

# NOS MOVEMOS CONTRA LA BRECHA SALARIAL



**22 FEBRERO 2019**

**DIA PARA LA ERRADICACION DE LA BRECHA SALARIAL**



**servicios**

mujer, igualdad y diversidad

---

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

---

INTRODUCCIÓN.

1. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO y LA REMUNERACIÓN EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS
2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

CONCLUSIONES

## INTRODUCCIÓN

---

La brecha salarial, entendida como la diferencia entre hombres y mujeres en la remuneración obtenida ante un mismo trabajo realizado, constituye el principal motivo de inequidad e ineficiencia en el desarrollo profesional de las mujeres, poniendo en peligro la principal herramienta para una vida digna: el salario obtenido en el puesto de trabajo y el derecho a la posterior pensión de jubilación tras la vida laboral activa.

La Constitución Española (1978), el Estatuto de los Trabajadores (1980) y posteriormente la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007), sentaron las bases legales para llegar a la igualdad de género, real y efectiva, en el ámbito laboral. Sin embargo, reformas laborales posteriores (2010, 2012), así como modificaciones institucionales en este ámbito de actuación (eliminación en 2010 del Ministerio de Igualdad creado en 2008), han provocado el mantenimiento e incluso agravamiento de actuaciones discriminatorias hacia las mujeres en el mercado de trabajo. Pero esta discriminación no se produce solamente en el mercado de trabajo, sino que es consecuencia directa de un patrón social arcaico, pero aún vigente en la sociedad, en el que a pesar de los avances y la mayor sensibilización hacia la igualdad entre hombres y mujeres, todavía falta corresponsabilidad a la hora de encargarse de las responsabilidades familiares o del cuidado de las personas en situación de dependencia. Los niveles de desigualdad que se están constando hoy en día tras la profunda crisis económica por la que ha atravesado la economía española en los últimos años, son consecuencia, entre otras razones, del funcionamiento de este mercado de trabajo injusto que discrimina laboralmente, entre otros colectivos, a las mujeres. Una discriminación multifacética derivada del hecho de que ellas trabajan más frecuentemente a tiempo parcial que los hombres, porque la sociedad les exige a ellas dedicar más tiempo al cuidado de hijos y familiares; porque no consiguen romper el techo de cristal en las empresas, a pesar de los intentos normativos para pedir más transparencia en las políticas de remuneración; y también porque ellas trabajan en los sectores peor remunerados. Y aunque la crisis económica ha afectado a la destrucción de empleo sin distinciones de género, es evidente que el efecto negativo en el empleo femenino ha sido más notorio.

Por todo ello, la brecha salarial no es un problema que pueda abordarse solamente desde el ámbito de la negociación colectiva, sino que es preciso que los gobiernos adopten medidas de fomento del empleo que conduzcan a reducir los índices de temporalidad y parcialidad del empleo femenino, así como medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que permitan incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral y conseguir así la igualdad económica entre ambos sexos.

Pero intentar cuantificar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es una cuestión no exenta de dificultades técnicas en función de las variables que se quieran considerar, no siempre tangibles y mensurables, así como de los criterios seguidos para su valoración. Por ejemplo, se suele acudir al valor del salario medio, pero es evidente que la desigualdad

económica entre hombres y mujeres se agranda exponencialmente en los estratos más altos de remuneración, ya que las mujeres tienen una presencia ínfima en ellos. Y eso a pesar de que las mujeres, en el conjunto de la población activa, tengan niveles de cualificación superiores a los hombres. Además, la remuneración también varía para una misma ocupación en diferentes sectores, pero las ocupaciones menos remuneradas siguen siendo a día de hoy las más feminizadas. A estos condicionantes se une también el hecho de que la duración de la vida profesional de las mujeres es más reducida que la de los hombres, porque ellas acceden más tarde al mundo laboral debido a su permanencia en el sistema educativo y una vez que acceden siguen siendo ellas mayoritariamente las que interrumpen sus planes de carrera profesional, con excedencias y reducciones de jornada, e incluso dejando sus empleos, por motivos familiares; en consecuencia, al inicio de la vida laboral mujeres y hombres tienen niveles salariales más parejos que en etapas posteriores, donde la brecha aumenta aún más porque el tiempo de cotización es un elemento fundamental para el cálculo de la protección social por desempleo o jubilación.

El análisis de los datos estadísticos recogidos por el SEPE en sus análisis del mercado de trabajo en España, de los datos ofrecidos por el INE sobre la estructura salarial del empleo, los indicadores de calidad de vida y de cohesión social, o los datos de afiliación al sistema de Seguridad Social ofrecidos por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se desprende la conclusión de que la brecha salarial de género sigue existiendo en nuestro mercado de trabajo.

## 1. EMPLEO Y REMUNERACIÓN EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

---

Las mujeres conforman en España el 51% de la población total<sup>1</sup>, es decir, son un colectivo de casi 24 MLLS de personas de las cuales más de 10,5 MLLS son población activa (46,5% sobre población activa total), variable que alcanzó su valor máximo en 2012 con una cifra de 10,7 MLLS de mujeres. De esos 10,5 MLLS, más de 7,512 MLLS son población asalariada, es decir, un 48% sobre el total de mujeres y hombres asalariados. Este volumen, similar al de antes de la crisis económica (7,521 MLLS en 2008), no dejó de descender durante los peores años de la misma hasta alcanzar su cifra mínima en 2013 con 6,8 MLLS de mujeres asalariadas en España y un tasa de paro femenino máxima del 26,67% (26,09% en ambos sexos; 25,60% tasa de paro masculino).

Los datos de la última Encuesta de Población Activa al 4tr2018 reflejan una tasa de paro actual del 14,45% en media para ambos sexos, aunque el desempleo sigue afectando en mayor medida a las mujeres, con una tasa de paro femenino del 16,26%, frente a un 12,87% para los hombres.

Las últimas estadísticas disponibles sobre la estructura salarial en España confirman que las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una retribución inferior en un 22,3% a la que reciben los hombres, un valor ligeramente inferior al del año anterior (22,9%), pero superior al constatado al inicio de la crisis (21,9% en 2008), lo cual indica que la recuperación económica registrada en los últimos ejercicios no ha cambiado las circunstancias productivas que conducen a la existencia de esa desigualdad económica entre mujeres y hombres.

En términos de ganancia media anual<sup>2</sup>, las mujeres reciben algo más de 20mil euros al año en su puesto de trabajo, mientras que los hombres perciben casi 26mil euros. Si computamos las diferencias respecto al salario hora<sup>3</sup>, las últimas estadísticas cuantifican la brecha salarial de género en un 14,2%, sin variación sobre el dato del año anterior.

Pero estos datos globales, en medias sobre el conjunto de la actividad económica realizada en España, requiere un desglose por sectores de actividad para analizar más específicamente qué está ocurriendo en los sectores de actividad a los que representa CCOO Servicios, porque continúan persistiendo sectores de actividad masculinizados y feminizados, siendo el sector servicios el único que habitualmente concentra más empleo femenino que masculino. De esta forma, las mujeres son mayoría en gran parte de los subsectores de la actividad económica de servicios<sup>4</sup>: comercio, hostelería, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias,

---

<sup>1</sup> Población por sexo y edad según EPA 2017 publicada en 2018. Fuente: INE.

<sup>2</sup> Encuesta de Estructura Salarial (datos 2017) publicada en 2018. Fuente: INE.

<sup>3</sup> Salarios, ingresos, cohesión social (datos 2016) publicada en 2018. Fuente: INE.

<sup>4</sup> Ocupación por sexo y rama de actividad según EPA 2017 publicada en 2018. Fuente: INE.

actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios y actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y productores de bienes y servicios para uso propio.

En concreto, los últimos datos disponibles<sup>5</sup> revelan que entre la población asalariada a la que representa CCOO Servicios, el 59% son mujeres en la hostelería, el 52% en comercio, el 55% en actividades financieras y de seguros, el 59% en servicios técnicos<sup>6</sup> y el 50% en las actividades del sector de juego.

Pues bien, a pesar de ser la mitad o más del colectivo de asalariados, las mujeres perciben menos de la mitad de la ganancia anual bruta en estas ramas de actividad:

Sector de actividad	Ganancia media anual mujeres	Ganancia media anual hombres	Diferencia media en euros ganancia mujeres y hombres	% brecha sobre retrib de los hombres	% mujeres en el sector
<b>Media nacional</b>	<b>20.131,41</b>	<b>25.924,43</b>	<b>5.793,02</b>	<b>22,35</b>	<b>47,83</b>
<i>Comercio</i>	16.726,51	22.826,01	6.099,50	26,72	52,42
<i>Hostelería</i>	12.608,92	15.907,90	3.298,98	20,74	59,18
<i>A.Financieras</i>	36.939,55	49.257,63	12.318,08	25,01	54,75
<i>Serv.Técnicos</i>	16.687,25	24.271,36	7.584,11	31,25	58,79
<i>Juego</i>	15.209,43	19.367,34	4.157,91	21,70	50,24

Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuesta Estructura Salarial 2018 del INE (datos 2016).

Además, el valor medio de esa ganancia anual bruta, se sitúa por debajo de la media nacional en las ramas de comercio, hostelería, juego, y dentro de la agrupación de servicios técnicos, en la rama de actividades inmobiliarias, actividades administrativas y servicios auxiliares y en las actividades asociativas. Y esta diferencia es aún mayor en el caso de la retribución de las mujeres, en el comercio y.

Sector de actividad	Diferencia sobre ganancia media anual mujeres	Diferencia sobre ganancia media anual hombres	Diferencia sobre ganancia media anual para ambos sexos
<i>Comercio</i>	<b>-3.404,90</b>	-3.098,42	-3.374,94
<i>Hostelería</i>	-7.522,49	-10.016,53	-9.031,00

<sup>5</sup> Asalariados por sexo y rama de actividad según EPA 4tr2018. Fuente: INE.

<sup>6</sup> Agrupación datos CNAE's 68,69,70,71,78,82,94.

<i>Juego</i>	-4.921,98	-6.557,09	.5.631,16
<i>A.Inmobiliarias</i>	<b>-2.322,34</b>	-751,69	-2.256,99
<i>A.Administrativas</i>	<b>-6.821,94</b>	-6.174,88	-7.017,23
<i>A.Asociativas</i>	<b>-6.443,84</b>	-5.728,49	-7.374,19

Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuesta Estructura Salarial 2018 del INE (datos 2016).

Si efectuamos un análisis comparado de los datos con los del ejercicio anterior, la situación aún es peor en la actualidad para las trabajadoras de la hostelería, donde la brecha salarial se ha incrementado un 3,5%, pasando de un diferencial de 3.188,19€ al año a favor de los hombres, a 3.298,98€; y aún peor para las trabajadoras del sector de actividades financieras y de seguros, donde la brecha salarial ha crecido un 11,2%, pasando de 11.077,88€ a 12.318,08€.

En las diferencias salariales entre mujeres y hombres, una de las cuestiones principales es el tipo de empleo que desempeñan ambos sexos: los contratos temporales y las jornadas a tiempo parcial, hacen que la desigualdad se incremente. Y aunque en España las altas tasas de temporalidad y parcialidad son un problema para todos los trabajadores y trabajadoras, este tipo de empleo tiene más incidencia en el caso de las mujeres y esto supone un doble perjuicio para ellas: además de trabajar menos horas, la remuneración de una hora de trabajo a tiempo parcial es inferior a la una hora en un contrato a tiempo completo.

La recuperación económica de los últimos cuatro años se está sustentando en la creación de empleo con tasas de temporalidad más altas y esto conduce inexorablemente al mantenimiento de la brecha salarial de género.

Así, mientras que la temporalidad del empleo femenino se ha reducido en términos globales un 12% en el periodo 2008 a 2017, pasando del 31% en 2008 al 28% en 2017, solo en los últimos cuatro años ha vuelto a repuntar un 14% desde la tasa mínima del 24% que se registró en 2013, al tiempo que la tasa de empleo de carácter indefinido se reduce un 4%<sup>7</sup>.

Mujeres	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	variac 2017-2008	variac 2017-2013
<b>Tasa empleo indefinido</b>	69%	73%	74%	74%	75%	76%	75%	75%	74%	72%	5%	-4%
<b>Tasa empleo temporal</b>	31%	27%	26%	26%	25%	24%	25%	25%	26%	28%	-12%	<b>14%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA del INE.

<sup>7</sup> Asalariados por sexo y tipo de contrato según la EPA series anuales 2008-2017. Fuente: INE.

En el caso específico de sectores a los que representa CCOO Servicios, el problema del empleo temporal se agudiza en el sector de hostelería, donde la tasa de temporalidad supera la media nacional hasta situarse en el 39% en media para ambos géneros, y hasta el 41% en el caso de las mujeres del sector.

<b>Año 2017</b>	Tasa temporalidad media ambos sexos	Tasa temp mujeres	Tasa temp hombres
Media nacional	27%	28%	26%
HOSTELERÍA	39%	41%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA del INE.

Respecto al problema del empleo a tiempo parcial, la situación no es mejor, y los datos reflejan que la evolución ha sido al alza en los últimos años, habiéndose incrementado paulatinamente el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el empleo total de cada periodo, tal y como muestra la siguiente tabla:

<b>% trabajadoras a tiempo parcial sobre el empleo total</b>									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Mujeres</b>	9,8	10,0	10,3	10,9	11,5	11,7	11,4	11,0	11,0
<b>% trabajadoras a tiempo parcial sobre el empleo total femenino</b>									
<b>Mujeres</b>	24,2	24,1	25,2	25,6	25,3	23,9	22,9	22,7	22,4

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA del INE.

En el caso de los sectores a los que representa CCOO Servicios, de nuevo, las tasas de empleo parcial superan a la media nacional:

<b>Año 2017</b>	Tasa parcialidad mujeres	Tasa parcialidad hombres
Media nacional	22%	5%
HOSTELERÍA	36%	23%
COMERCIO	29%	21%

Fuente: Elaboración propia a partir datos EPA del INE.

En todo caso, tal y como se desprende de las últimas estadísticas que cuantifican el empleo involuntario a tiempo parcial<sup>8</sup>, a pesar de la mejora de este índice en el último año, a fecha de 2017 el 55,8% de las trabajadoras y el 63,9% de los trabajadores contratados a tiempo parcial desearían trabajar a tiempo completo. Este porcentaje casi duplica las tasas registradas en los años anteriores a la crisis (33,2% en 2006) y muestra aún valores más escandalosos si efectuamos el análisis por Comunidades Autónomas (66,8% en Canarias; 67,6% en Andalucía; 61,9% en Extremadura). El dato aún es peor en el contexto europeo<sup>9</sup>, donde esta tasa de empleo involuntario a tiempo parcial se sitúa en el 24,85% para el conjunto de países de conforman la Unión Europea, mientras que en España se establece en el 60,3%.

Si además computamos el volumen de personal asalariado que percibe salarios bajos<sup>10</sup> la diferencia de género vuelve a incrementar la brecha salarial, ya que con una tasa media para ambos sexos del 16,8%, se registra un 22,6% de mujeres que perciben salarios bajos frente a un 11,5% en el caso de los hombres. Y lo peor es que el dato, tras la reducción de los primeros años de recuperación económica tras la crisis, vuelve a crecer en 2016 sobre la cifra del ejercicio anterior. Es más, si la tasa media sube un 1,8% (16,5% en 2014), la tasa de mujeres asalariadas que perciben salarios bajos, aumenta un 4,1% (21,7% en 2014).

<b>%TRABAJADORES en función de su ganancia respecto al SMI</b>				
Jornada a tiempo completo	2016		2008	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 0 a 1 SMI	2,59	0,70	2,32	0,72
De 1 a 2 SMI	30,41	33,13	39,55	29,59
De 2 a 3 SMI	30,41	33,13	30,11	33,48
De 3 a 4 SMI	16,19	16,99	14,01	16,23
De 4 a 5 SMI	7,97	10,09	7,51	9,28
De 5 a 6 SMI	3,21	4,59	3,17	4,43
De 6 a 7 SMI	1,83	2,80	1,40	2,54
De 7 a 8 SMI	0,99	1,77	0,98	1,61

<sup>8</sup> Indicadores de Calidad de Vida 2017. Fuente: INE.

<sup>9</sup> Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Fuente: Eurostat.

<sup>10</sup> Encuesta anual de estructura salarial 2016. Fuente INE.

Más de 8 SMI	1,06	2,17	0,96	2,12
--------------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuesta Estructural Salarial 2018 del INE (datos 2016).

Y es que el 44% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia media es inferior a 20mil €, frente a un 16% de hombres en ese estrato de retribución. Sin embargo, en el extremo contrario, solo el 4% de las mujeres que trabajan perciben una ganancia media anual superior a 30mil€, mientras que en ese nivel retributivo se sitúan el 18% de los hombres que trabajan.

Por otra parte, un aspecto más a destacar en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es el hecho de que la ocupación o puesto de trabajo también determina que las diferencias sean aún mayores. El “techo de cristal” hace que la mayor parte de las mujeres sigan empleadas en las ocupaciones con menores niveles retributivos, además de que tal y como muestra la tabla anterior, son las ocupaciones en puestos directivos y técnicos las que además superan en mucho la ganancia media anual del conjunto de la economía. Así, por ejemplo, a pesar de que la ganancia media anual en la ocupación A Directores y gerentes, se ha reducido un 12% desde los años de crisis, su valor aún supera el doble de la ganancia media anual total del país.

	Ganancia media anual ambos sexos	variación 2008-2016	% sobre media todas las ocupaciones	Brecha salarial	Ganancia media anual mujeres	Ganancia media anual hombres
<b>Todas las ocupaciones</b>						
2008	21.883,42				18.910,62	24.203,33
2016	23.156,34	6%		-22,35 %	20.131,41	25.924,43
<b>A Directores y gerentes</b>						

<b>2008</b>	57.259,16		<b>262%</b>		46.842,64	61.997,66
<b>2016</b>	50.530,80	-12%	<b>218%</b>	-19,25 %	43.718,01	54.142,69
<b>B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza</b>						
<b>2008</b>	29.319,57		<b>134%</b>		28.756,91	30.509,37
<b>2016</b>	30.653,34	5%	<b>132%</b>	-15,19 %	29.084,27	34.293,42
<b>C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>						
<b>2008</b>	34.027,21		<b>155%</b>		29.454,95	37.495,09
<b>2016</b>	37.049,91	9%	<b>160%</b>	-16,61 %	33.419,81	40.077,02
<b>D Técnicos; profesionales de apoyo</b>						
<b>2008</b>	27.771,52		<b>127%</b>		24.038,34	30.538,81
<b>2016</b>	28.585,99	3%	<b>123%</b>	-19,37 %	25.160,98	31.206,15

Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuesta Estructura Salarial 2018 del INE (datos 2016).

Cabe destacar también que el análisis de los conceptos retributivos vuelve a dejar patente que los diferentes componentes del salario son otro aspecto que genera una importante brecha salarial de género.

Los complementos salariales suponen una cuantía del 44% del salario base, en una media calculada para el conjunto de actividades económicas y ambos sexos. Pero si ese cálculo se efectúa desagregando los datos por género, las diferencias se agrandan: los complementos salariales de los hombres suponen en media una cuantía del 48% sobre el salario base, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra es el 40%.

Además, el salario base de las mujeres es un 10% inferior al salario base medio para ambos géneros en el conjunto de la economía; o calculado el diferencial de otra forma, el salario base de las mujeres es el 82% del salario base medio de los hombres.

	<b>ambos sexos</b>	<b>mujeres</b>	<b>hombres</b>
<b>Salario base medio</b>	1.177,15€	1.056,53€	1.288,30€
<b>Complementos salariales</b>	523,83€	426,88€	613,36€

Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuesta Estructura Salarial 2018 del INE (datos 2016).

Si el análisis de la brecha salarial de género se efectúa con los datos de contratación, tal y como deja entrever el análisis de los datos del Informe del Mercado de Trabajo en España en 2017 se ha incrementado un 7,62% el volumen de contratos realizados, pero este incremento no se traduce en más ni mejor empleo para las mujeres. Así, mientras la tasa de empleo se incrementa un 2,4% para los hombres, el crecimiento para las mujeres es del 2,2%. Y mientras la tasa de paro se reduce un 13,1% para los hombres, la de las mujeres solo desciende un 9,4%.

En 2017 se han firmado más de 21,5 MLLS de contratos de trabajo, de los cuales un 43,87% ha sido para contratar a mujeres, pero la tasa máxima de contratación femenina se registró en 2008 (47,09%). Del total de contratos realizados solo el 8,97% fueron por tiempo indefinido, tasa que se incrementa un 12,61% sobre el volumen de este tipo de contratos en el ejercicio anterior. El 91,03% restante fueron contratos temporales, que suben un 7,15% sobre los del año 2016.

Pues bien, aproximadamente el 40% de los contratos totales, se formalizaron en sectores a los que representa CCOO Servicios y en todos ellos el volumen de contratación supera el 50%, con un máximo en la tasa de contratación femenina en el sector financiero (61,96%).

Sección de contratación	total contratos	% sobre total	%variac2017-16	índ rotac	Contratos hombres	Contratos mujeres	% contratación femenina
<b>TODAS</b>	<b>21.501.303</b>	<b>100%</b>	<b>7,62</b>	<b>2,88</b>	<b>12.067.909</b>	<b>9.433.394</b>	<b>43,87%</b>
COMERCIO	2.250.432	10,47%	8,14	1,69	1.018.844	1.231.588	54,73%
HOSTELERIA	4.216.226	19,61%	8,42	2,90	2.026.092	2.190.134	51,95%
FINANCIERAS	101.615	0,47%	4,42	1,86	38.651	62.964	61,96%
INMOBILIAR	57.582	0,27%	10,77	1,29	26.214	31.368	54,48%
ADMTVS Y AUX	2.055.012	9,56%	7,4	2,40	961.342	1.093.670	53,22%
<i>total</i>	<i>8.680.867</i>	<i>40,37%</i>					

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Informe del mercado de trabajo estatal 2018 del SEPE (datos 2017).

El índice de rotación media fue 2,88 para el conjunto de secciones a nivel nacional, pero de nuevo la hostelería vuelve a mostrar un peor comportamiento al reflejar un índice de 2,90 contratos por persona durante el último año. La sección de actividades administrativas y auxiliares, registra también un índice superior a los 2 contratos por persona, mientras que la tasa inferior en las actividades representadas por CCOO Servicios se registra en las actividades inmobiliarias donde el índice de rotación es 1,29.

Los datos de contratación en función de la modalidad de contrato reflejan tasas de temporalidad similares en un análisis de género, lo cual demuestra que la alta tasa de contratación temporal es un problema conjunto para todos los trabajadores y trabajadoras en España. Así, el 91,30% de la contratación masculina fue de carácter temporal, frente a un 8,70% de contratación con carácter indefinido. En el caso de las mujeres, los porcentajes fueron del 90,67% y 9,33% respectivamente.

Sin embargo, los datos de contratación en función del tipo de jornada muestran que la parcialidad sí es un problema para las mujeres en el ámbito laboral, ya que mientras en el caso de los hombres la tasa de contratación a tiempo parcial es del 26,33%, en el caso de las mujeres esta cifra se eleva hasta el 47,45%.

Analizando los datos de demandantes de empleo, aunque la tasa de paro se ha reducido un 11,2% en 2017, situándose en el 16,55% de media para ambos sexos, a 31 de diciembre se registraron aún 3,4 MLLS de demandantes de empleo parados. De ese total, las mujeres son el colectivo mayoritario, con un 57,23%. En todo caso, la cifra total de 3.412.781 personas desempleadas que se encontraban registradas como demandantes de empleo, suponen un descenso del 7,84% sobre el dato del año anterior.

Haciendo un análisis del desempleo por tramos de edad, excepto en el intervalo de menores de 25 años, en el que las cifras están casi equilibradas por género (49,07 mujeres, 50,03% hombres) por el hecho de que las mujeres permanecen más tiempo en el sistema educativo y acceden al mercado laboral como demandantes de empleo con niveles de cualificación más altos, en todos los demás tramos de edad las mujeres demandantes de empleo paradas, son más que los hombres. Esta diferencia muestra su valor máximo en el intervalo de 35 a 44 años, donde ellas son el 60,50% de las demandantes de empleo paradas frente a un 39,50% de hombres, lo cual está relacionado sin duda con la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral al ejercer la maternidad.

Además, entre el colectivo de personas desempleadas de larga duración las mujeres también son mayoría, con una tasa del 62,66%.

Entre los sectores de actividad de CCOO Servicios, el colectivo de mujeres desempleadas demandantes de empleo también es mayoritario y a pesar de que la cifra total de personal desempleado en estos sectores se redujo en el último año, el descenso fue inferior a la media nacional. Pero de nuevo, en hostelería, es donde se registra la peor evolución de todas, al registrarse la menor tasa de reducción en el número de desempleados que demandaban empleo (-2,88%, frente a una media de reducción del 7,84% en el conjunto de la economía).

Sección de contratación	total demandantes parados	% sobre total	% variac 2017-16	Demandantes de empleo hombres	Demandantes de empleo mujeres	% demandantes de empleo mujeres
TODAS	3.412.781	100%	-7,84%	1.459.646	1.953.135	57,23%

COMERCIO	465.950	13,65%	-6,80%	16.155	304.795	65,41%
HOSTELERIA	430.153	12,60%	-2,88%	151.102	279.051	64,87%
FINANCIERAS	21.852	0,64%	-6,72%	8.591	13.261	60,69%
INMOBILIAR	18.153	0,53%	-6,10%	6.380	11.773	64,85%
ADMTVS Y AUX	423.630	12,41%	-5,81%	165.539	258.091	60,92%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Informe del mercado de trabajo estatal 2018 del SEPE (datos 2017).

En estos momentos, por segundo año consecutivo, en diciembre de 2017 la mayoría de las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo eran mujeres, alcanzando la cifra de 986.947 perceptoras, es decir, el 52% sobre el total. Y aunque el número total de beneficiarios se había reducido un 4,54% respecto a la registrada en la misma fecha del año anterior, la reducción entre los hombres beneficiarios de prestación por desempleo fue del 8,03%, mientras que la de las mujeres solo descendió un 1,09%.

En estas circunstancias, es evidente que la brecha salarial no solo se genera durante la etapa de vida laboral activa, sino que condiciona inexorablemente la cuantía de las prestaciones sociales, tanto por desempleo como por jubilación. De esta forma, tras constatar que el valor de la diferencia salarial que perciben mujeres y hombres por un mismo trabajo realizado, se incrementa conforme avanza su edad, es evidente que estamos generando una desigualdad permanente que no solo se mostrará en su etapa de vida laboral activa sino que se perpetuará en el tiempo al condicionar la cuantía de la pensión por jubilación que podrán percibir en el futuro. Es más, el análisis de los últimos datos disponibles<sup>11</sup> revela que esta diferencia se ha incrementado incluso en el último año en el estrato de 35 a 39 años, de nuevo, penalizando a las mujeres en edad de ejercer su derecho a la maternidad.

GANANCIA MEDIA ANUAL por sexo y edad			
	Mujeres	Hombres	brecha
<b>De 25 a 29 años</b>			
2016	14.793,84	16.906,88	-2.113,04
2015	14.853,58	17.275,91	-2.422,33
<b>De 30 a 34 años</b>			
2016	17.398,35	21.175,45	-3.777,10

<sup>11</sup> Encuesta anual de estructura salarial serie 2008-2016. Fuente: INE.

2015	17.679,6 1	21.479,0 0	-3.799,3 9
<b>De 35 a 39 años</b>			
2016	19.667,8 7	24.568,1 9	-4.900,3 2
2015	19.924,7 5	24.769,6 0	-4.844,8 5
<b>De 40 a 44 años</b>			
2016	21.421,7 2	26.957,7 0	-5.535,9 8
2015	21.246,2 2	27.033,7 4	-5.787,5 2
<b>De 45 a 49 años</b>			
2016	21.614,9 3	28.286,1 6	-6.671,2 3
2015	21.453,1 5	28.391,0 7	-6.937,9 2
<b>De 50 a 54 años</b>			
2016	22.067,0 3	29.435,7 4	-7.368,7 1
2015	22.115,5 0	29.600,1 1	-7.484,6 1
<b>De 55 a 59 años</b>			
2016	22.821,9 9	31.225,1 3	-8.403,1 4
2015	22.822,2 4	31.601,9 9	-8.779,7 5

Fuente: Elaboración propia con datos Encuesta anual estructura salarial del INE.

## 2. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

La brecha salarial de género supone el mayor exponente de desigualdad, siendo el resultado de diferentes factores sobre los que hay que actuar.

- Resulta indispensable mejorar la calidad del empleo que se está creando tras los años de crisis, para reducir la brecha salarial de género en nuestro mercado de trabajo y que

como recogemos en este informe tendría efectos positivos para todos los trabajadores y trabajadoras, pero especialmente sobre las mujeres porque ellas trabajan en condiciones de mayor precariedad.

- Si bien la aplicación de diferentes medidas, de forma conjunta, reducirían la brecha salarial, son los complementos salariales los que representan un 44% de la brecha, por lo que es necesaria mayor transparencia sobre las remuneraciones y sistemas de evaluación de los puestos que garanticen la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.
- Los roles de género hacen que las mujeres sigan siendo protagonistas en las tareas de cuidados, por lo que son necesarias medidas de corresponsabilidad y mayor flexibilidad que permitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Tras los datos expuestos queda patente el hecho de que las prácticas laborales sobre las que se viene asentado la recuperación de la crisis económica en nuestro país, continúan afianzando la desigualdad de género, particularmente en los sectores de actividad más precarizados, donde la temporalidad y la parcialidad, siguen reflejando tasas inadmisibles en lo que a empleo de calidad se refiere.

- Las mujeres sufren tasas más altas de temporalidad y parcialidad en el trabajo, lo cual influye no solo en la brecha salarial que se produce durante su vida laboral activa, sino en la que será consecuencia de esos salarios más bajos cuando lleguen a la edad de jubilación.
- La brecha salarial no es una cuestión inamovible, hay que seguir reivindicando que es algo que debemos cambiar, abordando el problema no solamente desde la negociación colectiva, sino exigiendo cambios en la legislación laboral existente y controlando las malas prácticas e incumplimientos sobre las normas actualmente en vigor.

## CONCLUSIONES

---

- A pesar de la recuperación económica, el paro sigue castigando más a las mujeres, que registran una tasa de paro superior en casi 4 puntos a la de los hombres (EPA 4tr2018):
  - tasa de paro femenino = 16,26%
  - tasa de paro masculino = 12,87%
  
- El 44% de las mujeres trabaja en sectores en los que la ganancia anual media no supera los 20mil€, frente a un 16% de hombres en ese rango retributivo. Sin embargo, solo el 4% de las mujeres trabaja en sectores en los que esa ganancia supera los 30mil€, frente a un 18% de hombres en ese escalón de retribución.
  
- Las mujeres perciben actualmente 5.793€ menos que los hombres en términos de ganancia media anual por trabajador (EES 2018, datos 2016), cifra que supone un 22,3% menos de brecha salarial sobre la retribución que perciben los hombres
  
- En Comercio, sector en el que la ganancia anual media (19.781€) se sitúa ya un 15% por debajo de la media nacional (23.156€), en el que más del 52% del empleo es femenino (1,257 MLLS mujeres sobre un total de 2,323 MLLS de personas asalariadas en el sector), la brecha salarial de género, aunque se ha reducido un 5% en el último año, alcanza los casi 6.100€ (6.422€ en 2015).
  
- En Hostelería, sector en el que la ganancia anual media (14.125€) se sitúa ya un 29% por debajo de la media nacional (23.156€), en el que más del 59% del empleo es femenino (626mil mujeres sobre un total de 1MLL de personas asalariadas en el sector), la brecha salarial de género, ha aumentado un 3,5% en el último ejercicio y ya se sitúa en casi 3.300€ (3.188€ en 2015).
  
- En el sector Financiero, con una ganancia anual media que supera los 42mil € anuales, donde el empleo femenino supone casi el 55% (218mil mujeres sobre un total de 399mil personas asalariadas en el sector), la brecha salarial de género se ha incrementado más del 11% en el último año y se cifra ya en 12.318€ (11.077€ en 2015).

- La temporalidad y parcialidad en el empleo afectan de forma más negativa a las mujeres, incrementando la brecha salarial entre ambos sexos.
  - La tasa de temporalidad del empleo entre las mujeres, supera en 2 puntos a las de los hombres y se sitúa en 2017 en el 28%, habiéndose incrementado además un 14% en los últimos cuatro años (24% en 2013). Este problema se agrava especialmente en la hostelería, donde el 41% de las mujeres está contratada de forma temporal.
  - La tasa de empleo a tiempo parcial entre las mujeres, aunque muestra ligeros descensos en los últimos años, se sitúa aún en cifras superiores al 22%, 17 puntos por encima de la de los hombres. El problema de la parcialidad en el empleo es aún más grave en hostelería (36% de las mujeres trabaja a tiempo parcial) y en el comercio (29% de las mujeres trabaja a tiempo parcial).
- La brecha salarial de género sigue aumentando por el “techo de cristal”, ya que las mujeres siguen desempeñando mayoritariamente su trabajo en ocupaciones de nivel retributivo inferior y su participación en puestos directivos y técnicos sigue siendo escasa.
- La composición del salario también incrementa la desigualdad entre hombres y mujeres. Así, el salario base de las mujeres, en media anual para el conjunto de actividades económicas, supone el 82% del salario base de los hombres. Además, los complementos salariales suponen un 40% del salario base en el caso de las mujeres mientras que representan un 48% del salario base en el caso de los hombres.
- La brecha salarial se incrementa a medida que transcurre la vida laboral de las mujeres, pasando de un diferencial de aprox. 2mil€ en el tramo de 25 a 29 años, hasta un diferencial de más de 8mil entre los 55 y 59 años.

- Incluso se ha producido un crecimiento de la desigualdad retributiva en el último ejercicio en el tramo de 35 a 39 años, etapa coincidente con el ejercicio de la maternidad.
  
- La cifra total de contratos de trabajo durante 2017 creció un 7,6%, pero solo un 9% se formalizó con carácter indefinido.
  
- Del total de contratos firmados, el 26% fue a jornada parcial en el caso de los hombres, pero entre las mujeres esa cifra se elevó hasta el 47%.
  
- El 57% de las personas demandantes de empleo son mujeres, registrándose una tasa máxima del 60,5% en el tramo de edad de 35 a 44 años.
  
- Por segundo año consecutivo, las mujeres son el colectivo mayoritario entre los beneficiarios de prestaciones por desempleo, con un 52% sobre el total.