



**POR LA
IGUALDAD
REAL, CONTRA
LA BRECHA
SALARIAL**

Edita: Confederación Sindical de CCOO.

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO.

Realización: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO.

Madrid, febrero 2022

ÍNDICE

#IgualdadSalarialYA

Introducción.....	5
1. En España la brecha salarial de género es del 24%	7
2. La brecha se ha reducido tras las subidas del Salario Mínimo Interprofesional	9
3. La brecha laboral determina la brecha salarial	11
3.1. Peores condiciones de acceso al mercado laboral	11
3.2. La jornada parcial explica la mitad de la brecha salarial de género	15
3.3. Los complementos explican casi la mitad de la brecha salarial.....	18
3.4. La falta de valoración de los trabajos de cuidados donde se ocupan mayoritariamente las mujeres también origina brecha salarial.....	19
3.5. La maternidad penaliza salarialmente a las mujeres	23
4. De cara a los años posteriores la reforma laboral de 2021 tendrá importantes beneficios para las mujeres	25
5. Medidas para acabar con la brecha: actuar sobre las causas de la desigualdad de género	27
Documentos e informes referenciados.....	29



www.ccoo.es



INTRODUCCIÓN

A la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino, se la conoce como brecha salarial, según la OCDE. La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado. Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

- 1 **La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales**, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
- 2 **La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional**, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
- 3 **La discriminación salarial “a posterior” por razón de género supone** retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género hay que saber los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan la mayor explotación y desigualdad de las mujeres y analizar la situación en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan y agudizan.

La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando y legislando sin haber logrado acabar con ella. Hace más de cuarenta años que la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los



Trabajadores (1980) sentaron las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de grupos profesionales, ... Hace quince años que la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007) reiteraba los mismos objetivos y articulaba una serie de medidas para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre las que destacaban los planes de igualdad en las empresas.

En los últimos años para atajar esta situación, en el ámbito del diálogo social, **CCOO** ha acordado una serie de Reales Decreto relevantes. El Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introdujo la idea de trabajo de igual valor a la vez que la obligación de incluir el registro salarial y la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad, además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en éste último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes, tal y como se recoge en el anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 901/2020 y con ellas se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras.

Además, **CCOO** ha apostado por otra serie de medidas que intentan reducir la brecha. Dos de las medidas más destacadas en el año que se analiza han sido: la subida del Salario Mínimo Interprofesional y, dentro de la negociación colectiva, la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio.

El SMI quedó fijado en 900 euros al mes en el año 2019, aunque ha tenido subidas posteriores, lo que ha beneficiado a un número importante de personas, de las cuales una mayoría eran mujeres. Por otra parte, la subida de los salarios más bajos en convenio no solo favorece a las mujeres al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que presiona al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo.

Seguidamente se desarrollará un breve informe sobre la evolución de los datos de brecha, la descripción de la brecha analizando diferentes variables para el año 2019 —ya que el año 2020 fue un año excepcionalmente atípico por la pandemia—, el análisis de las causas y algunas propuestas de actuación sindical para su corrección.

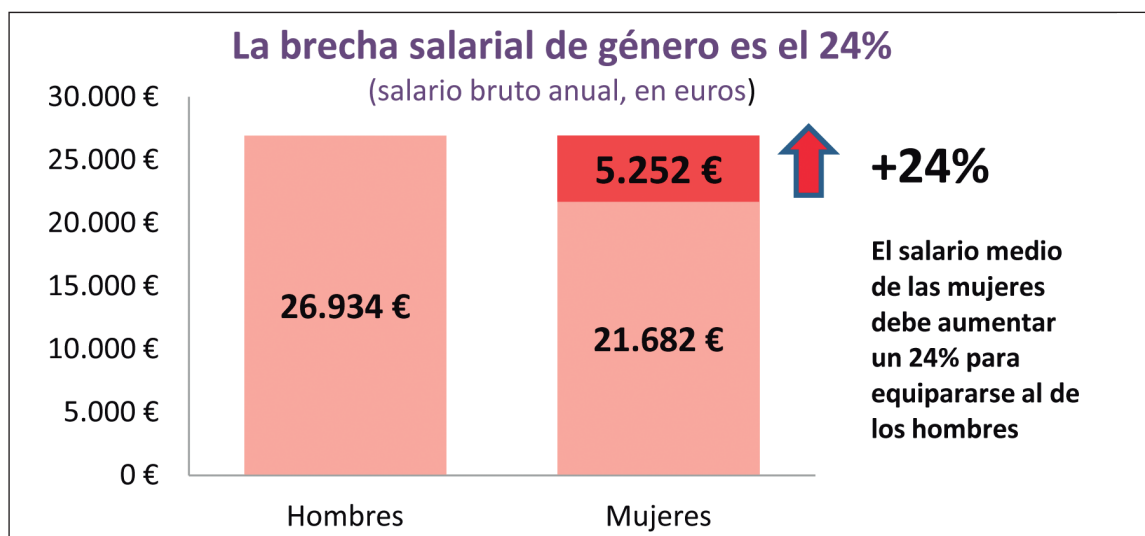


1

EN ESPAÑA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 24%

La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (26.934 euros) y mujeres (21.682 euros) fue de 5.252 euros anuales en 2019. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.252 euros, un 24%, para igualarse al alza con el salario de los hombres y por eso estimamos así la brecha salarial. Así calculado se obtiene un porcentaje superior al que ofrecen otras fórmulas de estimar la brecha, que adoptan otros enfoques estadísticos que reducen la percepción de la desigualdad salarial¹ y que sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en España. **El enfoque de análisis no es neutral** ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él, ni para poder actuar sobre sus causas.

Gráfico 1



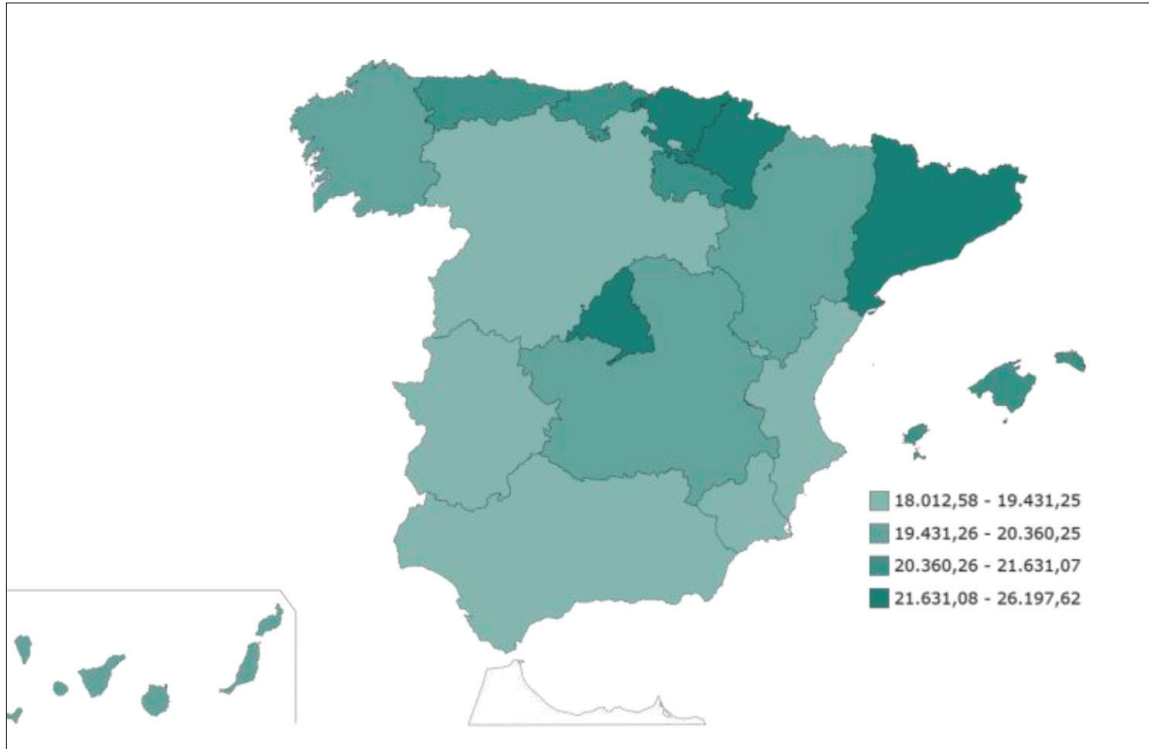
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

El salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades, aunque la diferencia varía de unas a otras siendo la estructura del empleo en cada comunidad uno de los factores explicativos de esta variabilidad.

1. Utilizan el salario hora en lugar del salario anual y/o toman como referencia el salario de los hombres como base 100 en lugar del salario de las mujeres



SALARIO MEDIO DE LAS MUJERES POR CCAA



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

Entre las comunidades que registran una brecha superior a la media destacan Aragón (30%) y Navarra (29%); en el caso de Aragón esta brecha, en parte se explica por el peso del empleo en determinados sectores de industria en los cuales la presencia de las mujeres es muy baja y que se caracterizan por tener sueldos elevados.

En el caso de Navarra hay que señalar que el 28% de las mujeres trabaja con jornada parcial. En el extremo opuesto se sitúan Baleares (13%) y Canarias (15%), comunidades en las que parte de esa menor brecha se explica por la menor ocupación de mujeres a tiempo parcial.

La brecha salarial de género se había mantenido en niveles muy altos durante la última década de recesión y posterior recuperación económica (2008-2018). No ha sido hasta recientemente, cuando la brecha salarial ha flexionado a la baja en 2019, coincidiendo con las medidas para aumentar los salarios más bajos, con subidas importantes del SMI (el 1 de enero de 2019 subió un 22%, de 767 a 900 euros mensuales) y del contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a los 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia.

#IgualdadSalarialYA



WWW.CCOO.ES

ÍNDICE

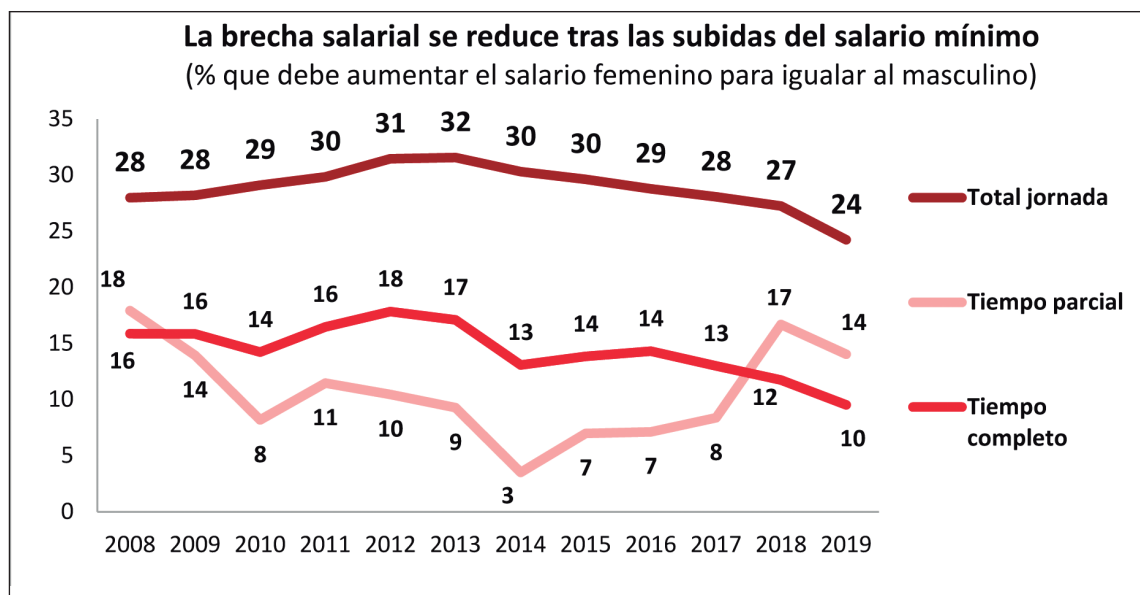


2

LA BRECHA SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

La brecha salarial ya venía registrando ligeros descensos anuales desde el final de la crisis y el inicio de la recuperación los años anteriores de recuperación económica, pero ha sido en 2019 cuando ha flexionado claramente a la baja, como se aprecia en el gráfico 2. Ese mismo gráfico muestra igualmente la elevada brecha salarial y su carácter estructural, que se ha mantenido en niveles superiores al 28% durante una misma década y solo ha bajado de ese nivel coincidiendo con las mejoras del salario mínimo a partir de 2017 y la firma del IV AENC en 2018.

Gráfico 2



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

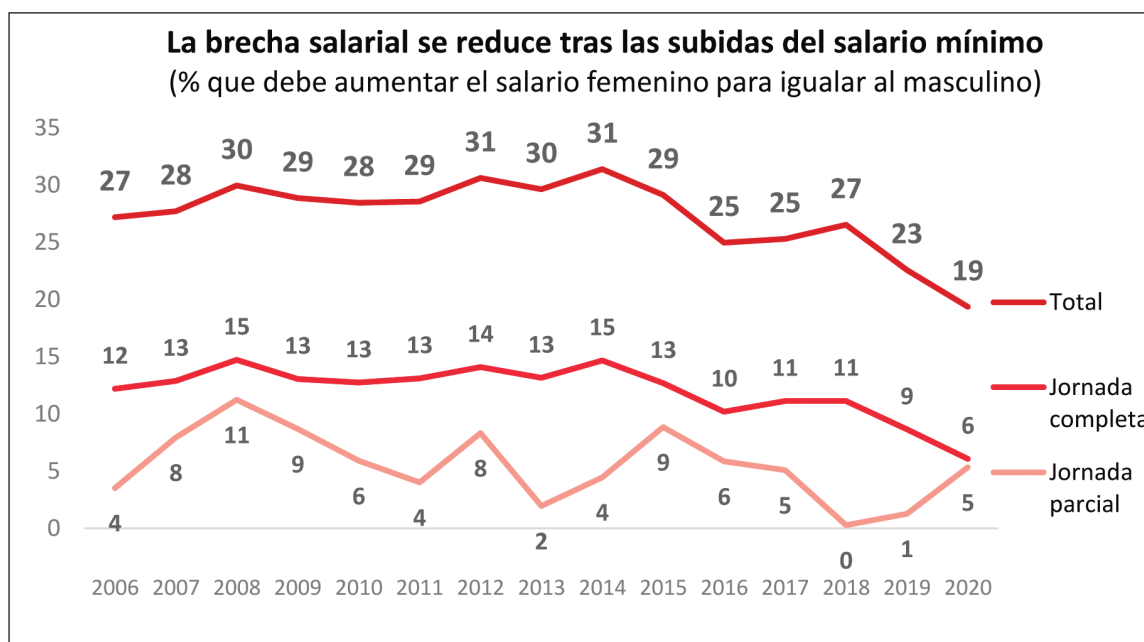
Los datos de salarios del empleo principal que ofrece la Encuesta de Población Activa, que se muestran en el Gráfico 3, también ofrecen un resultado similar al mostrado por la Encuesta de Estructura Salarial: la brecha salarial se mantuvo al alza durante la recesión económica provocada por la burbuja inmobiliaria, empezó a moderarse durante la recuperación económica y se ha acelerado su descenso desde 2019.



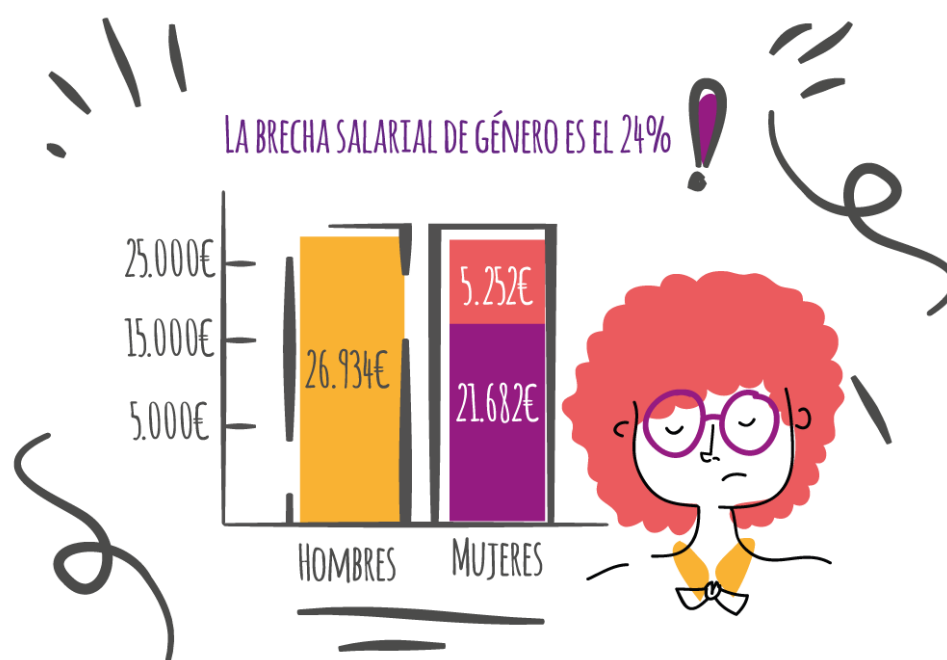
En 2020 ha proseguido el descenso de la brecha entre la ganancia salarial de mujeres y hombres, coincidiendo con nuevos avances del salario mínimo, aunque el impacto de la pandemia de la COVID-19 en 2020 y su repercusión sobre las variables laborales de ese año obligan a mencionar el carácter excepcional/coyuntural de esos datos y habrá que esperar a 2021 para confirmar esa favorable tendencia de descenso de la brecha salarial de género.

#IgualdadSalarialYA

Gráfico 3



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)



3

LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori” que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y desigual, condicionando su posterior trayectoria laboral, durante la cual las mujeres soportan igualmente factores de desigualdad. Finalmente hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial “a posteriori” en el puesto de trabajo: es decir, una menor retribución salarial a las mujeres respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual valor en una situación laboral igual o similar.

Las mujeres sufren la desigualdad laboral primero en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores sub-representados y otros claramente feminizados; segundo en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo”; y finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

3.1 PEORES CONDICIONES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

El mercado laboral continúa estando sesgado. Prueba de ello no son únicamente las diferencias entre las tasas de actividad, empleo y paro, sino también las diferencias de inserción en el mercado laboral marcadas no solo por el tipo de contrato y de jornada sino también por la presencia desigual en los sectores de actividad y en las ocupaciones. Estos factores tienen repercusión en la diferencia salarial y en la persistencia de la brecha salarial.

En 2019 la población activa se situó en 23.027.000 personas, siendo mayoritaria la presencia masculina (53%) respecto de la femenina (47%). Esta diferencia queda reflejada en las tasas de actividad. Las mujeres, con una tasa de activi-

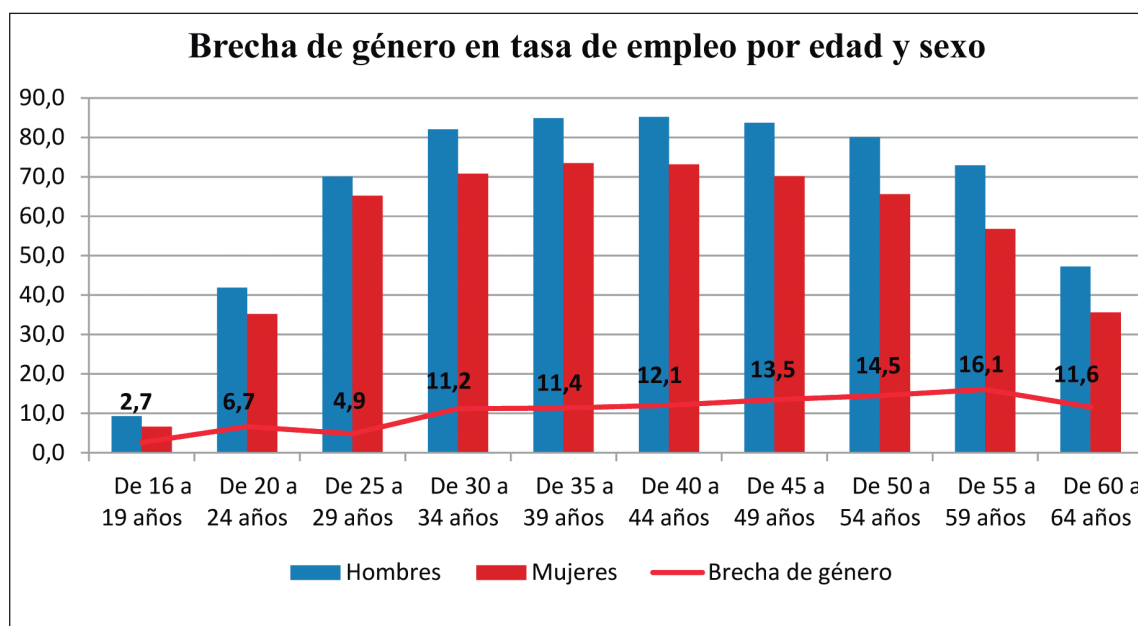


dad del 70%, continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (80%). Una primera brecha laboral de 10 puntos en cuanto a la tasa de actividad que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar.

Pero además, la menor tasa de actividad de las mujeres “enmascara” la tasa de paro real que soportan las mujeres. Si la tasa de actividad femenina se equiparase a la masculina y la tasa de actividad de las mujeres se situara en el 80% que tiene entre los hombres, la tasa de paro femenina subiría del 16,1% actual hasta el 26,4%, duplicando con creces la tasa de paro masculina (12,5%).

Aun cuando la tasa de empleo de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los grupos de edad, las diferencias más significativas se encuentran en los grupos de 55 a 59 años y de 50 a 54 años.

Gráfico 4



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2019 (INE)

En los primeros años de la vida laboral la incorporación de mujeres y hombres es muy similar, llegando a ser la tasa de actividad casi idéntica en el grupo de edad de 25-29 años.

La diferencia comienza a crecer a partir de los 30 años, alcanzándose la tasa máxima de actividad de las mujeres (83%) en el grupo de 40-44 años y la tasa



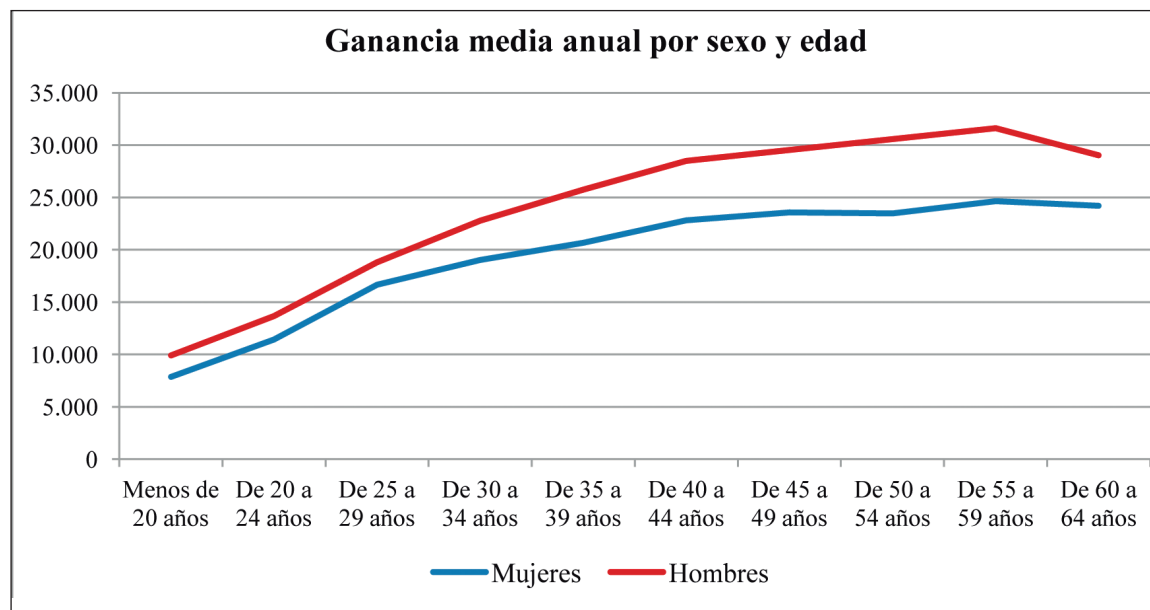
de los hombres (92%) en el grupo de edad de 35-39 años.

A partir de estas edades ambas tasas comienzan a descender, siendo un descenso más rápido para las mujeres, lo que implica diferencias de hasta 15 puntos porcentuales en los años centrales y finales de la vida laboral.

Aunque la tasa de actividad continúa siendo menor para las mujeres en todos los grupos de edad, la tendencia continúa orientándose hacia una igualación progresiva de la actividad de hombres y mujeres.

Esta situación de desigualdad se repite al tomar en consideración la ganancia media según la edad. Las diferencias más acusadas se producen en los grupos de edad de 50-54 y 55-59 años, periodos en los que la diferencia salarial llega a ser de 7.096€ y 6.957€ respectivamente, lo que implica que los salarios de las mujeres en estos grupos de edad deberían incrementarse un 30% y un 28% respectivamente.

Gráfico 5



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2019 (INE)

Además de la edad, la brecha salarial se podría describir por otras variables como la ganancia salarial.



Tabla 1. Ganancia media anual. Medias y percentiles por sexo

PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJADORAS POR DEBAJO DE ESE SALARIO	GANANCIA ANUAL EN EUROS			GANANCIA ANUAL RELATIVA
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Hombres/Mujeres
Percentil 10	8.943	7.416	12.051	+62%
Cuartil inferior	14.271	12.403	16.599	+34%
Mediana	20.351	17.962	22.368	+25%
Cuartil superior	30.558	27.661	33.107	+20%
Percentil 90	44.127	40.006	47.366	+18%
Media	24.396	21.682	26.934	+24%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2019 (INE)

En todos los percentiles el salario masculino supera al femenino, si bien, las diferencias salariales se van reduciendo según se pasa a los grupos de población con mayores salarios. En el percentil 10 (el 10% de personas asalariadas con menores ingresos) las mujeres ganan, de media, 7.416€ y los hombres 12.051€, por lo que el salario de las mujeres debe incrementarse el 62% para equiparse al de los hombres situados en ese mismo percentil.

En el extremo opuesto, es decir el percentil 90, la ganancia de hombres y mujeres se aproxima, teniendo que incrementarse el salario medio de las mujeres al 18% para equiparse al salario medio de los hombres situados en el mismo percentil.

Poniendo el foco de atención en lo que sucede en las comunidades autónomas, se aprecian situaciones extremas. Así, en el caso del percentil 10 la situación más grave se produce en Extremadura, donde las mujeres ganan de media 5.717€ frente a los 11.800€ que perciben los hombres, es decir, el salario de los hombres duplica el de las mujeres, situación que se ha mantenido a lo largo del tiempo. Esta diferencia se explica, en parte, por el peso de la jornada parcial, el 32% de las mujeres asalariadas de Extremadura trabaja con jornada parcial.

La ganancia en el percentil 10 guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales.

#IgualdadSalarialYA



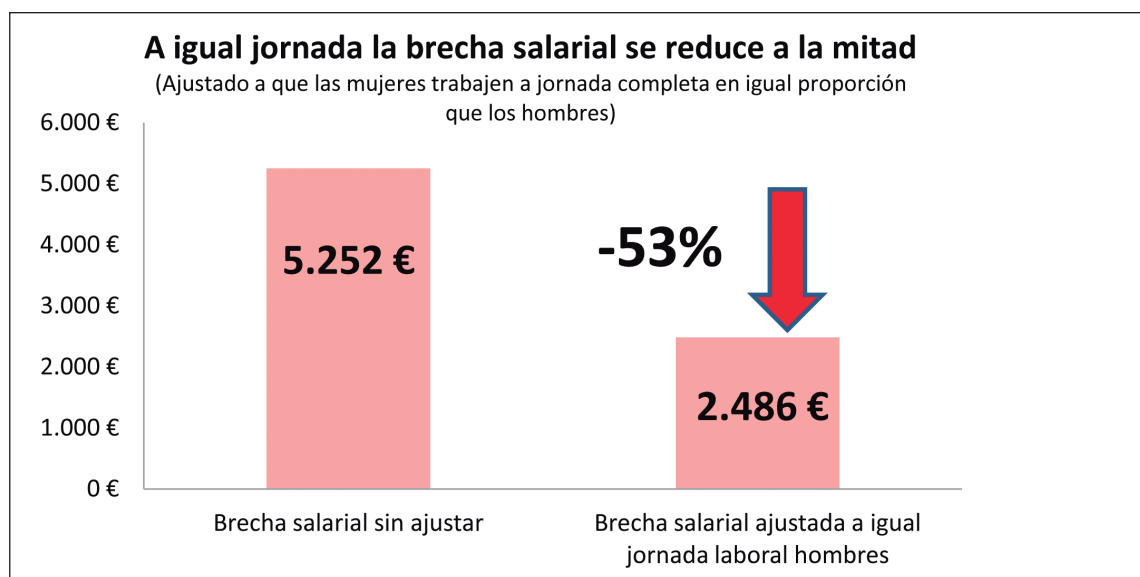
3.2 LA JORNADA PARCIAL EXPLICA LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Entre los factores que a priori condicionan la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio está la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 25% de las mujeres con empleo asalariado tiene jornada parcial frente a solo el 7% que supone el empleo asalariado masculino.

Si las mujeres trabajaran con la misma intensidad que los hombres a jornada completa (93%) y parcial (7%), la brecha salarial de género se reduciría a la mitad en España.

El 53% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría un 53% en 2019, bajando de 5.252 a 2.486 euros, es decir, 2.767 euros menos de brecha.

Gráfico 6



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2019 (INE)

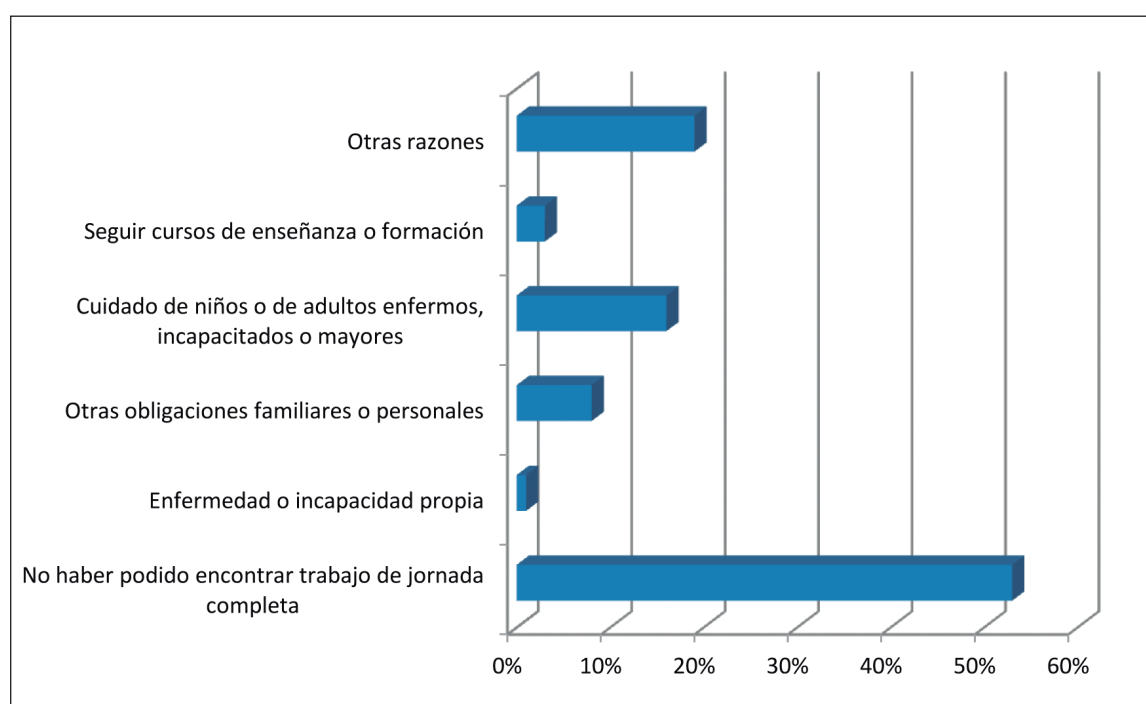
La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres. El 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.



Las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son: No haber encontrado un empleo a jornada completa (49%) y Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (14%) y Otras obligaciones familiares o personales (8%).

Entre la población que elige “voluntariamente” una jornada parcial, las mujeres lo hacen para poder cuidar de otras personas, mientras que entre los hombres es por motivo de estudios.

Gráfico 7. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (2019)

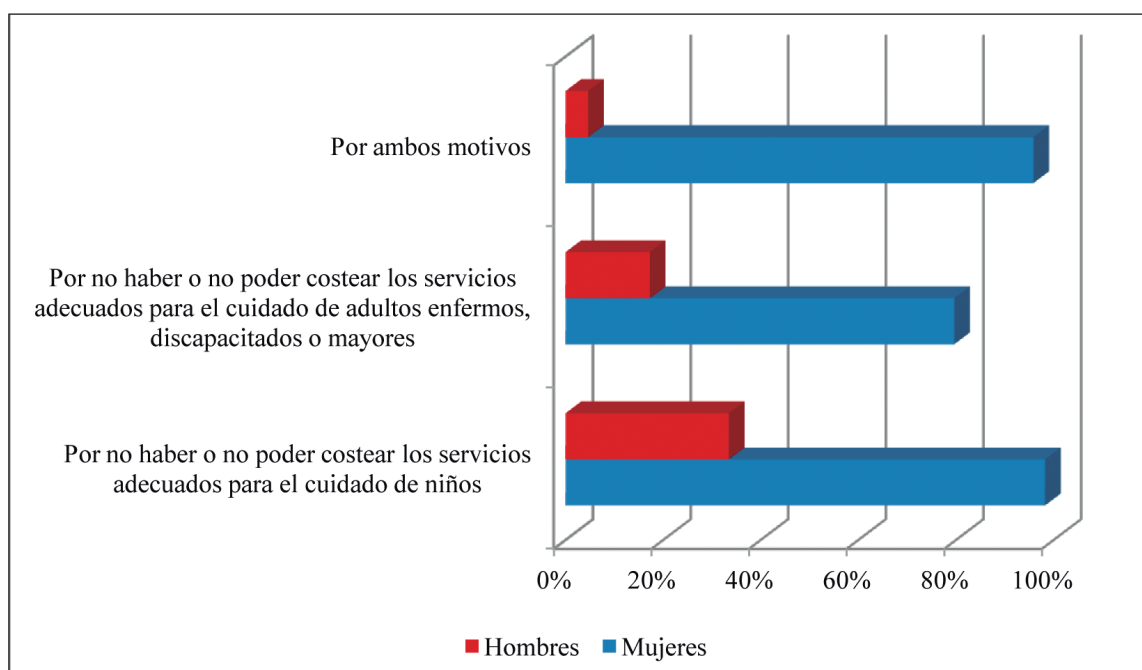


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2019 (INE)

Son las mujeres las que concentran los porcentajes más elevados entre las personas que se declaran inactivas, porque no hay o no se pueden costear servicios de cuidados, así como entre quienes se declaran no haber o no poder costear los servicios de cuidados de adultos enfermos, diversos funcionales o mayores y acaban saliendo del mercado laboral.



Gráfico 8. Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes



Fuente: EPA 2019

Además del mayor tiempo parcial las mujeres soportan una mayor temporalidad. Las mujeres (27%) soportan una tasa de temporalidad superior a la de los hombres (25%). A ello se añaden otros aspectos que incrementan la mayor precariedad:

- La permanencia y antigüedad en la empresa y la actividad laboral es mayor en los hombres; las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidado.
- Las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial.
- Los sectores de los servicios en los que se concentra el empleo femenino cuentan con menores salarios medios.
- La desigual distribución por estudios pone de manifiesto el modo en que participan mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales y profesiones. Sobresale la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones (muy cualificadas y poco cualificadas de los servicios), con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y algunas del sector servicios (conductores).

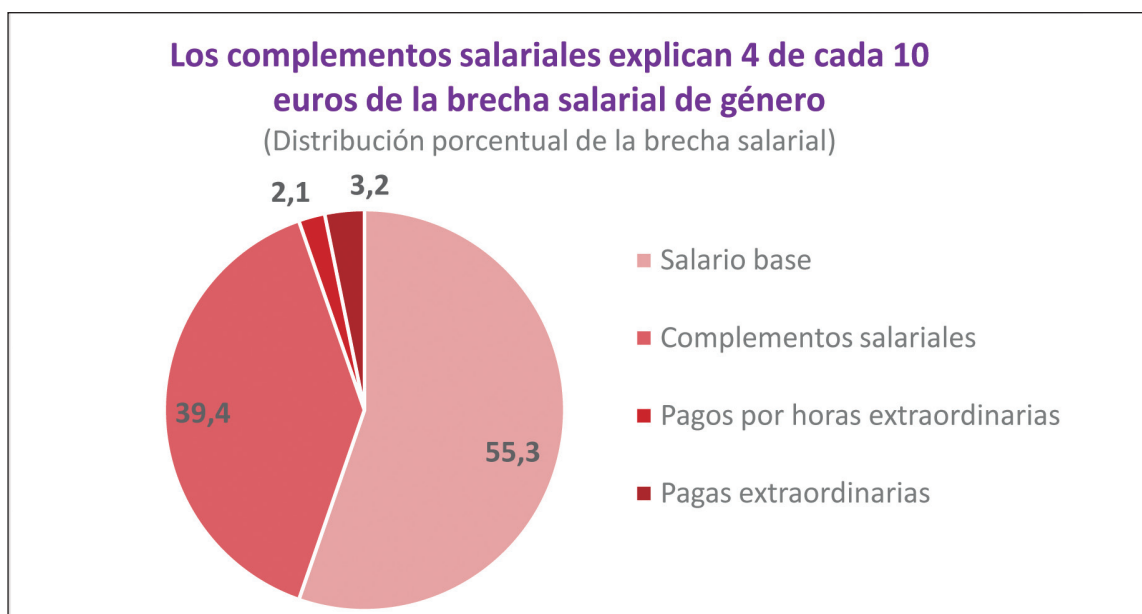


3.3 LOS COMPLEMENTOS EXPLICAN CASI LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL

Los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial. **El salario base es claramente el componente más importante del salario bruto mensual y explica el 55,3% de la brecha salarial de género. Sin embargo, casi el cuarenta por cien (39,4%) de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales, cuyo peso dentro de la remuneración salarial es menor.**

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal (la última disponible corresponde a 2018) ofrece datos de salario mensual desglosado entre los diferentes conceptos que lo componen. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y los pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido en el salario y la brecha salarial.

Gráfico 9



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2018 (INE)

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc.

2. Los datos de salario mensual de la EES corresponden al mes de octubre, un mes en el que no hay pagas extras relevantes -como verano o navidad-, por lo que la dimensión de los pagos extraordinarios es reducida.



Tabla 2. Composición del salario bruto mensual					
	Salario bruto mujeres	Salario bruto hombres	Brecha salarial euros	Brecha salarial %	Distribución brecha en %
Salario base	1.127	1.344	217	19,3	55,3
Complementos salariales	443	597	154	34,9	39,4
Pagos por horas extraordinarias	3	11	8	268,5	2,1
Pagas extraordinarias	31	43	13	40,6	3,2
Salario bruto mensual	1.604	1.996	392	24,5	100,0

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2018 (INE)

La brecha de género en el salario base es del 19,3% (el porcentaje que tendría que aumentar el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres) y la brecha se dispara hasta el 34,9% en el caso de los complementos salariales. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total.

3.4 LA FALTA DE VALORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS DONDE SE OCUPAN MAYORITARIAMENTE LAS MUJERES TAMBIÉN ORIGINA BRECHA SALARIAL

La división sexual del trabajo provoca discriminación laboral sobre las mujeres. Esta discriminación se puede observar en las peores condiciones de empleo — mayor desempleo, contratación temporal, parcialidad, etc.— y peores condiciones de trabajo —jornadas partidas, mayor precisión, exigencia de atención y comprensión al público, menor remuneración y menor promoción, etc. Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados solo porque los realizan las mujeres. La mujer más influyente en la antropología, Margaret Mead, ya en 1970 advertía de que las mimas actividades cuando las hacen los hombres son más valoradas.

La distribución de mujeres y hombres varía de intensidad entre los diferentes sectores de actividad; hay empleos masculinizados y otros feminizados. La última columna de la tabla 3 muestra el porcentaje que suponen las mujeres entre la población asalariada de cada sector.



Tabla 3. Ganancia media anual por sección de actividad

Año 2019	Ganancia en €		Ganancia relativa % hombre/mujer	Mujeres/total población asalariada %
	Mujeres	Hombres		
Todas las secciones	21.682	26.934	24%	48%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	45.012*	54.358	21%	28%
B. Industrias extractivas	-39.732*	33.117	-83%	13%
K. Actividades financieras y de seguros	39.101	50.831	30%	55%
J. Información y comunicaciones	30.899	36.746	19%	32%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.992	32.213	7%	44%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	25.432	34.771	37%	78%
P. Educación	25.221	27.293	8%	68%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.622*	28.214	11%	21%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	23.593	33.541	42%	57%
C. Industria manufacturera	23.339	29.189	25%	28%
H Transporte y almacenamiento	22.868	24.853	9%	22%
F. Construcción	21.389	22.997	8%	10%
L Actividades inmobiliarias	19.982	28.297	42%	61%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17.982	24.238	35%	52%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.253	19.402	19%	41%
S. Otros servicios	14.953	21.426	43%	68%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.322	20.661	44%	56%
I. Hostelería	13.410	16.135	20%	56%

Criterio de ordenación: Ganancia anual femenina de mayor a menor.

Cuando la casilla está marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019 y Encuesta de Población Activa 2019

#IgualdadSalarialYA



En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina (ver tabla 4).

Las mujeres son mayoría en la mayor parte de los subsectores de servicios, superando el 60% en los sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, educación, sectores con un fuerte componente de cuidados.

La falta de valor de los cuidados poniendo a la producción y el mercado en el centro, en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

El 84% de las mujeres asalariadas se concentran en cuatro grupos de ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (26%), Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24%), Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (17%) y Ocupaciones elementales (17%).

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas.

El 35% de las mujeres asalariadas trabaja en secciones de actividad en las que la ganancia media femenina es inferior a 20.000€ frente al 6% de hombres que trabajan en sectores con ganancia media inferior a esa misma cantidad.

El 75% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las que los salarios medios no llegan a 30.000€ brutos al año frente al 69% de los hombres. Una diferencia importante es que el 40% de las mujeres en esa situación gana menos de 15.000€ brutos al año mientras que no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio anual de los hombres esté por debajo de esa cantidad.

Únicamente el 5% de las mujeres asalariadas trabaja en sectores en los que su ganancia media anual supera los 30.000 € frente al 24% de los hombres asalariados que trabaja en sectores en los que su ganancia media se sitúa por encima de 30.000 €.



Tabla 4. Ganancia media anual por grupo principal de ocupación

Año 2019	Ganancia €/año		Ganancia relativa Hombre/Mujer (%)	Mujeres/Total personas asalariadas (%)
	Mujeres	Hombres		
Todos los grupos de ocupación	21.682	26.934	24%	48%
A. Directores y gerentes	48.668	60.781	25%	38%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.916	40.334	19%	46%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	32.136	35.488	10%	70%
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	26.187	29.339	12%	12%
D. Técnicos; profesionales de apoyo	25.951	31.816	23%	39%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	20.585	25.634	25%	62%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	20.327	27.672	36%	29%
F. Empleados de oficina que atienden al público	18.810	22.438	19%	72%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	17.573	24.406	39%	12%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	17.393*	21.070	21%	2%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.258	20.920	21%	4%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	16.532*	22.112*	34%	8%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.009	18.921	18%	26%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.418	21.006	36%	80%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.982	18.155	21%	62%
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.411	17.347	40%	82%

Criterio de ordenación: Ganancia anual femenina de mayor a menor. TAMAÑO MUESTRAL DE LAS CELDAS: Cuando la casilla está marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019 y Encuesta de Población Activa 2019

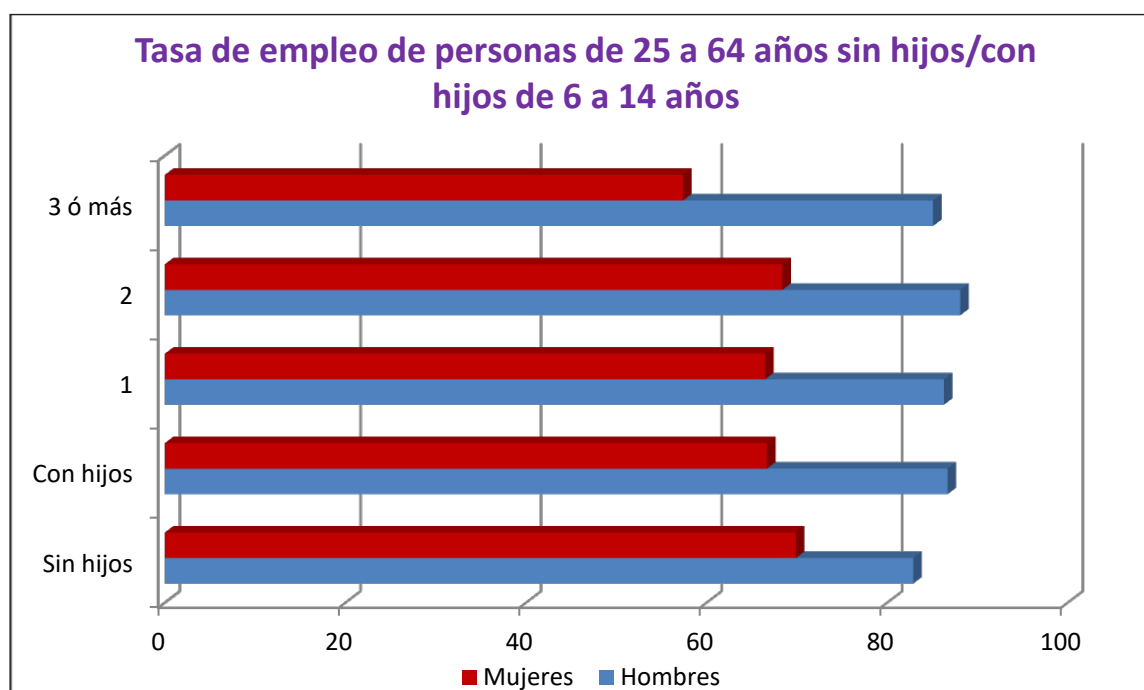
#IgualdadSalarialYA



3.5 LA MATERNIDAD PENALIZA SALARIALMENTE A LAS MUJERES

Tener hijos o hijas afecta la permanencia de las mujeres en el empleo. En las mujeres que no tienen hijas o hijos la tasa de empleo llega al 70%, y va descendiendo según aumenta el número de menores. Tener 3 hijos o más tiene impacto en el empleo tanto de mujeres como de hombres, pero el efecto es más negativo para las mujeres, pues su tasa de empleo llega al 57%.

Gráfico 10



Fuente: Encuesta de Población Activa 2019 (INE)

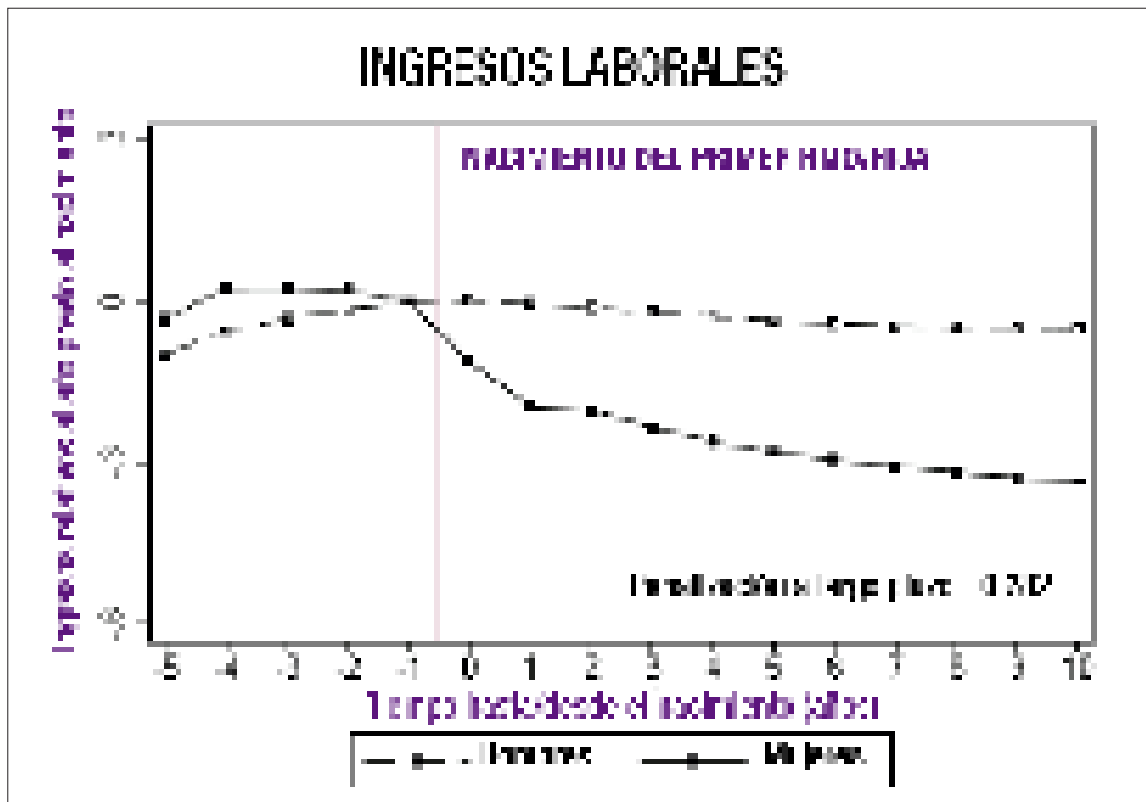
La maternidad tiene efecto sobre la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, acogerse a excedencias, incluso a dejar el empleo para hacerse asumir el cuidado de menores, por lo que no es extraño el rechazo de la maternidad por parte de algunas mujeres³.

3. Según la Encuesta de Fecundidad de 2018, un 15% de mujeres han manifestado no tener intención de tener hijos en los 3 años siguientes debido a razones económicas, laborales y de conciliación. Estas mismas razones han sido argumentadas también por el 44% de las mujeres entre 18y 55 años que han tenido menos hijos de los deseados.



El estudio “The child penalty: evidence from Spain” (Alicia de Quinto, Laura Hospido y Carlos Sanz, 2021) estima la penalización por hijo que sufren las mujeres respecto de los hombres en el mercado laboral a partir de los tipos de contrato, el número de hijos y el nivel de estudios. En este estudio realizado durante 15 años se observa la evolución laboral 5 años antes de tener un hijo y hasta que este cumpla los 10 años.

Gráfico 10



Fuente: “The child penalty in Spain”. Alicia de Quinto, Laura Hospido y Carlos Sanz. Banco de España, 2020.

Según este estudio, la retirada femenina de la actividad laboral que acompaña a la maternidad agranda la brecha salarial entre madres y padres. Tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y a largo plazo la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo. Con el fin de compensar el efecto de los cuidados atendidos por las mujeres sobre su carrera de cotización se introdujo, en 2021, el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones.



4

DE CARA A LOS AÑOS POSTERIORES LA REFORMA LABORAL DE 2021 TENDRÁ IMPORTANTES BENEFICIOS PARA LAS MUJERES

La reforma laboral mejorará la estabilidad del empleo femenino ya que trata de reducir la temporalidad y la temporalidad de las mujeres es mayor que la de los hombres. La tasa de temporalidad de las mujeres es del 27,2%, superando a la de los hombres (25,4%). Esta diferencia se explica principalmente por la mayor temporalidad de las mujeres en el sector público, 32% en las mujeres frente a 22% en los hombres. Un aspecto este último que se verá reducido gracias al acuerdo alcanzado para estabilizar el empleo en el sector público (Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público), lo que tendrá una especial relevancia en la mejora de la estabilidad laboral de las mujeres.

Tabla 5. Mayor temporalidad femenina en algunas ramas muy relevantes (Año 2019. Miles)

Ramas de actividad	Hombres		Mujeres		Tasa temporalidad		% Mujeres/ total
	Indefinidos	Temporales	Indefinidos	Temporales	Hombres	Mujeres	Temporales
Agricultura	146,5	196,5	35,0	64,7	57,3	64,9	24,8
Fabricación de vehículos de motor	134,4	30,8	41,9	15,8	18,7	27,4	33,9
Comercio al por mayor	342,6	75,3	186,0	64,3	18,0	25,7	46,1
Comercio al por menor	392,3	111,1	711,3	219,2	22,1	23,6	66,4
Servicios de alojamiento	112,8	42,2	151,3	76,9	27,2	33,7	64,6
Servicios de comida y bebidas	296,8	163,5	335,2	218,0	35,5	39,4	57,1
Administraciones Públicas	634,6	124,8	431,8	154,8	16,4	26,4	55,4
Actividades sanitarias	184,8	80,6	492,8	260,4	30,4	34,6	76,4
Asistencia en establecimientos residenciales	37,9	13,1	184,0	86,2	25,7	31,9	86,8
Actividades de servicio sociales sin alojamiento	24,3	9,8	132,3	62,7	28,9	32,1	86,4
Personal doméstico	57,2	15,6	378,1	144,2	21,5	27,6	90,2

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE

También la reforma laboral va a desempeñar una importante tarea en la rebaja de la inestabilidad laboral femenina, pues esta supera a la masculina en ramas muy importantes dominadas por el sector privado, como se observa en la tabla



nº 5. La tasa de temporalidad de las mujeres supera a la de los hombres en bares y restaurantes (3,9 puntos adicionales), servicio doméstico (+6,2 puntos), servicios de alojamiento (+6,5 puntos), agricultura (+7,6 puntos) y comercio al por mayor (+7,7 puntos). En concreto, el volumen de contratos de obra o servicio, que desaparece con la reforma, es mayor entre las mujeres en la industria alimentaria, de confección, fabricación de productos farmacéuticos y otras industrias manufactureras. También supera a la contratación masculina en las ramas de servicios de comercio, hostelería, actividades financieras, actividades profesionales, científica y técnicas, agencias de viajes, servicios a edificios, Administraciones Públicas, educación, sanidad, actividades de biblioteca y archivos, juegos de azar, actividades asociativas, servicios personales y otros servicios.

Asimismo, el encadenamiento de contratos temporales, que la reforma ha restringido, es mayor entre las mujeres. El 42,7% de las mujeres encadenan contratos temporales frente al 38,5% de los hombres.

La reforma laboral aumentará el salario de las mujeres en las subcontratas, ayudando a cerrar la brecha de género. La vuelta a la prevalencia del convenio del sector sobre el de empresa, la aplicación de las condiciones salariales del convenio de la actividad que se presta por las subcontratas y la recuperación de la ultratractividad de los convenios, que facilitará centrar el esfuerzo negociador en las subidas salariales, mejorarán el salario de las actividades de subcontratación feminizadas.

Tabla 6. Subcontratas feminizadas (Año 2019.Miles)

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres/total
Actividad de limpieza	88,8	319,7	408,5	78,3
Actividades administrativas y auxiliares de oficina	4,1	10,9	15,0	72,8
Actividades de los centros de llamadas	19,7	43,1	62,8	68,6
Organización de convenciones y ferias de muestra	7,1	7,9	15,0	52,9
Total	119,7	381,7	501,4	76,1

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la EPA del INE

Como se observa en la tabla 6, casi 382.000 empleos femeninos se localizan en ramas de actividad donde se concentran las subcontratas. Muchas de ellas se podrán beneficiar de las mejores condiciones salariales y laborales recogidas en el convenio sectorial.



5 DE MEDIDAS PARA ACABAR CON LA BRECHA: ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades –laborales y no laborales– que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justa y orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.



La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen con un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales. Se precisa formar al personal docente para que sea capaz de formar en igualdad, acabar con el androcentrismo en la ciencia, sensibilizar al mundo editorial para conseguir contenidos inclusivos en los libros de texto e incluso campañas en centros escolares dirigidas a erradicar estereotipos de género y una socialización diferenciada en la elección de estudios de las jóvenes, para romper la segregación ocupacional del mercado laboral.

A nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización, de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garanticen una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de vejez (atención a la dependencia) y asumiendo las administraciones su obligación de garantizar el derecho de las personas a ser cuidadas.

En la actividad laboral es necesario incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en los convenios colectivos en lo que afecta a entre otras materias a la contratación, promoción, formación, corresponsabilidad. Pero además de los convenios dentro de la negociación colectiva en este momento las medidas y planes de igualdad tienen un papel primordial. **En las empresas tienen que negociarse, aplicarse y evaluarse planes de igualdad adecuados y eficaces**, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.



Los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres son herramientas cuya aplicación facilitará no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial en las empresas, sino que ayudará a trabajar en su erradicación. Mediante los mismos se pueden negociar medidas que contribuyan a corregir algunas de las causas de la brecha salarial aquí expuestas, puesto que resulta urgente y prioritario actuar sobre:

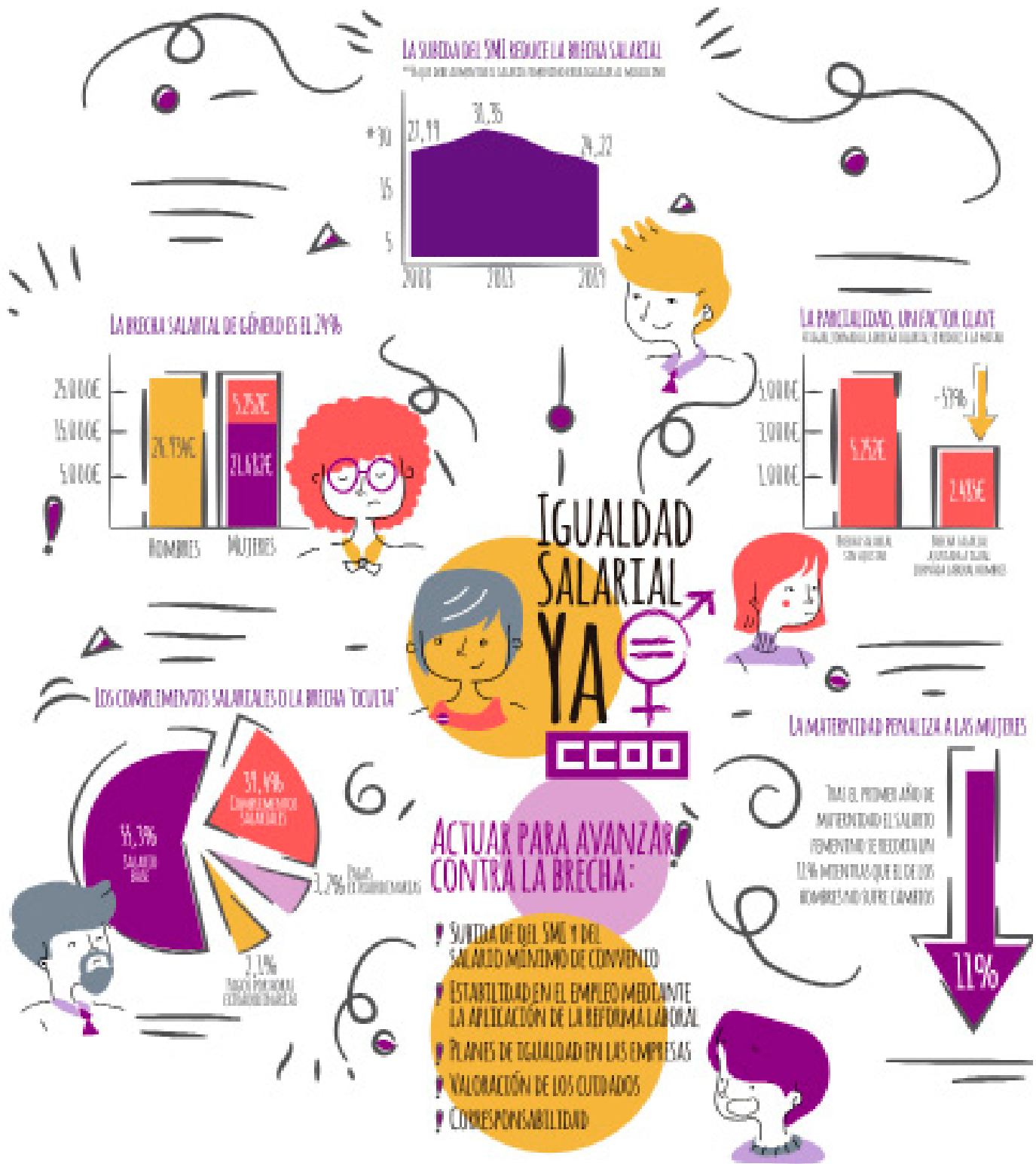
- 1 La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- 2 La masculinización de los complementos salariales.
- 3 El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- 4 La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro el resto social las próximas décadas.

Mientras tanto esto se consigue, se continuará mediante el diálogo social apostando por una nueva subida salarial, que como vemos da sus frutos y va reduciendo brecha, se plantea un nuevo acuerdo (ANC) que además de subidas salariales nuevas aplique fórmulas de flexibilidad interna pactadas en la reforma laboral o el teletrabajo, elementos vitales para activar el empleo femenino y evitar que las mujeres, debido a la ausencia de corresponsabilidad en los cuidados, vuelvan a meterse en casa. En este sentido habrá que estar muy atentas a la evolución del trabajo a distancia y reiterar que el trabajo a distancia no es conciliación.

El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente), la disponibilidad por ejemplo en una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres. Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la igualdad.

La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones sociofamiliares, pero para ello habrá que poner la vida, y no la productividad, en el centro y reducir las elevadas horas de trabajo.





www.ccoo.es



INDICE

Documentos e informes referenciados

- De Quinto, A; Hospido, L y Sanz, C. (2020). “The child penalty in Spain”. Banco de España
- Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad. (2021). Guía para no perderse en el Real Decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de los planes de igualdad. CCOO
- Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad. (2021). Guía para no perderse en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva. CCOO
- Secretaría Confederal de Empleo y Cualificaciones Profesionales. (2021). La mujer AVANZA, conquista espacios de IGUALDAD, la mujer es ESENCIAL. CCOO

#IgualdadSalarialYA



#IgualdadSalarialYA

