cando aparece un signo '-', indica que o número de observacións mostrais está comprendido entre 100 e 500, polo que a cifra é pouco fiable e hai que interpretala con cautela. Fonte: Elaboración propia a partir dos datos Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial 2018.

A igual nivel de estudos as mulleres perciben menos salario que os homes con independencia da categoría analizada. A brecha salarial supera o 25% en todos os niveis analizados excepto no caso de ter unha Diplomatura universitaria e similar (17,5%), aínda que neste caso a diferenza elévase aos -5.451,06 euros. A brecha dispárase aínda máis no caso dos estudos primarios, alcanzando unha diferenza do 36,3%.

A táboa reflicte que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 19.519,97 euros, mentres que unha muller, para alcanzar dita retribución salarial necesita ter unha Diplomatura universitaria ou similar.

RAMAS DE ACTIVIDADE

En todas as ramas de actividade económica os salarios das mulleres son inferiores aos dos homes. **Entidades Financeiras e Aseguradoras** cun 28,9% e **Servizos ás empresas**, co 28,3%, son as que presentan as brechas máis elevadas.

Salario medio anual por ramas de actividade económica e sexo Galicia 2019

	Salario Homes	Salario Mulleres	Brecha 2019	% mulleres asalariadas	Mulleres Asalariadas 2019
Total	22.038	17.511	-20,5	503.718	47,7
Agricultura, gandería, silvicultura e pesca	16.606	12.636	-23,9	5.178	20,5
Industria extractiva, enerxía e auga	30.247	23.490	-22,3	1.968	18,2
Industria	24.535	18.165	-26,0	41.271	30,9
Construción e actividades Inmobiliarias	19.565	17.380	-11,2	12.216	15,2
Comercio, reparacións e transporte	21.381	15.696	-26,6	104.120	44,6
Información e comunicacións	27.300	21.224	-22,3	7.977	36,0
Entidades financeiras e aseguradoras	40.858	29.594	-27,6	10.553	52,6
Servizos ás empresas	18.376	13.311	-27,6	74.929	54,4
Servizos sociais	28.342	23.576	-16,8	167.737	64,2
Outros servizos persoais e de ocio	11.750	8.733	-25,7	77.768	59,1

Fonte: AEAT "Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias" Ano 2019

A maior diferenza retributiva dáse na rama de Entidades financeiras e asegurados cunha brecha do 27.6% (10.553 mulleres, o 52,6% do total) e no Servizos ás empresas (74.929 mulleres, o 54,4%), co mesmo diferencial 27.6%

Na de “Comercio, reparacións e transporte” onde están ocupadas máis da quinta parte das mulleres, soportan unha brecha salarial do 26.6%. Tamén na industria onde hai 41.271 mulleres asalariadas e teñen un peso sobre o total do 31% teñen unha brecha salarial do 26%

As menores diferenzas danse na “Construción e actividades inmobiliarias” e “Servizos sociais”, cun 11.2% e un 16,8% de brecha salarial, respectivamente. Na Construción o número de mulleres en relación ao total de persoas asalariadas é escaso, o 15,2% do total, e dado que as súas labores soen ser de tipo técnico, comercial, de xestión, etc. están mellor retribuídas. Nos “Servizos sociais” hai un gran peso do emprego público e polo tanto menor segregación e discriminación por sexo. As mulleres nos Servizos sociais representan o 64.2% do total de persoas asalariadas no sector.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

O 42% das mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao SMI fronte ao 28% dos homes, pero a situación invértese nos salarios máis altos.

Galicia 2019 Persoas asalariadas por tramos de salarios (SMI)

	Homes	Mulleres	% M
Total	552.565	503.718	47,69
≤ a 1 SMI	154.392	209.225	57,54
Máis de 5 SMI	15.809	7.144	31,12
Máis de 10 SMI	1.764	393	18,22

Fonte: AEAT “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias” Ano 2019

SMI:12.600 euros

No ano 2019 segundo a AEAT, un 41,5% (un 36% en 2018) de mulleres teñen ingresos salariais menores ou iguais ao Salario Mínimo Interprofesional (12.600 euros/ano) fronte ao 27,9% (24,7% dos homes en 2018). Se pola contra facemos unha análise dos salarios máis elevados, 15.809 homes tiveron salarios cinco veces superiores ao SMI, fronte ao 7.177 mulleres, e moi significativo é que 2.157 persoas que en Galicia cobran máis de 10 veces o SMI, só 393 son mulleres.

A subida do SMI mellorou sen dúbida á poboación máis desfavorecida no emprego asalariado, as mulleres. Pero tamén compróbase como agudiza as diferencias pola parte alta dos tramos???

Fonte: Para a AEAT enténdese por persoa asalariada, o colectivo formado polas persoas cuxas percepcións están declaradas na clave A (empregadas por conta allea en xeral). A referencia anual para a definición da poboación asalariada e a existencia de situacións de pluriemprego, de traballo a tempo parcial e de relacións laborais de duración inferior ao ano posibilita que unha persoa asalariadas obteña, ao logo do ano, percepcións salariais de dúas ou máis empresas ou entidades.

PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO

As beneficiarias de prestación por desempleo son máis e a contía que perciben é inferior á dos homes nun 11,4%.

	Desempregadas/os con prestación		Prestación media anual		
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza
2019	107.527	115.615	3.316	2.937	11,4%

Fonte: AEAT "Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias" Ano 2019

Desde sempre as mulleres teñen menos acceso ás prestacións por desempleo debido ás escasas cotizacións, tanto en termos temporais como monetarios, derivada das súas condicións de contratación e salario, polo que moitas son as situacións nas que non se acadan os mínimos requiridos para ser beneficiarias deste tipo de prestación o que deriva en que a súa situación de risco de exclusión e vulnerabilidade sexa superior á dos homes.

En Galicia, mentres que un home perciben unha prestación media anual de 3.316 euros, a das mulleres sitúase en 2.937 euros (un 11,4% inferior).

E nesta análise non podemos esquecer ás 24.581 (dato novembro 2020) traballadoras do Réxime Especial de persoas empregadas do fogar da Seguridade Social (tan só hai 560 homes neste réxime) que non teñen dereito a desempleo.

PENSIÓNS

Mentres que no ano 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun homes e dunha muller en Galicia era de 188,48 euros, no ano 2020 elévase a 414,23 euros.

	Número		Importe medio (euros)			
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza	Brecha
2002	237.695	193.147	567,03	378,55	- 188,48	33,24
2006	242.410	191.575	707,81	454,03	- 253,78	35,85
2010	253.923	192.403	875,55	546,71	- 328,84	37,56
2014	268.348	197.041	997,18	617,99	- 379,19	38,03
2016	271.375	198.862	1.041,41	646,76	- 394,65	37,90
2017	273.062	200.584	1.061,64	664,00	- 397,64	37,46

2018	273.549	201.255	1.080,80	679,20	-401,60	37,16
2019	275.136	203.459	1.128,88	718,65	-410,88	36,40
2020	274.942	204.630	1.154,60	740,37	-414,23	35,88

Fonte: Media anual. Seguridade Social.

Entre os anos 2002 e 2020 incrementábase o número de homes que perciben unha pensión de xubilación en Galicia en 37.247, fronte a 11.483 mulleres.

En canto ás diferenzas no importe medio destas pensións, lonxe de diminuír, foise incrementando co paso dos anos, xa que ben no ano 2002 a diferenza entre a pensión media dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no ano 2020 situábase nos 414,23 euros.

A brecha salarial nas pensións de xubilación elévase para as mulleres galegas ata o 36%.

Pensións contributivas da Seguridade Social por clases e importe medio. Galicia 2020

	Número		Importe medio (euros)			
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza	Brecha
Total	354.357	410.670	1.058,04	688,43	-369,61	-34,9
Incapacidade permanente	45.846	23.704	942,24	792,25	-149,99	-15,9
Xubilación	274.942	204.630	1.154,60	740,37	-414,23	-35,9
Viuvez	18.564	167.255	429,14	632,41	203,27	47,4
Orfandade	12.555	10.916	403,51	406,30	2,79	0,7
Favor familiares	2.450	4.165	507,58	535,39	27,81	5,5

Fonte: Media anual. Seguridade Social.

Da análise das pensións contributivas da Seguridade Social en Galicia no ano 2020 compróbase un importe medio mensual de 688,43 euros para as mulleres, moi inferior aos 1.058,04 euros que perciben os homes.

Se temos en conta só a pensión de xubilación, o diferencial é aínda máis elevado, xa que o importe medio que perciben as mulleres se sitúa nos 740,37 euros, fronte aos 1.154,60 euros dos homes.

Hai tres casos no que existen unha diferenza salarial a favor das mulleres, un deles atopámolo no caso das pensión de viuvez (sendo o importe medio para as mesmas de 632,41 euros, e tendo en

conta que esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos das mulleres, non así nos homes) o que pon de manifesto unha vez máis, os salarios máis elevados que perciben os homes.

CONCLUSIÓNS

- Segundo Eurostat, a brecha salario/hora en España sitúase no 14% polo que as traballadoras do noso país traballan gratis desde o 11 de novembro ata final de ano, sendo a brecha media na Unión Europea do 14.8%.
- Se analizamos o salario hora en España segundo datos do INE, as mulleres galegas, en termos de retribución por hora que perciben é un 12,8% inferior á dos homes galegos.
- A brecha salarial (que se calcula en función das retribucións medias anuais de mulleres e homes, e ten en conta tanto o número de horas traballadas como a duración do contrato) no ano 2018, foi para as mulleres galegas do 21,3%.
- A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia no ano 2018 foi de 5.283,74€. As mulleres galegas perciben un salario medio similar (o dato máis próximo) ao que percibían os homes galegos no ano 2007. No último ano, os salarios dos homes incrementáronse de media en 505,27 euros, mentres que os das mulleres fixérono en 709,64 euros .
- Se contabilizamos a brecha salarial en euros, conséntase como as mulleres en Galicia deixaron de percibir 2.721,13 millóns de euros no ano 2018.
- As mulleres galegas temos unha brecha salarial similar á do total nacional pero percibimos un 7% menos de salario anual que a media das mulleres do conxunto do Estado (somos a octava CCAA onde o salario anual medio das mulleres é máis baixo).
- O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é moi superior (71,66 euros máis) ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,9%, e explica en parte o diferencial existente.
- A contratación indefinida garante uns salarios máis elevados (onde o número de mulleres é inferior) e reflicte unha brecha salarial superior. A brecha salarial nos contratos a tempo completo é do 11,4%, mentres que nos contratos a tempo parcial sitúase no 16,5%, polo que independentemente da variable que analicemos, as mulleres sempre perciben salarios inferiores ás dos homes.
- A brecha salarial nas empresas de control público sitúase no 6,6% fronte ao 30,4% nas empresas de control privado.
- En todos os tramos de idade as mulleres perciben salarios inferiores aos dos homes, e a maior idade maior brecha salarial.
- A igual formación, as mulleres perciben sempre salarios inferiores aos dos homes. Unha muller para percibir unha cantidade superior aos 19.519,97 euros que os homes ingresan tendo estudos primarios, necesitan ter unha Diplomatura universitaria ou similar.
- Por ramas de actividade, as entidades financeiras e aseguradoras e a de Servizos a empresas, ambas co 27,6%, son as que presentan as brechas máis elevadas.
- O 42% das mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao SMI fronte ao 28% dos homes, pero a situación invértese nos salarios máis altos. Das persoas asalariadas que perciben cantidades iguais o menores ao SMI o 57,54% son mulleres (209.225 fronte a 154.392 homes).

- As beneficiarias de prestación por desemprego son máis pero a contía que perciben é inferior á dos homes nun 11,4%. Non se pode esquecer ás 24.563 traballadoras do Sistema Especial de persoas empregadas do fogar da Seguridade Social (e 554 homes) que non teñen dereito a prestación por desemprego.

- A brecha salarial nas pensións de xubilación elévase para as mulleres galegas ata o 35,9% xa que o importe medio que perciben sitúase nos 740,37 euros, fronte aos 1.154,60 euros que perciben os homes.

REIVINDICACIÓNS

A Unión Xeral de Traballadores lembra que, a partir do 14 de abril de 2021, entrará en vigor o Regulamento de Igualdade Retributiva, aprobado o 13 outubro de 2020 en Consello de Ministros, froito do Diálogo Social. Este Regulamento, expón directrices, de como levar a cabo as dúas ferramentas: o rexistro salarial e a auditoría salarial, aprobadas en marzo de 2019. Iso conleva a revisión de todos os convenios colectivos para introducir os rexistros salariais e a elaboración e revisión dos Plans de Igualdade nas empresas de máis de 100 persoas traballadoras a partir de marzo de 2021 e das empresas de máis de 50 persoas a partir de marzo de 2022.

UGT esixe con carácter prioritario:

- Ao Goberno os recursos económicos e humanos suficientes, para afrontar esta tarefa inmensa que sen dúbida contribuirá a reducir e eliminar a discriminación salarial que sofren as traballadoras.
- O Goberno debería gravar as cotizacións á Seguridade Social nos contratos a tempo parcial, co fin de reducir o abuso desa modalidade de contratación con mulleres, como xa o sinalaron hai dous anos o Tribunal de Xustiza Europeo e o Tribunal Constitucional español, que consideran discriminatoria cara ás mulleres esa modalidade contractual.
- Ás empresas compromiso e implicación na posta en marcha, que se realizará a través da negociación colectiva, das dúas ferramentas que van permitir coñecer de maneira máis precisa onde se produce a infravaloración do traballo das mulleres.
- Á Comisión Europea, a aprobación da Directiva de Transparencia Salarial que prometeu a presidenta da Comisión Europea nos seus primeiros cen días de mandato e pasou máis de ano e medio e non temos noticias que se vaia a adoptar en breve. Así llo fixemos saber á representación española na Comisión Europea e á Oficina en España da Comisión Europea, con escasos resultados. O motivo de que aínda non se aprobara unha Directiva Comunitaria sobre Transparencia Salarial, é debido ao tempo que se están tomando para acordar e redactar un documento excelente.

A Directiva Comunitaria debería conter sancións disuasorias para as empresas que incumpren sistematicamente o artigo 28 do Estatuto dos Traballadores no referido a igual salario por traballo de igual valor.

UGT insiste con respecto aos cuidados e ao emprego:

- En demandar do Goberno, de maneira complementaria, a creación de Escolas Infantís de 0 a 3 anos, de carácter público e gratuíto e de calidade. Así como centros día públicos que aseguren os cuidados das persoas dependentes.
- Implementar e reforzar un sistema de cuidados de calidade, atendido por persoas profesionais que atendan ás persoas en situación de dependencia e discapacidade para evitar o abandono do emprego das mulleres para dedicarse ao cuidado das persoas dependentes.
- Crear Comités de Brecha Salarial de Xénero a imaxe dos Comités de Seguridade e Saúde no Traballo e a figura da Delegada de Brecha Salarial.
- Incentivar medidas dirixidas á promoción de mulleres en todos os sectores de actividade.