NOS MOVEMOS CONTRA LA BRECHA SALARIAL

22 FEBRERO 2018

DÍA PARA LA ERRADIACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

CCOO servicios

YO PARO 8 MARZO 2018

ÍNDICE

Presentación. **3**

Introducción a la Brecha Salarial. **4**

Mercado laboral.
Elementos que destacan en la Federación de Servicios. **5**

Otros elementos que interviene en la brecha: **8**
- Edad. **8**
- Complementos salariales. **9**

CCOO se mueve contra la brecha salarial. **11**

PRESENTACIÓN

La Brecha que existe entre mujeres y hombres en los salarios y prestaciones durante la vida laboral y pensiones en la etapa de jubilación, es el producto final de diferentes cuestiones que se producen. Unas antes de su incorporación al mercado de trabajo y otras en mayor medida durante la vida laboral y en cualquiera de los casos, es imprescindible, que al acercarnos a este concepto, lo hagamos desde la afirmación rotunda, de que la brecha salarial es una discriminación directa hacia las mujeres.

Esta discriminación que es multifacética, se presenta desde la forma en la que se accede a la formación, al mercado de trabajo, pasando por las escasas posibilidades de promoción hasta llegar a las enormes diferencias que conforman el salario con los complementos salariales.

La crisis económica ha tenido un efecto negativo tanto en el empleo masculino como en el femenino, siendo este último el más afectado por la precariedad. Las mujeres son las que ocupan el primer puesto en contratación a tiempo parcial, esto conlleva un doble perjuicio ya que no solo trabajan menos horas sino que la remuneración por una hora a tiempo parcial es inferior a la remuneración por una hora a tiempo completo.

El patrón social, aún vigente hace que en nuestra sociedad la mujer siga encargándose de las responsabilidades familiares y de dependencia y tanto la maternidad “real” como “la potencial” siguen siendo condicionantes para encontrar empleo o permanecer en él. Una buena parte de la solución, es que haya unas políticas públicas sociales que se ocupen tanto de la atención para mayores como para menores permitiendo el desarrollo profesional de las mujeres. Es necesario fomentar y sensibilizar en la corresponsabilidad para dejar de perpetuar este modelo en el que la mujer siga encasillada como responsable del hogar y cuidadora.

La brecha salarial aumenta a medida que lo hace la edad de las trabajadoras, y no deja de crecer desde los 30 años hasta la edad de jubilación, lo que tendrá consecuencias en las pensiones del futuro. Al llegar la edad de jubilación los hombres cobrarán más que las mujeres con lo que nos encontramos ante una circunstancia tan real como denunciable y es el empobrecimiento de la mujer una vez finalizada su etapa laboral.

COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR

Las mujeres ganan 6.423€ menos que los hombres

de media, siendo el 54% del sector

La brecha salarial de género desencadena en otras desigualdades y tiene una importante repercusión en la vida de las mujeres, durante la fase de actividad laboral y la de jubilación, tal y como hemos señalado.

Todos ellos, son motivos suficientes para la huelga convocada el día Internacional de las Mujeres, 8 de Marzo ya que como hemos apuntado no todos los factores que intervienen en la brecha salarial, pueden abordarse solo desde la negociación colectiva sin que existan cambios en la legislación laboral existente, sin que se controlen algunas prácticas e incumplimientos por parte de las empresas.

Es necesario ir al origen y para ello, gobierno, formaciones políticas y empresas tienen mucho

que ver. La brecha salarial no es inmodificable, no es algo que no podamos cambiar.

Para combatir esta situación de desigualdad y discriminación en las condiciones laborales y salariales hay que adoptar medidas para fomentar el empleo de calidad entre las mujeres e impulsar la contratación a jornada completa desde el inicio, hay que hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas donde poder desarrollar toda nuestra capacidad de negociación colectiva y hay que desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que contribuyan a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, posibilitando así su desarrollo profesional.

Todos estos factores y circunstancias se pueden modificar para combatir esta situación de desigualdad y discriminación y para ello se ha realizado un profundo análisis de los datos aportados en el Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2017 del Observatorio de las Ocupaciones del SEPE y en la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2015 del Instituto Nacional de Estadística.

INTRODUCCIÓN A LA BRECHA SALARIAL

Existe una desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando y legislando y pese a ello, esta desigualdad y la brecha salarial de género siguen presentes con toda intensidad.

Las mujeres en España continúan cobrando de media un 22,9% menos que los hombres según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE y que recoge los datos de 2015. La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, etc. que soportan las mujeres desde niñas y que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos y personales. Por lo tanto, si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género hay que actuar y minimizar en origen los factores estructurales.

Desde la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980), se sentaban las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral y salarial de mujeres y hombres. Así el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28 dice: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”

ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS

Las mujeres ganan 11.078€ menos que los hombres

de media, siendo el 50% del sector

Además a través de la negociación colectiva, el Acuerdo de Diálogo Social del año 2004, incluyó

por primera vez esta misma materia como uno de los ejes de actuación. El acuerdo recogía lo siguiente: "… el Gobierno y los interlocutores sociales, mediante los instrumentos a su alcance, buscarán de manera concertada soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo. Igualmente, procurarán la conciliación de la vida familiar y laboral. Y todo ello, en un sentido conforme con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación…".

Estos fueron los cimientos sobre los que luego se sustentarían los contenidos de la actual Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, que permitiría mejoras importantes para las mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, en el año 2010 con la primera reforma laboral, además de la eliminación de estructuras institucionales (como la eliminación del Ministerio de Igualdad en 2010) se producen recortes en las políticas activas de empleo dirigidas a mejorar la inserción laboral de las mujeres. En 2012, la siguiente reforma laboral de 2012 precarizó aún más las condiciones laborales, con especial incidencia en el empleo femenino, lo que ha tenido como consecuencia, no sólo el repunte de la brecha salarial entre mujeres y hombres, sino también un incremento de la discriminación que las mujeres sufren en el empleo y que se traduce en bajos salarios, descensos en las tasas de actividad y ocupación, peores condiciones en la contratación y en el tipo de jornada, mayor desempleo, etc.,

MERCADO LABORAL

ELEMENTOS QUE DESTACAN EN LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS

Segregación ocupacional, tipos de contrato y jornada.

Las mujeres representan el 48% de la población asalariada, no obstante continúan persistiendo sectores de actividad masculinizados y feminizados; es decir, la distribución de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad varía en intensidad.

El sector servicios es el único que habitualmente concentra más contratos suscritos por mujeres que por hombres y el único que supera, año tras año, la tasa de contratación femenina de contratación.

Las mujeres son mayoría en gran parte de los subsectores de servicios: actividades financieras, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades inmobiliarias, comercio, otros servicios, actividades administrativas y servicios auxiliares y hostelería.

Advertimos diferencias en los salarios medios de las mujeres según los sectores, pero con el denominador común de que en todos ellos la ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres. El 44% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media es inferior a 20.000€, frente al 16% de hombres que trabajan en sectores donde su ganancia media es inferior a esa cantidad.

El 49% de las mujeres trabaja en sectores donde la ganancia media femenina se sitúa entre 20.000 y 25.000€, mientras que el 42% de los hombres trabajan en sectores cuya ganancia media se

sitúa en ese intervalo.

El 3% de las mujeres asalariadas trabaja en sectores cuyos salarios oscilan entre 25.000 y 30.000 euros, en cambio los hombres representan el 24%. Solo el 4% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media anual femenina supera los 30.000 euros, frente al 18% de los hombres que trabajan en sectores cuya media anual supera esta cantidad. De forma general, en los sectores donde mayor es la ganancia media, la brecha salarial entre mujeres y hombres tiende a ser inferior a la media.

Un caso especial lo representa la hostelería, en el cual la diferencia salarial es inferior a la media, los salarios medios anuales son los más bajos de la totalidad de actividades. Como en el resto de las actividades, en el sector hostelero los hombres reciben un sueldo superior al de las mujeres (15.368 frente a 12.318 euros), salario que ha ido descendiendo en estos últimos años. La temporalidad en esta actividad se sitúa en el 27%, otros factores que pueden estar intuyendo en este cierre de brecha son el tipo de jornada y la estacionalidad del empleo.

SALARIOS MEDIOS POR ACTIVIDAD

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	Diferencia media en Euros	% Brecha	% medio mujeres en el sector
HOSTELERÍA	12.563,08€	15.551,27€	3.188	20,24%	53,8
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE SERVICIOS AXUSILIARES	13.085,14€	19.823,51€	6.738,37	33,99%	55,82
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	16.481,34€	22.903,70€	6.422,36	28,04%	53,77
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	17.330,11€	25.763,32€	8.433,21	32,73%	66,89
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	36.455,79€	47.533,67€	11.077,88	23,31%	50,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE. 2015.

El número de contratos realizados ante el año 2016 donde es relevante la presencia de las mujeres en ellos responden:

- Servicios de comidas y bebidas 1.436.834 (49,90%).

- Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas 848.262 (64,51%). Servicios de alojamiento 572.109 (56,68%).

- Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas 322.996 (53,38 %).

Sólo se han registrado pérdidas de contratación femenina respecto al año anterior en cinco sectores, que enumerados por el número de contratos son: Administración Pública y defensa; servicios financieros, Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, Industria del cuero y del calzado y Fabricación de productos farmacéuticos.

HOSTELERÍA

Las mujeres ganan 3.188€ menos que los hombres

de media, siendo el 54% del sector

Prácticamente un tercio de la contratación femenina en 2016 se concentró en la hostelería y el comercio al por menor. Aunque las actividades con mayor contratación femenina siguieron generando empleo en el 2016 pero con un alta tasa máxima de temporalidad.

La ocupación o puesto de trabajo también va a determinar la brecha salarial y no sólo porque sigue existiendo el denominado “techo de cristal”, sino porque la remuneración también es diferente en función del sector en el que se trabaja, incluso para una misma ocupación. En 2015, el salario medio del grupo de Directores/as y gerentes fue un 123,5% superior a la media, como también estuvieron por encima de la media las ocupaciones de los grupos Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales, Técnicos/as y profesionales de apoyo, Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad y Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as. Una vez más, las ocupaciones menos remuneradas son las más feminizadas, como los Trabajadores/as no cualificados/as en servicios (excepto transportes), los Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio y los Trabajadores/as de los servicios de salud y el cuidado de personas. En ese mismo año en todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres produciéndose la mayor diferencia en el grupo de Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes).

El 82% de las personas que trabajan lo hacen por cuenta ajena. El 87% de las mujeres y el 78% de los hombres no tienen personal subordinado pero sí tiene jefes. La diferencia la marcan los puestos intermedios y superiores, en los cuales las mujeres se encuentran infrarrepresentadas o, directamente, no están.

El mayor nivel de formación de las mujeres trabajadoras tampoco se traduce en un mayor salario medio. Los hombres con titulación universitaria ganan, de media, 9.495€ más que las mujeres universitarias, aún cuando el 47% de las mujeres entre 25 y 44 años está en posesión de titulación universitaria, frente al 37% de los hombres.

Según los Datos y Cifras del sistema universitario español para el Curso 2015-2016 del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, el número de egresadas fue de un 58,5% frente al 41,5% de hombres que finalizaron sus estudios durante dicho curso. Por rama de conocimiento, las mujeres tituladas universitarias (grado) tienen una alta representación en las Ciencias de la Salud (73,2%), seguida por las Ciencias Sociales y Jurídicas (65,7%), Arte y Humanidades (65,1%) y Ciencias (57,2%), mientras que en las Ingenierías y Arquitectura su presencia es significativamente menor (27,9%).

COMERCIO AL POR MENOR

El paro femenino alcanza el 73,47%

del total de demandantes parados en esa actividad

En función del tipo de jornada y nivel de estudios, el salario de las mujeres con segunda etapa de educación secundaria y jornada completa tendría que aumentar el 28% para equipararse al de los hombres.

En 2016, como en el año precedente, la modalidad de Eventual por circunstancias de la producción, a jornada completa y con una duración igual o inferior a un mes caracterizó la relación contractual más frecuente entre las trabajadoras –superó el 16 % de la contratación femenina–. Le siguieron en frecuencia, los contratos en la misma modalidad, con igual duración pero a jornada parcial (13,20 %) y los de Obra o servicio, a jornada completa y de duración indeterminada (13,04 %). Esta última fue la relación contractual más frecuente entre los varones, con más del 30 % de los contratos.

Por jornada, el 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial eran mujeres. La elección de este tipo de jornada no es voluntaria, sino que no encuentran empleos a tiempo completo. Además esta relacionado directamente al cuidado de menores o dependientes. El 61% de las mujeres entre 35 y 44 años así lo manifiesta, justo el 28% de las mujeres entre 25 y 34 años.

Otros elementos que intervienen en la brecha salarial:

Edad

El ciclo de vida profesional de mujeres y hombres es diferente. Aun cuando el nivel de formación de las mujeres sea superior al de los hombres, se concentran en determinados sectores en los que continuar formándose es más complicado, además de ser quienes principalmente se acogen a permisos que afectan en el desarrollo posterior de su carrera en términos de promoción y de salario. Las mujeres interrumpen por motivos familiares su presencia en el mercado de trabajo, lo que no les permite aprovecharse/beneficiarse de las mejoras salariales ligadas a la consolidación de su carrera profesional y la mejora de su trayectoria laboral.

En los tramos de edad más jóvenes los salarios medios de mujeres y hombres tienden a converger, aún siendo superiores los salarios de los hombres. Una de las causas es que las mujeres acceden al mercado laboral más tarde debido a su permanencia en el sistema educativo, siguiendo así una estrategia individual orientada a conseguir una mejor inserción en el mercado laboral.

ACTIVIDADES JURÍDICAS Y CONTABILIDAD

El paro femenino alcanza el 74,48%

del total de demandantes parados en esa actividad

SALARIOS MEDIOS POR EDAD			
	Salario medio Mujeres	**Salario medio Hombres**	**Brecha salarial en Euros**
De 20 a 24 años	9.690,75€	12.706,37€	3.015,62
De 25 a 29 años	14.853,58€	17.275,91	2.422,33
De 30 a 34 años	17.679,61€	21.479,00	3.799,39
De 35 a 39 años	19.924,75€	24.769,60	4.844,85
De 40 a 44 años	21.246,22€	27.033,74	5.787,52
De 45 a 49 años	21.453,15€	28.391,07	6.937,92
De 50 a 54 años	22.115,50€	29.600,11	7.484,61
De 55 a 59 años	22.822,24€	31.601,99	8.779
De 60 a 64 años	21.218,54€	27.748,31	6.529
65 y más años	15.196,83€	29.526,67	14.329,84

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, 2015

A partir de los 30 años (periodo que coincide principalmente con la maternidad/paternidad), el salario de los hombres aumenta, situación que permanecerá constante durante todo el periodo de vida laboral. El salario de las mujeres en esa edad aumenta muy poco en relación a la entrada al mercado laboral, teniendo en años posteriores un aumento muy suave. De forma masiva son las mujeres las que reducen su jornada por cuidado de menores llegando en algunos casos a dejar el empleo por este motivo. Prueba de ello es que, mientras la tasa de empleo de los hombres aumenta según aumenta el número de hijos e hijas, en las mujeres se produce la situación inversa. La brecha aumenta entre los 45 y los 60 años; es decir, tiene mayor incidencia en una parte importante del tiempo de cotización, que es un elemento fundamental para el cálculo de la protección social (desempleo, jubilación).

Complementos salariales

La desigualdad salarial también se puede analizar desglosando los diferentes componentes del salario de mujeres y hombres. El principal componente del salario bruto mensual es el salario base, seguido de los complementos salariales. Tanto el pago por hora extraordinaria como las pagas extraordinarias tienen un peso muy reducido en la composición del salario bruto.

El salario base de las mujeres supone el 82% del salario base de los hombres, lo que indica que el salario base de las mujeres tiene aumentar un 22%. La desigualdad salarial es más acusada en los complementos salariales, en este caso, los complementos salariales de las mujeres tendrían que aumentar el 44% para llegar a equipararse a los de los hombres. Esto indica que es en los complementos salariales en los que hay que incidir para corregir las desigualdades existentes en los

salarios de mujeres y hombres.

La existencia de la negociación colectiva, y la acción sindical, tiende a garantizar la igualdad retributiva para los mismos puestos de trabajo, para la misma categoría profesional y para los trabajos equivalentes con objeto de eliminar la brecha salarial. Y para conseguir este objetivo se hace necesario realizar análisis comparativos de los componentes retributivos con el objetivo de detectar las diferencias de percepción en los complementos salariales y poder incluir a las mujeres en los sistemas de incentivos. La experiencia ha demostrado que se trata de una tarea compleja, debido a la negativa de las empresas a proporcionar datos salariales completos que incluyan los complementos salariales, y a que son pocas las empresas que han realizado una valoración de puestos de trabajo no sexista o neutra, de tal manera que no se tenga en cuenta el sexo de la persona que tiene que ocupar dicho puesto.

SERVICIOS DE ALOJAMIENTO

El paro femenino alcanza el 66,59%

del total de demandantes parados en esa actividad

La discrecionalidad con que las empresas otorgan determinados complementos, o como posición a las mujeres y hombres para poderlos percibir, fuera de la negociación colectiva determina que se perpetúen situaciones de desigualdad en todo lo relacionado con los complementos salariales: complementos de antigüedad sin medidas incluyentes para evitar la discriminación de género, complemento de nocturnidad o penosidad, que se abonan en puestos de trabajo altamente masculinizados, pago de horas extraordinarias, complementos de productividad, complementos ligados a la horas de presencia, y por la realización de jornadas especiales (guardias, etc.) complementos de cantidad o calidad de trabajo, que normalmente se negocian fuera del convenio colectivo, complementos puesto de trabajo, sin valoraciones de trabajo neutras y no sexistas, o el complemento voluntario personal.

Además de las causas originadas por la estructura salarial, hay que sumar que las tareas de cuidados familiares son asumidas mayoritariamente por las mujeres, que también son protagonistas del embarazo y la lactancia, así como son/pueden ser víctimas de la violencia de género. Todas son situaciones que pueden provocan ausencias al trabajo de forma más habitual que en los hombres; ello puede llevar a que la empresa considere estas situaciones como absentismo y, por tanto, penalice a las mujeres descontándoles complementos o beneficios sociales vinculados a la presencia o productividad/calidad. La suspensión por maternidad y por paternidad, permiso por lactancia, riesgo por embarazo o por lactancia, así como la suspensión por violencia de género y ausencias justificadas por este motivo, están protegidas legalmente y no pueden considerarse absentismo.

COMIDAD Y BEBIDAS

El paro femenino alcanza el 63,46%

del total de demandantes parados en esa actividad

CCOO SE MUEVE CONTRA LA BRECHA SALARIAL

La discriminación salarial es producto de un conjunto de desigualdades que están presentes a lo largo de toda la vida y en distintas esferas, la personal, la profesional o la sociocultural. Por tanto, para trabajar contra ella tendremos que abordar distintos ámbitos, contemplando factores previos a la inserción laboral y otros que están vinculados directamente al ámbito de la empresa.

En los sectores que nos ocupan se observan grandes desigualdades salariales que sólo se eliminarán adoptando medidas y actuaciones concretas, encaminadas a la inversión pública para la profesionalización y mejora de la cualificación a través de la formación de sectores feminizados (hostelería, comercio, contact center, etc.) con la finalidad de incrementar su valor añadido, exigiendo transparencia y objetividad en los conceptos que conforman la estructura salarial, actuando contra la parcialidad de las jornadas y dotando de mayor participación a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en el diseño y seguimiento de estas medidas.

Es por tanto, necesario:

- Evitar la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas, para ello hay que actuar también en la segregación educacional y profesional.
- Priorizar y aumentar el empleo de las mujeres así como calidad del mismo, reduciendo la precariedad, la temporalidad y la parcialidad. Actuar en la parcialidad no deseada.
- Definición o aplicación de responsabilidades, requisitos formativos, capacidades y distribución de funciones. Elementos todos ellos que convierten a algunos oficios, ocupaciones o profesiones en contenedores de la discriminación.
- Clasificación profesional, valoración no sexista de los puestos de trabajo, con especial atención a los ocupados mayoritariamente por mujeres, definición del concepto de igual valor dotándolo de transparencia y seguridad jurídica; obligación legal de revisar anualmente las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Acabar con la segregación vertical que incide en la presencia de mujeres en los puestos y categorías más bajos, por defecto con una menor remuneración. Actuar en la promoción y ascensos.
- Fomentar la corresponsabilidad así como garantizar la aplicación de acciones positivas dentro de estos procesos.
- Desarrollar políticas de igualdad basadas en la responsabilidad familiar estableciendo un verdadero reparto equilibrado de las mismas, destruyendo la falsa concepción social de que la conciliación es un problema sólo de mujeres.
- Reivindicar una retribución salarial igualitaria.
- Para todo ello, queremos remarcar la necesidad de mejorara la actual regulación de los planes de igualdad: método de diagnóstico que sirva para todas las empresas, con independencia de tamaño, sector, etc.; contenido; obligación de negociación con la RLT y número de personas trabajadoras para su obligatoriedad teniendo en cuenta el tejido empresarial de nuestro país claramente conformado por pequeñas y medianas empresas; método de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad que facilite comprobar la eficacia del mismo. Mejorar las competencias de la RLT en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con

especial atención al derecho a obtener información segregada por sexos

Para acabar con la brecha salarial es imprescindible un proceso de diálogo social tripartito encaminado a emprender las reformas legales precisas que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres:

- Es necesario modificar el cálculo de las pensiones el trabajo a tiempo parcial. Eliminando el coeficiente de parcialidad y computando los días que se trabajen por semanas completas, independientemente del número de horas.

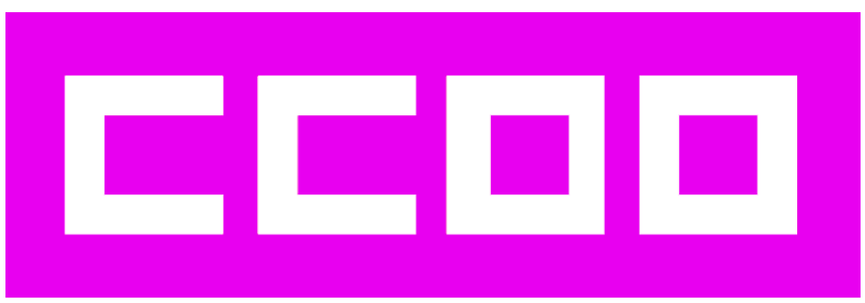
- Que el Gobierno cumpla la ley 27/2011 de 1 de agosto, que ha venido posponiendo durante 6 años consecutivos en los PGE, y eleve al 60% la base de cálculo de las pensiones de viudedad, para las personas mayores de 65 años que no perciben otra pensión pública.

- Que el Gobierno adopte las recomendaciones del Parlamento Europeo, del pasado 23 de junio, para corregir la brecha salarial y en materia de pensiones entre mujeres y hombres.

Entre las 15 ocupaciones con mayor temporalidad en la contratación femenina se encuentran:

- **CAMARERAS ASALARIADAS**
- **VENDEDORAS EN TIENDAS**
- **AYUDANTAS DE COCINA**
- **PROMOTORAS DE VENTAS**
- **EMPLEADAS ADMINISTRATIVAS CON TAREAS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO**

FUENTE: Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal del SEPE, datos 2016



servicios