

La promoción y la discriminación salarial en CCOO de Industria

La explotación de los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida correspondiente a 2019 (la última disponible), del INE, sabemos que -en el perímetro del ámbito de actuación de CCOO de Industria- actualmente casi el 26% de la población trabajadora tienen funciones de supervisión sobre otras personas. Siguen existiendo diferencias en función del género, puesto que el porcentaje es algo inferior en el caso de las mujeres que en el de los hombres (el 24,5% frente al 26,6%), aunque es patente que las mujeres han promocionado claramente en los últimos años. Así, en 2011 el 19,5% de las mujeres tenían funciones de supervisión, en 2019 este porcentaje había ascendido hasta el 24,5% mencionado.

Realizando una explotación estadística del módulo económico de la encuesta obtenemos datos de la jornada laboral habitual y del salario monetario bruto del año anterior al de la encuesta, con lo que podemos calcular el salario hora para sectores y géneros.

POBLACIÓN LABORAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA			SALARIO MONETARIO MEDIO POR HORA VALORADO A PRECIOS DE 2017				
			2017	2017*	2018	Incremento en %	
						salario	poder adquis
TOTAL	AMBOS		13,33	13,49	13,34	0,08	-1,11
TOTAL	HOMBRE		13,63	13,80	14,10	3,43	2,21
TOTAL	MUJER		12,20	12,35	11,45	-6,18	-7,29
HOMBRE / MUJER EN %			11,70	11,70	23,14		
AGROPECUARIO	AMBOS		7,93	8,02	8,47	6,84	5,58
AGROPECUARIO	HOMBRE		7,48	7,57	8,32	11,19	9,87
AGROPECUARIO	MUJER		6,58	6,66	8,99	36,53	34,91
HOMBRE / MUJER EN %			13,64	13,64	-7,45		
MANUFACTURAS	AMBOS		13,78	13,95	13,85	0,48	-0,71
MANUFACTURAS	HOMBRE		14,23	14,40	14,78	3,87	2,63
MANUFACTURAS	MUJER		12,55	12,70	11,53	-8,14	-9,23
HOMBRE / MUJER EN %			13,37	13,37	28,19		
ENERGÍA	AMBOS		17,83	18,05	18,14	1,72	0,52
ENERGÍA	HOMBRE		19,68	19,92	20,01	1,66	0,46
ENERGÍA	MUJER		13,31	13,47	15,25	14,57	13,21
HOMBRE / MUJER EN %			47,87	47,87	31,21		

** Actualizado según incremento de IPC de diciembre de 2017 a IPC de diciembre de 2018*

El salario hora que hemos tomado de referencia para comparar ha sido el de 2017 (calculado a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2018), también lo hemos comparado con el salario hora de 2017 actualizado a precios de 2018 -según el incremento del IPC de diciembre entre los años 2017 y 2018- para poder comprobar la evolución del poder adquisitivo.

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta son ilustradores de la desigualdad en la que trabaja la mujer en el ámbito de CCOO de Industria, sobre todo a la hora de actualizar el salario o de ocupar grupos profesionales mejor pagados.

La muestra que compone la encuesta en 2019, año en el que empezamos a perder empleo en nuestros sectores, muestra la discriminación de la mujer a la hora de actualizar el salario hora, puesto que la presión que experimentaron en las manufacturas arrastra al conjunto a la pérdida de ganancia media por hora, pese a que en el agropecuario y en energía esta cuantía se incrementó, incluso más que entre los hombres, en el caso de las mujeres del agro.

El mayor incremento del salario medio por hora de las mujeres en el sector agropecuario es reflejo de la expulsión que estaban sufriendo las trabajadoras desde este sector, tendiendo a permanecer aquellas que tenían mayores salarios, lo que ha dado la vuelta a la brecha salarial, al salir del sector, buscando mejoras laborales, el personal masculino de mayor cualificación en tanto que tienden a permanecer en él aquellas trabajadoras que tenían mejores condiciones, según refleja la evolución de la muestra.

Pese a todo, dado el peso mayoritario de las manufacturas en nuestro ámbito, según la explotación realizada de la muestra, la brecha se ha incrementado en el conjunto durante el año contemplado, como consecuencia de esa discriminatoria evolución salarial entre la plantilla de las manufacturas, puesto que el salario medio por hora de los hombres ha crecido en 55 céntimos, mientras que el de la mujer se ha reducido en 1. Probablemente consecuencia de la sustitución de personal masculino por personal femenino con menor salario en los procesos de reorganización de nuestros sectores.

Hay que resaltar que el ensanchamiento de la brecha se ha producido en el sector de las manufacturas, arrastrando al conjunto; sin embargo, en el caso del sector energía y en el agro, como hemos referido, la evolución ha sido favorable a las mujeres. Entre la plantilla de energía la brecha se ha estrechado: en 2017 los hombres cobraban un 47,87% más que las mujeres, en 2018 este porcentaje es del 31,21; con casi toda probabilidad se relacione con salida de plantilla masculina con bastante salario en los últimos coletazos de las reestructuraciones de las grandes empresas pactadas en los últimos años. En el caso del agro, el salario medio por hora es un 7,5% inferior al de las mujeres; como comentábamos, creemos que por razón de la permanencia de las mujeres que no han sido expulsadas del sector en aquellos puestos mejor pagados.

En el caso de la población laboral con funciones de supervisión sobre otras personas, la brecha salarial se ha incrementado en el último año contemplado como consecuencia del ensanchamiento en manufacturas y el peso que la población del sector tiene sobre el conjunto del ámbito, ya que en energía y agro el salario medio por hora de las mujeres con funciones de supervisión se vio incrementado entre las personas que componen la muestra de la encuesta, además de que ha salido de los sectores la población laboral masculina con mejores condiciones (cese de directivos y cuadros medios en el caso de energía y la búsqueda de mejores oportunidades en otros sectores en el caso del agro, así como el empoderamiento de directivas en el caso de energía).

POBLACIÓN LABORAL CON FUNCIONES DE SUPERVISIÓN SOBRE OTRAS PERSONAS						
SALARIO MONETARIO MEDIO POR HORA VALORADO A PRECIOS DE 2017						
		2017	2017*	2018	Incremento en %	
					salario	poder adquis
TOTAL	AMBOS	18,04	18,26	17,87	-0,95	-2,13
TOTAL	HOMBRE	18,61	18,84	18,64	0,14	-1,04
TOTAL	MUJER	16,01	16,20	15,79	-1,38	-2,55
HOMBRE / MUJER EN %		16,25	16,25	18,05		
AGROPECUARIO	AMBOS	11,96	12,10	12,70	6,18	4,92
AGROPECUARIO	HOMBRE	11,45	11,58	11,68	2,04	0,83
AGROPECUARIO	MUJER	9,84	9,96	14,38	46,07	44,34
HOMBRE / MUJER EN %		16,28	16,28	-18,78		
MANUFACTURAS	AMBOS	18,15	18,37	17,90	-1,39	-2,55
MANUFACTURAS	HOMBRE	18,83	19,06	18,75	-0,45	-1,63
MANUFACTURAS	MUJER	15,81	16,00	15,52	-1,85	-3,01
HOMBRE / MUJER EN %		19,11	19,11	20,81		
ENERGÍA	AMBOS	21,97	22,23	23,54	7,15	5,88
ENERGÍA	HOMBRE	22,50	22,77	22,83	1,47	0,26
ENERGÍA	MUJER	19,64	19,88	27,93	42,20	40,51
HOMBRE / MUJER EN %		14,55	14,55	-18,26		

* Actualizado según incremento de IPC de diciembre de 2017 a IPC de diciembre de 2018

El aglutinado "Manufacturas" contiene todas las actividades del Sector industrial, recogiendo todas las actividades de ámbito federal salvo las especificadas a parte: Agropecuario y Energía.

Otra de las fuentes en las que podemos apreciar la brecha salarial es la Encuesta de Estructura Salarial. En ella se calcula la ganancia media por hora, sin incluir el sector agropecuario, y se computan las retribuciones no dinerarias. Se explota la encuesta ofreciendo resultados para los sectores de industria, construcción y servicios. No obstante, podemos apreciar que sigue existiendo una brecha evidente en el sector industrial, en el que la diferencia supera con creces al del resto de sectores, ya que los hombres ganan casi un 19% más que las mujeres, en tanto que en el conjunto no llega a ser un 16% más.

GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO											
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
HOMBRE / MUJER EN %	TOTAL	15,58	17,21	16,23	16,81	20,14	20,84	19,51	17,52	18,87	18,67
	Industria	18,88	21,05	21,10	21,35	25,28	27,09	27,85	24,69	27,00	29,01
	Construcción	-0,59	0,15	1,94	-4,27	2,71	-1,46	0,61	0,54	3,87	-1,79
	Servicios	16,07	17,40	15,98	16,80	19,89	21,33	20,53	20,17	21,60	21,86
Ambos sexos	TOTAL	15,13	14,88	15,01	14,80	14,64	14,57	14,53	14,52	14,08	13,53
	Industria	16,58	16,35	16,43	16,21	16,14	15,86	15,60	15,28	14,71	14,35
	Construcción	13,47	13,26	13,64	13,52	13,60	13,50	13,23	12,93	12,81	12,08
	Servicios	14,95	14,69	14,81	14,60	14,40	14,38	14,43	14,55	14,10	13,57
Mujeres	TOTAL	13,93	13,60	13,80	13,56	13,21	13,10	13,12	13,24	12,72	12,21
	Industria	14,51	14,11	14,17	13,96	13,57	13,18	12,89	12,88	12,22	11,79
	Construcción	13,54	13,24	13,41	14,04	13,29	13,67	13,16	12,87	12,40	12,27
	Servicios	13,88	13,56	13,77	13,51	13,17	13,08	13,15	13,29	12,78	12,26
Varones	TOTAL	16,10	15,94	16,04	15,84	15,87	15,83	15,68	15,56	15,12	14,49
	Industria	17,25	17,08	17,16	16,94	17,00	16,75	16,48	16,06	15,52	15,21
	Construcción	13,46	13,26	13,67	13,44	13,65	13,47	13,24	12,94	12,88	12,05
	Servicios	16,11	15,92	15,97	15,78	15,79	15,87	15,85	15,97	15,54	14,94

También en la última información disponible sobre brecha salarial en el INE podemos ver cómo el salario medio anual de los hombres sigue superando con creces al de la mujer, teniendo en cuenta que se recogen todos los conceptos remunerativos, tanto monetarios como en especie:

	SALRIO MEDIO ANUAL								
	TOTAL ECONOMÍA			INDUSTRIA MANUFACTURERA			SECTOR ENERGÍA		
	Mujeres	Hombres	HOMBRES / MUJERES EN %	Mujeres	Hombres	HOMBRES / MUJERES EN %	Mujeres	Hombres	HOMBRES / MUJERES EN %
2013	19.514,6	25.675,2	31,6%	21.464,9	27.657,9	28,9%	44.341,9	55.348,5	24,8%
2014	19.744,8	25.727,2	30,3%	21.923,1	28.086,9	28,1%	43.473,8	53.084,9	22,1%
2015	20.051,6	25.992,8	29,6%	22.001,0	28.129,9	27,9%	43.674,2	54.024,9	23,7%
2016	20.131,4	25.924,4	28,8%	22.261,9	28.256,2	26,9%	44.147,2	52.960,0	20,0%
2017	20.607,9	26.391,8	28,1%	22.857,8	28.741,2	25,7%	44.656,9	54.199,5	21,4%

Fuente: Encuestas de Estructura Salarial. INE

CONCLUSIONES:

Aunque algunos datos muestran una tendencia positiva, como por ejemplo el aumento de mujeres en puestos de supervisión, no podemos bajar la guardia y tenemos que seguir defendiendo la promoción de mujeres a cargos de responsabilidad en nuestros sectores.

Sin embargo, la brecha salarial en nuestro ámbito durante este periodo se ha incrementado, sobre todo, como consecuencia de la destrucción de empleo masculino de poco valor añadido, que comenzó en el tercer trimestre de 2019 y que ha producido que la brecha salarial entre mujeres y hombres aumente.

De todas formas, deberemos esperar al año que viene para ver realmente las consecuencias en el empleo derivadas de la pandemia provocada por la COVID 19 en nuestros sectores.

Aplaudimos que por fin se empiece a reglamentar la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de los dos reales decretos publicados el 14 de octubre de 2020 y que no tienen otra finalidad que regular las materias obligatorias y necesarias en los planes de igualdad y en el diagnóstico, para poder negociar medidas que realmente sean efectivas. La realidad, tal y como lo seguimos comprobando, es que no fueron efectivas las medidas que se incluyeron en los planes que se empezaron a negociar en 2007.

Ahora, con una normativa definida, debemos seguir negociando planes de igualdad, con medidas efectivas y medibles, dirigidas principalmente a la contratación, promoción y eliminación de la desigualdad salarial que existe en las empresas de nuestro ámbito.