



MAYOR IGUALDAD SALARIAL: ANTÍDOTO CONTRA LA DESIGUALDAD

Aurora, 28 años. Licenciada en periodismo, estuvo en Italia con una beca Erasmus y posteriormente realizó un Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria. Lleva varios años encadenando becas de alrededor de 200 euros en medios de comunicación y contratos precarios en varias empresas. Actualmente trabaja como Técnico Junior de selección en una empresa de seguros. Está muy contenta con su puesto porque se siente realizada profesionalmente, aunque resalta que el salario es tan bajo que no le alcanza para llegar a fin de mes. Por eso tuvo que volver a casa de sus padres al acabar la relación con su pareja, pues su sueldo no le permite pagar un alquiler, comida, transporte y los gastos que conlleva vivir en una ciudad como Madrid. Lleva trabajando y formándose desde los 16 años y quiere ser independiente económicamente pero con su actual salario de “mileurista” no se lo puede permitir. En los próximos años le gustaría formarse en Recursos Humanos y llegar a ser Técnico Senior con un sueldo acorde con su formación y experiencia.



OXFAM
Intermón

¿Por qué nos posicionamos sobre la situación de los salarios en España?

Los salarios juegan un papel fundamental en la desigualdad porque son la fuente principal de ingresos en los hogares tanto en las economías desarrolladas, como en las economías emergentes y en desarrollo. Las diferencias salariales entre los estratos más ricos y más pobres de la población siguen siendo una asignatura pendiente prácticamente en todo el mundo. El aumento de la desigualdad de renta en muchos países en las tres últimas décadas constituye un serio problema para el crecimiento económico y una amenaza al buen funcionamiento de las instituciones democráticas; y una parte de este aumento se debe a la creciente brecha salarial¹.

Un **salario digno** es *aquel pagado a una persona como contrapartida a un trabajo estándar; debe como mínimo alcanzar el salario mínimo legal aplicado en un sector dado, y debe ser siempre suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador/a y su familia y además permitirle unos ingresos discretos*.

Mientras en las grandes empresas los sueldos de los directivos se han disparado en las últimas décadas, el drama de los “trabajadores pobres” (personas cuyo empleo no les permite salir de la pobreza), no se limita a los países en desarrollo, sino que es un fenómeno que se extiende en países con economías desarrolladas como España.

En España, las diferencias salariales han aumentado en las últimas dos décadas y de manera destacable desde el inicio de la crisis en el año 2008. **Los nuevos salarios –aquellos que se corresponden con contratos realizados a partir del año 2008- son un 40% más bajos que los salarios correspondientes a contratos anteriores²**. También la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado en el mismo periodo, siendo de un 23,93% en el año 2012³.

Para Oxfam Intermón, una medida necesaria para luchar contra la desigualdad es pagar a las personas trabajadoras un salario digno y reducir las diferencias entre los salarios medios e inferiores en las empresas y las desorbitadas remuneraciones de los directivos.

La situación por la que atraviesa Aurora es el reflejo de esta realidad, una licenciada universitaria trabajando en un puesto por debajo de su cualificación, y ganando un salario que no le permite independizarse.

Por eso, en este año electoral, desde Oxfam Intermón pedimos que los partidos políticos incluyan en sus programas medidas para reducir la brecha tanto entre salarios mínimos y máximos como entre hombres y mujeres, y en este documento proponemos medidas concretas para hacerlo.

Una mirada internacional sobre salarios

En la industria textil de Camboya, cerca del 80% de la mano de obra son mujeres con edades entre los 18 y 35 años. La mayoría de ellas tiene familia a la que mantener. El coste de la vida ha ido en aumento, y el salario mínimo actual es insuficiente para cubrir los gastos crecientes en alimentación, ropa, educación, vivienda, transporte y sanidad. De hecho, la Alianza Asia Floor Wage calcula que un salario digno en Camboya debería ser del orden de 283 dólares al mes, aproximadamente cuatro veces el salario mínimo actual⁴.

El peso de los salarios en los ingresos de los hogares varía en función del país. En el caso de las economías desarrolladas, constituyen entre el 70% y el 80% de los ingresos de los hogares que tienen al menos un miembro en edad de trabajar. Sin embargo, en las economías emergentes y en desarrollo, la contribución de los salarios a la renta familiar es más reducida: en Brasil oscila entre un 50% y un 60%, y en Vietnam es de un 30%⁵. Es importante destacar que en las **economías emergentes o en desarrollo una parte importante de los ingresos viene de la economía sumergida** y por su propia naturaleza es difícil valorar su contribución.

Desde el año 2008 se ha producido una reducción salarial en las clases medias, mientras se han incrementado los ingresos de las personas más ricas.

Desigualdad de ingresos

La desigualdad de los ingresos en las economías occidentales viene dada principalmente por la desigualdad salarial, y la mayoría de los cambios que tienen lugar en la distribución de la renta se deben a las alteraciones que operan en los ingresos salariales. A su vez, las desigualdades de renta tienen una influencia notable en la incidencia de la pobreza⁶.

Desde el inicio de la crisis en el año 2008, las diferencias salariales entre los salarios más altos, los salarios medios y los salarios más bajos, se han incrementado a escala mundial. Concretamente, la desigualdad en los ingresos ha crecido desde el año 2000 en Canadá, Alemania, Noruega, Estados Unidos, Italia o Finlandia.⁷ Y dentro de la propia Unión Europea encontramos grandes disparidades a nivel salarial, por ejemplo entre Dinamarca (35 euros/hora de media) y Bulgaria (3,2 euros/hora de media).⁸

En los países europeos donde el SMI está regulado es superior a los 1.200 euros mensuales.

La OIT señala que el crecimiento del salario real a nivel mundial sufrió una drástica caída durante la crisis de 2008, registró cierta recuperación en 2010 y posteriormente una nueva desaceleración. El crecimiento del salario mensual real promedio fue del 2% en 2013, y no ha alcanzado aún los niveles anteriores a la crisis. Esta reducción salarial durante la crisis ha contribuido al empobrecimiento de las clases medias.⁹

Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El SMI está regulado en Luxemburgo, Bélgica, Irlanda, Holanda, Francia o Gran Bretaña, el SMI y es superior a los 1.200 euros mensuales. En Estados Unidos, el SMI es de 1.035 euros mensuales (aproximadamente 7,25 dólares la hora), pero para acabar con el fenómeno creciente de los/as trabajadores/as pobres, el Gobierno de Barack Obama planteó una propuesta para elevar el SMI por hora en Estados Unidos a 10,10 dólares, sin éxito hasta la fecha. En Argentina, Paraguay, Uruguay o Chile, el SMI oscila entre 260 y 320 euros mensuales, unos ingresos que no garantizan una vida digna, y esta cifra alcanza tres dólares mensuales en el caso extremo de Burundi.

En 2012 la brecha de remuneración entre hombres y mujeres era del 22,9%

Brecha salarial de género

Por otro lado, y a pesar de las mejoras alcanzadas desde el año 1995, la brecha salarial de género ha crecido a nivel global en los últimos años. En 2012, según la OIT, **la brecha de remuneración entre hombres y mujeres en el mundo era del 22,9%**. Esto implica que al ritmo actual habrá que esperar 75 años¹⁰ para que exista igualdad entre géneros en el lugar de trabajo en todo el mundo.

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres varían en función de diversos factores como el sector –las diferencias son menores en el sector público-, o la edad –aumenta entre los/as trabajadores/as mayores-. Además, a las categorías de trabajo ocupadas mayoritariamente por mujeres (trabajo doméstico, limpieza, etc.) se asocian salarios más bajos. Así ocurre con el sector textil, totalmente feminizado, que en el caso de las maquiladoras de Centroamérica, con un salario mínimo mensual de entre 150 y 300 euros dependiendo del país, muestra una realidad dura: unos salarios extremos, unas jornadas largas, y unas condiciones laborales que las sitúa en el límite de la supervivencia¹¹.

Según la OIT haría falta al menos 75 años para erradicar la brecha salarial de género.

En la Unión Europea, entre 2003 y 2006, la brecha salarial entre mujeres y hombres se estancó en un 15%, pero en el año 2009 creció hasta el 17,1%. Dentro de los países de la OCDE, son Japón y la República de Corea los que tienen una brecha salarial más alta, de un 30% y un 40% respectivamente. En América Latina la diferencia salarial mensual entre mujeres y hombres está alrededor del 36%.

La normativa es clara: **el Convenio 100 de la OIT conmina a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.** Por tanto, en los países que han ratificado el convenio de la OIT, la brecha salarial entre hombres y mujeres es ilegal.

Desigualdad salarial y desigualdad global

Desde el año 2008 hasta la actualidad, ha sido en las economías desarrolladas dónde más ha aumentado la desigualdad, debido en la mayoría de los casos a dos factores: mayor desigualdad salarial y pérdida de empleos. En el caso de los dos países donde más aumentó la desigualdad - España y Estados Unidos- las variaciones de la distribución salarial y las pérdidas de empleos determinaron el 90% y el 140% del incremento de la desigualdad respectivamente. Además, en ambos países los salarios más altos se han mantenido o han crecido durante la crisis¹².

Desde Oxfam Intermón creemos que una de las medidas más drásticas para luchar contra la desigualdad es reducir la diferencia salarial tanto entre los más ricos y los más pobres como entre hombres y mujeres. Esto es clave en todos los países, pero tendría un gran impacto en la reducción de la pobreza de los países en desarrollo.

Desde el año 2008 ha sido en las economías desarrolladas dónde más ha aumentado la desigualdad, debido a dos factores: mayor desigualdad salarial y pérdida de empleos.

¿Qué pasa actualmente con los salarios en España?

Los salarios también representan en España la mayor parte de los ingresos que entran en un hogar, aunque entre el 2006 y el 2010, la proporción se redujo del 70% al 60% de los ingresos, completándose las rentas con ingresos procedentes de diversos tipos de ayudas sociales. De hecho, desde 2007 se redujo el porcentaje de quienes reciben ingresos exclusivamente del salario y aumentó la proporción de los que combinan los salarios con prestaciones por desempleo o pensiones¹³. Todos los tramos salariales han perdido poder adquisitivo, aunque los efectos han sido más duros entre los/as trabajadores/as que menos cobran.

Desde el año 2008 los salarios medios han bajado notablemente, y los nuevos salarios son un 40% más bajos que los antiguos. También los funcionarios públicos han visto reducido su salario en un 5% en este periodo. En 2014, por cada hora trabajada en España se ganó una media de 15,7 euros, lo que implica un 27,3% menos que la media europea, habiendo crecido la distancia que era de 24,3% en 2008¹⁴.

En España los nuevos salarios son un 40% más bajos que los salarios existentes con contratos anteriores.

Cada vez hay más trabajadores/as que, trabajando a jornada completa, no llegan a cubrir sus necesidades con su salario. Son los denominados ‘trabajadores/as pobres’. En muchos casos sus ingresos son el único sustento del hogar, y la tasa de pobreza puede llegar a alcanzar el 30%¹⁵. Es en los sectores de servicios (hostelería, trabajo doméstico y construcción) donde los salarios son más bajos, las condiciones son más precarias, y se concentran la mayoría de “los/as trabajadores/as pobres”.

Este es el caso de Aurora, que ganando 1.000 euros netos en una ciudad como Madrid, no alcanza para pagarse el alquiler de una casa, los gastos de luz, agua, calefacción y teléfono, la comida, el transporte y la ropa.

Para afrontar los gastos mínimos necesarios para vivir en una ciudad como Madrid, Barcelona, Bilbao o Valencia, es necesario contar con unos ingresos mensuales de 1.200 euros netos por adulto (sin cargas familiares). En ciudades más pequeñas como Cáceres o Santiago de Compostela puede rondar los 800 euros mensuales netos por persona adulta (sin cargas familiares)¹⁶.

Para afrontar los gastos mínimos necesarios para vivir en una ciudad como Madrid es necesario contar con unos ingresos mensuales de 1.200 euros netos.

SALARIO BÁSICO NECESARIO PARA VIVIR EN UNA CIUDAD COMO MADRID (ESPAÑA)

1.400 euros brutos mensuales (alrededor de 1.200 euros netos mensuales)

Gastos mínimos mensuales:

- 700 euros de alquiler/mensual
- 54,60 euros transporte (abono mensual)
- 300 euros comida
- 150 euros suministros casa (agua, luz, móvil, internet, etcétera)
- 200 euros imprevistos (arreglos de la casa, pintura, dentista, etcétera)
- Sí se tienen hijos/as habría que sumar como mínimo un plus de 300 euros al mes por niño/a para cubrir comida, pañales, escuela infantil, etcétera.

Solamente el 30% de los asalariados españoles recibió en el año 2013 un salario bruto mensual superior a 2.160 euros y sólo el 0,9% más de 7.000 euros. Por otro lado, **alrededor del 60% de las personas asalariadas cobran menos de 1.000 euros al mes**¹⁷, por debajo de los 1.200 euros necesarios para vivir dignamente en Madrid, como es el caso de Aurora. Además, en España, desde 2008 los salarios medios han bajado y ha aumentado el desempleo, mientras los salarios más altos se han mantenido o incluso se han incrementado.

En España alrededor del 60% de las personas asalariadas cobran menos de 1.000 euros al mes.

El Salario Mínimo Interprofesional en España

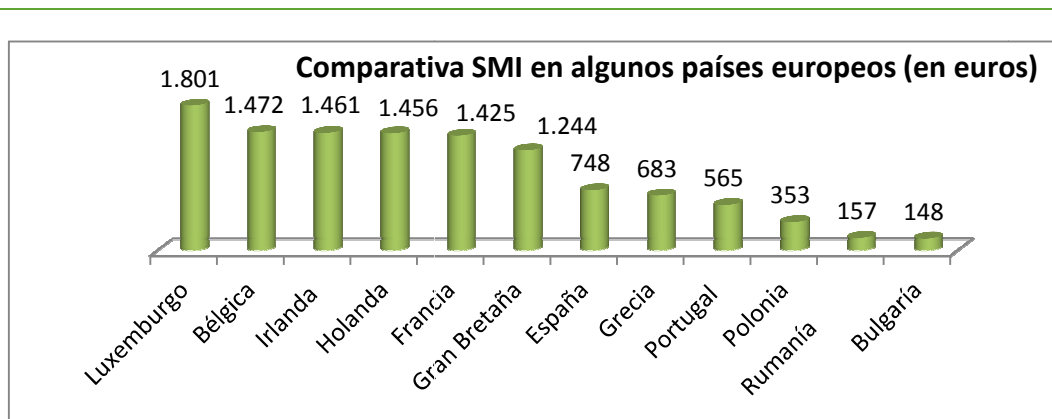
El SMI en España es de 748,30 euros mensuales (calculado en 12 pagas) y se sitúa por debajo de los países a los que España querría parecerse, quedándose más cerca de países como Grecia, Portugal o Polonia. Claramente, el SMI en España está muy por debajo de un salario digno como hemos planteado anteriormente.

Por otra parte, **España tiene un salario mediano** –que reflejan la cantidad alrededor de la cual se concentran la mayor parte de los salarios existentes en el país- **inferior a la media europea**. Es decir, el grueso de los salarios se agrupan

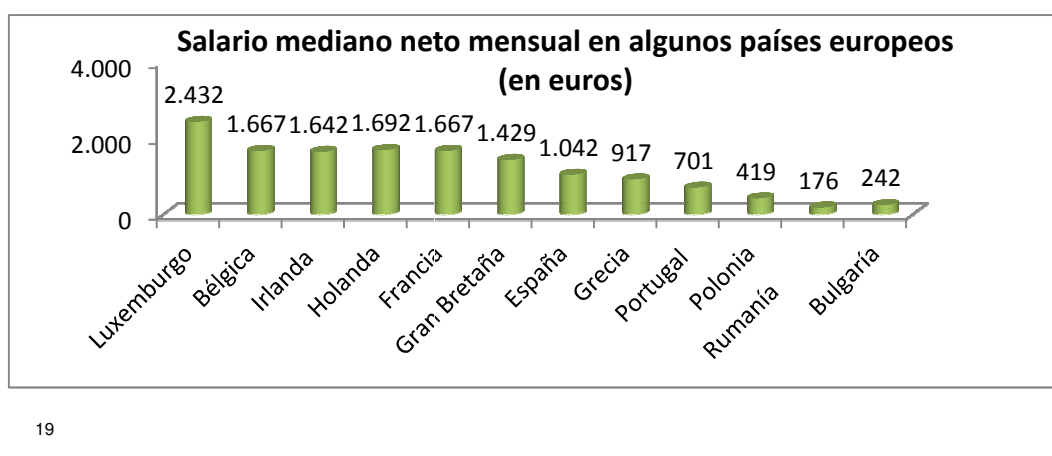
alrededor de los 1.000 euros mensuales, la mayoría de la población es “mileurista” y no dispone de unos ingresos suficientes para llegar a fin de mes. Desde Oxfam Intermón, consideramos que ni el actual SMI, ni el salario mediano de mileurista permiten alcanzar una vida digna.

Gráficos comparativos:

El SMI en España de 748,30 euros mensuales se sitúa por debajo de la mayor parte de los países de su entorno y no representa un salario digno.



18



19

Brecha salarial de género en España

En España el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres se reconoce expresamente en la Constitución, en el Estatuto de los Trabajadores y en la *Ley Orgánica 3/2007* para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado notablemente desde el año 2008 hasta la actualidad. Según los datos disponibles del año 2012, **la diferencia se sitúa en un 23,93% sobre la ganancia media bruta anual de las mujeres respecto de los hombres, mientras que en el entorno europeo está en un 16,5% por hora²⁰.**

En España la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en un 23,93% sobre la ganancia media bruta anual frente al dato europeo del 16,5% por hora.

Al comparar el salario anual entre hombres y mujeres que maneja el INE, se observa que el de ellos es de 25.682,05 euros mientras que el de ellas es de 19.537,33 euros. En el mismo año, el 17,36% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales al SMI, frente a un 7,52% para los hombres. Por último, el 64,89% de las personas trabajadoras con ganancia más baja y **el 76% de las que desempeñan trabajo a tiempo parcial son mujeres**. Además, los sectores de actividad feminizados, como la limpieza o el trabajo doméstico, están especialmente precarizados y se caracterizan por ofrecer sueldos bajos.

El 76% de las personas que desempeñan trabajo a tiempo parcial son mujeres

Desde Oxfam Intermón consideramos que se deben tomar medidas para eliminar la brecha salarial de género, que es inconstitucional, y proponer mecanismos que compensen el trabajo reproductivo y las tareas de cuidados que, en la mayor parte de las ocasiones, desempeñan las mujeres.

Análisis de situación sobre las diferencias salariales

La brecha salarial en España se ha disparado y ello impacta de manera directa en el aumento de la desigualdad. Desde 2008, se han reducido los salarios medios y bajos, mientras que los salarios altos se han mantenido e incluso han subido. La diferencia se marca, sobre todo, entre las retribuciones de los altos directivos de las grandes empresas, y el resto de la población, empezando por el resto de los trabajadores y las trabajadoras de las mismas empresas.

Aumento de las retribuciones más altas:

Aunque los salarios de la mayoría de la población bajaron en el año 2013, las remuneraciones del conjunto de directivos/as aumentaron un 3,5% respecto al año anterior.

El número de contratos blindados –contratos de altos directivos especialmente protegidos contra el despido- subió de 214 en 2012 a 890 en 2013, un aumento anual de 316% en plena crisis.²¹ Además, las remuneraciones de los consejeros de las empresas del IBEX35 aumentaron en un 6,5% entre 2007 y 2011.²² El Gobierno planteó en 2013 una propuesta de regulación para fijar techos salariales para las empresas del IBEX35, propuesta que aún no se ha concretado en medidas específicas.

Los salarios más altos corresponden a directivos de los sectores financiero y de seguros, que en algunos casos superan en 370 veces los salarios de sus empleados

Los salarios más altos corresponden a directivos de los sectores financiero y de seguros, y de suministro de energía eléctrica y aire acondicionado, que en algunos casos superan en 370 veces los salarios de sus empleados²³, mientras que los más bajos se refieren a personal doméstico y al sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca). El ejemplo de la empresa con mayor desigualdad salarial en el año 2014 fue Jazztel, donde el gasto medio por empleado fue de 14.560 euros, cantidad 1.000 veces menor que el sueldo de su consejero delegado y 110 veces inferior a la remuneración que percibió la alta

dirección de la compañía²⁴.

El análisis por Comunidades Autónomas muestra una importante concentración de los salarios más altos –por encima de 2.160 euros mensuales- en tres de ellas: País Vasco (42% de asalariados), Comunidad Foral de Navarra (40%) y Comunidad de Madrid (39%).

No se conoce con exactitud qué porcentaje de los salarios de las grandes empresas se paga en concepto de pluses, bonos, dietas, etc, pese a que existe una regulación²⁵ que limita el salario que las empresas pueden pagar a sus trabajadores/as en especie. Según los datos fiscales de la muestra continua de vidas laborales, los complementos variables oscilan entre el 11% y el 22%, dependiendo del sector y del tipo de empresa. Sin embargo, **en ocasiones, el porcentaje del salario en especie puede alcanzar el 40%**, aunque en muchos casos puede deberse a que estos complementos están ligados a los resultados de trabajo de una persona, como el ejemplo de los comerciales.

En ocasiones el porcentaje del salario en especie puede alcanzar el 40%

Los salarios del resto de la población:

La brecha salarial en el seno de las empresas también crece²⁶: el salario medio bruto de los directivos españoles se situó en 78.840 euros anuales, el doble que el salario de los mandos intermedios (36.637 euros anuales) y más del triple que el salario medio de los empleados (21.757 euros anuales). La brecha salarial dentro de las empresas llega a ser mayor si comparamos los sueldos de los directivos con quiénes cobran el actual SMI de 748 euros mensuales (8.976 euros anuales) o son “mileuristas” (12.000 euros anuales).

En contraste, dentro de las Administraciones Públicas no se supera la relación 1-12 entre el salario medio y el salario más alto. También **existen ejemplos en los que las diferencias salariales entre el salario más alto y los salarios medios no superan la proporción 1-3**, es el caso de las empresas que forman parte del mercado social de Aragón y el periódico digital eldiario.es **y siguen siendo productivas.**

Existen ejemplos de empresas en las que las diferencias salariales no superan la distancia 1-3 y siguen siendo productivas.

Además, **España es uno de los países que más penaliza el empleo:** mientras la presión fiscal de los países desarrollados es del 36% de media, aquí se supera en casi 5 puntos, con el 40,6%.²⁷ Por otra parte, el IRPF no corrige las desigualdades salariales, y la última reforma fiscal ha retrocedido en progresividad al reducir el número de tramos y eliminar el tramo más elevado.

Caminamos hacia una sociedad cada vez más dual y desigual, en la que los directivos pueden llegar a cobrar 1,35 millones de euros de salario bruto anual²⁸ mientras algunos/as trabajadores/as siguen cobrando sueldos de miseria y sin garantías laborales.

Oxfam Intermón trabaja por la erradicación de la pobreza y la reducción de las desigualdades. En la medida en que el aumento de la desigualdad salarial está relacionado directamente con el crecimiento de la pobreza y la precariedad,

consideramos que las diferencias salariales en España deben reducirse. Las razones son éticas porque no se debe tolerar que haya “trabajadores/as pobres” que no llegan a fin de mes, mientras sus jefes tienen salarios millonarios. Pero las razones son también económicas, porque la reducción de las diferencias salariales se traduce en una mejora de la productividad y en un aumento de la capacidad de consumo.

MEDIDAS PARA CONSEGUIR SALARIOS DIGNOS EN ESPAÑA

El aumento de las diferencias salariales genera un incremento de la pobreza y la desigualdad en España. El caso de Aurora es un reflejo de esa desigualdad: pertenece a una generación preparada, con estudios universitarios e idiomas que, a pesar de estar trabajando, no puede alcanzar una autonomía económica.

En este año electoral, Oxfam Intermon pide a los partidos políticos que incluyan en sus programas electorales medidas para reducir las diferencias salariales extremas de máximos y mínimos, así como la brecha salarial de género, aplicando las siguientes medidas:

GARANTIZAR EL SALARIO DIGNO DE TODAS LAS PERSONAS

TRABAJADORAS:

- Aumentar el Salario Mínimo Interprofesional en España (actualmente de 645,30 euros mensuales en 14 pagas) hasta los 1.000 euros que representa actualmente el salario mediano para que se cubran los gastos básicos necesarios para una vida digna. Según los cálculos que hemos hecho desde Oxfam Intermón, para una ciudad como Madrid se necesitarían 1.200 euros netos para vivir.
- Revertir la actual tendencia de precarización y flexibilización del mercado de trabajo²⁹ que ha supuesto una reducción drástica de los salarios. Garantizar que los nuevos contratos mantienen los salarios de los antiguos. Esta es una medida clave para evitar que existan “trabajadores pobres”.
- Exigir que se cumpla la normativa para que ninguna persona trabajadora pueda cobrar un salario inferior al nuevo SMI (1.000 euros netos) propuesto por Oxfam especialmente en los sectores laborales más precarizados como son la construcción, la hostelería o el trabajo doméstico.

REDUCIR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE LOS SALARIOS MÁS

ALTOS Y EL SALARIO MEDIO

- Establecer una normativa tanto para las administraciones públicas como para el sector privado que reduzca las diferencias salariales a un 1-10 entre los salarios más altos y los medios. Por ejemplo, dentro de la misma empresa, que un trabajador cobre 2.000 euros mensuales y el directivo cobre como máximo 20.000 euros al mes.
- Asegurar que las Administraciones Públicas tanto estatales como a nivel autonómico y municipal promuevan contratos con empresas privadas que no tengan internamente diferencias salariales superiores a 1-10, a través por ejemplo de la asignación de más puntos en los concursos y las licitaciones públicas.
- Abrir un debate público para la fijación de techos salariales. Esto supondría establecer un salario máximo por sector que no supere en más de 10 veces el salario medio que haya en dicho sector para reducir las diferencias de 1 a 300 que actualmente existen en muchos sectores y con un sistema de incentivos a veces perversos en los salarios altos. Esto sería muy positivo por ejemplo para el sector financiero (donde se concentran buena parte de los salarios más altos) y sería un estímulo para elevar los salarios más bajos y medios en las compañías y por tanto la productividad de la empresa.
- Elaborar un paquete de limitación de los complementos variables (pluses, dietas, bonos, etcétera) que no supere el 15% del salario base, excepto cuando esté directamente vinculado a resultados probados de la persona trabajadora (frente a la media actual que ronda el 28%) y tal y como

establece la normativa, se mantengan las cotizaciones del mismo a la seguridad social y la retención tributaria correspondiente.

- Explorar el establecimiento de una penalización impositiva en el impuesto de sociedades a aquellas empresas y administraciones públicas que tengan unas diferencias salariales internas superiores a 1-10 entre mediano y máximo.
- Incluir, en todos los acuerdos nacionales e internacionales nuevos, medidas para reducir la diferencia entre el salario mínimo y un salario digno.

ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

- Exigir a las administraciones públicas que establezcan medidas y acciones que garanticen la eliminación de la brecha salarial de género en España, es decir, pedir que por similar trabajo, mujeres y hombres cobren idéntica remuneración.
- Que se penalice a aquellas empresas privadas que no cumplen la ley y establecen salarios diferentes para categorías laborales idénticas en función de si son categorías ocupadas fundamentalmente por hombres o por mujeres.

NOTAS:

- ¹ Pikkety, Thomas. "El Capital en el siglo XXI". Fondo de Cultura Económica. 2014.
- ² Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.
http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736061721&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- ³ Fuente Informe UGT. "Trabajar igual, cobrar igual 2015".
- ⁴ Merk, Jeroen. "Tejiendo Salarios Dignos en el Mundo". Campaña Ropa Limpia España. 2010.
<http://www.ropalimpia.org/adjuntos/noticias/materiales/SDW-ESP->
- ⁵ Serrano, CG. Arranz Muñoz. "Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años". 2014 Fundación FOESSA.
http://www.foessa.es/publicaciones_Info.aspx?Id=379
- ⁶ Ibid.
- ⁷ Datos del Informe de la OCDE "Growing Unequal?: Income Distribution and Poverty in OECD Countries". 2008.
- ⁸ Datos de Eurostat.
http://economia.elpais.com/economia/2015/04/13/actualidad/1428954959_075631.html
- ⁹ Datos obtenidos del Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015. *Salarios y Desigualdad de Ingresos*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- ¹⁰ Datos obtenidos del Informe "Igualdad Salarial" de la OIT. 2013.
- ¹¹ Itriago, Déborah. Informe temático Oxfam "Derechos que penden de un hilo" Datos de Zamora (2015) <http://www.abc.es/economia/20141103/abci-diferencia-genero-trabajo-201410281935.html>
- ¹² Serrano, CG. Arranz Muñoz. "Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años". 2014 Fundación FOESSA.
http://www.foessa.es/publicaciones_Info.aspx?Id=379
- ¹³ Ibid.
- ¹⁴ Obtenidos de la estadística de sueldos divulgada recientemente por Eurostat para empresas de 10 o más trabajadores/as.
http://economia.elpais.com/economia/2015/04/13/actualidad/1428951934_743800.html
- ¹⁵ Datos del Barómetro Social de España. <http://barometrosocial.es/>
- ¹⁶ Datos de diferentes noticias y páginas web: <http://www.larazon.es/una-familia-de-4-miembros-necesita-520-euros-a-BE2457113#.Ttt1ZmclC0HI3hm>;
<http://www.elmundo.es/espana/2014/11/14/5464d1fee2704e55068b4587.html>;
<http://www.mediavida.com/foro/off-topic/cuanto-dinero-necesita-para-vivir-madrid-505452>;
<http://www.viviendomadrid.com/cuanto-cuesta-vivir-en-madrid/>;
https://www.metromadrid.es/es/viaja_en_metro/tarifas/abonos/
- ¹⁷ Datos procedentes de la Agencia Tributaria. 2010.
http://www.agenciatributaria.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2010/jrubik01bf.html
- ¹⁸ Fuente Eurostat. Año 2014.
- ¹⁹ Fuente Eurostat. Año 2011.
- ²⁰ Fuente Informe UGT. "Trabajar igual, cobrar igual 2015".
- ²¹ Datos del informe IBEX 35. Evolución de sus empresas durante el ejercicio 2013. Año 2014. CCOO.
- ²² Ibid.
- ²³ <http://www.publico.es/economia/grandes-banqueros-cobran-hasta-370.html>
- ²⁴
- ²⁵ El Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- ²⁶ Datos del estudio de Pedersen and Partners.
<https://www.pedersenandpartners.com/news/2013/12092013-0850/el-nivel-de-remuneracion-de-los-directivos-en-las-grandes-corporaciones-se>
- ²⁷ Datos de la OCDE 2014. <http://www.oecd.org/tax/oecd-tax-burdens-on-wages-rising-without-tax-rate-increases.htm>
- ²⁸ Estudio de ICSA Grupo y Eada Business School http://www.factorhuma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=11437:la-brecha-salarial-se-cronifica&Itemid=26&lang=es
- ²⁹ Véase informe 34 Reformas Laborales: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe77.pdf>

© Oxfam Intermon April 2015

Este documento ha sido escrito por Beatriz Garde. Oxfam agradece la colaboración de Miguel Alba, Jaime Atienza, Lourdes Benavides, Teresa Caveró, Lara Contreras, Thai Jungpanich, Susana Ruiz y José María Vera en su elaboración. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con relacionesinstitucionales@OxfamIntermon.org

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@OxfamIntermon.org.

La información en esta publicación es correcta en el momento de publicarse

OXFAM INTERMÓN

Formamos una red internacional de personas comprometidas y de organizaciones expertas en idear y aplicar soluciones eficaces contra las desigualdades provocadas por la injusticia, con presencia en más de 90 países.

Desde 1956, apoyamos a las personas desfavorecidas, dándoles las herramientas necesarias para que sean ellas mismas las generadoras de cambios, no sólo a nivel individual sino en todo su entorno, protegiendo así sus derechos y los de las generaciones futuras.

Una red de cambio contra la injusticia y la pobreza, a la que si te sumas multiplicarás las posibilidades de cambio a nivel global.

CAMBIAMOS VIDAS QUE CAMBIAN VIDAS.

Para más información
www.OxfamIntermon.org

