

LA SEGREGACIÓN LABORAL EN ARAGÓN

FORO DE DEBATE

ANA M^a ALADRÉN COMÍN
ELTAC XXI, S.L.

LETICIA ALFONSO LABORDA
Fujikura Automotive Europe, S.A.

ANA ROSA AZNAR RUIZ
HP Procesos de Negocio España, S.L.

MARTA LÓPEZ SERRANO
Despacho de abogados



1. INTRODUCCIÓN

Debido a la brecha existente entre la igualdad legal y la igualdad real es necesario que los poderes públicos pongan en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y a garantizar la igualdad. En los últimos años se está haciendo un gran esfuerzo por parte de los poderes públicos para eliminar esta diferenciación aprobando planes de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito europeo y en el de los diferentes gobiernos internos que se extienden a las distintas administraciones (estatal, autonómica y local). En el presente trabajo nos centraremos en analizar si esos esfuerzos se han visto reflejados en la realidad laboral aragonesa, y en concreto en la percepción salarial de los hombres y las mujeres de Aragón, atendiendo a los distintos tramos de edad, al tipo de contrato, a los sectores de actividad y a los grupos de ocupación. Extendiéndose el periodo temporal analizado del año 2008 al 2011. Llegándose a la conclusión de que sí se produce dicha diferenciación salarial en detrimento de las mujeres.

2. ACTUACIONES POR PARTE DE LOS PODERES PÚBLICOS

En el ámbito de las Naciones Unidas, la Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Pekín en el año 1995¹ propugnó la defensa de la igualdad de participación de las mujeres en todos los ámbitos de decisión. La Plataforma de Acción que se aprobó en Pekín tras la Conferencia fijó como objetivo estratégico obligatorio para los Gobiernos firmantes de la Declaración, el adoptar medidas para garantizar a la mujer la igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones. Estableciéndose así mismo en dicha Plataforma como directrices, que los Gobiernos y las demás instituciones públicas y privadas de los países firmantes han de adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones. La Unión Europea ha reforzado su estrategia a través de iniciativas como el Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (COM (2006) 92 final), el Pacto Europeo para la Igualdad de Género (Conclusiones de la Presidencia 7775/1/06/REV1), la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo, el Pacto Europeo para la igualdad de género 2011-2020², el Plan Horizonte Europeo 2020³ o la creación del Instituto Europeo de Igualdad de Género (Reglamento (CE) n° 1992/2006). Dentro de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo⁴ es esencial el apoyo de la igualdad en el lugar de trabajo y la reducción de la

brecha salarial de género, incluyéndose dentro de dos de la Directrices Integradas. En el ámbito europeo también se reconoce como un derecho y un principio fundamental en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea⁵ (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE el Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE, Directiva 2010/41/UE), en las Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010⁶ y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁷, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva. Conminándose a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En el ámbito español se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). En ella se establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 17 se establece que el Gobierno aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres procurándose la coordinación de los distintos niveles de las Administraciones Públicas (general, autonómica y local) y de los distintos elementos sociales. En el artículo

1

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, Beijing, 4 al 15 de septiembre de 1995. A/CONF. 177/20/Rev. 1. publicación de la Naciones Unidas, Número de Venta: 96.IV. 13; ISSN92-1-330155-3.

2

Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020. DOUE C n° 155, 25.05.2011.

3

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “la dimensión de género en la Estrategia Europa 2020” (Dictamen de iniciativa) DOUE n° 76, 14.03.2013.

4

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 21 de septiembre de 2010, Estrategia para la Igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 (COM (2010) 491 final) no publicada en el Diario Oficial.

5

Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada 2008) OJC 115, 09.05.2008.

6

Conclusiones del Consejo, de 6 de diciembre de 2010, sobre el esfuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, DOUE C n°345, 18.12.2010.

7

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2007) OJC 303, 14.12.2007.

46 de la Ley Orgánica 3/2007 se define el concepto de planes de igualdad y en su artículo 45 se establece la obligación por parte de las empresas de más de 250 trabajadores de elaborar y aplicar planes de igualdad que deberán negociarse en la forma que se determine en la legislación laboral. Debiendo también elaborarlo y aplicarlo en los casos en que así se establezca en los Convenios Colectivos. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de la plantilla. La Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad prevé la convocatoria de subvenciones para pymes para la implementación voluntaria de planes de igualdad, y la creación del servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en la empresa. Habiéndose aprobado por los poderes públicos planes estratégicos de igualdad, entre los que destaca en el periodo estudiado el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2008-2011⁸. Siendo también de destacar como un avance la creación del Instituto de la Mujer en 1983⁹, la Secretaría General de Políticas de Igualdad¹⁰ y la creación de una serie de observatorios para el control de la igualdad, contemplados en el artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, cuya función es la de estudiar la evolución de las situaciones de discriminación. En cuanto a la igualdad salarial, el artículo 35 de la Constitución española, el artículo 5 de la Ley

Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre mujeres y el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores 2/1995, de 7 de marzo, establecen el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre hombres y mujeres.

En Aragón también se están desarrollando políticas de igualdad, el Plan Municipal de Igualdad entre mujeres y hombres (2007-2011) del Ayuntamiento de Zaragoza y una guía de ayuntamientos comprometidos en materia de igualdad de oportunidades de la Diputación Provincial de Zaragoza¹¹. Habiéndose aprobado también un Plan Municipal de Acción Positiva para la igualdad en Huesca en el año 2007 (PIOM). Debiendo destacarse en Aragón la creación del Instituto Aragonés de la Mujer en el año 1993¹².

3. RESULTADOS

En el presente estudio, tras establecer un marco global en las distintas CCAA, nos centraremos en la Comunidad Autónoma de Aragón para analizar si se produce una diferenciación salarial entre sexos en dicha Comunidad en el periodo comprendido entre los años 2008 a 2011, valorando edad, tipo de contrato, sectores de actividad y grupos de ocupación.

3.1

Comparativa entre comunidades autónomas

Para el comienzo del estudio se ha querido comprobar como se sitúa la Comunidad Autónoma de Aragón con respecto al resto de comunidades en cuanto a la media de salarios de las mujeres españolas. Para ello se han recogido los datos de la encuesta anual de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística, siendo el periodo elegido el año 2011, el cual es el último año disponible del que existen datos. Se recogen los datos para mujeres dividido por Comunidades Autónomas y los resultados obtenidos se ven plasmados en el *Gráfico. 1*.

8

Plan estratégico para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2008-2011 aprobado Por Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007. Habiéndose evaluado dicho Plan por la COMPI www.compi.org/evaluacion_peiomb.pdf

9

Ley 16/1983, 24 de octubre de creación del Organismo Autónomo Instituto Aragonés de la Mujer. BOE nº 256, de 26 de octubre de 1983, pgs 18936 a 28937.

10

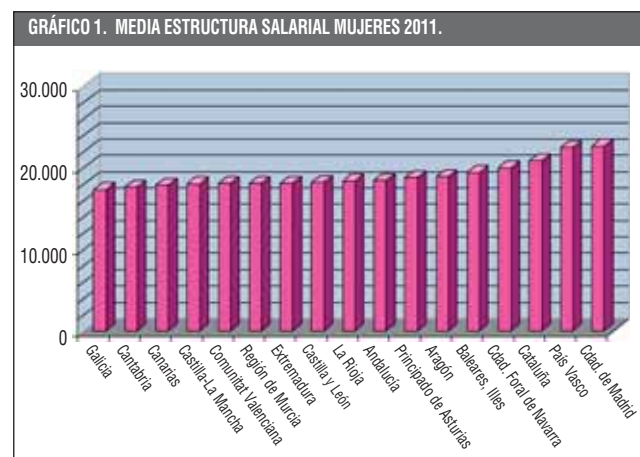
Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007 por el que se determinan los órganos directivos de los diferentes departamentos ministeriales que desarrollarán las funciones de las Unidades de Igualdad previstas en la Ley Orgánica 3/2007.

11

Guía sobre ayuntamientos comprometidos en materia de igualdad de oportunidades. Enmarcada en el Plan Provincial de Igualdad de Oportunidades para la mujer del medio rural 2007 de la Diputación Provincial de Zaragoza. <http://WWW.dpz.es/diputacion/areas/bienestarsocial/plan-igualdad/actuaciones07/doc/guia-aytos-oportunidad.pdf>.

12

Ley 2/1993, 19 de febrero de creación del Instituto Aragonés de la Mujer. BOA nº 24, 01.03.1993





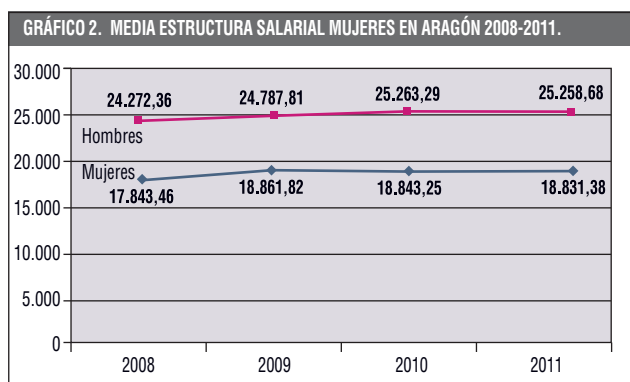
Son las CCAA de Cataluña, País Vasco y Madrid las únicas en las que las mujeres superan una media salarial anual de veinte mil euros. Estando a la cola en cuanto a media salarial las mujeres de Galicia, Cantabria y Canarias para las que el salario medio anual no llega a dieciocho mil euros. Siendo Aragón la situada en sexto lugar con 18.831,38 euros anuales de media de salario femenino.

Las comunidades donde más acentuada es la diferencia salarial entre hombres y mujeres son Navarra, con un 28%, seguida de Cantabria, Asturias y Cataluña con un 26% de diferencia, y Aragón y Valencia con un 25% de diferencia. Y donde menos diferencia salarial hay es en Extremadura y Canarias, con un 15%, observando que se debe a que son las dos CCAA donde menos cobran los hombres, cobrando algo más de veintiún mil euros. Pero en todos los casos es la mujer la que menos cobra de los dos sexos.

3.2

Evolución de la estructura salarial en Aragón

En el presente estudio analizaremos la evolución de la estructura salarial en Aragón del periodo 2008 al 2011 diferenciando por sexos y tomando como base de datos los recogidos en el INE.



Observamos como en el año 2008 en Aragón el salario medio de las mujeres era de 17.843,46 euros y el de los hombres de 24.272,36 euros, lo cual supone que las mujeres tengan como media un salario un 26% inferior que el de los hombres. En los tres años siguientes la diferencia entre la media salarial de las mujeres y la de los hombres es similar. Así, en el año 2009 el salario medio de las mujeres en Aragón era de 18.861,62 euros y el de los hombres de 24.787,81 euros, lo cual supone que el salario medio de las mujeres es un 24% menor que el de los hombres. En el año 2010 el salario medio de las mujeres en Aragón fue de 18.843,25 euros y el de los hombres de 25.263,29 euros, lo cual implica que el salario medio de las mujeres es un 25% infe-

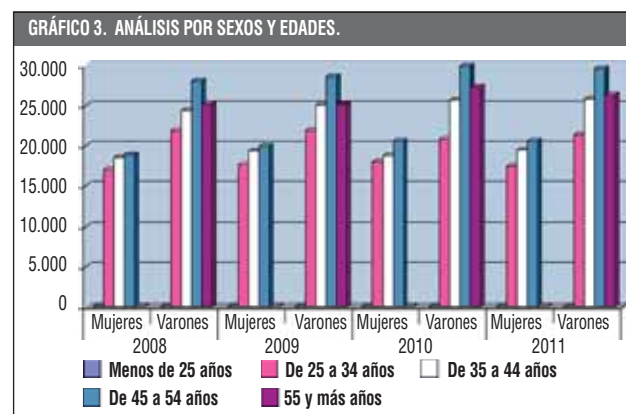
rior que el de los hombres en el mismo año. Y en el año 2011 en Aragón el salario medio de las mujeres es de 18.831,38 euros y el de los hombres de 25.258,68 euros, por lo que el salario medio de las mujeres en este año es un 25% inferior que el de los hombres. Llegándose a la conclusión de que la diferencia de salario medio entre sexos en el periodo estudiado se mantiene más o menos constante y es inferior siempre para las mujeres. Entre el año 2008 y el 2011 la diferenciación sólo se ha reducido en un 1%.

En cuanto a la media salarial de las mujeres en el periodo del 2008 al 2011 en Aragón con respecto a la media en el resto de España, observamos que en Aragón la media salarial que cobran las mujeres por su trabajo es un 5,6% inferior a la media salarial de las mujeres en España. En el año 2009 las mujeres de Aragón cobraron un 3,3% menos que las mujeres en el resto de España. En el año 2010 las mujeres cobraron como salario medio un 4,5% menos que el salario medio de las mujeres en España. Y en el año 2011 la media salarial de las mujeres en Aragón es un 4,7% menor que el salario medio de la mujer en España.

3.3

Análisis por edad y sexo en Aragón

En el siguiente análisis el objetivo es realizar una comparación entre ambos sexos en Aragón durante el periodo de análisis del 2008 al 2011, realizando este estudio por grupos de edad, tomando como base de datos la encuesta realizada por el INE.



El gráfico anterior representa el salario medio dividido entre hombres y mujeres, repartidos en cinco tramos de edad y como se puede ver para todos los grupos de edad el salario medio del hombre supera en media al de las mujeres.

En el caso del primer segmento, aquel que comprende a los menores de 25 años no podemos sacar unos resultados concluyentes, ya que la muestra obtenida es menor de 100, lo que hace que las obser-

vaciones muestrales no sean representativas. Una explicación de los insuficientes datos muestrales puede deberse a la alta tasa de desempleo juvenil que está sufriendo nuestro país desde el año 2008 en el caso de ambos sexos.

Comenzando el análisis por el grupo comprendido entre 25 a 34 años, tal y como se muestra en la *Tabla 1* podemos ver que las mujeres comenzando en el año 2008 tienen un salario un 22,52% inferior al de los hombres.

En este periodo de edad las diferencias salariales se van reduciendo conforme avanza el periodo de estudio, llegando en 2010 a estar el salario medio de la mujer un 13% por debajo del salario masculino, una gran mejoría que empeora en el año 2011, sufriendo una repentina subida.

Aunque es cierto que en el año 2011 hay un empeoramiento, la tendencia parece ser seguir reduciendo la diferencia entre los salarios de ambos sexos.

| 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| 17.004,70 € | 21.948,10 € | 17.664,63 € | 21.873,02 € | 18.001,02 € | 20.775,24 € | 17.414,34 € | 21.398,67 € |
| 22,52% | | 19,24% | | 13,35% | | 18,62% | |

En el siguiente grupo de edad, aquellos que están entre los 35 a 44 años, parece que se ve reducida la diferencia entre ambos sexos de edad y aunque en el año 2010 vuelve a incrementarse la diferencia entre hombres y mujeres, en 2011 vuelve a producirse una nueva reducción de las diferencias salariales, aunque se ve que en este grupo de edad con respecto al anterior hay una mayor diferencia salarial.

| 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| 18.556,23 € | 24.361,48 € | 19.353,93 € | 25.047,73 € | 18.762,13 € | 25.694,69 € | 19.453,08 € | 25.840,25 € |
| 23,83% | | 22,73% | | 26,98% | | 24,72% | |

El siguiente grupo de estudio, aquellos que pertenecen al tramo de 45 a 54 años, nos demuestra que conforme avanzamos en edad las diferencias salariales entre ambos sexos son mayores, se puede ver que los porcentajes son los mayores de todos los estudiados.

Se produce un movimiento similar al del anterior grupo, una reducción en los primeros años de estudio que se ve incrementada en el año 2010 y que vuelve a reducirse en el último año de estudio.

| 2008 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones | Mujeres | Varones |
| 18.921,58 € | 28.152,05 € | 19.949,47 € | 28.614,30 € | 20.588,79 € | 29.952,58 € | 20.601,92 € | 29.665,60 € |
| 32,79% | | 30,28% | | 31,26% | | 30,55% | |

El último grupo de edad, aquellos que son mayores de 55 años, al igual que pasaba en el primer segmento de edad volvemos a encontrarnos con datos muestrales insuficientes, pero en este caso solamente para las mujeres.

La razón de estos datos no significativos podemos relacionarla con la exclusión laboral que sufrían las mujeres hace treinta años. La educación que se inculcaba en aquellos años consistía en la realización de tareas domésticas, en la educación para la vida marital y no estaba bien vista la independencia económica que se podía generar al tener una vida laboral activa.

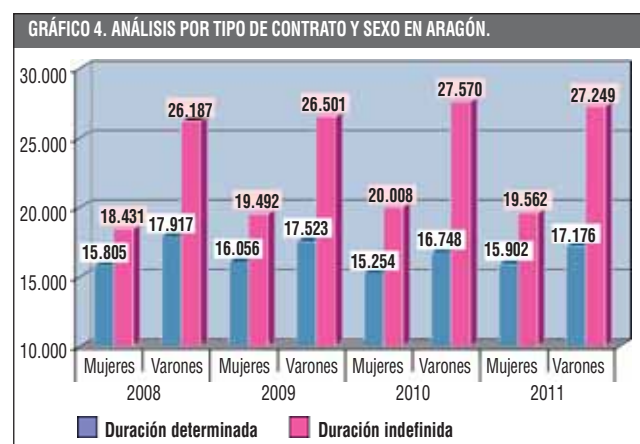
Se puede concluir con este análisis, que las diferencias salariales se ven claramente reducidas conforme la edad se ve también reducida, el mayor porcentaje de diferencia salarial se encuentra en aquellos que están entre los 45 a 54 años, siendo la menor diferencia entre salarios el grupo de 25 a 34 años.

También se puede concluir que la tendencia conforme pasan los años de estudio, es que vaya disminuyendo la diferencia entre hombres y mujeres, aunque todavía la diferencia es sustancial.

3.4

Análisis por tipo de contrato y sexo en Aragón

En el siguiente gráfico se analizan los sueldos medios del trabajador por sexo y según el tipo de contrato que se celebre con la empresa, ya sea de duración determinada o indefinida. En concreto, nos centramos en la Comunidad Autónoma de Aragón en el periodo comprendido entre 2008 y 2011.



Lo más destacable es la diferencia salarial entre hombres y mujeres a lo largo de los años. Siempre que se habla de variaciones porcentuales se refiere al año anterior. La mayor variación de sueldos se produce en los contratos de duración indefinida.



En 2008, el salario medio del varón con contrato indefinido era un 42% mayor que el de la mujer, es decir, 7.756 € más, en 2009 un 36%, en 2010 un 38% y en 2011 un 39% mayor. Se mantiene la diferencia salarial entre hombres y mujeres con contrato indefinido a lo largo de los años.

Como línea general, a pesar de los incrementos y decrementos en los sueldos, se sigue manteniendo la diferencia de unos 7.500 € entre el salario del hombre y de la mujer a lo largo de los años analizados.

En cuanto a los contratos de duración determinada, la brecha en la diferencia salarial es menor. En 2008 en la Comunidad Autónoma de Aragón, los hombres cobraban como media un 13% más que las mujeres, en 2009 un 9%, en 2010 un 10% y 2011 un 8%. Es decir, la diferencia media existente desde 2008 a 2011 entre mujeres y hombres era de 1.500 €, importe menor que en los contratos indefinidos, pero no por ello menos relevante.

A pesar de la crisis económica global que estamos viviendo, el salario medio de una trabajadora con contrato de duración indefinida en 2009 se incrementó un 6% respecto a 2008, y en 2010 aumentó un 3%.

En 2011 disminuyó la media salarial un 2%. Para los hombres las variaciones no son tan notables, ya que en 2009 los salarios aumentaron un 1%, un 4% se incrementaron en 2010 y disminuyeron un 1% en 2011.

Las variaciones de los salarios en los contratos de duración determinada no se mantienen lineales en el tiempo. Por ejemplo, el salario medio para las mujeres aumentó en un 2% en el año 2009 y para los hombres descendieron en el mismo porcentaje. En 2010 respecto a 2009 disminuyeron un 5% para las mujeres y un 4% para los hombres. En 2011 volvieron a remontar los salarios, para las mujeres un 4% mayor, y para los hombres un 3%.

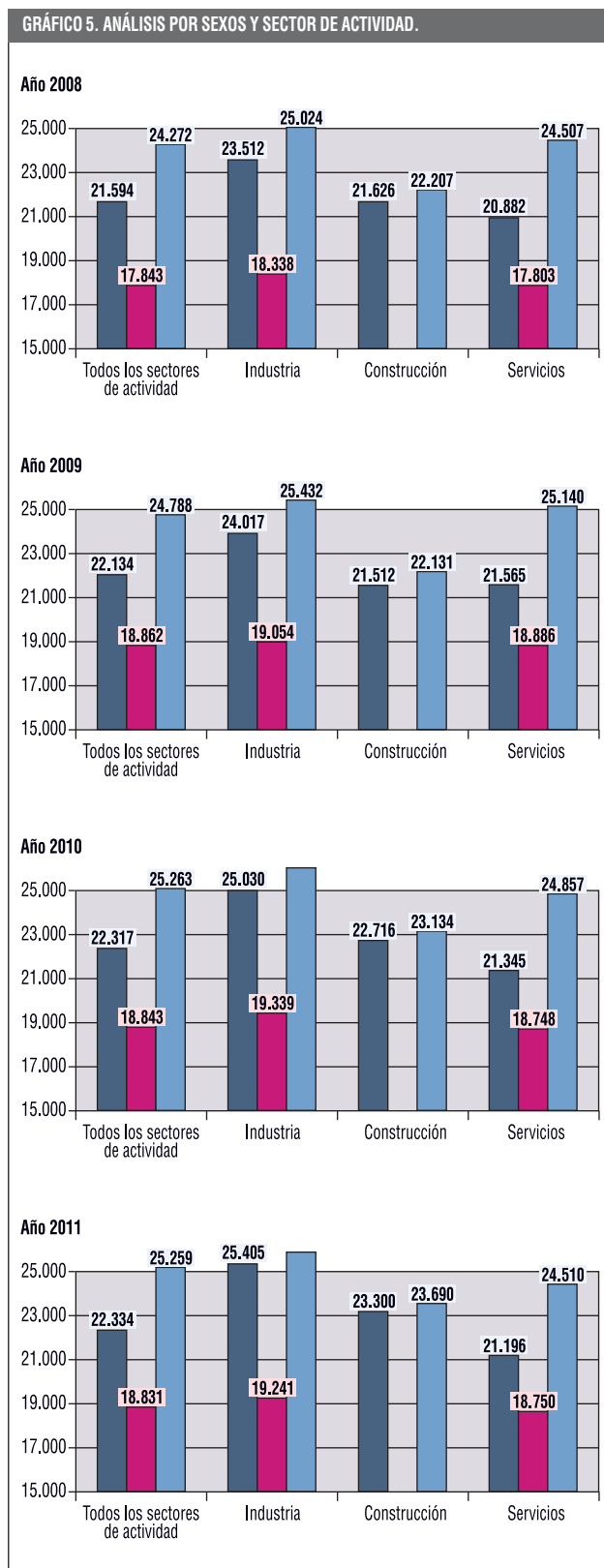
Teniendo en cuenta los datos sin distinción del sexo, los salarios medios de los trabajadores con contratos de duración indefinida no siguen la misma tendencia que los trabajadores con contratos de duración determinada.

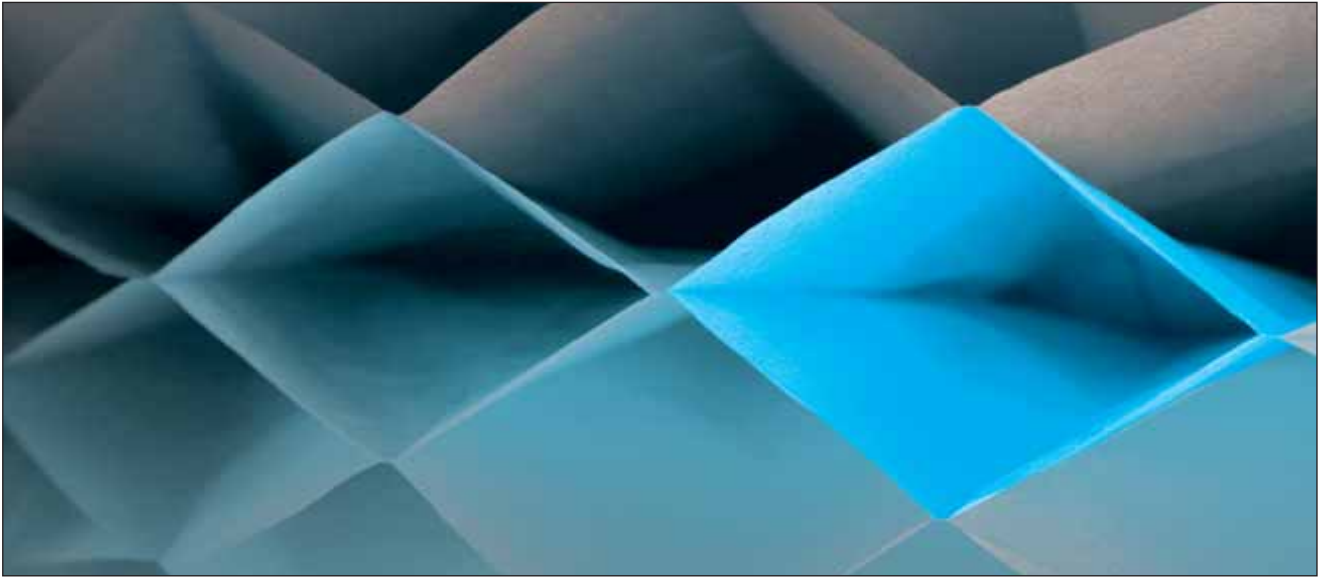
Los sueldos medios de los trabajadores indefinidos subieron en 2009 respecto al año anterior un 2%, en 2010 un 4%, y en 2011 descendieron un 2%. Mientras que para los contratos de duración determinada, descendieron en 2010 y 2009 un 1% y 5% respectivamente, mientras que aumentaron un 4% en 2011.

3.5

Análisis por sector de actividad y sexo en Aragón

En el siguiente análisis se analizan los sueldos por sexo y por sector de actividad, en concreto el sector Industrial, Construcción o Servicios.





Lo más destacable de estos 4 gráficos es la diferencia de los salarios entre mujeres y hombres en todos los sectores analizados. El sector de la construcción no contiene datos ya que la muestra no era representativa. Las variaciones netas en los sueldos a lo largo de los años han sido en torno a un 2%.

En el año 2008 los salarios de los hombres en el sector de Industria y de forma global han sido un 36 % mayor al de las mujeres, mientras que en el sector Servicios fue de un 38%. Es decir, 6.700 € de diferencia en los sueldos según el sexo.

En 2009, las diferencias en los salarios han disminuido muy levemente, en el sector de Industria y Servicios los salarios medios de los varones fueron de un 33% más que los de las mujeres. La diferencia es de 6.300 € como media.

En los 2 años posteriores las diferencias entre los sueldos según el sexo se hacen más notables. En el año 2010, en el sector de la Industria los hombres ganaban un 39% más que las mujeres, en el sector Servicios un 33% más. Mientras que en el año 2011 los salarios de los hombres eran un 40% más que las mujeres en Industria, y un 31% en el sector Servicios.

En términos globales, los sueldos medios sin distinción del sexo han aumentado en los 3 sectores analizados. Por ejemplo, en el sector servicios han aumentado los sueldos medios en 1.900 € de 2008 a 2011; en construcción, el incremento ha sido de 1.700 € y el sector Servicios es en el que menos se han incrementado los sueldos, únicamente 300 € de 2008 a 2011.

Las diferencias siguen siendo notables en todos los sectores a lo largo de los años, y parece que a pesar del paso del tiempo y la desaparición progresivamente de las diferencias sociales entre hombres y mujeres los sueldos no se asemejan en la misma proporción.

3.6

Análisis por grupos de ocupación y sexo en Aragón

En este apartado se analizará la segregación salarial entre hombres y mujeres según los grupos de ocupación en Aragón y el periodo de estudio elegido oscila desde el año 2008 hasta el 2011. Los grupos de ocupación se han agrupado como consecuencia de la falta de observaciones muestrales de la siguiente manera para nuestro artículo:

■ Ocupación ALTA: Puestos de Dirección y y gerencia, puestos de Técnicos y Técnicas y profesionales científicos e intelectuales y puestos de Técnicos/as profesionales de apoyo.

■ Ocupación MEDIA: Empleos de personal contables, administrativos y otros empleados de oficina, Trabajadores de los servicios de restauración, personales y protección y vendedores, personal cualificado en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y Artesanos/as y trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria y montaje).

■ Ocupación BAJA: Personal operador de instalaciones y maquinaria y montaje y ocupaciones elementales.

En el siguiente cuadro se visualiza la **diferencia salarial** según la agrupación comentada anteriormente entre el género femenino y el masculino para los diferentes años en Aragón.



| ARAGÓN | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|--------|---------|---------|---------|---------|
| ALTA | 7.137 € | 5.946 € | 5.923 € | 6.321 € |
| MEDIA | 7.125 € | 6.449 € | 6.960 € | 6.389 € |
| BAJA | 7.021 € | 7.425 € | 8.436 € | 8.012 € |

Se observa que en el año 2008 la diferencia de salarios en los 3 grupos de ocupación ronda entorno a los 7.000 € lo cual indica que en la ocupación alta las mujeres cobran un 21% menos que los hombres, en la media un 32% y en la baja un 35%. Por lo que deducimos que cuanto menos nivel de cualificación se tiene, la diferencia salarial entre sexos aumenta.

Para el año 2009 la mayor diferencia se observa también en la ocupación baja incrementándose respecto al año anterior hasta un diferencial del 37% en el que los hombres menos cualificados obtienen ese porcentaje más por el mismo trabajo con respecto a una mujer. En este año para los grupos de alta y media ocupación la diferencia salarial disminuye hasta un 17% y un 30% respectivamente. Bajando de media salarial en la ocupación alta de 7.137 hasta 5.946 € de media anual.

Para el año 2010, la diferencia del salario medio en la ocupación sigue aumentando hasta 8.436 € lo que representa un 41% menos de salario de las mujeres con respecto al género masculino. En los sectores de ocupación alta y media la diferencia se mantiene lineal con respecto al año anterior.

En el último año de estudio 2011, se observa un ligero descenso hasta el 38% de diferencia en el grupo de ocupación bajo lo que indica que las mujeres por el mismo trabajo perciben 8.012 € menos de media. En el grupo de actividad alta y media se mantiene con respecto al año anterior con un 18% y un 30% respectivamente.

En los tres grupos se observa una considerable degradación salarial hacia la mujer por la realización del mismo trabajo.

En ninguno de los grupos de ocupación la mujer obtiene por su trabajo el mismo salario que el hombre, y existe más divergencia en el grupo de ocupación bajo por lo que como conclusión a los datos aportados podemos afirmar la todavía existente desigualdad salarial entre ambos sexos, marginando a la mujer con un salario inferior. Relevante es el grupo de ocupación baja donde se encuentra más diferencia salarial con respecto a los hombres.

4. CONCLUSIONES

El presente trabajo tiene como objetivo el análisis de la desigualdad salarial de la mujer haciendo hincapié en Aragón. Para el estudio se han tenido en cuenta las encuestas anuales de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística.

Los resultados indican que las trabajadoras en Aragón perciben de media menos retribución que la media anual de España. Podemos afirmar que en Aragón la media femenina está por debajo de los 20.000 € pero ocupa el sexto lugar del ranking nacional.

En cuanto a la evolución de la estructura salarial en Aragón se aprecia claramente que las mujeres tienen un salario entorno a un 25% inferior al de los hombres. Esta discordancia indica que las mujeres en Aragón cobran por su trabajo un 5,6% menos que la media de España.

Atendiendo al análisis por grupos de edad y sexo los datos indican que la ausencia de muestras en los grupos de edad menores de 25 años, tanto en mujeres como en hombres, puede deberse a la alta tasa de paro juvenil que llevamos sufriendo en nuestro país desde el año 2008. También la observación muestral indica que los datos son insuficientes para el grupo de mayores de 55 años, lo cual nos demuestra la carencia de mujeres trabajadoras en este tramo de edad como consecuencia de la segregación ocupacional histórica y de la realización de las labores domésticas en lugar del acceso al mercado laboral. La diferencia salarial entre hombres y mujeres se incrementa conforme avanza la edad alcanzando una diferencia entorno al 30% en el grupo de edad de los 45 a los 54 años.

El análisis por tipos de contrato muestra una variación mayor de sueldo en los contratos de duración indefinida. Se observa una diferenciación alrededor del 40% menos en el salario medio que percibe una mujer en todo el periodo analizado para los contratos indefinidos. En los contratos de duración determinada la diferencia salarial entre ambos sexos es menor reduciéndose a cantidades entorno al 10%.

En referencia al estudio que se realiza de la desigualdad en los sectores de actividad no se obtiene una conclusión significativa ya que en todos los sectores las mujeres perciben menos salario que los hombres.

El último análisis efectuado es sobre los grupos de ocupación, concluyendo que en Aragón las mujeres del grupo de ocupación bajo, con menor cualificación profesional perciben por la realización de la misma actividad un 38% menos de salario que los hombres.

Como conclusión se observa que en ninguno de los análisis estudiados las mujeres en Aragón reciben un trato igualitario en cuanto a salario. En algunos de los estudios el porcentaje de diferencia es abusivo pues se aprecia una clara y significativa distinción entre ambos géneros por lo que confirmamos que las políticas de los poderes públicos por la defensa de la igualdad de género tienen todavía mucho camino por recorrer.