



Unió General de Treballadors  
de Catalunya

Dia Internacional de la Igualtat Salarial

# La discriminació salarial

22 de febrer de 2011



## Presentació

---

Des de la UGT de Catalunya, davant la commemoració d'un nou 22 de febrer, manifestem la necessitat de superar una de les qüestions més evidents i urgents per a assolir la igualtat real entre homes i dones al mercat de treball: la discriminació salarial.

L'objectiu d'aquest informe és, doncs, fer visible l'existència de la discriminació salarial i destacar que aquest és un problema de tota la societat i en la lluita per eradicar-lo les organitzacions sindicals hi podem jugar un paper important. Així, en una primera part, recordarem el marc legal de la igualtat salarial a la Constitució espanyola i a l'Estatut dels Treballadors. D'altra banda, exposarem els conceptes bàsics de la discriminació salarial per a fer una aproximació multidimensional d'aquest fenomen tan complex.

En segon lloc, exposarem dades que permetin visualitzar la bretxa salarial que separa els homes i les dones; analitzant la mateixa tenint en compte una multiplicitat de factors. Per últim, farem conclusions i aportarem diferents recomanacions per a abordar la problemàtica des de la negociació col·lectiva.

## Introducció: la igualtat salarial i el marc legal

---

Les desigualtats retributives entre dones i homes, si bé van trobar empara legal des del **primer tractat de constitució de la Unió Europea en 1957**, on es declarava el principi d'igualtat retributiva, continuen invariables mig segle després.

La diferència salarial entre homes i dones a Catalunya i Espanya és de les més altes de la UE i això a pesar que **l'art. 14 de la Constitució Espanyola** prohibeix expressament, entre unes altres, la discriminació per raó de sexe; **l'art. 35.1** consagra el dret al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats del treballador i la seva família sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe; i **l'art. 28 de l'Estatut dels Treballadors** estableix l'obligació empresarial de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extra salarial, sense que pugui produir-se discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.



L'art. 28 de l'Estatut dels Treballadors supera el concepte de "A igual treball, igual salari". El concepte d'igual retribució per a treballs d'igual valor significa que si una dona exerceix un treball de la mateixa naturalesa, que exigeix les mateixes condicions de prestació que el d'un home, encara que el treball sigui diferent, haurà de rebre el mateix salari i les mateixes prestacions, excepte que la diferència s'expliqui per motius no discriminatoris.

Un dels problemes que presenta l'aplicació de l'article 28, és el de com determinar quan ens trobem davant treballs d'igual valor quan els treballs o funcions comparables no són iguals o idèntics. L'absència de criteris legals concrets constitueix una important dificultat en la pràctica per lluitar contra la discriminació retributiva per raó de sexe.

La Comissió Europea, conscient del problema, assenyalava en el Memoràndum sobre igual retribució per a un treball d'igual valor de juny de 1994, que el valor igual dels treballs es determina fent referència a la naturalesa i exigències del lloc de treball concret. Per a això, estableix criteris i orientacions que evitarien la discriminació salarial.

També la jurisprudència ha reiterat que l'apreciació d'igual valor suposa la realització d'una comparació del treball de la dona i de l'home en relació als requisits de les tasques exercides i la naturalesa de les mateixes, sense tenir en compte altres elements de mesurament. Per tant, no cal introduir criteris dels quals es derivin determinacions salarials més beneficioses per als treballadors que per a les treballadores, excepte que la diferència salarial tingui justificació objectiva, raonable i proporcionada, no basada en el sexe.



*La discriminació salarial és un fet molt complex que no podem entendre tan sols per retribuir de manera diferent a dues persones que realitzen un mateix treball o d'igual valor.*

Abans de començar amb l'anàlisi de dades, és necessari definir uns conceptes bàsics que permetin comprendre la complexitat del concepte de discriminació salarial. Així, no podem deixar de parlar de l'existència de la següent tipologia:

- **Discriminació salarial directa:** Aquets tipus de discriminació és la més fàcil de visualitzar i, per tant, la més fàcilment denunciada; es tracta de aquelles situacions en les quals una dona rep un salari inferior que els homes en situació comparable.
- **Discriminació salarial Indirecta:** Són les discriminacions que moltes vegades es presenten com a criteris o pràctiques aparentment neutres, però que generen situacions de desavantatges salarials de les dones respecte als homes; es tracta de situacions que condicionen les possibilitats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.

Lamentablement, tant la discriminació directa com la indirecta condicionen el salari de les dones, però també el seu accés i manteniment al mercat de treball, la seva carrera laboral i les prestacions que pugui rebre. Aquestes discriminacions es produeixen per diferents factors històrics, socials i culturals que moltes vegades no es visualitzen socialment. Així, podem ressaltar els següents:

- **Estereotips de gènere i treballs feminitzats:** l'imaginari col·lectiu ha prejudicat i justificat sobre les habilitats i les maneres de fer d'un i altre sexe. Existeixen estereotips de gènere que expliquen el fet de que en la societat estigui present el prejudici de que les dones estan millor capacitades per a realitzar tasques poc valorades i inherents a la condició femenina, independentment dels seus nivells i qualificacions.



Relacionat amb els prejudicis de gènere, moltes vegades, les dones són seleccionades per a treballar en sectors d'activitat feminitzats que presenten unes de les pitjors condicions laborals, com per exemple el sector dels serveis.

- **Manca de corresponsabilitat:** L'accés de les dones al mercat de treball no va venir acompanyat d'un repartiment equitatiu de tasques domèstiques a la família. Això, suposa una sobrecàrrega de treball i de responsabilitats, de tal forma el temps lliure de les dones treballadores pràcticament no existeix.

La manca de corresponsabilitat sumada a les precàries condicions laborals fa que moltes dones se sentin esgotades i poc valorades, tant a nivell econòmic com social, i optin per la realització de jornades parcials renunciant a oportunitats de promoció i una major retribució salarial.

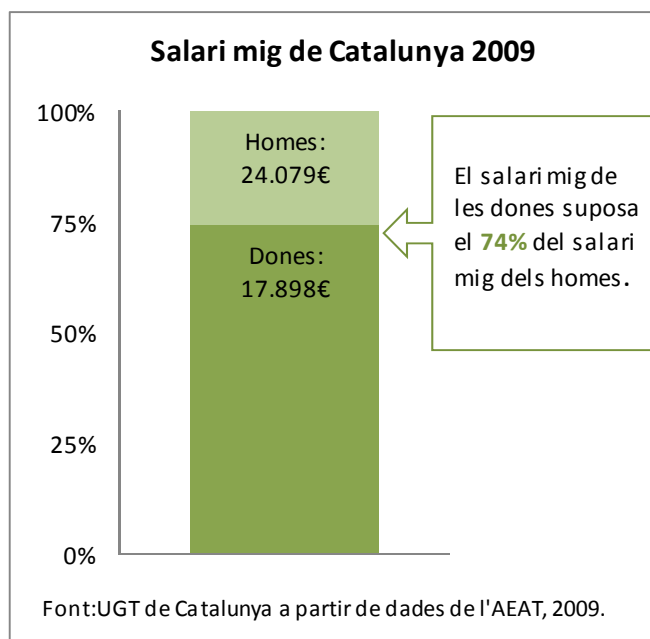
- **Gestió del capital humà de les empreses:** La gestió del capital humà a les empreses, en ocasions, sol estar carregada de prejudicis en torn a la maternitat de les dones. Moltes empreses pensen que les dones interrompran les seves carreres laborals quan siguin mares i tendeixen a col·locar-les en treballs que requereixen un menor requeriment de capital humà, un menor entrenament i formació i, per consegüent, un menor salari.

Per altre banda, dintre de la gestió del capital humà, nombroses empreses realitzen pràctiques, aparentment neutres, però que generen situacions de discriminació que pateixen les dones. Així, per exemple, si en una empresa es premia amb dies festius les persones que no hagin tingut baixes en tot l'any; les dones que tenen baixa maternal son penalitzades i no poden gaudir d'aquest benefici.



## La bretxa salarial

La discriminació salarial es pot percebre clarament amb la diferència percentual entre el salari mig de les dones i els homes; és a dir, des del que es denomina bretxa salarial. Així, és un fet demostrable que les dones assalariades tenen un salari menor que els homes:



Al gràfic anterior podem observar que el salari mig de les dones representa el 74% del salari mig dels homes: mentre els homes guanyen un salari mig de 24.079 euros, les dones solament arriben a 17.898 euros.

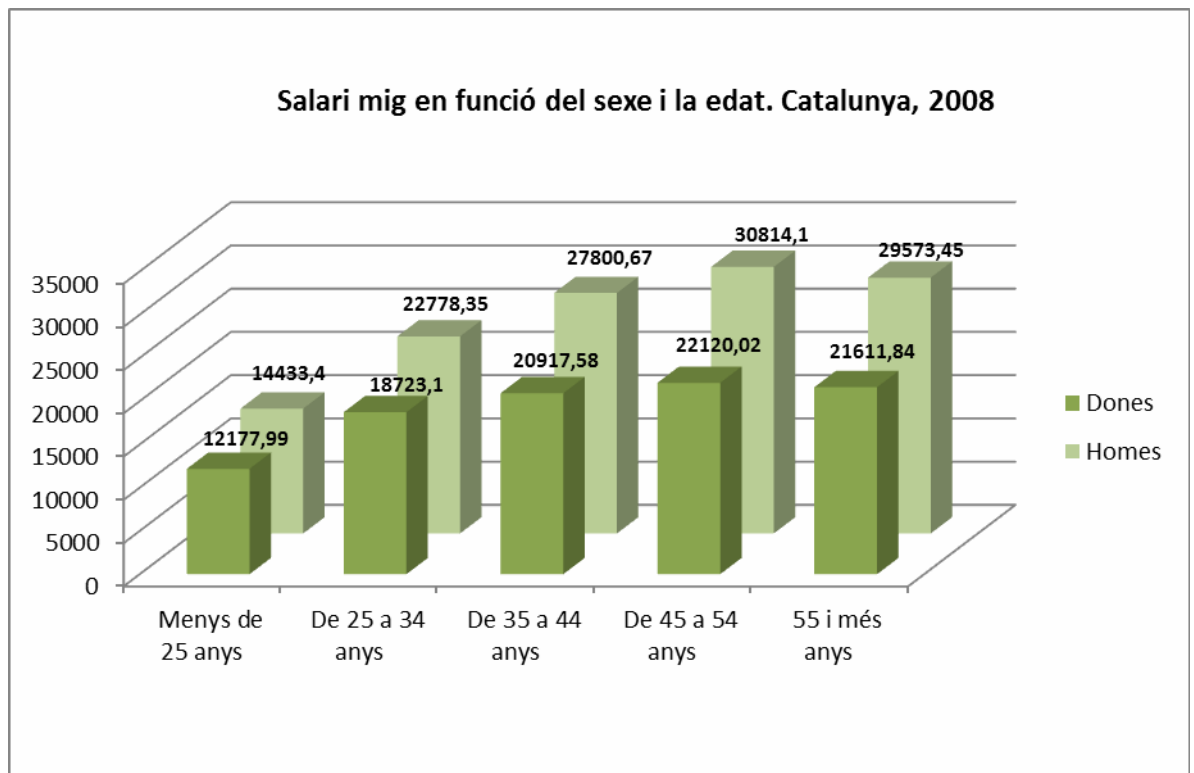
*A Catalunya, les dones guanyen un 26% menys que els homes.*



A partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial que elabora l'Institut Nacional d'Estadística, podem mesurar l'abast de factors en la generació de la bretxa salarial entre homes i dones. Hem de dir, però, que no tenim la possibilitat d'analitzar la incidència individual de cada factor, doncs els efectes dels altres factors resten també reflectits i no es poden aïllar.

A continuació, exposarem els factors que mostren els resultats més significatius:

L'edat:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE.

Tal com es pot observar al gràfic anterior, a partir dels 35 anys els sous de les dones pràcticament continuen invariables, mentre que els dels homes s'incrementen considerablement. Així:

*A la mesura que les persones tenen més edat, la bretxa salarial entre homes i dones augmenta considerablement*



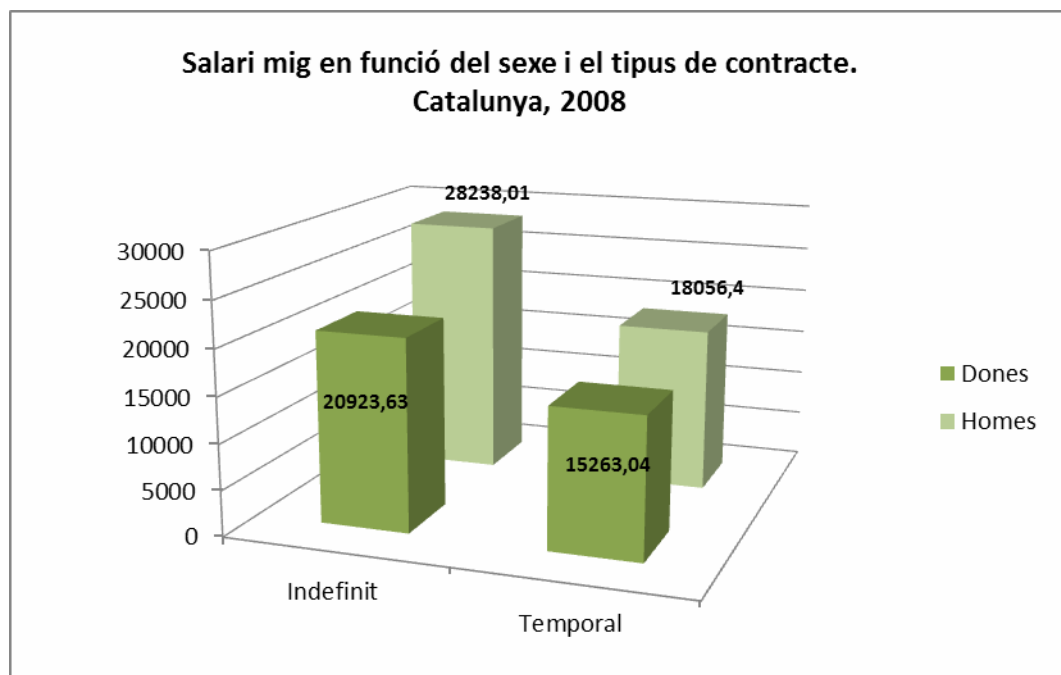
En la següent taula podem distingir que la franja d'edat amb una bretxa salarial major és la de 45 a 54 anys: cobrant les dones un 28,2% menys que els homes.

| Percentatge del que cobren menys les dones, en funció de l'edat |                 |                 |                 |               |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| < 25 anys   | De 25 a 34 anys | De 35 a 44 anys | De 45 a 54 anys | 55 i més anys |
| 15,6%   | 17,8%           | 24,8%           | 28,2%           | 26,8%         |

Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE.

### El tipus de contracte:

Aquest factor és decisiu a l'hora de determinar les diferències salarials entre homes i dones:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE.





*La bretxa salarial en contractes indefinits és molt més gran que la de contractes temporals.*

A la següent taula, podem observar que mentre que la bretxa salarial en contractes temporals representa un 15,5% en contractes indefinits arriba a un 26%.

| Percentatge del que cobren menys les dones, en funció del tipus de contracte |          |
|--|----------|
| Indefinit  | Temporal |
| 26%  | 15,5%    |

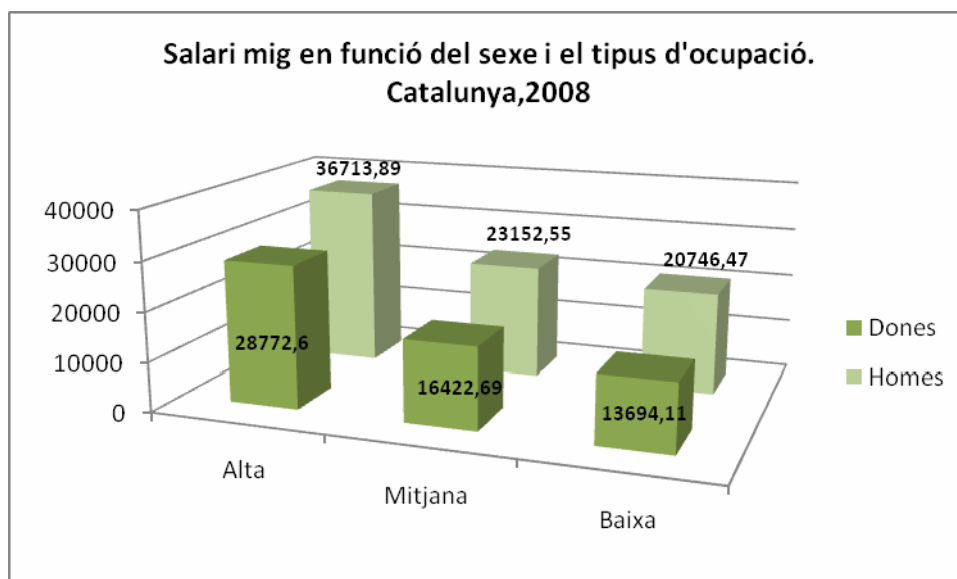
Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE.

### El tipus d'ocupació:

Si tenim en compte el tipus d'ocupació, tal com la classifica el INE<sup>1</sup>, podem observar el següent:

<sup>1</sup> Tipus d'ocupació: Alta: Persones directives i tècniques/ Mitjana: Persones administratives, treballadores en el comerç, la restauració i qualificades/ Baixa: Persones operaries i treballadores no qualificades).





Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE.

*Les ocupacions mitjanes i baixes són les que tenen una major bretxa salarial.*

A la mesura que el tipus d'ocupació és més baixa, la bretxa salarial és més elevada. Així, en el cas de persones operàries i treballadores no qualificades la bretxa salarial arriba a un 34%. Així mateix, el tipus d'ocupació mitjana, que és on es concentra la major quantitat de dones, la bretxa salarial no deixa de ser molt significativa ( 29,1%).

| Percentatge del que cobren menys les dones, en funció del tipus d'ocupació |         |       |
|--|---------|-------|
| Alta   | Mitjana | Baixa |
| 21,6%  | 29,1%   | 34%   |



### El tipus de jornada:

Les desigualtats retributives entre homes i dones també es posen en evidència quan analitzem la bretxa en funció del tipus de jornada:

| Percentatge del que cobren menys les dones, en funció del tipus de jornada |         |
|--|---------|
| Completa   | Parcial |
| 21,1%  | 11,1%   |

Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE. Any: 2006

Tal com podem observar a la taula anterior, si tenim en compte a totes les persones que realitzen jornades completes; les dones cobren un 21,1% menys que els homes. Pel contrari, la bretxa salarial es redueix a la meitat en el cas de les persones que realitzen jornades parcials (11,1%).

*La bretxa salarial en jornades completes és molt més gran que en jornades parcials.*

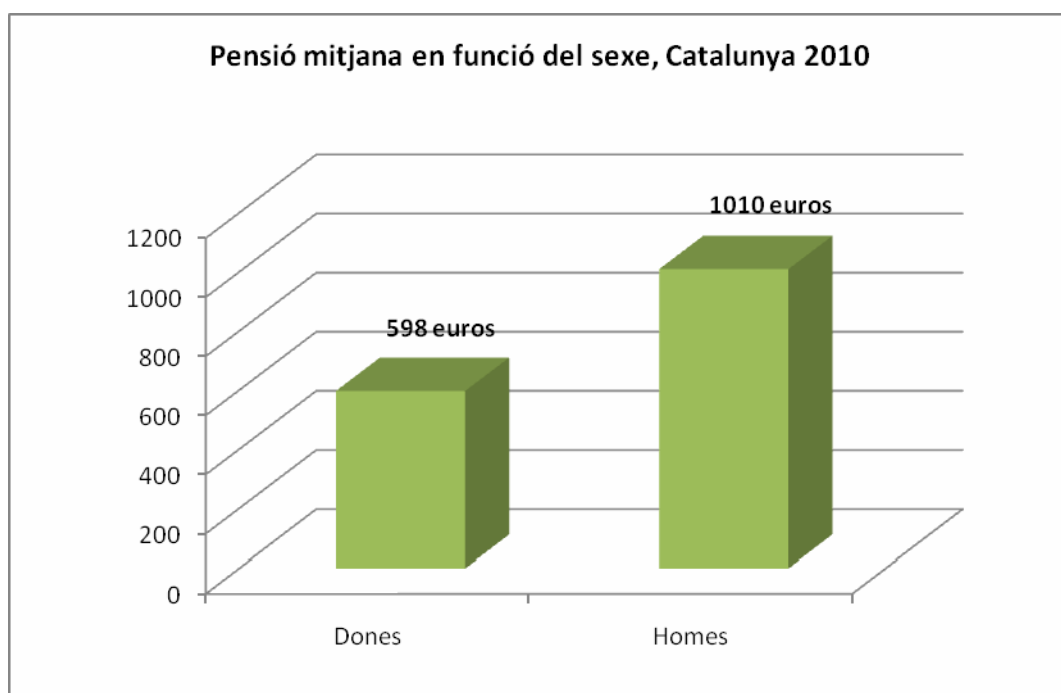


## La bretxa prestacional

### Pensions:

La discriminació salarial no és un fet exclusiu de la vida laboral de les dones. El menor salari durant els anys cotitzats significa, també, una pensió de jubilació menor per a la dona enfront a la d'un home que ha realitzat una feina d'igual valor.

Al següent gràfic, podem observar que existeix una gran diferència entre la pensió de jubilació mitjana dels homes i de les dones:



Font: UGT de Catalunya a partir de dades de l'INSS. 2010

*La pensió mitjana de jubilació femenina representa el 59,3% de la pensió masculina*



### Atur:

Si tenim en compte la prestació contributiva per desocupació, també podem comprovar que existeix una relació directa entre els salaris i la percepció d'una prestació per pèrdua de treball. En la següent taula podem constatar les diferències entre homes i dones en la quantia mitjana diària reconeguda a persones beneficiàries d'una prestació de desocupació:

| Quantia mitjana diària bruta reconeguda a persones beneficiàries d'una prestació contributiva per desocupació |                 |
|---|-----------------|
| Homes   | Dones           |
| 29,84 euros/dia   | 25,35 euros/dia |

*La quantia mitjana reconeguda a dones beneficiàries d'una prestació contributiva per desocupació suposa el 85% de la quantia mitjana pels homes.*

### Conclusions i recomanacions de la UGT de Catalunya

Les diferències salarials entre homes i dones són conseqüència de discriminacions i desigualtats al mercat laboral que, en la pràctica, afecten principalment a les dones. Les discriminacions salarials estan lligades a multiplicitat de factors que van més enllà que el sol tema d'igualtat salarial per un treball d'igual valor.

La discriminació salarial no és un fet exclusiu de la vida laboral de les dones. El menor salari durant els anys cotitzats significa, també, una pensió de jubilació menor per a la dona enfront



a la d'un home que ha realitzat una feina d'igual valor. Per tant, la situació de manca d'autonomia econòmica de les dones es torna a concebre com un problema de per vida i aconseguir la igualtat salarial és fonamental per aconseguir la independència de les dones, a més d'un reconeixement a la seva dignitat com a treballadores en les mateixes condicions que els homes.

Per a l'eliminació de la discriminació salarial, és fonamental aplicar polítiques dirigides a combatre la discriminació a l'accés a l'ocupació, la segregació ocupacional i la discriminació en la promoció professional. Per una altra part, s'hauria de potenciar una sèrie de polítiques socials en torn a la protecció de les famílies que, entre altres coses, permeti la compatibilitat de la cura de fills i familiars amb dependència amb l'activitat laboral d'homes i dones, així com un repartiment més equitatiu de les responsabilitats familiars.

**Pel que fa a la negociació col·lectiva, la UGT de Catalunya volem aportar les següents recomanacions:**

- Els convenis col·lectius haurien d'incloure clàusules en les que es reguli la igualtat retributiva, amb la adopció de mesures per a detectar i corregir les possibles diferències o desigualtats salarials.
- S'ha de exigir la transparència retributiva, mitjançant el reconeixement de majors competències d'informació del representants de les treballadores i els treballadors a l'empresa, establint el dret a rebre informació retributiva, desglossada per sexes i individualitzada, corresponent a tot el personal que treballi en l'empresa.
- Als Plans d'Igualtat, s'hauria d'incloure informació i mesures referents a les retribucions, per a corregir les possibles discriminacions o desigualtats salarials.
- Una vegada s'han detectat les discriminacions o desigualtats retributives per raó de sexe, s'han d'adoptar mesures concretes que determinin estratègies i terminis per a igualar salaris i eliminar aquestes discriminacions.



- S'hauria d'efectuar una revisió de la classificació professional tenint en compte que tots els llocs, tasques, etc. han de valorar-se sota criteris objectius que garanteixin la igualtat retributiva per a treballs d'igual valor. A tals efectes es recomana utilitzar sistemes analítics o quantitius de valoració de llocs de treball, ja que fins al moment són els que resulten més adequats per a eliminar la discriminació salarial.
- Simplificar i clarificar el més possible les estructures salarials i els sistemes de retribució, ja que, com més complexos i menys transparents, són més susceptibles d'introduir discriminacions.
- Revisar, en cas de discriminació, els complements salarials i especialment aquells que es refereixen a plusos per esforç físic, els personals adjudicats discrecionalment per l'empresa, de disponibilitat, de dedicació plena, de presència, d'especial responsabilitat, etc. i tots aquells que en general se solen atribuir als treballadors masculins, bé per discrecionalitat de l'empresa, bé per premiar exclusivament qualitats de treballs ocupats majoritàriament per homes sense valorar en la seva justa mesura les quals es refereixen a treballs realitzats majoritàriament per dones (penositat, perillositat, etc. que impliquen esforços o riscos de tipus psíquic com l'alta velocitat, precisió, atenció contínua, fatiga, etc. o de tipus postural com el treball continu en cadenes de producció, terminal d'ordinadors, etc.), o bé per dirigir-se a determinats aspectes del treball en els quals les dones es troben en desavantatge i desigualtat d'oportunitats respecte als homes, com és el cas de la disponibilitat, la plena dedicació, l'especial responsabilitat o l'antiguitat.
- En el cas del complement per antiguitat ha de tenir-se en compte que són les dones les quals menys poden accedir a aquest tipus de complement, amb la consegüent repercussió de diferències salarials respecte als homes, ja que són les dones les quals es veuen afectades majoritàriament per la contractació de caràcter temporal, a temps parcial, i pel fet d'haver-se produït la seva incorporació al mercat de treball amb posterioritat a l'home en el temps.

