

FACTORS ESTRUCTURALS EN BASE AL SEXE DEL CONTROL DE LA MASSA SALARIAL

**MÒNICA MAZARRÓN VILLALONGA
GRAU DE RELACIONS LABORALS
FACULTAT DE DRET, PROMOCIÓ 2009-2013
UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA**

**TUTORA: MARÍA MERCEDES MAGAÑA JUÁREZ
15 DE MAIG DEL 2013**

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

RESUM.

El present treball es proposa analitzar si és possible constatar que encara avui dia existeix una disfunció estructural en base al sexe a una empresa real, mitjançant les dades que la mateixa ha publicat al Registre Mercantil.

Per fer-ho, es realitzarà un estudi comparatiu entre un seguit de factors estructurals per sexes de la massa salarial estudiats en base a les dades de l'empresa X i els referencials existents tant estatals com a nivell de Catalunya.

Per últim, s'exposaran les conclusions finals i es citaran les possibles mesures proposades per tal de poder disminuir i amb el temps anular l'esmentada disfunció estructural en base al sexe.

RESUMEN.

El presente trabajo se propone analizar si es posible constatar que aún hoy día existe una disfunción estructural en base al sexo en una empresa real, mediante los datos que la misma ha publicado en el Registro Mercantil.

Para hacerlo, se realizará un estudio comparativo entre un conjunto de factores estructurales por sexos de la masa salarial estudiados en base a los datos de la empresa X y los referenciales existentes tanto a nivel estatal como de Catalunya.

Por último, se expondrán las conclusiones finales y se citarán las posibles medidas propuestas con la finalidad de poder reducir y con el tiempo anular la citada disfunción estructural en base al sexo.

SUMMARY.

This project is proposed to analyze the possible structural dysfunction based on gender in a real company nowadays, from the data the company itself has published on The Mercantile Register.

In order to prove this fact, an amount series of structural factors, which are based on company X information and existing reference State and Catalonia level, will be compared in a study.

Finally, there will be exposed the concluding remarks about the possible proposed measures with the target of being able to reduce the mentioned structural dysfunction based on gender and even nullify it, after some time.

PARAULES CLAU:

- Bretxa salarial degut al sexe.
- Control i evolució d'efectius.
- Control i evolució de la Massa Salarial.
- Efecte estructura degut al sexe i salari fictici.

ÍNDEX

1. Introducció	3
1.1 Hipòtesi a validar	4
2. Conceptes i articles bàsics relacionats amb la discriminació salarial	6
2.1 Bretxa salarial	6
2.2 Discriminació salarial directa	6
2.3 Discriminació salarial Indirecta	6
2.4 Estereotips de gènere i treballs feminitzats	6
2.5 Manca de coresponsabilitat	7
2.6 Gestió del capital humà de les empreses	7
3. Evolució històrica a nivell estatal i a Catalunya	9
3.1 Evolució de la bretxa salarial a partir del 2002 fins el 2010	11
3.2 Anàlisi dels salari brut i el guany per hora segons el tipus d'ocupació	13
3.3 Anàlisi de la taxa d'ocupació dels diferents col·lectius en comparació als països europeus	16
4. Situació estructural de la massa salarial en base al sexe a l'empresa X	18
4.1 Control d'efectius: Piràmide d'estructura d'edat comparant l'any 2011 i l'any 2012	18
4.2 Control de la massa salarial : evolució de l'activitat, efecte sínia, efecte de la variació d'efectius i anàlisi de la desviació estructural per sexes	21
5. Taules comparatives	33
6. Conclusions i recomanacions de futur	37
6.1 Resposta a l' hipòtesi inicial	40
7. Bibliografia	41

1. INTRODUCCIÓ

Ens trobem en un context social on encara avui dia existeixen disfuncions estructurals en base al sexe dins el món laboral. La feminització del treball, es duu a terme seguint unes pautes diferents a la dels homes. La segregació per sexes, segueix sent una referència obligada a l'hora d'analitzar les característiques de les vacants femenines. Es parla de segregació laboral quan existeix una clara distinció entre els sectors d'activitat i els llocs de treball ocupats pels homes i per les dones, de manera que, malauradament, encara avui dia apareixen com a col·lectius de treball, independents i separats. La segregació laboral de les dones, es pot manifestar des de dos angles diferents, des de la segregació vertical, és a dir, les dones que es concentren majorment en un limitat número de professions i des de la segregació horitzontal, característica a l'estructura ocupacional, on les dones es situen generalment als esglaons més baixos. Un altre aspecte que analitzarem gràficament, serà l'especial dificultat que tenen les dones de poder-se promocionar dins l'escala jeràrquica de la seva professió i la dificultat per a poder accedir a llocs de treball més qualificats i millor remunerats.

Dit amb altres paraules, l'objectiu d'aquest treball, és fer visible quins són els factors estructurals en base al sexe del control de la massa salarial. Per ajudar-nos d'una manera més teòrica i contextual, farem esment de l'evolució històrica de les dades tant a nivell de l'estat Espanyol com de Catalunya i es relacionarà amb els seus **referencials** per a poder validar les dades de l'empresa X.

Les dades d'aquesta empresa han estat creades a partir de les Memòries anuals publicades al Registre Mercantil d'una empresa real, dedicada a la confecció tèxtil.

En primer lloc, s'analitzarà si les dones es veuen notablement més afectades per les conseqüències negatives que comporten els temps de recessió econòmica, entre d'altres coses perquè parteixen d'una situació desfavorable en molts àmbits, entre ells el laboral. Per fer-ho, ens centrarem en el control de la massa salarial. Més concretament, en els seus factors d'evolució, en una posada en pràctica d'un sistema de control de l'evolució de la massa salarial i en l'importància del control d'efectius.

També exposarem els conceptes i articles bàsics de la discriminació salarial per a fer una aproximació multidimensional d'aquest fenomen tant complex. A més, recordarem

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

el marc legal de la igualtat salarial a la Constitució espanyola i a l'Estatut dels Treballadors.

En segon lloc, veurem els principals factors que motiven la disfunció estructural en base al sexe a l'empresa per analitzar, i, conseqüentment, com es manifesta la necessitat de superar una de les qüestions més evidents i urgents per a assolir la igualtat real entre homes i dones al mercat de treball.

En tercer lloc, s'analitzarà la persistència de les desigualtats de gènere a l'efecte estructura de les remuneracions, per delimitar millor el seu caràcter estructural i/o conjuntural, i, per tant, fonamentar la nostra exigència de posar en marxa les accions correctores apropiades per eradicar-les.

Exposarem taules comparatives que permetin visualitzar la bretxa salarial que separa els homes i les dones analitzant la mateixa i tenint en compte la multiplicitat de factors.

Per últim, es citaran les conclusions. S'aportaran diferents recomanacions per a abordar la problemàtica, es farà visible l'existència de la disfunció estructural en base al sexe i destacarem que aquest és un problema de tota la societat i en la lluita per eradicar-lo les organitzacions sindicals i la negociació col·lectiva hi poden jugar un paper important.

Semblaria per tant raonable, que les polítiques públiques d'igualtat es reforcessin o que, com a mínim, es mantinguessin. Sabem que l'austeritat sumada a les retallades socials, està sent quelcom molt negatiu per a l'activitat econòmica, però si a més hi afegim la reforma laboral i la disfunció estructural per sexes la combinació és letal pel progrés social.

1.1 HIPÒTESI

Sota el meu punt de vista, avui dia hi ha molts factors que emfatitzen una disfunció estructural en base al sexe, per tant la hipòtesi a validar és : **encara avui la disfunció de la massa salarial tant en quantitat, com en qualitat, com en remuneració és important respecte al sexe a les empreses actuals, i en concret a l'empresa X.** Per això, es farà un estudi empíric i es comparen els referencials estatals i catalans amb

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

l'empresa X en relació amb una auditoria de control de la base salarial en funció del sexe.

2. CONCEPTES I ARTICLES BÀSICS RELACIONATS AMB LA DISCRIMINACIÓ SALARIAL.

La discriminació salarial és un fet molt complex que no podem entendre tan sols per retribuir de manera diferent a dues persones que realitzen un mateix treball o d'igual valor. Per tant, és necessari definir uns conceptes bàsics que permetin comprendre la complexitat del concepte de discriminació salarial.

2.1 BRETXA SALARIAL:

Indicador conegut en anglès com a “*gender pay gap*”, que es calcula a partir de les dades de l'Enquesta d'estructura salarial. És la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes. És, per tant, una mesura de la desigualtat salarial entre homes i dones.

2.2 DISCRIMINACIÓ SALARIAL DIRECTA:

Aquets tipus de discriminació és la més fàcil de visualitzar i, per tant, la més fàcilment denunciabile; es tracta de aquelles situacions en les quals una dona rep un salari inferior que els homes en situació comparable.

2.3 DISCRIMINACIÓ SALARIAL INDIRECTA:

Són les discriminacions que moltes vegades es presenten com a criteris o pràctiques aparentment neutres, però que generen situacions de desavantatges salarials de les dones respecte als homes; es tracta de situacions que condicionen les possibilitats d'accés, permanència i promoció de les dones en el mercat de treball.

Tant la discriminació directa com la indirecta condicionen el salari de les dones, però també el seu accés i manteniment al mercat de treball, la seva carrera laboral i les prestacions que pugui rebre. Aquestes discriminacions es produeixen per diferents factors històrics, socials i culturals que moltes vegades no es visualitzen socialment.

Conseqüentment, podem ressaltar els següents:

2.4 ESTEREOTIPS DE GÈNERE I TREBALLS FEMINITZATS:

l'imaginari col·lectiu ha prejudicat i justificat sobre les habilitats i les maneres de fer d'un i altre sexe. Existeixen estereotips de gènere que expliquen el fet de que en la societat

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

estigui present el prejudici de que les dones estan millor capacitades per a realitzar tasques poc valorades i inherents a la condició femenina, independentment dels seus nivells i qualificacions.

Relacionat amb els prejudicis de gènere, moltes vegades, les dones són seleccionades per a treballar en sectors d'activitat feminitzats que presenten unes de les pitjors condicions laborals, com per exemple el sector dels serveis.

2.5 MANCA DE CORRESPONSABILITAT:

L'accés de les dones al mercat de treball no va venir acompanyat d'un repartiment equitatiu de tasques domèstiques a la família. Això, suposa una sobrecàrrega de treball i de responsabilitats, de tal forma el temps lliure de les dones treballadores pràcticament no existeix. La manca de coresponsabilitat sumada a les precàries condicions laborals fa que moltes dones se sentin esgotades i poc valorades, tant a nivell econòmic com social, i optin per la realització de jornades parcials renunciant a oportunitats de promoció i una major retribució salarial.

2.6 GESTIÓ DEL CAPITAL HUMÀ DE LES EMPRESES:

La gestió del capital humà a les empreses, en ocasions, sol estar carregada de prejudicis en torn a la maternitat de les dones. Moltes empreses pensen que les dones interrompen les seves carreres laborals quan siguin mares i tendeixen a col·locar-les en treballs que requereixen un menor requeriment de capital humà, un menor entrenament i formació i, per consegüent, un menor salari.

Un cop analitzats els conceptes anteriors, cal citar també un recull legislatiu que té com a objectiu que es compleixi la igualtat salarial.

Així doncs, tal i com examínem al primer punt, les desigualtats retributives entre dones i homes, van trobar empara legal des del primer tractat de constitució de la Unió Europea en 1957, on es declarava el principi d'igualtat retributiva. En quant al marc legal que tracta amb més detall aquests tema, tenim l'article 14 i 53.1 CE, el 28 de l'Estatut dels Treballadors i el gran paper de la jurisprudència.

La diferència salarial entre homes i dones a Catalunya i Espanya és de les més altes de la UE i això a pesar que **l'article 14 de la Constitució Espanyola** prohibeix expressament, entre unes altres, la discriminació per raó de sexe.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

L'article 35.1 consagra el dret al treball i a una remuneració suficient per satisfer les necessitats del treballador i la seva família sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.

L'article 28 de l'Estatut dels Treballadors, estableix l'obligació empresarial de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extra salarial, sense que pugui produir-se discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella. A més, supera el concepte de "A igual treball, igual salari". El concepte d'igual retribució per a treballs d'igual valor significa que si una dona exerceix un treball de la mateixa naturalesa, que exigeix les mateixes condicions de prestació que el d'un home, encara que el treball sigui diferent, haurà de rebre el mateix salari i les mateixes prestacions, excepte que la diferència s'expliqui per motius no discriminatoris.

No obstant, un dels problemes que presenta l'aplicació de l'article 28, és el de com determinar quan ens trobem davant treballs d'igual valor quan els treballs o funcions comparables no són iguals o idèntics. L'absència de criteris legals concrets constitueix una important dificultat en la pràctica per lluitar contra la discriminació retributiva per raó de sexe.

La Comissió Europea, conscient del problema, assenyala en el Memoràndum sobre igual retribució per a un treball d'igual valor de juny de 1994, que el valor igual dels treballs es determina fent referència a la naturalesa i exigències del lloc de treball concret. Per a això, estableix criteris i orientacions que evitarien la discriminació salarial.

També la **jurisprudència** ha reiterat que l'apreciació d'igual valor suposa la realització d'una comparació del treball de la dona i de l'home en relació als requisits de les tasques exercides i la naturalesa de les mateixes, sense tenir en compte altres elements de mesurament. Per tant, no cal introduir criteris dels quals es derivin determinacions salarials més beneficioses per als treballadors que per a les treballadores, excepte que la diferència salarial tingui justificació objectiva, raonable i proporcionada, no basada en el sexe.

3. EVOLUCIÓ HISTÒRICA A NIVELL ESTATAL I A CATALUNYA.

Durant les darreres dècades hem assistit a grans canvis laborals i de la societat entre les que s'ha de destacar la massiva incorporació de les dones al mercat de treball i la conseqüent feminització del col·lectiu assalariat en especial en alguns sectors. Però aquesta feminització no és totalment completa, ja que s'ha produït sota un teló de fons de gran desigualtat i precarietat. Els enormes avanços a la formació de les dones i el seu interès per participar de manera continuada en el mercat laboral podien fer pensar en una desaparició de les tradicionals desigualtats laborals entre homes i dones, però el que és cert és que no s'ha produït d'aquesta manera. La transformació de l'oferta laboral femenina no s'ha traduït en una millora equivalent del lloc que ocupen dins del mercat. No obstant, es pot constatar que si s'observen els diferents indicadors de desigualtat, s'aprecia que la situació ha evolucionat, però les diferències són encara persistents.

Tot i això, aquest apartat es centrarà en l'evolució històrica produïda a Espanya i a Catalunya segons els factors estructurals en base al sexe del control de la massa salarial. Cal emfatitzar que aquesta magnitud, representa una real variable estratègica per a l'empresa, doncs la major part de les decisions de política general, preses per una societat, porten una modificació de la seva massa salarial. A més, aquesta variable representa també una formidable eina social que pot ser utilitzada per a motivar als assalariats i millorar els rendiments o "performances"¹ de l'empresa. Conseqüentment, el control i el domini de l'evolució de la massa salarial és un aspecte important per a tot el sistema de control de la gestió social, ja que inclou la suma de les remuneracions, càrregues socials, despeses de substitució, sous indirectes, etc.

La determinació de la massa salarial implica conèixer per tant, quines seran, quantitativa i qualitativament, les necessitats del personal pel període durant el qual es pretén determinar la massa salarial i quantificar en relació al cost aquestes necessitats, pel qual s'haurà de contemplar el preu de mercat de la mà d'obra i els requisits legals mínims establerts en matèria de salaris i càrregues socials.

L'evolució de la massa salarial la determinem mitjançant l'anàlisi de dos grups de factors que combinant-se, provoquen una variació global de la mateixa: els que afecten

¹ GROSS OSSES, M. 2007. pàg 86; "Performance Management" és un sistema integrat de mètodes que permeten conèixer el desenvolupament d'una empresa o organització. Es duu a terme com un cicle permanent que involucra la realització d'activitats relacionades amb l'estratègia, el control de gestió i d'intel·ligència de negocis.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

a la mà d'obra i a les seves condicions de treball i els que es refereixen als preus i taxes de remuneració i cotitzacions socials.

- **Factors relatius a la quantitat i qualitat de la mà d'obra:** Una evolució d'aquests factors pot ser deguda en general a la modificació dels efectius per categories, amb motiu dels nous contractes, sortides d'efectius o dels canvis de designació de llocs de treball.
- **Factors relatius al preu de la mà d'obra:** és deguda fonamentalment als increments de remuneració (generals o individuals), a les atribucions per primes o de millores així com a les modificacions de les càrregues socials.

Per tant, es fa necessari el desenvolupament d'un sistema de control de la massa salarial que identifiqui, defineixi i faci un estudi de l'impacte dels factors sobre la variació de la mateixa.

Si ens centrem en l'evolució en base al sexe produïda tant a Catalunya com a Espanya del primer tipus de factors citat amb anterioritat, els relatius a la quantitat i qualitat de la mà d'obra, veurem com a la taula següent es poden observar les persones que només disposen del primer cicle dels estudis secundaris. A més, presenciarem com les dades catalanes són una mica pitjors que les dades de l'abandonament escolar espanyol.

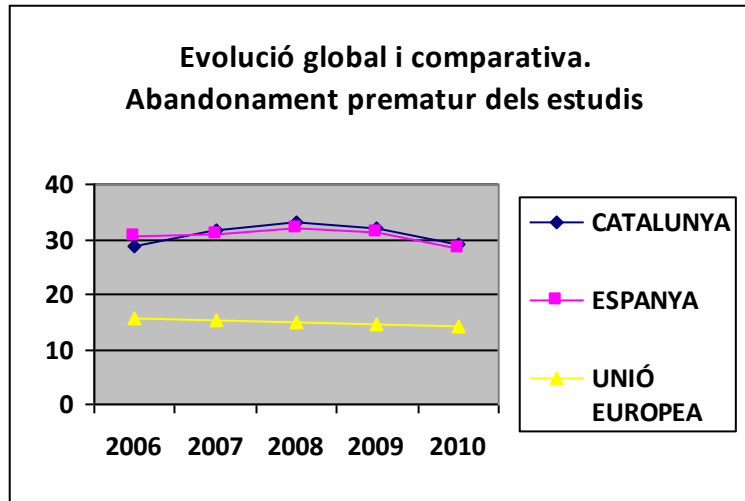
ABANDONAMENT PREMATUR DELS ESTUDIS PER SEXE. COMPARATIVA 2010

2010	HOMES	DONES	TOTAL
CATALUNYA	34,6%	23,2%	29%
ESPANYA	33,5%	23,1%	28,4%
UNIÓ EUROPEA	16,6%	12,2%	14,1%

Font: Idescat - EPA (Enquesta de Població Activa).

Veiem ara quina ha estat l'evolució dels estudis en els períodes d'edat 2006 al 2010:

EVOLUCIÓ GLOBAL I COMPARATIVA. ABANDONAMENT PREMATUR DELS ESTUDIS



Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat- EPA (Enquesta de Població Activa) ANYS 2006-2010.

Al gràfic anterior, s'analitza l'abandonament prematur dels estudis en els anys 2006 a 2010. Pel que fa a Catalunya, l'any amb menys abandonament va ser al 2006 (28,6%), mentre que on més s'ha produït va ser a l'any 2008 (33,2%). Pel que fa a l'Estat espanyol, es va produir gairebé un 32% d'abandonament a l'any 2009 i un 28,4% a l'any 2010. Per últim, pel que fa a la Unió Europea, el tant per cent d'abandonament prematur dels estudis és molt menor i molt més constant. A més, és a l'any 2010 quan s'ha aplicat el menor percentatge (14,1%).

3.1 EVOLUCIÓ DE LA BRETXA SALARIAL A PARTIR DEL 2002 FINS EL 2010.

Evolució històrica a nivell de l'estat Espanyol:

Com ja hem vist amb anterioritat, la bretxa salarial no permet la igualtat econòmica entre dones i homes. Conscients d'aquesta situació, la Comissió Europea va regular a l'any 1995 la necessitat d'imposar dades que analitzessin les diferents variables que influeixen a les diferències dels salaris que perceben ambdós col·lectius.

L' Institut Nacional d'Estadística (INE), és la font oficial que facilita les dades sobre discriminació salarial a nivell estatal. D'altra banda, l'Enquesta d'Estructura Salarial

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

(ESS) realitzada per l'INE cada quatre mesos, analitza el guany anual brut, en funció d'una sèrie de variables com la jornada, el tipus de contracte, l'edat, l'antiguitat o la composició del salari. D'altra banda, L'Idescat també porta a terme una explotació estadística de l'EES i n'obté una ampliació de resultats per a Catalunya. Per tant, a continuació ens basarem en les dades publicades per l'Indecat per a veure quina ha estat l'evolució històrica de la disfunció estructural en base al sexe produïda a Espanya i a Catalunya.

EVOLUCIÓ DE LA BRETXA SALARIAL PER PERÍODES A TRAVÉS DE LES DADES PUBLICADES PER L'INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA.

PERÍODE	VARIACIÓ % D/H A ESPANYA.
2002	-20,2
2006	-17,9
2007	-18,1
2008	-16,1
2009	-16,7
2010	-16,2

Font: Indecat. 30 Novembre 2012.

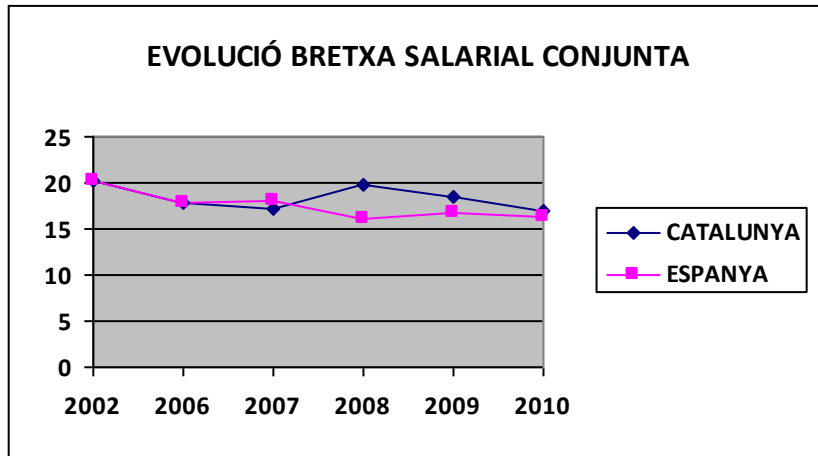
Evolució històrica a Catalunya:

EVOLUCIÓ DE LA BRETXA SALARIAL PER PERÍODES A TRAVÉS DE LES DADES PUBLICADES PER L'INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA.

PERÍODE	VARIACIÓ % D/H A CATALUNYA
2002	-20,2
2006	-17,9
2007	-17,1
2008	-19,8
2009	-18,5
2010	-16,9

Font: Indecat. 30 Desembre 2012.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.



Font : Elaboració pròpia a partir dels quadres anteriors.

Al gràfic conjunt, podem veure la diferent evolució de la massa salarial en quant a la declaració anual de salaris, en base al sexe produïda a nivell català i espanyol. Clarament, l'evolució és en descens quasi bé constant pel que fa a Espanya, i en descens des del 2008 al 2010 pel que fa a Catalunya.

3.2 ANÀLISI DEL SALARI BRUT I EL GUANY PER HORA SEGONS EL TIPUS D'OCUPACIÓ.

Un altre aspecte molt important a tenir en compte, és que la instrumentació d'un sistema de control de la massa salarial és delicat, doncs el resultat de la mateixa està influenciat per l'evolució de múltiples factors com serien les variacions d'efectius, l'estructura de les qualificacions, el resultat de les despeses, les cotitzacions per accidents de treball, despeses per formació, les hores extraordinàries, el temps de treball, l'organització del treball, els canvis de l'estructura de l'antiguitat, les contractacions dels diferents efectius, l'augment de les pagues, i de la seguretat social. Per tant, la bretxa salarial també varia en funció de la variable de referència.

A la taules següents, podem observar la bretxa salarial tenint en compte algunes de les variables que formen part de la massa salarial, com per exemple la diferència salarial bruta anual i el guany per hora segons el sexe, tipus de contracte i jornada dels anys 2008, 2009 i 2010, produïts tant a l'Estat espanyol com a nivell de la Comunitat Autònoma de Catalunya:

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

2008	HOMES	DONES	VARIACIÓ% H/D	CATALUNYA	ESPANYA
SALARI BRUT:					
	26.353,89	19.928,48	24,38	23.375,54	21.883,42
TIPUS DE CONTRACTE					
INDEFINIT	28.238,01	20.923,63	25,90	24.827,06	23.544,24
TEMPORAL	18.056,40	15.263,04	15,47	16.797,13	16.204,29
TIPUS JORNADA					
COMPLETA	27.905,97	22.911,07	17,90	25.810,12	24.052,81
PARCIAL	11.970,11	10.726,35	10,39	11.118,51	10.198,75
GUANY PER HORA:					
	15,76	12,69	19,48	14,38	13,53
TIPUS DE CONTRACTE					
INDEFINIT	16,63	13,15	20,93	15,07	14,34
TEMPORAL	11,57	10,34	10,63	11,03	10,57

Unitats: Euros.

Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial ANY 2008.

Font Variació % H/D: elaboració pròpia a partir de les dades de L'INE a l'any 2008.

2009	HOMES	DONES	VARIACIÓ% H/D	CATALUNYA	ESPANYA
SALARI BRUT:					
	26.901,30	20.467,14	23,92	23.851,31	22.511,47
TIPUS DE CONTRACTE					
INDEFINIT	28.679,13	21.106,30	26,41	25.083,44	23.979,65
TEMPORAL	17.787,79	17.126,46	3,72	17.476,98	16.700,92
TIPUS JORNADA					
COMPLETA	28.673,78	23.507,18	18,02	26.451,94	25.057,11
PARCIAL	12.208,49	11.488,65	5,90	11.719,54	10.307,13
GUANY PER HORA:					
	16,23	13,13	19,10	14,81	14,08
TIPUS DE CONTRACTE					
INDEFINIT	16,98	13,32	21,55	15,30	14,70
TEMPORAL	11,93	11,98	-0,42	11,95	11,34

Unitats: Euros.

Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial ANY 2009.

Font Variació % H/D: elaboració pròpia a partir de les dades de L'INE a l'any 2009.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

2010	HOMES	DONES	VARIACIÓ% H/D	CATALUNYA	ESPANYA
SALARI BRUT:					
	27.601,00	21.042,14	23,76	24.449,19	22.790,20
TIPUS DE CONTRACTE					
INDEFINIT	29.638,25	22.017,90	25,71	25.986,97	24.564,70
TEMPORAL	17.904,69	16.543,19	7,60	17.241,53	16.693,71
TIPUS JORNADA					
COMPLETA	29.982,87	25.166,21	16,06	27.929,43	25.944,66
PARCIAL	11.396,99	11.402,50	-0,05	11.400,76	10.379,31
GUANY PER HORA:					
	16,93	13,91	17,84	15,53	14,52
TIPUS DE CONTRACTE					
INDEFINIT	17,71	14,21	19,76	16,10	15,26
TEMPORAL	12,53	12,31	1,76	12,43	11,69

Unitats: Euros.

Font: INE. Enquesta anual d'estructura salarial ANY 2010.

Font Variació % H/D: elaboració pròpia a partir de les dades de L'INE a l'any 2010.

Donat que la taula del 2010 és la més recent, a continuació és procedirà al seu estudi.

Salari brut 2010:

Tal i com es pot observar, pel que fa al **salari brut** masculí, supera al femení en un 23,76%. En quant al tipus de contracte, l'indefinit dels homes supera en un 25,71% al de les dones, però tan sols en un 7,60% pel que fa als contractes temporals del 2010.

El tipus de jornada completa de les dones, representa un 16,06% menys que la dels homes, mentre que les mateixes obtenen un 0,05% més en relació a la jornada parcial.

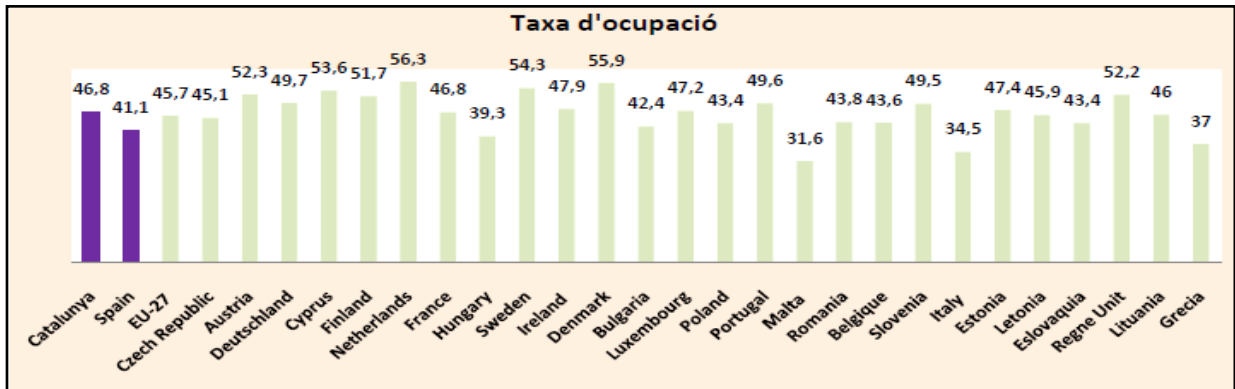
Guany per hora 2010:

D'altra banda, en relació al **guany per hora**, és d'un 17,84% superior pel col·lectiu masculí, donat que aquest grup obté una remuneració de 16,93 € en front dels 13,91 € obtinguts per les dones. Per últim, en quant al tipus de contracte, l'indefinit dels homes supera en un 19,76% al de les dones, i tan sols les supera en 1,76% en relació al guany per hora esdevingut pels contractes temporals.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

3.3 ANÀLISI DE LA TAXA D'OCUPACIÓ DELS DIFERENTS COL·LECTIUS EN COMPARACIÓ ALS PAISOS EUROPEUS.

Un altre aspecte important a tenir en compte per a determinar l'existència de la bretxa salarial entre homes i dones, és clarament el tant per cent d'ocupació que ambdós col·lectius ocupen.



Font: Eurostat. Dades de l'any 2010.

Al gràfic, s'observa com la taxa d'ocupació de l'Estat espanyol es manté entre les més baixes de la Unió Europea, mentre que la de Catalunya supera en un 5,7% a la d'Espanya. Veiem-ho amb més detall:

SALARI BRUT ANUAL I GUANY PER HORA. 2010 PER SEXE I TIPUS D'OCUPACIÓ:

	Homes	Dones	Catalunya	Espanya
Salari brut anual				
directors i gerents	65.486,63	50.762,53 (1)	24.449,19	56.602,81
professionals científics i intel·lectuals	37.753,37	30.784,40	60.588,41	33.171,92
tècnics i professionals de suport	32.921,33	24.871,83	33.674,94	27.914,00
empleats oficina, comptables i administratius	25.150,41	19.430,57	29.145,28	20.266,87
treballadors restauració, personals i venedors	21.625,18	14.800,15	21.234,26	16.305,50
treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	17.388,70 (1)	..	17.544,08	17.752,13
artesans, treballadors indústries i construcció	23.109,49	18.408,02 (1)	17.690,13 (1)	21.045,52
operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	23.213,09	17.735,59	22.639,46	20.316,76
ocupacions elementals	17.112,58	11.851,80	22.136,44	13.839,75
Total	27.601,00	21.042,14	14.413,31	22.790,20
Guany per hora				
directors i gerents	38,84	30,73 (1)	36,18	33,95
professionals científics i intel·lectuals	24,68	20,67	22,36	21,96
tècnics i professionals de suport	19,92	15,62	17,94	17,04
empleats oficina, comptables i administratius	15,29	12,27	13,25	12,68
treballadors restauració, personals i venedors	13,81	10,11	11,65	10,81
treballadors act. agrícoles, ramaderes i pesqueres	10,48 (1)	..	10,66 (1)	10,86
artesans, treballadors indústries i construcció	13,57	11,06 (1)	13,32	12,43
operadors instal·lacions i maquinària, i muntadors	13,95	10,67	13,31	12,28
ocupacions elementals	10,65	8,96	9,86	9,67
Total	16,93	13,91	15,53	14,52

Font: Idescat, a partir de dades de l'Enquesta d'estructura salarial de l'INE. ANY 2010.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

CATALUNYA:

Pel que fa a Catalunya, el col·lectiu que més salari brut anual rep a l'any 2010, és clarament el de professionals científics i intel·lectuals, i a més, dintre del mateix àmbit els homes superen en un 18,46% a les dones.

D'altra banda, es pot observar tant pel que fa al guany per hora, el grup dels gerents i directius és el més elevat tant en Catalunya com pel que fa al sexe masculí, que supera al femení en un 20,88%.

ESPANYA:

Si analitzem les dades d'Espanya, en quant al salari brut anual, el grup d'ocupació que més rep és, a diferència del de Catalunya, el de directors i gerents. D'altre banda, sí que coincideixen en el guany per hora, ja que els directors i gerents són un cop més el col·lectiu que més cobra.

4. SITUACIÓ ESTRUCTURAL DE LA MASSA SALARIAL EN BASE AL SEXE A L'EMPRESA X.

En aquest apartat, s'analitzarà d'una manera precisa quin és el control d'efectius i de la massa salarial que es duu a terme a l'empresa X, i una vegada extraïem els resultats, es procedirà a valorar quins resultats s'han obtingut i quines recomanacions es podrien atorgar.

4.1 EL CONTROL D'EFECTIUS: PIRÀMIDE D'ESTRUCTURA D'EDAT COMPARANT L'ANY 2011 I L'ANY 2012.

Els canvis d'efectius a l'interior de qualsevol empresa, o entre l'empresa i l'exterior, són molt nombrosos. El que convé per tant, és desenvolupar un sistema de control capaç de vigilar les evolucions de l'estoc dels assalariats, l'estructura dels efectius, els moviments dels mateixos, i les necessitats futures de la societat. Mitjançant aquest control, l'empresa podrà en tot moment disposar dels recursos adequats a les seves necessitats i l'instrumentació d'aquest sistema implica l'investigació dels indicadors relatius a cada una de les grans categories d'informacions que s'acaben de citar.

Si ens centrem en analitzar el control de l'estructura d'efectius de l'empresa X, podrem observar si es produeix algun desequilibri entre les diferents categories dels assalariats, donat que la diversitat és la font d'innovació i s'ha d'investigar per l'empresa en matèria d'efectius. Així, aquest sistema pot vigilar les discrepàncies relatives al sexe, l'edat, la qualificació, la funció o la qualitat (ja sigui productiva o improductiva).

Mitjançant les piràmides d'edat, es pot visualitzar els possibles desequilibris existents, les necessitats de substituir que poden servir de base per a les previsions de contractació, formació o promoció. La contractació és important, fet que implica una necessitat de controlar el repartiment per edat si no es vol córrer cap risc al futur.

Dit això, suposem que l'empresa X té la següent estructura d'efectius i vol saber la seva evolució i les recomanacions que se li haurien de fer.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

2011 menys de 35 anys	2012 menys de 35 anys	2011 més de 45 anys	2012 més de 45 anys
82	71	97	42
Total 2011= 270 treballadors. Total 2012 = 189 treballadors.			

Font: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'any 2011 i 2012.*

Anys 2011 a l'empresa X:

A1= Treballadors de més de 45 / efectius totals 2011 = $97 / 270 = 0,36$

A2= Treballadors de menys de 35 / efectius totals 2011 = $82 / 270 = 0,30$

A3= $A1/A2 = 0,36/0,30 = 1,2$.

Ens trobem amb una gràfica de funcions on s'ha relacionant l'edat i els efectius. La forma de la piràmide que hem obtingut seria aproximadament l'anomenada: de **"PILOTA DE RUGBY"**.

Aquesta estructura piramidal assegura una certa regularitat en les sortides i a més permet programar entrades i aportacions d'una sàvia nova. És important emfatitzar que cada empresa pot tenir una estructura diferent, malgrat tinguin el mateix número de treballadors. En trets generals, les piràmides en forma de "pilota de Rugby" són les més adequades, ja que garanteixen un equilibri a l'estructura d'edats de l'empresa, el que permet assegurar una regularitat tant en les entrades com en les sortides de personal.

Anys 2012 a l'empresa X:

A1= Treballadors de més de 45 / efectius totals 2012 = $42 / 189 = 0,22$

A2= Treballadors de menys de 35 / efectius totals 2012 = $71 / 189 = 0,38$

A3= $A1/A2 = 0,52 / 0,51 = 0,58$.

En aquest cas la piràmide es modifica i té la tendència a convertir-se en una piràmide en forma de "PERA".

En aquesta nova piràmide es fa notar l'efecte de la crisi econòmica, ja que mentre el nombre de treballadors joves es manté bastant, malgrat una lleugera disminució; el nombre de treballadors amb més de 45 anys baixa d'una forma dràstica. Aquesta estructura quasi sempre demostra una baixada de la massa salarial important amb el que s'incrementa el potencial de supervivència de l'empresa. La part negativa d'aquesta forma ve donada pel fet que no es veuen possibilitats de promoció de la gent jove i que

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

s'ha perdut una part important del know-how² de l'empresa que estava imbuïda en les persones de més experiència.

Tot i això, el que hauríem de fer a continuació, és realitzar el control d'efectius per cada sexe a l'empresa X, per veure si les estructures s'assemblen als resultats anteriors o no.

2011 menys de 35 anys		2012 menys de 35 anys		2011 més de 45 anys		2012 més de 45 anys	
HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES
47	35	41	30	72	25	24	18
Total 2011= 270 treballadors. Total 2012 = 189 treballadors.							

Font: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'any 2011 i 2012.*

Any 2011 a l'empresa X:

A1= Treballadors de més de 45 / efectius totals 2011:

- HOMES: $72 / 270 = 0,26$
- DONES: $25 / 270 = 0,09$

A2= Treballadors de menys de 35 / efectius totals 2011:

- HOMES: $47 / 270 = 0,17$
- DONES: $35 / 270 = 0,13$

A3= A1/A2:

- HOMES : $0,26 / 0,17 = 1,53$
- DONES: $0,09 / 0,13 = 0,69$

Per l'any 2011, si examinem el control dels efectius en base a l'edat segons el sexe, les piràmides d'edat que es donen per cada col·lectiu, son les anomenades amb forma de "Pilota de Rugby". Per tant, pel que fa a aquest període, coincidiria amb els resultats anteriors calculats pel mateix any.

Any 2012 a l'empresa X:

A1= Treballadors de més de 45 / efectius totals 2012:

- HOMES: $24 / 189 = 0,13$
- DONES: $18 / 189 = 0,09$

² ENCICLOPÈDIA D'ECONOMIA. 2008. pàg 70. "Know How": Coneixement de tècniques o organitzacions de que disposen determinades persones o empreses i que son necessàries pel desenvolupament d'una activitat. Aquest coneixement de tècniques són necessàries per a dur a terme eficaçment un procés productiu.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

A2= Treballadors de menys de 35 / efectius totals 2012:

- HOMES: $41 / 189 = 0,21$
- DONES: $30 / 189 = 0,16$

A3= A1/A2:

- HOMES : $0,13 / 0,21 = \mathbf{0,61}$
- DONES: $0,09 / 0,16 = \mathbf{0,56}$

Per l'any 2012, ambdós sexes tindrien la mateixa forma de piràmide en base als resultats efectuats amb anterioritat pel mateix període, és a dir, l'anomenada piràmide amb "Forma de Pera".

En conclusió, un cop calculats els resultats del control d'efectius de l'empresa X conjuntament o diferenciant-ho segons el sexe, hem pogut observar com en ambdós casos, ja sigui per l'any 2011 com 2012, han sortit les mateixes piràmides segons l'edat dels treballadors analitzats, ja siguin de menys de 35 o de més de 45 anys.

D'acord amb aquestes dades, el control d'efectius reclama la instrumentació d'un sistema centrat sobre la valoració de nombrosos indicadors. Però aquesta vigilància, haurà d'estar obligatòriament associada al control de les competències i de la formació (aspectes que no aborda la situació estructural de la massa salarial i que per tant no seran objecte d'anàlisi en aquest treball, entre d'altres aspectes, perquè no tenim la suficient informació per a poder estudiar-ho).

4.2 EL CONTROL DE LA MASSA SALARIAL: EVOLUCIÓ DE L'ACTIVITAT, EFECTE SÍNIA, EFECTE DE LA VARIACIÓ D'EFECTIUS I ANÀLISI DE LA DESVIACIÓ ESTRUCTURAL PER SEXES.

Fins ara hem detectat quin son els factors de l'evolució de la massa salarial. Ara doncs, procedirem a la posada en pràctica d'un sistema de control de l'evolució de la massa salarial. Per a fer-ho, distingirem quatre categories:

- **Evolució de l'activitat:** les variacions del nivell d'activitat han d'estar vigilades i efectuades mitjançant quatre indicadors, com son les hores extraordinàries, l'atur parcial i el temps parcial acordat amb certs treballadors juntament amb indicadors diversos com parades de producció, vagues o inclús incidents greus.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

El que ens mostra cadascun d'aquests indicadors, és una part de l'evolució de l'activitat en la variació de la massa salarial.

Cal emfatitzar que aquest serà el sistema de control de la massa salarial que examinarem a continuació on estudiarem en base a l'empresa X els permisos efectuats per treballadors en base al sexe, i les hores extres així com les destinades a la realització de vagues, per part dels mateixos.

- **Evolució dels efectius:** la variació quantitativa dels efectius és la primera causa explicativa de l'evolució de la massa salarial. El control de l'efecte que provoca l'evolució del personal, passa per l'estudi de dos fenòmens:
 1. L'efecte Sínia: que resulta de la diferència de remuneracions entre els assalariats que abandonen l'empresa i els nous contractats. En efecte, les persones contractades tenen un salari inferior a les persones que abandonen l'empresa.
 2. L'efecte de la variació dels efectius: (personal nou i personal que surt de l'empresa), fet analitzarem a continuació. Aquest efecte doncs, resulta de la variació bruta dels efectius assalariats que es produeix a l'empresa durant un període (empresa X al 2012). Si es realitza un anàlisi global i es raona sobre els efectius mitjos en el transcurs del període, s'obté la variació produïda d'un període a un altre sobre la massa salarial. Per tant, l'estudi de la variació d'efectius explica la influència de l'evolució dels treballadors de l'empresa sobre la variació de la massa salarial.
- **Evolució de remuneracions:** És important conèixer quins efectes provoquen a la massa salarial tots els augments col·lectius i de categories, ja que els mateixos son el factor explicatiu més important de les variacions de la massa salarial, per tant, són d'important rellevància com per ser considerats pel sistema de control. Així doncs, per a poder realitzar un bon control, s'han de tenir en compte tres indicadors percentuals que ens permetran analitzar les evolucions salarials.
 1. Efectes a nivell: ens permet visualitzar les variacions de les remuneracions d'una persona o d'un grup entre dos dates pactades (d'any en any normalment).
 2. Efectes en massa: ens analitza la variació de les despeses per a una empresa. És a dir, quin tant per cent té l'evolució de la massa salarial entre dos períodes.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

3. Efectes d'aplaçament: ens mostra com les mesures d'augment preses en el transcurs d'un any, tindran incidències sobre el nivell de despeses de l'any següent. Així doncs, el que es pretén amb aquest efecte és posar en evidència aquesta circumstància.

Pel que fa a aquest altre sistema de control de la massa salarial, tampoc el podem calcular per la limitació de dades proporcionades per l'empresa X en quant a l'augment de la massa salarial produït en els anys 2011 com 2012. No obstant, el que sí podem dir és que per a tenir un efecte a nivell de l'empresa X viable, un cop calculat, ens hauria de donar el mateix resultat que el producte de l'augment de l'efecte aplaçament i de l'efecte en massa.

- **Evolució de les mesures individuals i de les evolucions d'estructura**: degut a la tendència cap a la individualització de les remuneracions, es fa necessari un control dels efectes que produeixen els augments individualitzats sobre la massa salarial. La incidència de les mesures individuals, pot ser desenvolupada mitjançant tres efectes:

1. Efecte lliscament: És el que resulta de la variació de les despeses amb motiu dels augments provinents de promocions obtingudes per mèrits. El seu càlcul ens indicarà en forma de percentatge l'increment de la massa salarial degut a aquest motiu.
2. Efecte envelliment: És el derivat de l'augment de la remuneració d'un assalariat degut a la seva antiguitat. El seu càlcul ens indicarà en forma de tant per cent l'increment de la massa salarial deguda als augments individuals com a conseqüència dels anys d'antiguitat a l'empresa.
3. Efecte de qualificació: És el que resulta de l'augment acordat a un assalariat amb motiu de l'adquisició d'una qualificació superior. Per tant, el seu càlcul ens indica l'increment percentual en la massa salarial deguda als augments de la qualificació del treballador.

Així doncs, a aquesta incidència individual existeix **l'efecte estructura**. Un efecte relacionat també amb la presa de decisions que fan referència als assalariats individualment. Segons Morel (1983), es mesura per la diferència entre els salaris mitjans de categories establerts, no només a una desviació entre els salaris individuals, sinó també a una diferència de repartició d'efectius entre aquestes categories. És a dir, la

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

diferència entre l'evolució del nivell de la remuneració i l'evolució d'una "massa salarial fictícia" (la dels homes a l'empresa X). La diferència entre la massa salarial fictícia i la remuneració mitjana indica l'impacte del canvi en l'estructura de les diferents categories.

En conclusió, una vegada analitzades les quatre categories de variacions, el sistema de control de variacions de la massa salarial ha de ser instrumentada. Més concretament, un quadre explicatiu de síntesis d'aquesta variació entre un període (any 2011 i 2012 a l'empresa X) seria el següent:

TAULA SOBRE LA VARIACIÓ DE LA MASSA SALARIAL

Variació de la M.S entre l'any 2011 i 2012	
+ o – Variacions de l'activitat (hores extres, atur parcial, vagues, etc) _____	
= Variació de la M.S de l'activitat constant	
+ o – Variació dels efectius (efecte de variació d'efectius) _____	
= Variació de la massa salarial de l'activitat i dels efectius constants.	
+ o – Variació de les remuneracions (efecte a nivell, en massa i aplaçament) _____	
= Variacions de la massa salarial de l'activitat, dels efectius i remuneracions constants	
+ o – Variació deguda a les mesures individuals i a l'evolució de l'estructura (efecte lliscament, d'envelliment i de qualificació). _____	
MASSA SALARIAL DEL 2011.	M.S (Massa salarial).

Font: "Manual sobre la Gestión de Recursos Humanos", 1999.

A partir d'aquestes premisses teòriques, analitzarem a continuació tan **l'evolució de l'activitat, l'efecte Sínia, l'efecte de variació d'efectius** com **l'efecte estructura** que es produeixen a l'empresa X.

EVOLUCIÓ DE L'ACTIVITAT:

A l'empresa X, s'han registrat a l'exercici del 2012 els següents permisos i hores efectuades pels treballadors, analitzats en base al sexe de cada assalariat.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

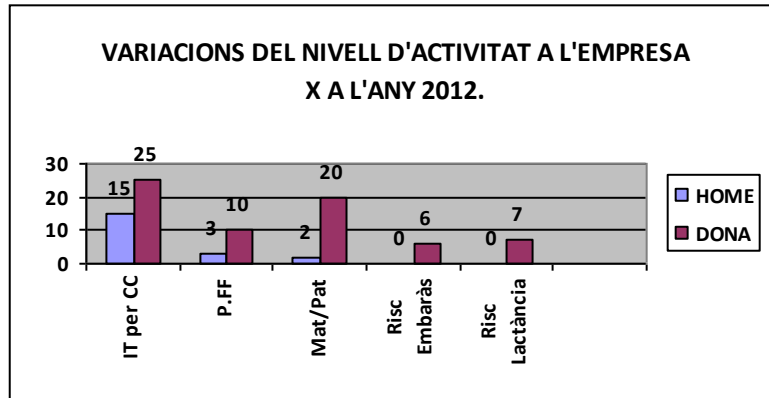
TIPUS PRESTACIONS	HOME		DONA		VARIACIÓ	
	Nº BENEFICIARIS	DIES / HORES PRESTACIÓ	Nº BENEFICIARIS	DIES / HORES PRESTACIÓ	BENEFICIARIS	DIES / HORES
INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES	15	4.100 dies	25	5.830 dies	10	1.730 dies
PROTECCIÓ A LA FAMÍLIA PER CAUSANTS MENORS DE 18 ANYS SENSE DISCAPACITAT	3	100 dies	10	400 dies	7	300 dies
MATERNITAT O PATERNITAT	2	157 dies	20	2.000 dies	18	1.843 dies
RISC DURANT L'EMBARAÇ	0	0 hores	6	291 hores	6	291 hores
RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL (fills menors de 9 mesos)	0	0 hores	7	140 hores	7	140 hores

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'ANY 2012.

Com es pot observar, les dones de l'empresa X són el col·lectiu que més permisos ha gaudit. Pel que fa a l' Incapacitat temporal per contingències comunes (donat que no hi ha hagut prestacions per Contingències Professionals), les mateixes han superat als homes en 10 beneficiàries més, superant així, en 1.730 dies la prestació envers l'altre sexe. D'altra banda, pel que fa a la prestació de la protecció a la família per causants menors de 18 anys sense discapacitat, a l'empresa X hi ha hagut una diferència de 7 beneficiaris més i 300 dies més per part de les dones. Pel que fa a la maternitat o paternitat, tant sols 2 homes l'han gaudit, a diferència de les dones, que han estat 20 beneficiàries d'aquesta prestació. Conseqüentment, hi ha hagut una variació de 1.843 dies més per part de les darreres. Per últim, pel que fa als permisos de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural (per fills menors de 9 mesos), torna a ser el col·lectiu de les dones les que més han gaudit de la prestació, superant en 6 i 7 beneficiàries més i per tant, 291 hores i 140 hores de més, respectivament, per a cada prestació.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

Per a una millor comprensió, analitzem-ho gràficament.



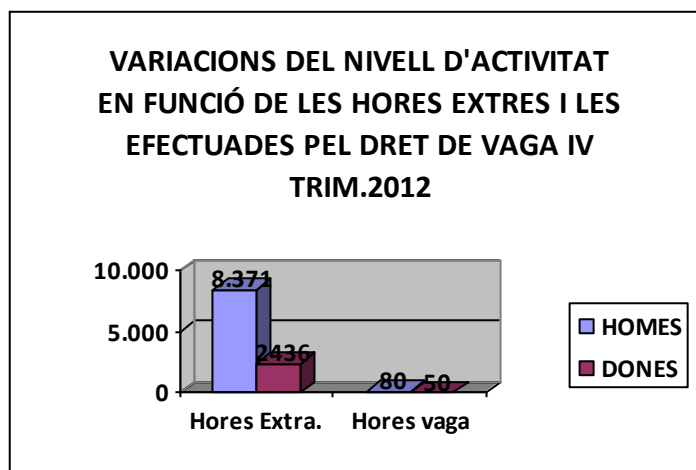
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'ANY 2012.

D'altra banda, pel que fa a les hores extraordinàries i les hores efectuades per l'exercici del dret de vaga d'ambdós col·lectius, han estat les següents al 2012 a l'empresa X:

	HOMES	DONES	VARIACIÓ
HORES EXTRAORDINÀRIES	8.371 hores	2.436 hores	5.935 hores
HORES EFECTUADES PER L'EXERCICI DEL DRET DE VAGA.	80 hores	50 hores	30 hores

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X al IV trimestre del 2012.

Com es pot observar, els homes han realitzat al IV trimestre de l'any 2012 5.935 hores extra més que les dones. Pel que fa a el dret de vaga, els mateixos han superat en 30 hores més a les efectuades per part del col·lectiu femení. Veiem el fet gràficament:



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X al IV trimestre del 2012.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

EFFECTE SÍNIA:

2012	AL PRINCIPI PERÍODE		ENTRADES PERÍODE		SORTIDES PERÍODE		FINAL PERÍODE	
	HOME	DONA	HOME	DONA	HOME	DONA	HOME	DONA
EFFECTIUS	172	98	13	32	53	73	132	57
SALARI MIG ANUAL	23.544,09	16.985,01	11.772,045	8.492,51	30.544,09	13.985,01	19.574,12	16.059,39

Font: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'any 2012.*

Càlcul efectius final període:

- HOMES: $172 + 13 - 53 = 132$
- DONES: $98 + 32 - 73 = 57$

Càlcul del Salari Mig Final Període:

$$\frac{(172 \times 23.544,09) + (13 \times 11.772,045) - (53 \times 30.544,09)}{132} = 19.574,12 \text{ €}$$

$$\frac{(98 \times 16.985,01) + (32 \times 8.492,51) - (73 \times 13.985,01)}{57} = 16.059,39 \text{ €}$$

SÍNIA del període 2012:

- **HOMES:** $53 (11.772,045 - 30.544,09) = - 994.918,38 \text{ € anuals bruts.}$
- **DONES:** $73 (8.492,51 - 13.985,01) = - 400.952,5 \text{ € anuals bruts.}$

A l'any 2012, la incidència de la Sínia és negativa tant pels homes com per les dones, ja que les remuneracions dels assalariats que surten de l'empresa X són superiors als que entren. Per tant, això suposa una disminució de la massa salarial, fet que beneficia en un principi, a l'empresa X. Malgrat tot, és pot observar l'existència d'una disfunció estructural en base al sexe del nombre d'efectius contractats a l'empresa X, on, apareixen molts més assalariats masculins que femenins. Com a mesura de recomanació, podem dir que tenen estipulat un bon mecanisme, ja que els assalariats que entren, tenen la motivació de que a mesura que passin els anys a l'empresa X, aquesta els oferirà augments salarials. Això, motiva al treballador i fa que augmenti la seva productivitat laboral individual.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

EFFECTE DE VARIACIÓ D'EFECTIUS:

A continuació es farà esment dels moviments de personal produïts a l'empresa X, i es calcularà quin és l'efecte s'ínia de la mateixa (només del conjunt d'efectius, donat que per sexes ja l'hem calculat), les variacions d'efectius que es produeixen, l'efecte de la variació d'efectius sobre la massa, la remuneració en tant per cent total i en valor absolut, i per últim, la desviació d'estructura per sexes.

SEXE	EFECTIUS	SALARI MIG ANUAL PRINCIPI PERÍODE	ENTRADES EFECTIU	SOU MIG ENTRADA	SORTIDES EFECTIU	SOU MIG SORTIDES	EFECTIUS FINALPERÍODE	SALARI MIG ANUAL FINALPERÍODE
HOME	172	23.544,09	13	11.772,045	53	30.544,09	132	19.574,12
DONA	98	16.985,01	32	8.492,51	73	13.985,01	57	16.059,39
CONJUNT	270	21.163,39	45	9.439,93	126	20.950,33	189	18.514,13

Font: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'any 2012.*

Càlcul efectius final període:

$$172 + 13 - 53 = 132$$

$$98 + 32 - 73 = 57$$

$$270 + 45 - 126 = 189$$

Càlcul del conjunt d' HOMES i DONES:

$$\frac{(172 \times 23.544,09) + (98 \times 16.985,01)}{270} = 21.163,39 \text{ €}$$

$$\frac{(13 \times 11.772,045) + (32 \times 8.492,51)}{45} = 9.439,93 \text{ €}$$

$$\frac{(53 \times 30.544,09) + (73 \times 13.985,01)}{126} = 20.950,33 \text{ €}$$

Càlcul del Salari Mig Final Període:

$$\frac{(172 \times 23.544,09) + (13 \times 11.772,045) - (53 \times 30.544,09)}{132} = 19.574,12 \text{ €}$$

$$\frac{(98 \times 16.985,01) + (32 \times 8.492,51) - (73 \times 13.985,01)}{57} = 16.059,39 \text{ €}$$

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

$$\frac{(270 \times 21.163,39) + (45 \times 9.439,93) - (126 \times 20.950,33)}{189} = 18.514,13 \text{ €}$$

CÀLCUL DE L'EFECTE SÍNIA DE L'EMPRESA X:

CONJUNT: $126 (9.439,93 - 20.950,33) = - 1.450.310,4$.

Tal i com s'ha esmentat al càlcul de l'efecte sínia en base als dos sexes per separat, la incidència de l'efecte sínia és negativa tant pels homes com per les dones, ja que les remuneracions dels assalariats que surten de l'empresa X són superiors als que entren. No obstant, aquest fet és positiu per l'empresa X, ja que li proporciona una quantitat suplementària anual de cash-flow³.

CÀLCUL DE LA VARIACIÓ D'EFECTIUS DE L'EMPRESA X:

	ANY 2011	ANY 2012	VARIACIÓ ABSOLUTA	%
EFFECTIUS CONJUNT	270	189	- 81	- 30%
MASSA SALARIAL	5.714.115,3	3.499.170,57	- 2.214.944,73	- 38,76%
REMUNERACIÓ MITJA	21.163,39	18.514,13	- 2.649,26	- 12,51%

Font: *Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'any 2011 i 2012.*

Càlcul Massa salarial:

Any 2011: $270 \times 21.163,39 = 5.714.115,3$

Any 2012: $189 \times 18.514,13 = 3.499.170,57$

Càlcul Variació absoluta:

$5.714.115,3 - 3.499.170,57 = - 2.214.944,73$

Càlcul Percentatge de la variació:

Variació absoluta / any 2011.

³ ENCICLOPÈDIA D'ECONOMIA. 2008. pàg. 123. "Cash Flow": Flux de caixa.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

En aquest cas, l'augment del 38,76% de la massa salarial és deguda a la combinació de dos factors (variació absoluta dels efectius conjunts i de la remuneració mitja) on les incidències s'acumulen:

$$(1 + \Delta \text{ massa}) = (1 + \Delta \text{ Efectius}) (1 + \Delta \text{ Remuneracions})$$

$$(1 + 38,76\%) = (1 + 30\%) (1 + 12,51\%).$$

CÀLCUL DE LA DESVIACIÓ ESTRUCTURA PER SEXES DE L'EMPRESA X:

Any 2011 HOMES i DONES: 23.544,09 - 16.985,01 = 6.559,08 €.

Any 2012 HOMES i DONES: 19.574,12 - 16.059,39 = 3.514,73 €.

En base als resultats, es pot dir que la desviació de l'efecte estructura per sexes corresponents a l'any 2012 de l'empresa X, s'ha vist reduïda en una diferència monetària de 3.044,35 € bruts anuals. Això vol dir, que el salari mig anual del principi del període d'ambdós sexes s'ha reduït en un any, fet que mostra un descens a la remuneració dels assalariats de l'empresa X.

EFFECTE ESTRUCTURA:

L'efecte estructura determinat a la nostra empresa, en funció del sexe i en relació a tres grups professionals diferents: Els executius, els caps d'àrees o secció i els treballadors de base.

A l'exercici registrat a l'any 2012, a l'empresa X es van constatar les dades següents:

CATEGORIA	HOMES		DONES	
	SALARI	EFFECTIU	SALARI	EFFECTIU
EXECUTIUS	51.450,73	20	41.100,98	8
CAPS D'ÀREES O SECCIÓ	21.590,30	25	19.123,57	12
TREBALLADORS DE BASE	11.666,80	87	9.651,20	37

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X al 2012.

A continuació, examinarem l'efecte estructura produït a la nostra empresa, tan per homes, per dones, com de manera conjunta. Així, veurem gràficament si existeix o no la disfunció estructural en base al sexe.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

CATEGORIA	HOMES		DONES		CONJUNT	
	SALARI (anual brut)	EFFECTIU	SALARI (anual brut)	EFFECTIU	SALARI (anual brut)	EFFECTIU
EXECUTIUS	51.450,73	20	41.100,98	8	48.493,38	28
CAPS D'ÀREES O SECCIÓ	21.590,30	25	19.123,57	12	20.790,28	37
TREBALLADO RS DE BASE	11.666,80	87	9.651,20	37	11.065,37	124
CONJUNT	19.574,12	132	16.059,39	57	18.514,13	189

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X al 2012.

Càlcul del salari conjunt d'homes:

$[(51.450,73 \times 20) + (21.590,30 \times 25) + (11.666,8 \times 87)] / 132 = 19.574,12 \text{ € anuals bruts.}$

Càlcul del salari conjunt de les dones:

$[(41.100,98 \times 8) + (19.123,57 \times 12) + (9.651,2 \times 37)] / 112 = 16.059,39 \text{ € anuals bruts.}$

Càlcul del salari final segons grup professional:

- **Executius:** $(51.450,73 \times 20) + (41.100,98 \times 8) / 34 = 48.493,38 \text{ € anuals bruts}$
- **Caps de d'àrees o secció:** $(21.590,30 \times 25) + (19.123,57 \times 12) / 42 = 20.790,28 \text{ € anuals bruts}$
- **Treballadors Base:** $(11.666,80 \times 76) + (9.651,2 \times 37) / 113 = 11.065,37 \text{ € anuals bruts.}$
- **Conjunt:** $(19.574,12 \times 132) + (16.059,39 \times 57) / 189 = 18.514,13 \text{ € anuals bruts.}$

EFECTE ESTRUCTURA:

$HOMES - DONES = 19.574,12 - 16.059,39 = 3.514,73 \text{ € anuals bruts.}$ En aquesta desviació s'observa com hi ha més homes que dones, i a més, aquests es troben en la proporció dels grups professionals millor remunerats.

Efecte de diferents efectius:

Un efecte estructura apareix freqüentment quan es comparen els salaris dels treballadors en base al sexe. Per fer-ho, es calcularà el que son els salaris mitjos si dos empreses remuneren igual als homes i a les dones i es compararà un **salari "fictici"** que es calcularà com si tot el personal fossin homes amb el sou que li correspondria com a homes. La diferència entre els dos és l'efecte estructura.

"Salari fictici":

- **Directius totals multiplicat pel sou directius homes :** $28 \times 51.450,73 = 1.440.620,44 \text{ €.}$

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

- **Caps de secció totals multiplicat pel sou caps homes** : $37 \times 21.590,30 = 798.841,1 \text{ €}$.
- **Empleats de base totals multiplicat pel sou empleats homes** : $124 \times 11.666,8 = 1.446.683,2 \text{ €}$.

$1.440.620,44 + 798.841,1 + 1.446.683,2 = 3.686.144,74 / 189 = \underline{\underline{19.503,41 \text{ Salari Fictici}}}$.

Per diferenciar per grups professionals d'homes : $19.574,12 - 19.503,41 = 70,71 \rightarrow 70,71 / 3.514,73 = 2,01\%$.

Efecte de diferents salaris per sexe:

$3.514,73 - 70,71 = 3.444,02 \text{ (97,98 \%)}$.

Per tant, podem observar com l'efecte estructura en base al sexe de l'empresa X és d'un 97,98%.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

5. TAULES COMPARATIVES.

Al llarg d'aquest apartat, ens centrarem en la comparació de les dades que anteriorment hem citat a l'apartat tercer amb les extretes de l'empresa X. Així doncs, la darrera presenta les següents dades en funció del salari brut percebut o del guany per hora en els períodes 2011 i 2012.

2011	HOMES	DONES	VARIACIÓ% H/D
SALARI BRUT:			
	25.101,00	18.542,01	26,13
TIPUS DE CONTRACTE			
INDEFINIT	27.138,25	17.017,99	37,29
TEMPORAL	15.404,69	14.043,19	8,84
TIPUS JORNADA			
COMPLETA	27.482,87	22.666,21	17,53
PARCIAL	8.896,99	8.902,5	-0,06
GUANY PER HORA:			
	14,43	11,41	20,93
TIPUS DE CONTRACTE			
INDEFINIT	15,21	11,71	23,01
TEMPORAL	10,03	9,81	2,19

Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'any 2011.

2012	HOMES	DONES	VARIACIÓ% H/D
SALARI BRUT:			
	23.544,09	16.985,01	27,86
TIPUS DE CONTRACTE			
INDEFINIT	25.488,25	15.367,99	39,71
TEMPORAL	17.054,69	15.693,19	7,98
TIPUS JORNADA			
COMPLETA	26.232,87	23.916,21	8,83
PARCIAL	10.146,78	10.909,5	-7,52
GUANY PER HORA:			
	15,43	12,50	18,99
TIPUS DE CONTRACTE			
INDEFINIT	16,71	14,33	14,24
TEMPORAL	12,89	11,55	10,40

Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X a l'any 2012.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

Salari brut 2011:

- A l'any 2011, pel que fa al **salari brut** masculí, supera al femení en un 26,13%.
- En quant al **tipus de contracte**, l'indeïnit dels homes supera en un 37,29% al de les dones, però tant sols en un 8,84% pel que fa als contractes temporals a l'any 2011.
- El **tipus de jornada** completa de les dones, representa un 17,53% menys que la dels homes, mentre que les mateixes obtenen un 0,06% més en relació a la jornada parcial.

Guany per hora 2011:

- En relació al **guany per hora**, és d'un 20,93% superior per part del col·lectiu masculí, donat que aquest grup obté una remuneració de 14,43 € en front dels 11,41€ obtinguts per les dones.
- Per últim, en quant al **tipus de contracte**, l'indeïnit dels homes supera en un 23,01% al de les dones, i tant sols les supera en un 2,19% en relació al guany per hora esdevingut pels contractes temporals.

Salari brut 2012:

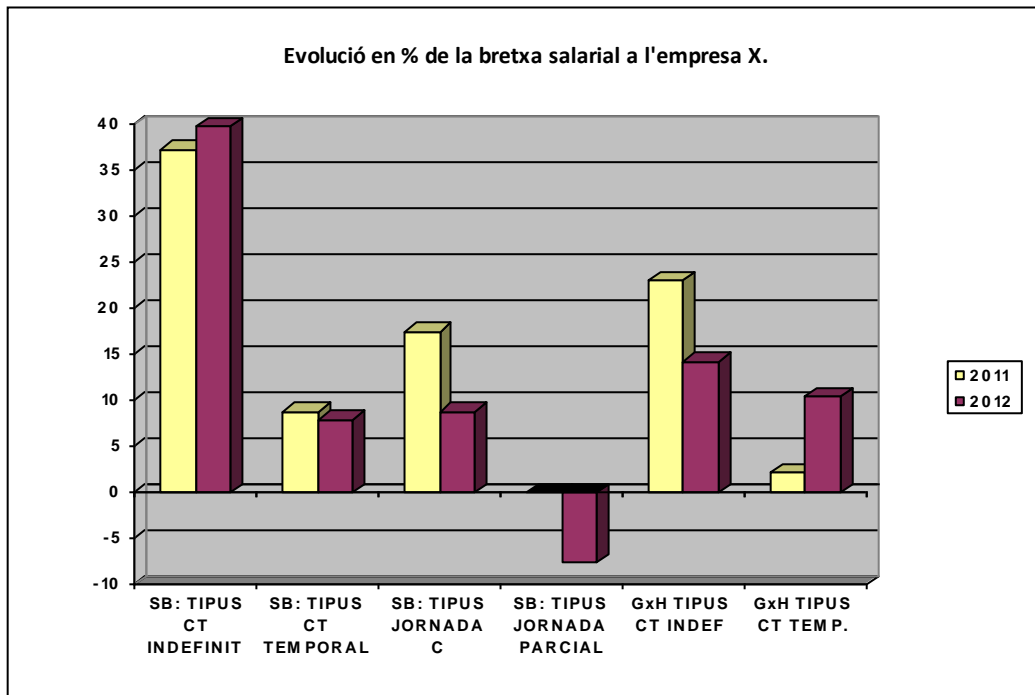
- Al 2012, si ens centrem al **salari brut** percebut per cada sexe, el masculí supera al femení en un 27,86%.
- En quant al **tipus de contracte**, l'indeïnit dels homes supera en un 39,71% al de les dones, però pel que fa al temporal, les mateixes obtenen un resultat de 7,98% menys que el col·lectiu masculí.
- El **tipus de jornada** completa dels homes, representa un 8,83% més que la de les dones, però un 7,52% menys que les mateixes, en relació a la jornada parcial.

Guany per hora 2012:

- Pel que fa al **guany per hora**, és d'un 18,99% superior per part dels homes, superant a les dones en 2,93 €.
- Per últim, si analitzem el **tipus de contracte**, l'indeïnit dels homes supera en un 14,24% en front a les dones, i un 10,40% més pel que fa al contracte temporal.

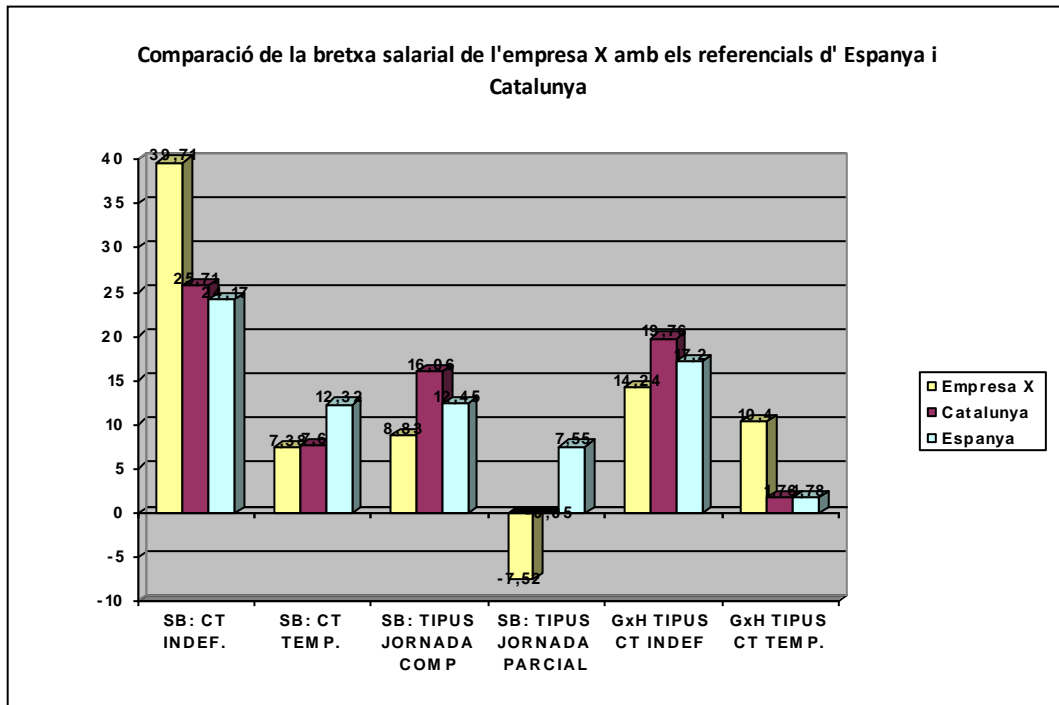
Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

Veiem el fet gràficament:



Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X al 2011 i 2012.

Si comparem les taules anteriors amb els resultats obtinguts a Catalunya o Espanya, obtenim els següents⁴:



Font : Elaboració pròpia a partir de les dades de l'empresa X al 2011 i 2012 i de L'INE a l'any 2010.

⁴ INE. 2010: Els resultats els haurem de comparar en base als obtinguts a l'any 2010, ja que la darrera publicació de les dades per part de l'INE de Catalunya i Espanya va ser el passat 2 de Juliol del 2012, sent la pròxima publicació el Juliol del 2013.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

Salari brut:

- Pel que fa a l'empresa X, la bretxa salarial que més despunta és clarament la que correspon al **contracte de treball indefinit**. S'obté un total de 39,71%, a diferència de Catalunya i Espanya, que obtenen 25,71% i 24,17% respectivament.
- Pel que fa al **contracte de treball temporal**, Espanya és la que apareix amb el valor més alt (12,32%), i l'empresa X i Catalunya tenen uns valors similars, 7,98% i 7,60% respectivament.
- Si analitzem el tipus de **jornada completa**, Catalunya és la que té un % major en quant a la bretxa salarial. Obté un resultat de 16,06% enfront al 8,83% de l'empresa X i el 12,45% d'Espanya.
- No obstant, si ens centrem al tipus de **jornada parcial**, podem observar com a l'Empresa X hi ha moltes més dones que tenen aquest tipus de contractació. Per tant, el resultat no és positiu, sinó negatiu (-7,52%). A Catalunya, la bretxa és del 0,05%, essent quasi el mateix nombre de dones i homes amb aquest tipus de jornada. A diferència d'ambdós, a Espanya la bretxa és de 7,55%.

Guany per hora:

- El guany per hora del **contracte de treball indefinit**, obté la major variació percentual a Catalunya (19,76%), seguit del tant per cent d'Espanya (17,20%) i per últim l'esdevingut a l'empresa X (14,33%).
- Finalment, si analitzem el guany per hora del **contracte de treball temporal**, els resultats tornen a ser bastant variats. L'empresa X, és la que obté la major bretxa amb diferència (10,40%), seguidament, tenim Espanya amb un 1,78% i Catalunya, amb 1,76%.

6. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE FUTUR.

Les conclusions i recomanacions de futur que podem extreure d'aquest treball, son les detallades a continuació.

CONCLUSIONS:

- Existeixen un seguit de normes legals que intenten eradicar la disfunció estructural en base al sexe, però tal i com podem veure reflectit al nostre treball, això no és suficient. Per tant, dins del respecte al principi d'igualtat, s'hauria d'incorporar expressament, el d'igualtat retributiva.
- Existeix una relació directa entre el nivell formatiu de les persones i els salaris percebuts. L'educació té conseqüències sobre totes les dimensions de la vida d'una persona. D'aquesta formació en depèn, tant la seva futura classe social, el seu nivell d'ingressos, els seus interessos culturals, les característiques del seu consum i, fins i tot, les relacions interpersonals que establirà. Tant a Catalunya com a Espanya hi ha un abandonament superior dels homes en front de les dones. Malgrat tot, si comparem aquestes dades amb la Unió Europea, els percentatges d'abandonament gairebé doblen els percentatges del conjunt europeu.
- L'igualtat efectiva entre dones i homes passa necessàriament per l'igualtat en els salaris, per l'absència total de disfuncions estructurals en base al sexe, independentment del sector d'activitat de l'ocupació que es desenvolupi, de les modalitats contractuals, tenint en compte el concepte "igualtat de retribucions per treballs d'igual valor", ja que va molt més enllà del que estableix "igual salari per igual treball". Per tant, el càlcul de les retribucions inclou no només els conceptes salarials sinó també els extra salarials, tal i com recull l'Estatut dels Treballadors.
- Les piràmides d'edat de l'empresa X s'han estudiat en funció d'uns rangs d'edat específics i en base al sexe (menys de 35 anys i més de 45 anys), ja que és el col·lectiu amb més risc de desequilibri dels assalariats. Així doncs, hem pogut observar com a l'empresa estudiada, a l'exercici del 2011 s'ha garantit un equilibri a l'estructura d'edats de l'empresa, el que permet assegurar una regularitat tant en les entrades com en les sortides de personal.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

D'altra banda, a l'any 2012, ha sortit un control d'efectius on la majoria son treballadors joves. Existeixen pocs treballadors d'edat avançada amb una massa salarial no molt elevada, per lo que a priori hi ha un potencial elevat. No obstant, a mig termini es produeix una carència d'oportunitats pel desenvolupament de la seva carrera professional a l'empresa i cal esmentar que les despeses de formació, són elevades. A més, existeix un risc en el cas de que existeixin canvis a la conjuntura, que inclús podrien derivar en acomiadaments.

- Pel que fa a l'efecte Sínia del control de la massa salarial de l'empresa X, la conclusió que es pot extreure és que hi ha una reducció de la mateixa, ja que la sortida dels efectius està vinculada a una major remuneració en comparació amb els treballadors que entren a l'empresa X. No obstant, això pot ser un mecanisme de motivació pels assalariats, ja que saben que l'antiguitat a l'empresa comporta un augment dels sous percebuts a la mateixa.
- Pel que fa a l'efecte de la variació dels efectius de l'empresa X:
 - La desviació de l'estructura per sexes ha estat a l'any 2011 de 6.559,08 € i al 2012 de 3.514,73 €, de manera que s'ha establert una reducció final de 3.044,35 € bruts anuals per ambdós sexes.
 - La variació d'efectius s'ha vist afectada en una reducció d'un 30% en el període 2011-2012. La massa salarial, s'ha reduït també en un 38,76% en el mateix període, i per últim, la remuneració mitja també, encara que en aquest cop en un 12,5% en ambdós sexes.
- Pel que fa a l'efecte estructura de l'empresa X, hem pogut analitzar com hi ha més homes contractats en el grup professional que adquireix una major remuneració (executius) que no pas dones. A més, en ambdós hi ha una diferència salarial de 3.514,73 € anuals bruts en els períodes estudiats. Gràcies a la comparació del salari dels homes amb el salari fictici que hem calculat, hem pogut observar com l'efecte estructura és d'un 97,98%.
- Per últim, si comparem algun dels factors estructurals en base al sexe del control de la massa salarial de l'empresa X amb els referencials de Catalunya i Espanya, hem obtingut:

Pel que fa al salari brut:

- El contracte indefinit de l'empresa X és el que té major variació de la bretxa salarial produïda en base al sexe, seguida per Catalunya i Espanya.

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

- El contracte temporal de l'empresa X, és el que té menys variació percentual de la bretxa salarial produïda en base al sexe, essent Espanya qui té el major resultat.
- La jornada completa del l'empresa estudiada, torna a ser la que menor variació obté. Seguidament, està Espanya, i després Catalunya.
- La jornada parcial a l'empresa X apareix amb resultat negatiu perquè hi ha un major nombre de dones amb aquest tipus de contractació que d'homes. Aquest fet també succeeix a Catalunya, però amb una menor variació. Contràriament, és a Espanya on el resultat de la variació és major.

Pel que fa al guany per hora:

- El contracte indefinit de l'empresa X, es troba amb un resultat de variació de la bretxa salarial en base al sexe menor que el referencial de Catalunya o d'Espanya.
- El contracte temporal de l'empresa X, és clarament el que major variació té. No obstant, en aquest cas, els resultats de Catalunya i Espanya, son molt semblants.
- Personalment, penso que hi ha un tracte desfavorable a les dones en quant a la remuneració segons el tipus d'estudis, ja que s'ha pogut comprovar com aquestes, tenint la mateixa o millor qualificació acadèmica, segueixen encara avui dia amb remuneracions inferiors a la dels seus companys homes. Les dones han de poder accedir a la formació i reciclatge professional necessaris i a l'ocupació adequada a la seva formació. Les dones no poden quedar al marge dels sectors d'activitat en què es preveu el relleuament de l'activitat econòmica i productiva.

RECOMANACIONS DE FUTUR:

- Les organitzacions sindicals i la negociació col·lectiva han de jugar un paper important en aquest àmbit. No només ha de tenir poder a les grans empreses, sinó que també hauria de cobrar més rellevància a les PYMES. Pot ser un instrument que abordi les disfuncions estructurals en base al sexe a les empreses, però per això és necessari que la legislació laboral es faci càrrec d'aquesta

Factors estructurals en base al sexe del control de la Massa Salarial.

situació i articuli disposicions que facilitin la gestió de l'Autoritat Laboral i de representació legal dels treballadors.

- Establir a les empreses la realització d'auditories periòdiques en matèria de retribució, incloent tots els conceptes, així com la publicació dels seus resultats (tenint present és clar, la protecció de dades personals) A més, aquesta informació hauria de ser accessible per a tots els treballadors i treballadores, els sindicats, les inspeccions de treball i els organismes de foment de l'igualtat.
- S'ha de garantir la creació d'ocupació de qualitat i acabar amb el vell model de mà d'obra intensiva, precarietat i baixos costos salarials. També cal millorar i continuar desenvolupant mesures per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral, entesa com un camí cap a la coresponsabilitat i perquè homes i dones comparteixin tots el treballs.
- Els incompliments en matèria d'igualtat salarial haurien de tipificar-se, com infraccions sancionables, a la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social. Aquestes sancions a més, haurien d'incloure el pagament d'una indemnització a la víctima o multes administratives sol·licitades per l' Inspecció de Treball.

En aquest sentit, i malgrat la forta destrucció d'ocupació masculina, les dones segueixen tenint taxes més baixes d'activitat i ocupació, registren índexs alts d'atur i més temporalitat, i cobren un salari al voltant d'un 20 % inferior al dels seus companys homes. La causa d'aquest fet és, d'una banda, la ubicació en els sectors més mal retribuïts i en les categories professionals més baixes, però també perquè com a conseqüència de la situació laboral que pateixen les dones perceben unes prestacions per atur més baixes i unes cotitzacions socials menors, a més de convertir-se en persones més vulnerables front la crisi econòmica.

6.1 RESPOSTA A L'HIPÒTESI INICIAL:

Al principi del treball, ens preguntàvem si encara avui la disfunció de la massa salarial tant en quantitat, com en qualitat, com en remuneració és important respecte al sexe a les empreses actuals, i en concret a l'empresa X.

Per tant, després de tot l'anàlisi efectuat en aquest treball, podem dir clarament que sí és important, ja que com hem vist, la massa salarial varia segons el sexe del tipus d'assalariat, validant-se així la hipòtesi formulada.

7. BIBLIOGRAFIA

- CCOO (2012). Secretaria de la dona: *Les dones en el mercat de treball a Catalunya*.
- CECOC (2013). Persona i treball: *El cost social i econòmic del fracàs escolar*.
- COMPTES ANUALS ANY 2011 I 2012 DE LA COMPANYIA X.
- EL PAÍS. 18 de Febrer del 2013. *Les dones guanyen 5.744 euros menys l'any que els homes per treballs iguals*. Publicació electrònica, de (http://translate.google.es/translate?hl=ca&sl=es&u=http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/02/18/actualidad/1361209773_829503.html&prev=/search%3Fq%3Dretribucion%2Bmedia%2Bmujeres%26biw%3D1280%26bih%3D610&sa=X&ei=d8RqUZOJG6ve7Aa00IDgAw&ved=0CDoQ7gEwAQ).
- ENCICLOPÈDIA D'ECONOMIA (2008), de (<http://www.economia48.com/>).
- GROSS O, Manuel. (2007). *Performance Management*. Publicació electrònica, de (<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/126344/Que-es-Performance-Management.html>).
- INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA. Generalitat de Catalunya, de (<http://www.idescat.cat/>).
- INSTITUTO NACIONAL D'ESTADÍSTICA, de (<http://www.ine.es/>).
- NEVADO, Domingo (1999). *Control de gestión social: La Auditoría de los recursos humanos*. Cuenca / Universidad de Castilla la Mancha.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). Informe IV. *La igualdad de género como eje de trabajo docente*.
- PÉREZ, J. Ignacio (2010). *La Negociación colectiva y los salarios en España: Características y propuestas de Reforma*.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ROBINSON, Derek (1998). *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm 1: *Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión*.
- UGT (2011). Informe: *La discriminació salarial*.
- UGT (2013). Informe sobre desigualdades salariales: *Las políticas de recorte acentúan la desigualdad salarial y social entre mujeres y hombres. Igual retribución por trabajo de igual valor*.