



Brecha salarial entre

# HOMBRES Y MUJERES

febrero  
2022

El 22 de febrero se celebra el “Día por la Igualdad Salarial”, para reivindicar igual salario por el mismo trabajo o de igual valor y visibilizar la desigualdad que aún existe entre mujeres y hombres.

Una brecha que castiga económicamente a las mujeres, por estar expuestas a las discriminaciones y barreras de género que aún persisten para el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Les castiga en el presente a trabajos poco cualificados, temporales, precarios, a jornadas parciales o reducidas, a salarios menores y a los más bajos.

Desde Comisiones Obreras insistimos en la necesidad de actuar frente a esta desigualdad con políticas, recursos y estrategias que incidan sobre los factores estructurales y roles de género que determinan esta discriminación.

Poner en valor los planes de igualdad como herramienta básica de erradicar esta desigualdad, siendo parte de la negociación colectiva y creando la figura de la persona delegada de igualdad en todas las empresas.

## 1. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL, 2009-2019

- ✓ En Andalucía la brecha salarial<sup>1</sup> de género es de un 20,94% menos que los hombres, siendo esta diferencia superior que la media nacional.

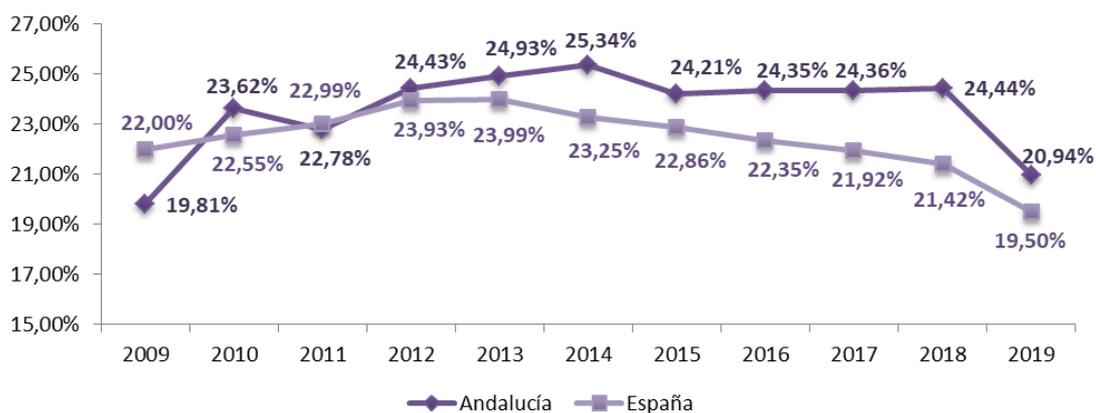
La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (24.527,70 €) y mujeres (19.391,50 €) fue de 5.137 euros anuales en 2019. Es decir el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.137 euros, un 20,94% para igualarse al alza con el salario de los hombres y por eso estimamos así la brecha 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 salarial y que sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en Andalucía.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Total Nacional</b>											
<b>Mujeres</b>	19.502,0	19.735,2	19.767,6	19.537,3	19.514,6	19.744,8	20.051,6	20.131,4	20.607,9	21.011,9	21.682,0
<b>Hombres</b>	25.001,1	25.479,7	25.667,9	25.682,1	25.675,2	25.727,2	25.992,8	25.924,4	26.391,8	26.738,2	26.934,4
<b>Andalucía</b>											
<b>Mujeres</b>	18.371,2	17.921,3	18.389,2	17.828,4	17.690,2	17.576,1	18.341,0	18.177,4	18.287,3	18.672,1	19.391,5
<b>Hombres</b>	22.908,9	23.464,0	23.815,2	23.592,1	23.565,4	23.541,3	24.200,2	24.026,8	24.175,5	24.712,7	24.527,7
<b>Brecha salarial</b>											
<b>Andalucía</b>	19,81%	23,62%	22,78%	24,43%	24,93%	25,34%	24,21%	24,35%	24,36%	24,44%	20,94%
<b>España</b>	22,00%	22,55%	22,99%	23,93%	23,99%	23,25%	22,86%	22,35%	21,92%	21,42%	19,50%

Fuente: EES. INE

<sup>1</sup> 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".

### Evolución de la brecha salarial.



Fuente: EES. INE.

- ✓ La brecha salarial se ha reducido tras las subidas del Salario mínimo interprofesional.

La brecha salarial de género se había mantenido en niveles muy altos durante la última década de recesión y posterior recuperación económica, llegando incluso a niveles del 25,34% de brecha en 2014. La brecha salarial ha flexionado a la baja en 2019, coincidiendo con las medidas acordadas desde el dialogo social para aumentar los salarios más bajos, como la subida del SMI hasta el 22% el 1 de enero de 2019, lo que supuso un aumento de 767 a 900 euros mensuales, y por otro lado el 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. Los datos han venido a ratificar las previsiones de que la subida del SMI contribuye directamente a la reducción de la brecha salarial, ya que los puestos feminizados en muchos casos tienen salarios más bajos.

## 2. BRECHA SALARIAL POR SECTORES Y PROVINCIAS, 2020

- ✓ El sector de la agricultura es el que presenta una mayor brecha salarial en Andalucía y en todas las provincias menos Almería que lo hace en Comercio y Huelva en Industria.
- ✓ Huelva es la provincia con mayor brecha salarial.

2020	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
<b>Agricultura</b>	40,9%	19,6%	55,1%	50,3%	44,2%	44,2%	33,3%	54,0%	60,2%	50,3%
<b>Industria</b>	36,4%	15,8%	35,8%	39,6%	30,6%	30,6%	44,9%	43,0%	39,2%	33,2%
<b>Construcción</b>	-5,2%	-2,3%	-11,6%	-13,9%	-11,0%	-11,0%	24,8%	-5,8%	-1,7%	-5,1%
<b>Comercio y hostelería</b>	27,7%	27,2%	29,0%	29,7%	28,7%	28,7%	29,2%	28,4%	22,4%	30,8%
<b>Servicios públicos</b>	24,2%	19,6%	22,9%	26,0%	22,3%	22,3%	21,6%	24,3%	24,7%	26,8%
<b>Otros</b>	32,1%	24,4%	38,6%	37,2%	32,9%	32,9%	36,5%	28,9%	27,1%	32,8%
<b>Total</b>	19,6%	10,7%	23,8%	19,7%	15,1%	15,1%	30,5%	13,7%	17,3%	22,3%

Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

### 3. BRECHA SALARIAL POR OCUPACIÓN

- ✓ Las ocupaciones de niveles bajos son las que presentan una mayor brecha salarial, suponiendo una diferencia salarial del 32,66% entre mujeres y hombres.

	Total Nacional		Andalucía	
	2018	2019	2018	2019
<b>Mujeres</b>				
<b>Todas las ocupaciones</b>	21.011,89	21.682,02	18.672,11	19.391,52
<b>Alta</b>	30.677,18	31.042,04	27.890,89	28.293,51
<b>Media</b>	16.729,73	17.204,59	15.015,50	15.728,42
<b>Baja</b>	13.018,55	13.892,92	11.716,25	13.040,88
<b>Hombres</b>				
<b>Todas las ocupaciones</b>	26.738,19	26.934,38	24.712,69	24.527,67
<b>Alta</b>	37.266,55	37.043,89	34.382,92	33.629,01
<b>Media</b>	22.627,51	22.754,78	21.350,80	21.420,51
<b>Baja</b>	20.888,59	20.938,92	19.075,60	19.365,22
<b>Brecha salarial</b>				
<b>Todas las ocupaciones</b>	21,4%	19,5%	24,4%	20,9%
<b>Alta</b>	17,7%	16,2%	18,9%	15,9%
<b>Media</b>	26,1%	24,4%	29,7%	26,6%
<b>Baja</b>	37,7%	33,7%	38,6%	32,7%

Fuente: EES. INE.

- ✓ La Brecha salarial media en las ocupaciones de niveles bajos es inferior a la media en España debido a que los salarios son bajos de forma generalizada.



Fuente: EES. INE

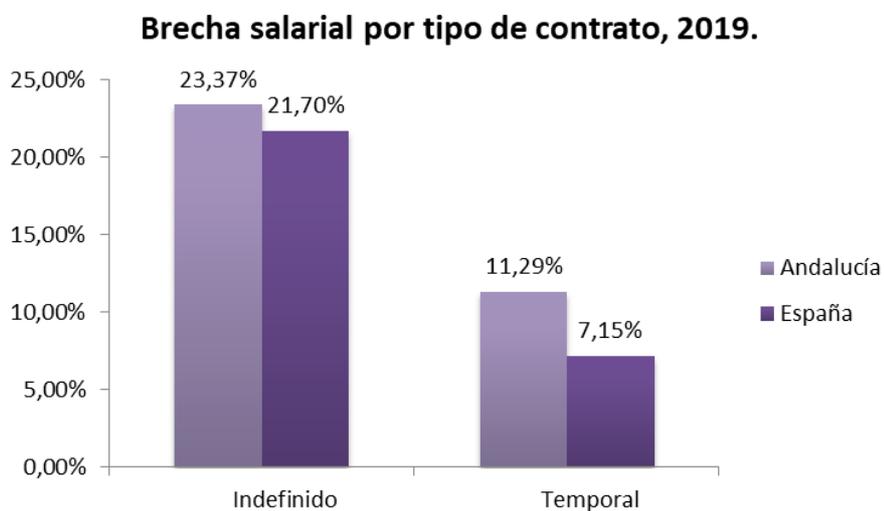
#### **4. BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO.**

- ✓ Las mujeres tienen una tasa de parcialidad del 25,8% casi 10 puntos por encima de la media andaluza.

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 25,8% de las mujeres con empleo asalariado tiene jornada parcial frente a solo el 6,4% que supone del 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 Andalucía. La diferencia salarial entre hombres y mujeres se acentúa en los contratos indefinidos frente a los temporales, con una diferencia de más de 12 puntos porcentuales en Andalucía.

2019		
	Total Nacional	Andalucía
<b>Mujeres</b>		
<b>Indefinido</b>	23.128,70	20.838,84
<b>Temporal</b>	17.256,90	16.274,3
<b>Hombres</b>		
<b>Indefinido</b>	29.539,81	27.192,49
<b>Temporal</b>	18.585,62	18.345,06
<b>Brecha salarial</b>		
<b>Indefinido</b>	21,70%	23,37%
<b>Temporal</b>	7,15%	11,29%

Fuente: EES. INE.



Fuente: EES. INE.

## 5. BRECHA SALARIAL POR EDAD, 2020

- ✓ La brecha salarial es superior en las mujeres trabajadoras mayores de 65 años.

2020	Andalucía	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
<b>Menos de 18 años</b>	14,33%	30,85%	21,19%	4,69%	13,93%	13,89%	-4,95%	20,12%	16,58%
<b>18-25 años</b>	20,20%	14,38%	25,86%	18,22%	16,35%	22,40%	7,91%	19,64%	26,80%
<b>26-35 años</b>	16,37%	10,73%	23,46%	12,47%	10,44%	25,13%	7,59%	12,94%	21,31%
<b>36-45 años</b>	20,82%	9,85%	28,34%	19,44%	14,21%	30,12%	15,22%	19,39%	23,16%
<b>46-55 años</b>	24,09%	14,39%	27,60%	24,25%	19,17%	33,63%	19,41%	23,55%	25,39%
<b>56-65 años</b>	18,61%	15,46%	17,71%	20,74%	14,05%	24,21%	10,12%	22,99%	18,93%
<b>Mayor de 65 años</b>	41,29%	43,89%	41,17%	47,17%	40,45%	43,97%	33,81%	39,66%	42,40%

Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

## 6. BRECHA SALARIAL POR PERCENTIL

- ✓ La brecha salarial en Andalucía es superior en los salarios más bajos, con una brecha que llega a alcanzar el 43,10% (percentil 10).

2019	Percentil 10	Percentil 50	Percentil 90
<b>Andalucía</b>			
<b>Mujeres</b>	6.532,82	15.977,45	36.124,06
<b>Hombres</b>	11.481,32	20.433,9	42.995,31
<b>Brecha salarial</b>	43,10%	21,81%	15,98%
<b>España</b>			
<b>Mujeres</b>	7.416,44	17.961,93	40.005,75
<b>Hombres</b>	12.051,19	22.368,07	47.365,85
<b>Brecha salarial</b>	38,46%	19,70%	15,54%

Fuente: ESS. INE

## 7. PORCENTAJE DE MUJERES ENTRE LAS PERSONAS ASALARIADAS QUE COBRAN MENOS DEL SMI.

- ✓ Mientras que las mujeres andaluzas representan el 45,3% del total de asalariados, estas representan el 51,75% del total de personas asalariadas que cobran menos del SMI en 2020.

2020	Porcentaje de mujeres entre los asalariados	Porcentaje de mujeres entre los asalariados que cobran menos del SMI
Andalucía	45,30%	51,75%
Almería	44,21%	48,72%
Cádiz	43,31%	51,69%
Córdoba	45,05%	51,58%
Granada	46,05%	50,87%
Huelva	47,80%	55,64%
Jaén	42,99%	47,34%
Málaga	46,76%	53,33%
Sevilla	45,49%	52,53%

Fuente: AEAT.

## 8. CONCLUSIONES

La subida del SMI ha sido clave en la reducción de la Brecha salarial en 2019, por lo que las subidas aprobadas en 2021 y 2022 que han supuesto la elevación de los salarios más bajos en mayor medida de las mujeres, en 237 € mensuales.

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 36,2%**, superando a la de los hombres (32,4%). 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.

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 de empresa sobre el del sector, la aplicación de las condiciones salariales del convenio de la actividad que se presta por las subcontratas y la recuperación de la ultractividad de los convenios, que facilitará centrar el esfuerzo negociador en las subidas salariales, mejorarán el salario de las actividades de subcontratación feminizadas

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.

### **RESULTA URGENTE Y PRIORITARIO ACTUAR SOBRE:**

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

### **SON ELEMENTOS CLAVES:**

- ✓ Subida del SMI y del salario mínimo de convenio.
- ✓ Estabilidad en el empleo mediante la aplicación de la reforma laboral.
- ✓ Planes de igualdad en las empresas



Febrero de 2022