

LA DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO EN ESPAÑA

Realizador por:
Sara Mainar Blasco
Miryam Pablo Larriba

ÍNDICE

Introducción-----	1
Orígenes de las diferencias salariales-----	2
La Gaceta-----	3
Diferencias salariales entre hombres y mujeres-----	4
Diferencias salariales a tiempo parcial entre hombres y mujeres-----	5
En España la relación: “formación unoversitaria- VENTAJAS SALARIALES”	
ii HA EMPEORADO !!-----	6

INTRODUCCIÓN

Podemos encontrar, al menos, tres razones que pueden explicar la existencia permanente de diferencias salariales en las economías actuales:

_Las diferencias de los puestos de trabajo.

_La heterogeneidad de los trabajadores.

_Las características de las empresas y los mercados de trabajo, así como las imperfecciones de dichos mercados.

-1-

ORIGENES DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES

La existencia de diferencias salariales puede venir originada por:

- El tamaño de las empresas, (normalmente, las empresas de mayor tamaño pagan salarios más elevados que las empresas pequeñas o medianas).
- La distinta importancia de los sindicatos y de la negociación colectiva en la determinación de los salarios en cada empresa o sector. (Por ejemplo, en España es más importante y tiene más poder el sindicato en el sector del metal que en el textil, o en las grandes empresas que en las pequeñas)
- La existencia de competencia imperfecta, tanto en los mercados de trabajo como en los de productos, (como, por ejemplo, monopolios en los primeros o monopolios en los segundos _ se pagan salarios más bajos que en competencia perfecta en ambos mercados).

-2-

- La deficiente información sobre el mercado de trabajo y la falta de movilidad ocupacional y geográfica, (por problemas con el aprendizaje de un nuevo oficio y por los costes de traslado y de vivienda que acarrea el desplazamiento geográfico).

-3-

LA BRECHA LABORAL ENTRE SEXOS ES EL DOBLE EN ESPAÑA QUE EN
EUROPA

Redacción. 08.03.2005 - 03:50h (La Gaceta)

Asociaciones de mujeres, sindicatos, ONG y formaciones políticas reivindicaron ayer, víspera del Día Internacional de la Mujer, que se cumplan los derechos de las mujeres para avanzar en la igualdad con los hombres en todos los ámbitos de la vida.

Un informe difundido por UGT sitúa la media de empleo femenino en la UE en un 55,1%, mientras que en el caso español es del 47,7%. Además en Europa, la diferencia entre la tasa de empleo masculino y femenino es del 15%, y en España es del 25,8%, casi el doble. Por su parte, CC OO pidió ayer una ley para eliminar las diferencias salariales entre sexos. Los dos principales sindicatos han convocado hoy a las 12.00 horas, en la Puerta del Sol, una concentración bajo el lema Avanzar en igualdad, derechos para todas.

-4-

DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Que siguen existiendo importantes diferencias salariales entre hombre y mujeres lo confirma el último informe de la Organización Internacional del Trabajo: en España las mujeres cobran entre un 27 y un 28% menos que los hombres. Cabe destacar que en Europa, el diferencial es del 15%. Así pues, las diferencias salariales entre sexos duplican en España a la media de la Unión Europea. Por otro lado, el mismo informe señala que en los últimos siete años se percibe una mejora por lo que se refiere a la ocupación femenina: la media anual de crecimiento de empleo ha sido de un 6,2%, casi el doble que la masculina, que ha crecido en estos años una media anual de un 3,34%. Sin embargo, las diferencias persisten. Existen también otras variables demográficas que proporcionan indicios de discriminación salarial: la edad es un ejemplo muy claro, pero también se discrimina en función de la raza o la religión, o de ciertas discapacidades. El citado informe da muestras de ello. Y, sin embargo, existen otros elementos de las políticas de Recursos Humanos de las empresas que, siendo tanto o más importantes que la retribución salarial, no han recibido la misma atención. ¿Qué sucede con la promoción? Es obvio que siguen existiendo diferencias por lo que se refiere a las políticas de promoción de las empresas, diferencias que no son más que un reflejo de esa latente discriminación en función de variables demográficas como las señaladas. De hecho, las mujeres siguen constatando la

existencia de un “techo de cristal”: todavía son muy pocas las ejecutivas que copan altos cargos en compañías españolas.

-5-

Según datos publicados por el Instituto de la Mujer, en el tercer trimestre del año 2002, sólo el 17,76% de los gerentes de empresas con más de 10 trabajadores eran mujeres. Si bien la media aumenta cuando hablamos de empresas con menos empleados (hasta un 25,52%), las diferencias entre hombres y mujeres siguen siendo notorias en las capas altas de las empresas. En este sentido, tanto la UE como el gobierno Español están haciendo importantes esfuerzos para reducir la discriminación. Así, a nivel europeo, y como parte de la estrategia de empleo de la UE, el programa de iniciativa comunitaria EQUAL de la Comisión Europea está financiando formas nuevas e innovadoras de combatir la discriminación en el trabajo. El Programa Óptima, lanzado en 1995, pretendía establecer un grupo de empresas que aplicase programas modelo que, después, pudieran ser copiados y ampliamente publicitados.

-6-

DIFERENCIAS SALARIALES A TIEMPO PARCIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Un estudio destaca la gran diferencia entre los contratos a tiempo parcial de hombres y mujeres, con un 6,6% frente a un 30,4% respectivamente. Este desequilibrio explicaría, en parte, la desigualdad salarial y las pensiones inferiores de las mujeres.

No obstante, el informe apunta un dato positivo: la reducción de la brecha entre el empleo masculino y el femenino. En España, en 1998 trabajaban un 11% más de hombres que de mujeres; en 2004, el porcentaje bajó al 7%. En Europa, bajaron del 2,8% (1998) al 1,7% (2004).

En cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, las mujeres, casi en su totalidad, se encargan de las tareas domésticas, frente al 40% de los hombres.

-7-

EN ESPAÑA LA RELACIÓN: “FORMACIÓN UNIVERSITARIA- VENTAJAS SALARIALES” , ¡¡ HA EMPEORADO !!

Un reciente informe publicado por la OCDE, “Education at a Glance”, desvela que en España la diferencia de salarios entre los trabajadores que han recibido educación superior respecto a los que se quedaron en secundaria es de escasa relevancia en comparación con otros países. Para hacernos una idea, mientras que en nuestro país los titulados universitarios gana sólo un 29% más que el resto, en lugares como Estados Unidos y Hungría esa diferencia se sitúa en el 86% y más del 200%, respectivamente. Lo peor del caso es que además España está entre los países donde más han decrecido las ventajas salariales relacionadas con la formación en el periodo 1997-2001, cifrándose en una pérdida de 20 puntos porcentuales. Un fenómeno que únicamente se ha dado en dos países más: Nueva Zelanda, con un descenso del 15% y Noruega con un 3%.

En contraste, España es uno de los países en los que la proporción de titulados ha aumentado desde 1995. El porcentaje de incremento se sitúa en el 5%, en línea con naciones como Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Islandia, Irlanda, Corea, Japón o Reino Unido. El incremento del número de titulados universitarios no ha supuesto, como podría pensarse, una “inflación” de las cualificaciones en el mercado laboral. Al contrario, en los países en los que, como España, el número de titulados aumentó en más del 5%, la tasa de desempleo bajó, produciéndose en general un aumento de los beneficios salariales.

-8-

Otros de los avances registrados es el espectacular aumento de las posibilidades que disfrutaban las mujeres jóvenes de poder recibir educación universitaria con respecto a las que tenían hace 30 años. En 19 de los 30 países que integran la OCDE, el número de mujeres que habían obtenido titulaciones superiores en el rango de edad que va de los 25 a los 34 años duplicaba el de las comprendidas entre los 55 y 64.

En referencia al sexo opuesto, en 21 de los 27 países que disponían de datos al respecto, el número de licenciadas, ingenieras o tituladas equivalentes igualaba, si no excedía, el de hombres. Aunque, desgraciadamente, las diferencias salariales “de género” se mantienen: una mujer que ha completado su educación universitaria gana de media el 65% de su equivalente masculino (60% si lo que ha completado es únicamente la educación secundaria).

-9-

LA DISCRIMINACION NO ES SOLO SALARIAL

Existen otros elementos de discriminación entre hombres y mujeres, además del salarial. Algunos son externos al ámbito de las relaciones laborales, aunque a través del diálogo social, podemos contribuir a modificarlos y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de hombres y mujeres.

Los principales problemas que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo son:

- Altos niveles de segregación laboral por sexos
- Mayor temporalidad
- Insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes
- Factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional.

Las formas directas de discriminación laboral suelen ser residuales en los convenios colectivos. Sin

embargo hay discriminaciones de carácter indirecto son difíciles de detectar porque hay que evaluar si de la aplicación de determinadas medidas se derivan efectos negativos para las mujeres con respecto a sus compañeros.

Existen unas “buenas prácticas” que pueden incidir positivamente en materia de acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, en condiciones de igualdad con los hombres y se deben corregir aquellas prácticas que puedan estar siendo un obstáculo para el derecho a la igualdad de oportunidades que establecen las normas legales nacionales y comunitarias.

-10-

A esos efectos se da la consideración de “buena práctica” a aquellas cláusulas que contribuyen al avance de la igualdad entre hombres y mujeres en un determinado contexto. Las cláusulas generales de igualdad de trato en los convenios son instrumentos adecuados para contribuir a corregir las posibles discriminaciones.

- Σ La adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o reproducirse en apartados concretos del convenio.
- La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas. Esta adecuación se extiende también a los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales para la maternidad, la lactancia y la reproducción, así como el tratamiento del acoso sexual.
- La inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas.

- El estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
- La eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas).
- La reciente modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, debería conllevar la revisión y, en su caso, subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- A efectos de lo anterior, resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo, que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional.

-11-

- La incorporación de medidas sobre jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, que permitan conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar.
- La evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria, que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento.

-12-

ESTO TE PUEDE PASAR A TI.....

- Buenos días doctor, me llamo Noelia, y tenía hora con usted para tratar mi problema.- Dijo Noelia a su psicólogo, era la primera vez que ella pisaba una consulta de esas características, no es que ella estuviera loca, ni tu viera ningún tipo de perturbación, es cierto que tenía un problema, un problema que ella en un principio creía tener consigo misma.
Noelia era una chica de pelo castaño, piel morena, ojos verdes, y fracciones muy finas, de cuerpo, era más bien delgada, con una altura no muy excesiva, problema que solucionaba con algo de tacón, iba vestida con un traje chaqueta gris oscuro, con unas finas rayas blancas, un top rosa y unos zapatos blancos de tacón.
- Buenos días Noelia, yo soy Fran, y estoy para ayudarte en todo lo que necesites, ¿vale?, ¿por qué no comenzamos?- le contesto el psicólogo, tenía alrededor de 60 años, el pelo algo gris,

unas gafas que le ocupaban media cara y un bigote perfectamente recortado, era un hombre robusto y alto. Su consulta tenía las paredes totalmente blancas y lisas, sin ningún tipo de estucado, el suelo era parquet, se veía brillante y reluciente, con una enorme ventana que iluminaba la habitación entera, a los pies de la ventana un gran escritorio con un montón de folios, carpetas y bolígrafos, desordenados por encima, una silla de escritorio de piel negra con apoya brazos y en medio de la habitación un sillón negro del mismo estilo que la silla de escritorio.

- Mire doctor....
- Fran por favor.

-13-

- De acuerdo, mire Fran, yo soy una chica de 25 años.- le explicaba Noelia.- He hecho la carrera de económicas y un cursillo de informática, lo acabé todo con 23 años, y.... ¡aquí me tiene!

- ¿Por qué no me cuentas todo desde el principio? Cuéntame que has hecho estos dos años.

- Mire doct.... ¡Fran!, todo empezó un tiempo después de haber acabado el cursillo de informática, me acordaré toda mi vida.....

Era un día de verano, el sol brillaba y no se veía ni una sola nube que irrumpiera en el hermoso cielo azul, me levanté temprano, iba a ir a la primera entrevista de trabajo de mi vida, llegue cinco minutos antes de la hora citada, me hicieron esperar un buen rato, al parecer, los directivos estaban reunidos, cuando por fin me recibieron el encargado me miro de arriba abajo, saqué mi currículum y se lo acerqué por encima de su mesa.

- ¿qué es esto?, me preguntó él.
- Mi currículum.
- ¿Pero de verdad piensas trabajar aquí?.-preguntó el encargado.

- Si, claro, si no, no estaría aquí.- respondió ella
- Pues ya puedes irte, la entrevista ha acabado.

El psicólogo no sabía que responderle, tanto años de carrera y no sabía como solucionar un simple problema discriminatorio.

-No sabía si el fallo era mío, de mi currículum, ¿sería mi físico? ¿O tal vez mi persona?

-seguí buscando trabajo y en las entrevistas siguientes más o menos, obtuve la misma respuesta....

-14-

Conclusión:

Con este corto relato, nosotras queremos poner un ejemplo tal vez, muy exagerado o un ejemplo de discriminación demasiado claro, no lo sabemos, solo sabemos que un caso similar a este nos puede pasar a cualquiera.

-15-

ENCUESTA

Sexo: Edad: ¿Esta Casado? :

¿Tiene hijos? : ¿Cuántos?:

- 1. ¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes?**
- 2. ¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?**
- 3. Aparte de tu trabajo principal, ¿realizas algún otro trabajo remunerado en la actualidad?**

4. ¿Ha observado casos de discriminación o de claras diferencias dentro de su entorno laboral?

Sexo: hombre

Edad: 49

¿Esta Casado? : si

¿Tiene hijos? : si **¿Cuántos?:** 3

1. A veces si y a veces no, hay veces que no se reconoce el esfuerzo que me puede costar una determinada labor.
2. Si, considero que es justo el salario, pero hay veces que algo extra no vendría nada mal, para poder darte algún caprichito y llegar bien a fin de mes.

-16-

3. No
4. No y si he observado alguno me habrá parecido justo pues, no le he prestado atención.

Sexo: mujer

Edad: 45

¿Esta Casado? : si

¿Tiene hijos? : Si **¿Cuántos?:**1

1. No, cuando me equivoco en algo en la empresa, suelo recibir algún tipo de reproche pero cuando hago algo que yo creo por lo que debiera recibir algún tipo de recompensa o felicitación, nunca lo recibo.
2. En ocasiones considero que no está bien remunerado.
3. No
4. Si

Sexo: Hombre **Edad:** 35 **¿Esta Casado? :** No
¿Tiene hijos? : Si **¿Cuántos?:**2

1. Si, tengo muy buena relación con mis superiores y realmente son justos.
2. Si.
3. No
4. No, en mi empresa no trabaja ninguna mujer.

-17-

Sexo: Mujer **Edad:** 36 **¿Esta Casado? :** si y separada
¿Tiene hijos? : no **¿Cuántos?:**-----

1. No, nunca se me a reconocido nada.
2. No, hay hombres realizando el mismo cargo que yo e incluso cargos de categorías inferiores y reciben un salario mayor que el mio.
3. Si y en él mi situación es similar.
4. ¿Te sirve mi caso?

Conclusiones

Esto es una encuesta realizada a gente de la calle, hemos escogido las 4 en las que se puede observar más claramente las diferencias a lo hora de recibir salarios, mantuvimos conversaciones con estas personas entrevistadas y las dos mujeres que parece que reciben una discriminación aseguran realizar satisfactoriamente su trabajo, para una mayor certeza en la encuesta deberíamos acudir a las empresas y que nos dieran su opinión, pero a muy pesar nuestro, eso no es posible.

-18-

CONCLUSION

La discriminación, un tema tan de moda en la actualidad, presente en informativos, debates televisivos,... Una discriminación que ya no solo abarca a las diferencias entre los sexos, si no también a las culturas, a la edad, a la condición sexual,.....

Información personal que no tendría que tener, nada que ver, con como los individuos realizan su trabajo.

-19-

OPINION PERSONAL

A nuestra opinión la discriminación es algo injusto, algo que en el siglo XXI no debía de existir, pues se supone que estamos en una sociedad moderna y que estas diferencias se supone que debían estar superadas hace muchos años.

El derecho al trabajo es un derecho que tenemos todos los individuos y que no tienen por que privarnos a nadie de él.

