

Las mujeres duplican a los hombres en remuneración por debajo del SMI

- Los salarios más altos los reciben tres hombres por cada mujer
- En las jornadas parciales, la ganancia por hora entre las mujeres es el 60% de la remuneración de un hombre a jornada completa

Madrid, 4 de julio de 2018.- La estructura salarial por género muestra claramente la silueta de una tijera abierta, donde la cruz se da ligeramente por encima del salario mínimo interprofesional, tal y como puede observarse en la gráfica del informe “Salarios y desigualdad”, elaborado por el Gabinete de Estudios de USO. Por debajo del SMI, los porcentajes más altos los representan las mujeres (67,67%) frente a los hombres (32,33%). Es decir, las mujeres que cobran menos del salario mínimo duplican a los hombres. Sin embargo, cuanto más crece la remuneración, más se dispara el porcentaje de perceptores masculinos con respecto al femenino, hasta ser tres hombres por cada mujer en los sueldos que son ocho veces superiores al SMI.

Esta brecha de género supone de media un salario anual de 5.793,02 euros menos para las mujeres. Es decir, las españolas perciben el 77,65% del sueldo de un hombre. Dicho de otra forma, con respecto a los hombres, trabajan 82 días gratis al año. Y, aunque hay diferencia porcentual entre las autonomías, en todas ellas la brecha está entorno al 20-25%.

“No podemos achacar la diferencia salarial a la cualificación, pues hace muchos años que se revirtieron las cifras de titulados universitarios a favor de las mujeres, sino por la llamada brecha social, que debe atajarse a través de políticas de género y legislación. La normativa en cuanto a planes de igualdad, a pesar de lo débil que es, sigue sin cumplirse en muchas empresas de más de 250 trabajadores, y no llega al principal tejido empresarial del país, que son las pymes”, denuncia Dulce María Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO.

“Las políticas de igualdad deben ir más allá”, afirma Moreno, “para corregir el escalón que corresponde a los años relacionados con la maternidad y sus posteriores cuidados. Estos años pesan en la carrera profesional de las mujeres y en su jubilación. Tal y como se ve en la ganancia en función del tramo de edad, la diferencia de salario entre hombres y mujeres se va acrecentando durante toda la vida laboral, los sueldos entre las mujeres apenas crecen entre los 40 y los 60 años por el parón profesional y las cuantías acaban por caer estrepitosamente en las pensiones”.

Los salarios entre las mujeres adultas se estancan y las cotizaciones son menores porque durante los años de maternidad o cuidados de mayores son ellas las que acceden a reducir su jornada “y esos puestos se ofertan, sobre todo, en las profesiones peor pagadas y más feminizadas, como las relacionadas con cuidados o con otros servicios de atención”, afirma Dulce María Moreno.

Parcialidad y bajos salarios

La remuneración por hora en las jornadas parciales es de 10,16 euros de media para las mujeres y de 11,83 euros para los hombres, mientras que en las de tiempo completo los hombres cobran 16,28 euros de media y las mujeres, 14,52. “Es en las jornadas completas e indefinidas donde se van adquiriendo otro tipo de beneficios salariales a los que esas mujeres no pueden acceder, y por eso la diferencia por hora, que van arrastrando toda la vida laboral”, sentencia la secretaria de Igualdad de USO.

En cuanto a los salarios bajos, “aunque la diferencia entre sexos es gravísima, pues del total de trabajadores pobres dos tercios son mujeres, vamos más allá y denunciemos que es insostenible que 17 de cada 100 empleados en nuestro país cobren menos del Salario Mínimo Interprofesional. Esto demuestra la ineficacia de los acuerdos firmados por los llamados sindicatos mayoritarios: ni el salario mínimo llega a los dos tercios del salario mediano, como recomienda las grandes organizaciones europeas, ni los Acuerdos de Negociación Colectiva, con su irrisorio 2% y ni siquiera garantizado, son capaces de levantar las rentas más bajas”, denuncia Sara García, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de USO.

“Es en la negociación colectiva”, continúa Sara García, “donde debe lucharse contra las desigualdades, tanto de género como autonómicas, y no banalizarla en una simple y ridícula subida salarial, condicionada además por variables que no dependen de los trabajadores”.