

NOS MOVEMOS CONTRA LA BRECHA SALARIAL



22 FEBRERO 2020

DÍA PARA LA ERRADIACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



servicios

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO **2020**

INTRODUCCIÓN

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

CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

Como cada año, desde la Secretaría de mujeres de la Federación de Servicios realizamos el siguiente informe que refleja la situación de las mujeres en cuanto a la diferencia salarial y pone de manifiesto que la brecha salarial de género no es un mito, sino una realidad que atraviesa la vida de las mujeres durante la etapa laboral hasta llegar al momento de la jubilación. Es un hecho incuestionable: las diferencias se producen en factores como una mayor ocupación a tiempo parcial, infrarrepresentación en los puestos y niveles más altos, y algunos otros que van a ser objeto del presente análisis.

La brecha salarial 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. Pero 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. Cómo se defina cada puesto, cómo se acceda al mismo y un aspecto que requiere aún de mayor vigilancia: los complementos salariales, que capacitan a la empresa para premiar mediante bonus e incentivos y de acuerdo con los parámetros que consideren oportunos, pero que son una herramienta que puede esconder la existencia de discriminación.

El Real Decreto ley 6/2019 establece en este sentido nuevas obligaciones para las empresas. Se recoge expresamente en el ET que en supuestos de nulidad de cláusulas contractuales por discriminación salarial, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente al trabajo de igual valor y se incorpora la definición de trabajo de igual valor recogida en la normativa europea. Se mejora también la ley para garantizar la ausencia de discriminación en la definición de grupos profesionales. Sin embargo no incorpora herramientas como métodos de evaluación de puestos y el acceso a una información más detallada, aunque resulta un avance la incorporación de la nueva norma que obliga a las empresas a llevar un registro con los valores medios de los salarios y complementos salariales y extrasalariales.

Además recientemente y como fruto del diálogo social, se ha acordado la subida del SMI, que favorece al conjunto de las personas trabajadoras pero de manera especial a quienes trabajan a tiempo parcial (el 74% son mujeres), por lo que tiene un gran impacto de género.

Con todo, las variables que pueden incidir en la diferencia salarial son muchas y complejas de analizar. En este informe se ponen de manifiesto sólo algunas de ellas, sabiendo que además de las que se expone, se producen prácticas como por ejemplo las externalizaciones, que tienen repercusiones sobre el conjunto de condiciones laborales, y entre ellas el salario, injustas, y que afectan de manera directa en algunas de las profesiones más ocupadas por mujeres. La división sexual del trabajo, la minusvaloración del trabajo ocupado en su mayoría por mujeres, los techos de cristal que forman parte de las estructuras de la empresa y un patrón social que continúa exigiendo a ellas dedicar más tiempo al cuidado de hijos e hijas y familiares, aglutinan los factores desencadenantes de la brecha salarial, una forma estructural de “violencia económica”.

En cualquier caso, 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 conduzcan hacia la igualdad económica entre ambos sexos.

1. EMPLEO Y REMUNERACIÓN EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

Las mujeres conforman en España el 51% de la población total¹, es decir, son un colectivo de más de 23,5 MLLS, lo cual supone un crecimiento del 0,5% en el último año, ritmo superior al que ha experimentado el aumento de la cifra de hombres (0,4%).

De esta cifra total de mujeres más de 10,6 MLLS son población activa (46,5% sobre población activa total), variable que alcanzó su cifra máxima en 2012 con más de 10,7 MLLS de mujeres en activo en el mercado laboral español. De esos 10,6 MLLS de mujeres en activo, casi 7,8 MLLS son población femenina asalariada, es decir, un 48% sobre el total de personas asalariadas en nuestro país, habiéndose incrementado esta variable casi un 3,2% respecto a la cifra del año anterior y superando por primera vez los valores previos a la crisis económica, los 7,521 MLLS en 2008; una crisis que dejó las cifras mínimas de empleo femenino asalariado en el año 2013, con 6,8 MLLS de mujeres asalariadas y la mayor tasa de paro (26,67%) entre las mujeres en el mercado de trabajo español.

Los datos de la última Encuesta de Población Activa al 4tr2019 reflejan una tasa de paro actual del 13,78% en media para ambos sexos, aunque el desempleo sigue afectando en mayor medida a las mujeres, con una tasa de paro femenino del 15,55%, frente a un 12,23% entre los hombres. Por tanto, aunque los datos son positivos respecto al mismo periodo del año anterior porque la tasa se ha reducido, esta mejora ha sido de mayor intensidad entre el colectivo masculino, donde el paro se reduce casi un 5% frente a un descenso ligeramente superior al 4% entre las mujeres.

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 aún 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 anual², las mujeres percibieron 20.600€ anuales por su trabajo, frente a los casi 26.400€ que percibieron los hombres. Esto supone un incremento similar en ambos géneros (aprox. 500€) respecto a la ganancia del año anterior, lo cual hace que la brecha salarial, cuantificada respecto a la ganancia de las mujeres se sitúe en el 28%, o respecto a la ganancia de los hombres en el 22%. Estos valores, que han venido incrementándose desde el inicio de la crisis hasta los máximos registrados en 2013 (32% respecto a la ganancia de las mujeres y 24% respecto a la de los hombres), han seguido una trayectoria positiva desde esa fecha hasta ahora, reduciéndose la diferencia año a año hasta alcanzar actualmente (21,92%) cifras aún ligeramente superiores a las del año 2008 (21,87%).

¹ Fuente: EPA 2018. INE 2019

² Fuente: EES datos 2017. INE 2019

Si computamos las diferencias respecto al salario hora³, las últimas estadísticas cuantifican la brecha salarial de género en un 14,2%, aunque un análisis pormenorizado en función del tipo de actividad económica, hace que esta variable sea de más del 23% en actividades como por ejemplo, el comercio.

Por eso estos datos generales calculados sobre el conjunto de la actividad económica en España, requieren un desglose **por sectores de actividad** y un análisis específico para ver qué está ocurriendo, concretamente, en aquellos sectores a los que representa CCOO Servicios; porque persiste la **segregación horizontal** de género y año tras año continúan existiendo áreas de actividad que concentran el trabajo masculino y otras que concentran el trabajo de las mujeres, siendo el sector servicios el único que habitualmente concentra más empleo femenino que masculino. Así, las mujeres son mayoría los subsectores de⁴: comercio, hostelería, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, 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 disponibles⁵ revelan que entre la población asalariada a la que representa CCOO Servicios, aproximadamente el 56% son mujeres en la hostelería, el 52% en comercio, el 53% en actividades financieras y de seguros, el 60% en servicios técnicos⁶ y el 44% en las actividades relacionadas con los servicios de juegos de azar⁷.

Pues bien, a pesar de ser la mitad o más del colectivo de personas asalariadas en estos sectores de actividad, las mujeres perciben menos de la mitad de la ganancia anual bruta en comercio, hostelería, actividades financieras y de seguros, servicios técnicos y actividades relacionadas con los servicios de juegos de azar.

Sector de actividad	Ganancia media anual mujeres	Ganancia media anual hombres	Dif. ganancia media anual	% Brecha sobre retrib de los hombres	Variac % brecha en último año	Variac € brecha en último año	% mujeres en el sector
Media nacional	20.607,85 €	26.391,84 €	5.783,99 €	21,92	-1,92	- 9,03	45,83%
Comercio	17.377,72 €	23.829,70 €	6.451,98 €	27,08	+1,32	+352,48	52,1%
Hostelería	13.161,33 €	16.138,88 €	2.977,55 €	18,45	-11,04	-321,43	55,5%
Act.Financieras	38.521,06 €	50.049,17 €	11.528,11 €	23,03	-7,89	-789,97	53,1%
Serv. Técnicos	17.200,59 €	24.835,13 €	7.634,54 €	30,74	-1,62	+50,43	59,9%

³ Fuente: Salarios, ingresos y cohesión social. INE 2019

⁴ Fuente: EPA 2018. INE 2019.

⁵ Fuente: EPA 4tr2019. INE 2020

⁶ Agrupación datos CNAE's 68,69,70,71,78,82,94.

⁷ Agrupación datos CNAE 92.

Juego	15.526,43 €	19.406,65 €	3.880,22 €	19,99	-6,87	-277,69	44,1%
--------------	-------------	-------------	------------	-------	--------------	---------	-------

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

Además, la ganancia anual bruta (no solo para las mujeres, sino también para los hombres), se sitúa por debajo de la media nacional en las ramas de comercio, hostelería y para el personal de las actividades recogidas en la agrupación de servicios técnicos y en las relacionadas con los servicios de juegos de azar.

Sector de actividad	periodo	% ganancia en el sector sobre ganancia media anual para ambos sexos	Diferencia ganancia en el sector sobre ganancia media anual en el conjunto de la economía	
			Sobre ganancia med ambos géneros	Sobre ganancia med mujeres
Comercio	2017	87%	-3.037,73 €	-3.230,13 €
	2016	85%	-3.374,94 €	-3.404,90 €
	<i>variac 2017-16</i>		-10%	-5%
Hostelería	2017	61%	-9.106,36 €	-7.446,52 €
	2016	61%	-9.031,00 €	-7.522,49 €
	<i>variac 2017-16</i>		1%	-1%
Servicios técnicos	2017	86%	-3.278,50 €	-3.407,26 €
	2016	86%	-3.321,11 €	-3.444,16 €
	<i>variac 2017-16</i>		-1%	-1%
Juego	2017	76%	-5.943,25 €	-5.081,43 €
	2016	75%	-5.631,16 €	-4.921,98 €
	<i>variac 2017-16</i>		6%	3%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

Por tanto, del análisis comparado con los datos de la ganancia media del conjunto de actividades de la economía española y del año anterior, la peor situación en términos absolutos en la actualidad es la de las trabajadoras de la hostelería, donde la ganancia anual media de las mujeres está más de 7mil € por debajo de los 20mil € que suponen la ganancia media para el conjunto de las mujeres trabajadoras asalariadas en el país. Además, la diferencia respecto a la ganancia anual media calculada para el conjunto de la economía española, ha seguido creciendo en el último año en las actividades de hostelería (para ambos géneros) y en las actividades del sector de juego.

Además, aunque en el último año la brecha salarial muestra una evolución positiva en términos generales, porque se ha reducido respecto a la registrada un año antes en la media de la economía española, la situación ha empeorado en el sector de comercio, se ha incrementado. Y en valor absoluto, la peor situación es para las trabajadoras del sector de actividades financieras y de seguros, donde la diferencia respecto a la mayor retribución de los hombres que trabajan en ese sector de actividad, es ya superior a los 11.500 €, más del doble de la diferencia de ganancia entre hombres y mujeres a nivel del conjunto de la economía española.

En términos de **salario anual**⁸, la situación de la brecha salarial de género se muestra en la siguiente tabla, realizando una comparación de aquellas actividades económicas incluidas en el ámbito de representación de CCOO Servicios, respecto a los datos del conjunto de la economía nacional:

SALARIO MEDIO ANUAL por actividad económica							
	2009	2014	2015	2016	2017	variación último año	Variación acumulada 2009-17
TOTAL actividad económica							
Mujeres	19.502,00	19.744,80	20.051,60	20.131,40	20.607,90	2,4%	5,7%
Hombres	25.001,10	25.727,20	25.992,80	25.924,40	26.391,80	1,8%	5,6%
G Comercio							
Mujeres	16.074,2	16.529,0	16.481,3	16.726,5	17.377,7	3,9%	8,1%
Hombres	22.843,1	22.987,9	22.903,7	22.826,0	23.829,7	4,4%	4,3%
I Hostelería							
Mujeres	12.518,3	12.311,8	12.563,1	12.608,9	13.161,3	4,4%	5,1%
Hombres	15.940,3	15.368,5	15.751,3	15.907,9	16.138,9	1,5%	1,2%
K Act.financ.y seguros							
Mujeres	34.772,5	35.829,2	36.455,8	36.939,6	38.521,1	4,3%	10,8%
Hombres	48.054,7	46.260,7	47.533,7	49.257,6	50.049,2	1,6%	4,2%
L Act.inmobiliarias							
Mujeres	17.103,6	17.775,6	17.330,1	17.809,1	18.488,3	3,8%	8,1%
Hombres	24.134,7	24.909,2	25.763,3	25.172,7	25.392,8	0,9%	5,2%
M Act.profes,cientif,téc.							
Mujeres	20.598,9	21.964,5	21.980,6	21.942,9	22.709,0	3,5%	10,2%
Hombres	31.325,3	31.673,3	31.586,3	31.967,2	33.020,5	3,3%	5,4%
N Act.admin y serv aux							
Mujeres	13.056,1	12.922,0	13.085,1	13.309,5	13.604,1	2,2%	4,2%
Hombres	19.132,9	19.623,3	19.823,5	19.749,6	20.174,9	2,2%	5,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

Según esta información, en el último ejercicio el salario de las mujeres ha crecido a un ritmo inferior al del crecimiento del salario de los hombres (3,9% frente a 4,4%), en el sector de comercio, incrementando por lo tanto la brecha salarial de género. Además, en el epígrafe de las actividades administrativas se registra un ritmo de crecimiento de los salarios de las mujeres inferior al del conjunto de la economía (2,2% frente a 2,4%).

Si consideramos la variación acumulada desde el inicio del periodo, a lo largo de años de crisis económica y estos últimos ejercicios de recuperación, son el sector de hostelería y de nuevo las actividades administrativas, las que muestran un comportamiento menos favorable para las mujeres, al haber conseguido mejoras en el salario inferiores a las de la media del conjunto de actividades de la economía española (5,1% y 4,2% respectivamente frente al 5,7%)

⁸ Fuente: Salarios, ingresos y cohesión social. INE 2019

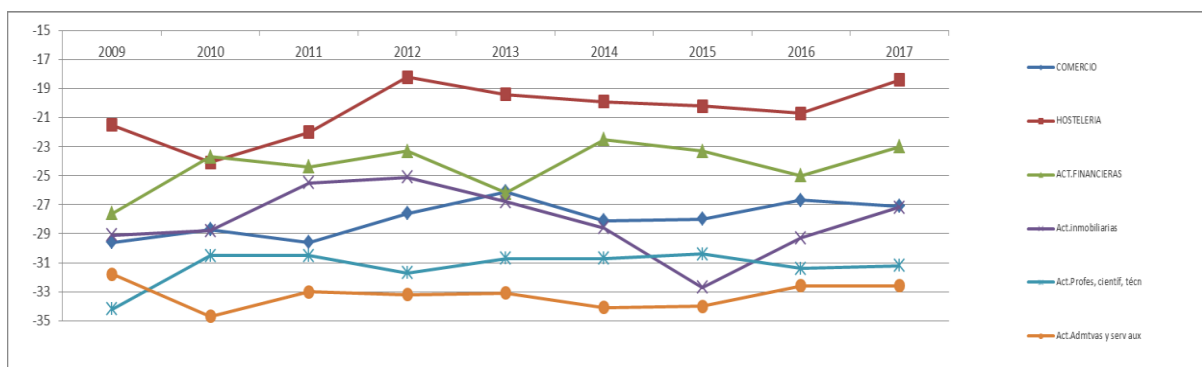
y además en el caso de las actividades administrativas, el crecimiento de los salarios de las mujeres ha sido inferior al de los hombres que trabajan en esas actividades (4,2% frente a 5,4%).

También en términos de salario medio se constata que la remuneración de los sectores de hostelería y comercio y de las actividades administrativas e inmobiliarias, está por debajo de la media de la economía española. Con todo ello, la brecha salarial en estos términos se sitúa para los sectores de CCOO Servicios entre el 18% en hostelería y casi el 33% en el último año, dejando condiciones salariales peores aún que antes de la crisis, para las mujeres que trabajan en las actividades inmobiliarias donde la brecha salarial de género es ahora aún más elevada que entonces. A pesar de esta situación, cabe destacar la corrección positiva registrada en 2017, ejercicio en el que el diferencial se reduce, tras un periodo (2013-2016) en los que aumentó de forma generalizada de la brecha en estos sectores de actividad, lo cual constata de nuevo la creación de empleo precario como medio de recuperación de la crisis económica, particularmente en estos sectores.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
COMERCIO	-29,6	-28,7	-29,6	-27,6	-26,1	-28,1	-28,0	-26,7	-27,1
HOSTELERIA	-21,5	-24,1	-22,0	-18,2	-19,4	-19,9	-20,2	-20,7	-18,4
ACT.FINANCIERAS	-27,6	-23,7	-24,4	-23,3	-26,2	-22,5	-23,3	-25,0	-23,0
Act.inmobiliarias	-29,1	-28,8	-25,5	-25,1	-26,8	-28,6	-32,7	-29,3	-27,2
Act.Profes, científ, técn	-34,2	-30,5	-30,5	-31,7	-30,7	-30,7	-30,4	-31,4	-31,2
Act.Admtvas y serv aux	-31,8	-34,7	-33,0	-33,2	-33,1	-34,1	-34,0	-32,6	-32,6

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

El siguiente gráfico deja ver la trayectoria seguida por la brecha de género durante el periodo analizado.



Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

En cualquier caso, 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 todas las

personas trabajadoras, el empleo temporal y a tiempo parcial, 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 de una hora de trabajo a tiempo completo.

Por otra parte, la recuperación económica de los últimos años se ha venido sustentando en la creación de empleo con tasas de temporalidad más altas y esto conduce inexorablemente al mantenimiento de la brecha salarial de género.

En todo caso, en 2018⁹ se aprecia un cambio de tendencia en el tipo de empleo que se está creando y se observa un ligero aumento de la proporción de contratación indefinida para ambos géneros, pero esta evolución positiva del último año, es de menor intensidad en el caso de las mujeres. Así, del total de personas asalariadas al cierre de 2018, un 27,2% de las mujeres tenían un contrato temporal, (27,3% en 2017); en el caso de los hombres, la contratación temporal lo era una proporción del 27,1% (27,5% en 2017).

Mujeres	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	variación 2018-08	variación 2018-13
Tasa empleo indefinido	68,8	72,8	73,9	73,5	75,1	75,9	75,5	74,8	73,6	72,5	72,3	+5,1%	-4,7%
Tasa empleo temporal	31,2	27,2	26,1	26,5	24,9	24,1	24,5	25,2	26,4	27,5	27,7	-11,2%	+14,8%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Con los últimos datos disponibles según la EPA¹⁰ sobre personal asalariado en el sector privado, se observa que continúa reduciéndose la proporción de trabajo temporal, pero en el caso de las mujeres, la proporción de este tipo de empleo continúa siendo ligeramente superior a la de los hombres:

Cifra de personal asalariado en el sector privado al 4tr2019 (datos en miles de personas)	Hombres	Mujeres
Contrato indefinido	5.465,5	4.634,7
Contrato temporal	1.884,8	1.607,8
<i>% trabajo temporal</i>	25,64%	25,76%

Fuente: Elaboración propia a partir datos 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 35% en media para ambos géneros, y hasta el 37% en el caso de las mujeres del sector.

⁹ Fuente: EPA series anuales 2008-2018. INE.

¹⁰ Fuente: EPA 4tr2019. INE 2020

4tr2019	Tasa temporalidad empleo femenino	Tasa temporalidad empleo masculino
Media nacional	25,76%	25,64%
HOSTELERÍA	36,7%	32,2%
COMERCIO	23,7%	21,4%
ACT.FINANCIERAS	11,4%	7,3%
Serv. TÉCNICOS	21,4%	17,5%
Act. JUEGO	31,0%	20,7%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Respecto al problema del empleo a tiempo parcial, la situación no es mejor y los datos reflejan que la evolución ha sido negativa hasta el año 2014, donde se alcanzan los niveles máximos de empleo femenino a tiempo parcial. A partir de 2015 se registran pequeños avances con reducciones insuficientes que dejan los niveles en tasas aún superiores a las registradas al inicio de la crisis económica, tal y como muestra la siguiente tabla:

% trabajadoras a tiempo parcial sobre el empleo total												
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	VARIAC.	VARIAC.
Mujeres	9,8	10,0	10,3	10,9	11,5	11,7	11,4	11,0	11,0	10,9	+11,2%	-6,8%
% trabajadoras a tiempo parcial sobre el empleo total femenino												
Mujeres	22,4	22,7	22,9	23,9	25,3	25,6	25,2	24,1	24,2	24,0	+7,1%	-6,3%

Fuente: Elaboración propia a partir INE.

Y es que el trabajo a tiempo parcial es el que marca la verdadera diferencia de género, pues tiene una incidencia mucho mayor en el caso de la población trabajadora femenina frente a la masculina.

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

4tr2019	Tasa parcialidad empleo femenino	Tasa parcialidad empleo masculino	Dif. Tasa de parcialidad M/H del sector	Dif. Tasa de parcialidad M del sector / M media nacional
Media nacional	29,6%	8,1%	3,6 veces	
HOSTELERÍA	37,8%	20,5%	1,8 veces	1,3 veces
COMERCIO	27,8%	9,0%	3,1 veces	0,9 veces
ACT.FINANCIERAS	6,1%	2,5%	2,4 veces	0,2 veces
Serv. TÉCNICOS	22,7%	10,2%	2,2 veces	0,8 veces
Act. JUEGO	10,2%	5,1%	2 veces	0,3 veces

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

En todo caso, tal y como se desprende de las últimas estadísticas que cuantifican el empleo involuntario a tiempo parcial¹¹, a pesar de la mejora paulatina de este índice desde 2014, a fecha de 2018 todavía el 52% de las trabajadoras y el 60% de los trabajadores contratados a tiempo parcial desearían trabajar a tiempo completo. Por tanto, este último dato consolida una senda de reducción de **empleo involuntario a tiempo parcial** que acumula una caída del 14,6% en el caso de los hombres, pero no tan intensa en el caso de las mujeres (12,5%), sobre los datos de 2014, como peor año para este indicador. Este porcentaje casi duplica las tasas registradas en los años anteriores a la crisis (33% en 2006) y muestra aún valores más altos si efectuamos el análisis de forma desagregada por Comunidades Autónomas (66,1% en Canarias; 65,7% en Extremadura; 66,1% en Andalucía).

Empleo involuntario a tiempo parcial en España													
(% sobre el empleo total a tiempo parcial)													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	33,2	32,7	35,4	43,5	49,6	55,2	60,4	62,3	62,9	62,4	61,0	58,0	54,0
Hombres	32,0	33,4	37,7	45,3	53,3	63,6	66,7	67,9	68,8	70,1	67,3	63,9	59,8
Mujeres	33,6	32,5	34,8	43,0	48,5	52,4	58,2	60,2	60,8	59,4	58,6	55,8	52,0

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Pero el dato aún es peor en el contexto europeo¹², donde esta tasa de empleo involuntario a tiempo parcial se sitúa en el 23,4% para el conjunto de países de conforman la Unión Europea, mientras que en España se establece en el 55,3%.

Empleo involuntario a tiempo parcial en España en el contexto europeo													
(% sobre el empleo total a tiempo parcial)													
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
España	33,4	32,8	35,5	43,7	49,6	55,3	60,6	62,6	63,3	62,6	61,3	60,3	55,3
UE-15	20,8	20,9	24,4	24,3	25,5	24,6	25,8	27,3	27,5	27,1	25,8	24,8	23,4
UE-28	21,8	21,4	24,5	24,5	25,8	25,0	26,3	27,7	28,0	27,5	26,1	24,8	23,4

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Si además computamos el volumen de personal asalariado que percibe **salarios bajos**¹³ la diferencia de género vuelve a incrementar la brecha salarial, ya que con una tasa media para ambos sexos del 16,2%, se registra un 21,8% de mujeres que perciben salarios bajos frente a un 11,1% en el caso de los hombres. A pesar de este mal dato, se ha producido cierta mejoría al ser 2017, tal y como muestra la siguiente tabla, el primer ejercicio en el que se rompe la tendencia al

¹¹ Indicadores de calidad de vida. INE 2019

¹² Fuente: LFS. Eurostat 2019

¹³ Fuente EES 2017. INE 2019

alza de este indicador registrada en los últimos años, consecuencia de un modelo de recuperación económica sustentada por la creación de empleo precario.

Asalariados con salarios bajos (% sobre el total de asalariados)										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	17,6	18,0	16,2	18,9	17,2	17,9	16,5	16,7	16,8	16,2
Hombres	11,3	11,8	10,5	12,8	11,7	12,3	11,7	11,2	11,5	11,1
Mujeres	25,7	25,5	22,7	25,8	23,3	23,8	21,7	22,6	22,6	21,8

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

% PERSONAS TRABAJADORAS en función de su ganancia con respecto al SMI						
Jornada a tiempo completo	2008		2016		2017	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
De 0 a 1 SMI	2,32	0,72	2,59	0,70	1,95	0,79
De 1 a 2 SMI (aprox.20mil)	39,55	29,59	35,75	27,75	41,12	33,33
De 2 a 3 SMI (aprox.30mil)	30,11	33,48	30,41	33,13	29,44	31,84
De 3 a 4 SMI	14,01	16,23	16,19	16,99	14,83	16,12
De 4 a 5 SMI	7,51	9,28	7,97	10,09	6,61	8,80
De 5 a 6 SMI	3,17	4,43	3,21	4,59	2,78	3,85
De 6 a 7 SMI	1,40	2,54	1,83	2,80	1,67	2,38
De 7 a 8 SMI	0,98	1,61	0,99	1,77	0,89	1,42
Más de 8 SMI	0,96	2,12	1,06	2,17	0,72	1,47

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE .

Así, más del 43% de las mujeres trabajadoras a tiempo completo en España, tiene una ganancia anual media que no supera los 20mil €/año¹⁴, frente a un 33% de los hombres en esta situación. Y además, aunque el número de personas en este rango de remuneración se ha incrementado en ese último ejercicio, el empeoramiento ha sido más acusado en el caso de las mujeres (38% de mujeres y 28% de hombres en 2016). Por tanto, el incremento del SMI afecta positivamente a un número muy importante de mujeres trabajadoras, casi la mitad, que se encuentran en el rango más bajo de la escala salarial y que pueden ver con este cambio normativo una mejora en sus condiciones de vida.

Por otra parte, un aspecto más a destacar en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es la **segregación vertical**, es decir, 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

¹⁴SMI 2017 = 707,70€/mes; 9.908€/año. RD742/2016 de 30diciembre.

retributivos, además de que tal y como muestran los siguientes datos, son las ocupaciones en puestos directivos y técnicos las que superan en mucho la ganancia media anual del conjunto de la economía. Por tanto, el salario que las mujeres dejan de recibir como consecuencia de su falta de presencia en los puestos directivos y de mayor responsabilidad, resulta un factor que agrava aún más la diferencia salarial de género en el mercado de trabajo en España. Así, mientras que para el conjunto de ocupaciones la brecha salarial se estima en un 22%, en el caso de los puestos directivos es superior (23%) y lo mismo ocurre en los puestos de nivel inferior (28%), haciendo que la brecha se polarice. En estas ocupaciones además, esta situación apenas se ha corregido desde las cifras anteriores a la crisis (29% de brecha en 2008; 28% en 2017).

Sin embargo, las ocupaciones técnicas muestran un comportamiento mejor, con valores de brecha salarial de género inferiores a la media del conjunto de ocupaciones y además esa diferencia se ha reducido en los últimos años, tal y como muestran los siguientes datos:

	2008	2014	2015	2016	2017	BRECHA 2008	BRECHA 2017	evoluc gananc med último año	evoluc acum 2008-2017
Todas las ocupaciones									
Mujeres	18.910,62	19.744,82	20.051,58	20.131,41	20.607,85	-21,87%	-21,92%	2,37%	8,98%
Hombres	24.203,33	25.727,24	25.992,76	25.924,43	26.391,84			1,80%	9,04%
A Directores y gerentes									
Mujeres	46.842,64	45.540,99	44.921,93	43.718,01	42.901,26	-24,44%	-22,67%	-1,87%	-8,41%
Hombres	61.997,66	56.422,49	55.327,33	54.142,69	55.477,96			2,47%	-10,52%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales									
Mujeres	29.454,95	33.028,30	32.526,81	33.419,81	32.746,95	-21,44%	-16,52%	-2,01%	11,18%
Hombres	37.495,09	40.643,77	39.476,36	40.077,02	39.229,34			-2,12%	4,63%
D Técnicos; profesionales de apoyo									
Mujeres	24.038,34	24.641,22	25.475,37	25.160,98	25.757,88	-21,29%	-19,23%	2,37%	7,15%
Hombres	30.538,81	31.150,02	31.548,13	31.206,15	31.891,63			2,20%	4,43%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)									
Mujeres	11.797,56	10.859,77	11.319,84	11.517,33	11.657,11	-29,38%	-28,34%	1,21%	-1,19%
Hombres	16.704,87	15.760,05	16.539,73	16.028,07	16.268,21			1,50%	-2,61%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Así, por ejemplo, a pesar de que la ganancia media anual en la ocupación *A. Directores y gerentes*, se ha reducido más de un 8% para las mujeres desde los años de crisis, su valor aún supera el doble de la ganancia media anual en el conjunto de las ocupaciones. Además, en estos puestos la ganancia se ha reducido aún más para los hombres (-10,5%), con lo cual la brecha salarial de género se ha estrechado en los últimos tiempos (del 24% al 23%). Aún así, se sitúa todavía por encima de la media (22,67% en dirección y gerencia, frente a 21,92% en la media) y además la ganancia de las directivas y gerentes se ha reducido en el último año casi un 2%. En el caso de las ocupaciones de menor cualificación, la situación es aún peor, con una brecha salarial de género superior a la media aún en mayor medida (28,34%)

Por el contrario, en las ocupaciones técnicas se observa un porcentaje de brecha salarial de género inferior al de la media del conjunto de ocupaciones: 19% en puestos técnicos ocupados por profesionales de apoyo y aún menor, 16,5% en otros puestos técnicos ocupados por profesionales científicos e intelectuales. En consecuencia, resulta imprescindible motivar y apoyar a las mujeres en su etapa de formación académica de cara a favorecer su incorporación al mercado laboral en estas ocupaciones de alta cualificación y nivel técnico.

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 entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

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.

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

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

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 último Informe del Mercado de Trabajo en España¹⁵ realizado por el SEPE, se ha incrementado un 3,68% el volumen de contratos realizados en 2018, lo cual constata la ralentización de la creación de empleo y reducción de las tasas de paro que desde la segunda mitad de 2014 se viene produciendo en España. Pero este incremento en la cifra de contrataciones, contrastada con los datos de Seguridad Social y de la EPA, no se traduce en mejor empleo para las mujeres. Y es que aunque los contratos indefinidos han tenido un mayor índice de crecimiento que los contratos temporales, los contratos a tiempo parciales han crecido más que los realizados a jornada completa. En cuanto a las cifras de paro, la tasa de desempleo sigue disminuyendo, pero a mejor ritmo para los hombres, de forma que el perfil más común en entre las personas inscritas en los servicios públicos de empleo como demandantes de un puesto de trabajo, sigue siendo el de una *mujer mayor de 45 años, que no supera el nivel formativo de Educación Secundaria Obligatoria y que ha trabajado en el sector*

¹⁵ Fuente: Informe del mercado de trabajo estatal 2019 .SEPE 2019.

servicios. Agravando la situación continúa el hecho de que el paro de larga duración sigue afectando más a las mujeres que a los hombres y a los mayores de 45 años.

En 2018 se realizaron 9,934 MLLS de contratos a mujeres trabajadoras, frente a una cifra de 12,358 MLLS a hombres, es decir, un 44,56% de contratación femenina, dato positivo respecto al año anterior (43,87% de contratos a mujeres).

Del total de contratos realizados solo un 10% fueron por tiempo indefinido, tasa que se incrementa sobre el volumen de este tipo de contratos en el ejercicio anterior (8,97%), lo cual demuestra que la excesiva contratación temporal es un problema generalizado en el mercado de trabajo en España, y que afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque el último ejercicio ha incrementado algo la proporción de contratación estable.

Ahora bien, mientras que entre los hombres la contratación a tiempo parcial es minoritaria, los datos de contratos revelan de nuevo una mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres trabajadoras: un 34% de los contratos indefinidos son a tiempo parcial entre las mujeres, mientras que en los hombres esta cantidad se reduce al 20% y un 47% de los contratos temporales a mujeres son a tiempo parcial, frente a un 26% de los contratos temporales realizados a los hombres, tal y como se recoge en la siguiente tabla de datos:

	HOMBRES	MUJERES	% S/ TOTAL h	% S/TOTAL M
Indefinido	1.258.930	1.025.994	10%	10%
Tiempo completo	857.089	481.274	68%	38%
Tiempo parcial	257.049	430.755	20%	34%
Fijo discontinuo	144.792	113.965	12%	9%
Temporal	11.098.632	8.908.125	90%	90%
Tiempo completo	8.240.055	4.735.161	74%	53%
Tiempo parcial	2.858.577	4.172.964	26%	47%
TOTAL	12.357.562	9.934.119		

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

Realizando un estudio particular por **actividad económica**, aproximadamente el 43% de los contratos totales se formalizaron en aquellas a las que representa CCOO Servicios y en todos ellos el volumen de contratación femenina supera el 50% (desde la cifra máxima del 62% en el sector financiero a la del 53% de la hostelería) frente a un 45% en el conjunto de actividades de la economía española. Crecen por debajo de la media española las contrataciones en comercio y hostelería, a pesar de que vuelven a representar casi 1 de cada 3 contratos hechos en España en 2018.

	total contratos	% sobre total	% VARIAC anual	Ind rotac	Contratos hombres	Contratos mujeres	% contratación femenina
TOTAL 2017	21.501.303		7,62	2,88	12.067.909	9.433.394	43,87%
TOTAL 2018	22.291.681		3,68	2,30	12.357.562	9.934.119	44,56%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

CONTRATACIÓN en act del ámbito de representación de CCOO Servicios							
	total contratos	% sobre total	% VARIAC anual	índ rotac	Contratos hombres	Contratos mujeres	% contratación femenina
COMERCIO 2017	2.250.432	10,47%	+ 8,14	1,69	1.018.844	1.231.588	54,73%
COMERCIO 2018	2.291.452	10,28%	+ 1,82	1,69	1.036.068	1.255.384	54,79%
HOSTELERIA 2017	4.216.226	19,61%	+ 8,42	2,90	2.026.092	2.190.134	51,95%
HOSTELERIA 2018	4.352.206	19,52%	+ 3,23	2,90	2.046.261	2.305.945	52,98%
Acto. FINANC. 2017	101.615	0,47%	+ 4,42	1,86	38.651	62.964	61,96%
Act. FINANC. 2018	105.882	0,47%	+ 4,20	1,77	40.322	65.560	61,92%
Act. Inmobiliar. 2017	57.582	0,27%	+ 10,77	1,29	26.214	31.368	54,48%
Act. Inmobiliar. 2018	61.266	0,27%	+ 6,40	1,28	27.600	33.666	54,95%
Act. Prof.cientif,téc 2017	646.422	3,01%	+ 7,00	1,72	291.832	354.590	54,85%
Act. Prof.cientif,téc 2018	678.913	3,05%	+ 5,03	1,70	307.890	371.023	54,65%
Act. Admtv y aux 2017	2.055.012	9,56%	+ 7,40	2,40	961.342	1.093.670	53,22%
Act. Admtv y aux 2018	2.134.920	9,58%	+ 3,89	2,39	987.523	1.147.667	53,76%
TOTAL 2017 CCOO Serv	9.327.289	43,38%					
TOTAL 2018 CCOO Serv	9.624.639	43,18%					

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

El índice de rotación media se ha reducido en el último año 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; también las actividades administrativas y auxiliares presentan una rotación superior a la media, con un índice de 2,39 contratos por persona en el último ejercicio; mientras que la tasa inferior en las actividades representadas por CCOO Servicios se registra en las inmobiliarias donde el índice de rotación es 1,28.

Pero un análisis desagregado de los contratos realizados por **grupos de edad**, aporta un aspecto más a tener en cuenta en el análisis de la brecha salarial de género:

EDAD	HOMBRES	MUJERES	% S/ TOTAL HOMBRES	% S/TOTAL MUJERES
16 A 24	2.344.971	2.018.168	19%	20%
25 A 34	3.540.408	2.983.429	29%	30%
35 A 44	3.318.262	2.495.328	27%	25%
MAYORES 45	3.153.921	2.437.194	25%	25%
TOTAL	12.357.562	9.934.119		

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

El número de contratos a mujeres es proporcionalmente superior en los tramos inferiores de edad, es decir, el mercado laboral ocupa a más mujeres menores de 35 años que a hombres en ese rango de edad, pero una vez que las mujeres alcanzan la edad de 35 años, son más los hombres contratados. Sin duda la maternidad influye en la carrera laboral de las mujeres, así

como el rol de cuidadoras que las sociedades tradicionales les otorgan mayoritariamente a ellas y no de forma igualitaria junto con los hombres. Y este fenómeno se produce, a pesar de que a esa edad las mujeres muestran un **nivel de cualificación** superior al de los hombres que han sido contratados, tal y como recogen los siguientes datos:

NIVEL DE ESTUDIOS	HOMBRES	MUJERES	% S/ TOTAL H	% S/TOTAL M
Primaria	5.089.226	2.831.173	41,2%	28,5%
ESO	3.661.327	2.612.064	29,6%	26,3%
Bach, FP medio y sup	2.786.839	3.037.264	22,6%	30,6%
Universitario	803.711	1.374.818	6,5%	13,8%
Indtdo	16.459	78.800	0,1%	0,8%
TOTAL	12.357.562	9.934.119		

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

Es decir: del total de contratos realizados en España en 2018, el 45% han sido a mujeres con nivel de estudios medios o superiores, frente a solo un 29% de hombres con ese nivel de cualificación. Este hecho se produce porque las mujeres permanecen más tiempo en el sistema educativo y acceden al mercado laboral como demandantes de empleo con niveles de cualificación más altos.

Desde el punto de vista de las cifras de **personas desempleadas** el sesgo de género también muestra un efecto negativo hacia las mujeres. Así, aunque en cifras generales las mujeres ya son mayoría en el colectivo de desempleados (58%), en el caso del paro de larga duración aún representan un % mayor sobre el total (64%). El desempleo afecta proporcionalmente más a las mujeres de entre 25 y 44 años, lo cual pone de manifiesto de nuevo la discriminación laboral que supone para ellas ejercer su derecho a la maternidad. Además, aunque el paro afecta evidentemente en mayor medida a las personas con bajo nivel de cualificación, las mujeres con estudios medios o superiores también están afectadas en mayor grado por el desempleo (35% de mujeres frente a 27% de hombres).

PERSONAS DESEMPLEADAS	HOMBRES	MUJERES	% H	% M
TOTAL	1.337.244	1.865.053	42%	58%
P larga duración	465.232	834.009	36%	64%
EDAD				
16 A 24	125.902	121.310	9%	7%
25 A 34	243.711	349.223	18%	19%
35 A 44	283.944	456.634	21%	24%
MAYORES 45	683.687	937.886	51%	50%
NIVEL DE ESTUDIOS				
Primaria	595.443	701.468	45%	38%
ESO	377.289	509.215	28%	27%
Bach, FP medio y sup	266.321	445.804	20%	24%
Universitario	98.112	208.433	7%	11%
Indtdo	79	133	0%	0%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

En concreto, respecto a los sectores y actividades del ámbito de representación de CCOO Servicios, el colectivo de mujeres demandantes de empleo también es mayoritario y a pesar de que la cifra total de personal desempleado se redujo en el último año, el descenso fue inferior a la media nacional (salvo en el epígrafe de actividades profesionales, científicas y técnicas, donde el paro reduce por encima de la media). En este último año es el sector financiero donde se registra la peor evolución de todas, con la menor tasa de reducción en el número de desempleados (-1,76%, frente al -6,17% en el conjunto de la economía).

	total demandantes de empleo	% sobre total	% variac anual	Demandantes de empleo hombres	Demandantes de empleo mujeres	% deman. empleo mujeres
Total personas desempl 2017	3.412.781		-7,84	1.459.646	1.953.135	57,23%
Total personas desempl 2018	3.202.297		-6,17	1.337.244	1.865.053	58,24%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

DESEMPLEO en act del ámbito de representación de CCOO Servicios						
	total demandantes de empleo	% sobre total	% variac 2017-16	Demandantes de empleo hombres	Demandantes de empleo mujeres	% demand empleo mujeres
COMERCIO 2017	465.950	13,65%	-6,80	16.155	304.795	65,41%
COMERCIO 2018	439.721	13,73%	-5,63	148.985	290.736	66,12%
HOSTELERIA 2017	430.153	12,60%	-2,88	151.102	279.051	64,87%
HOSTELERIA 2018	412.908	12,89%	-4,01	141.919	270.989	65,63%
Act. FINANC. 2017	21.852	0,64%	-6,72	8.591	13.261	60,69%
Act. FINANC. 2018	21.467	0,67%	-1,76	8.711	12.756	59,42%
Act. Inmobiliar. 2017	18.153	0,53%	-6,10	6.380	11.773	64,85%
Act. Inmobiliar. 2018	17.485	0,55%	-3,68	6.008	11.477	65,64%
Act. Prof. científ. téc 2017	158.107	4,63%	-11,14	56.312	101.795	64,38%
Act. Prof. científ. téc 2018	142.592	4,45%	-9,81	49.885	92.707	65,02%
Act. Admtv y aux 2017	423.630	12,41%	-5,81	165.539	258.091	60,92%
Act. Admtv y aux 2018	407.813	12,74%	-3,73	157.234	250.579	61,44%
TOTAL 2017 CCOO Serv	1.517.845	44,48%				
TOTAL 2018 CCOO Serv	1.441.986	45,03%				

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

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.

	2008	2016	2017	brecha 2008	brecha 2017
De 20 a 24 años					
Mujeres	11.663,96	9.746,34	10.171,93	-21%	-23%
Hombres	14.711,90	12.641,01	13.199,81		
De 25 a 29 años					
Mujeres	16.005,30	14.793,84	15.129,41	-15%	-14%
Hombres	18.739,58	16.906,88	17.615,64		
De 30 a 34 años					
Mujeres	18.371,69	17.398,35	17.882,67	-18%	-17%
Hombres	22.488,18	21.175,45	21.669,71		
De 35 a 39 años					
Mujeres	19.526,68	19.667,87	19.946,55	-21%	-20%
Hombres	24.758,37	24.568,19	25.051,45		
De 40 a 44 años					
Mujeres	20.268,85	21.421,72	21.792,70	-23%	-20%
Hombres	26.242,01	26.957,70	27.259,18		
De 45 a 49 años					
Mujeres	20.842,75	21.614,93	22.156,46	-23%	-23%
Hombres	27.015,59	28.286,16	28.912,87		
De 50 a 54 años					
Mujeres	22.010,70	22.067,03	22.367,70	-23%	-25%
Hombres	28.531,80	29.435,74	29.711,02		
De 55 a 59 años					
Mujeres	22.666,51	22.821,99	23.360,75	-23%	-26%
Hombres	29.393,28	31.225,13	31.399,15		
De 60 a 64 años					
Mujeres	19.003,09	21.246,54	22.241,99	-20%	-20%
Hombres	23.647,89	27.685,28	27.913,67		

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

Es más, el análisis de los últimos datos disponibles¹⁶ revela que esta diferencia se ha incrementado no solo en el rango de 50 a 59 años, sino también al inicio de la carrera profesional (20 a 24 años), respecto a los datos previos a la crisis económica.

¹⁶ Fuente: EES cuatrienal 2008-2016. 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, reduciría 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 más de 3 puntos a la de los hombres (EPA 4tr2019):
 - tasa de paro femenino = 15,55%
 - tasa de paro masculino = 12,23%

- El 43% de las mujeres trabajadoras obtiene una **ganancia anual inferior a 2 veces el SMI** (no supera los 20mil€), frente a un 34% de hombres en ese rango retributivo. Este diferencial de 9 puntos se ha reducido en el último año y se sitúa por debajo de su valor máximo de 13 puntos en el 2012. Sin embargo, se constata en el último año un empeoramiento en las condiciones de trabajo porque el porcentaje de personas en este rango retributivo se ha incrementado:
 - un 38% de mujeres y un 28% de hombres ganaban en 2016 menos de 20mil€.
 - un 41% de mujeres y un 28% de hombres ganaban en 2012 menos de 20mil€.

- La **brecha salarial de género**, cuantificada en el último año en **5.784€** en términos de ganancia media anual, **supone un 21,9%** de menor ganancia para las mujeres sobre la ganancia media de los hombres. Este diferencial apenas se ha reducido en el último ejercicio (5.793€; 22,3% en 2016). Efectuando un análisis particular para el ámbito de representación de CCOO Servicios en el mercado laboral, la situación actual es la siguiente:
 - Las mujeres trabajadoras en **Comercio**, que son el 51,9% del total del empleo del sector, perciben 17.378€ de ganancia anual media (-13% sobre la media nacional), es decir, **6.452€ menos** que los hombres, situándose la brecha salarial de género en el **27,08%**, un +1,32% sobre la del ejercicio anterior (26,7%; 6.100€).

 - Las mujeres trabajadoras en **Hostelería**, que son el 55,8% del total del empleo del sector, perciben 13.161€ de ganancia anual media (-29% sobre la media nacional), es decir, **2.978€ menos** que los hombres, situándose la brecha salarial de género en el **18,45%**, un -11,04% sobre la del ejercicio anterior (20,74%; 3.299€).

 - Las mujeres trabajadoras del **sector Financiero**, que son el 53,1% del empleo total del sector, perciben 38.521€ de ganancia anual media, es decir, **11.528€**

menos que los hombres, situándose la brecha salarial de género en el **23,03%**, un -7,89% sobre la del ejercicio anterior (25,01%; 12.318).

- Las mujeres trabajadoras en las principales actividades que representan **Servicios Técnicos** (act. inmobiliarias, jurídicas y de contabilidad, consultoría, ingenierías, ETT's...), suponen aproximadamente el 60% del empleo en este conjunto de actividades, perciben 17.201€ de ganancia anual media (-17% sobre la media nacional), es decir, **7.635€ menos** que los hombres, situándose la brecha salarial de género en el **30,74%**, un -1,62% sobre la del ejercicio anterior (31,25%; 7.584€).
- Las mujeres trabajadoras en actividades relacionadas con los Servicios de **Juegos de azar** suponen el 50,2% del empleo en estas actividades y perciben 15.526€ de ganancia anual media (-22% sobre la media nacional), es decir, **3.880€ menos** que los hombres, situándose la brecha salarial de género en el **20%**, un -6,87% sobre la del ejercicio anterior (-21,47%; 4.158€)

➤ La **temporalidad y parcialidad** en el empleo afectan de forma más negativa a las mujeres, incrementando la brecha salarial entre ambos géneros:

- tasa de **temporalidad femenina**: 25,76% al 4tr2019; **27,7% en 2018**; 24,1% en 2013
tasa de temporalidad masculina: 25,64% al 4tr2019; 26,0% en 2018; 22,2% en 2013

Parece que en 2019 se inicia un cambio de tendencia tras los aumentos sucesivos de las tasas de empleo temporal para ambos géneros desde 2013, constatando un modelo de recuperación en el mercado laboral de precarización en el empleo.

- tasa de **parcialidad femenina**: **24% en 2018**; 24,2% en 2017; 25,6% en 2014
tasa de parcialidad masculina: 6,8% en 2018; 7,3% en 2017; 7,8% en 2014
(datos al 4tr2019: 29,6% parcialidad mujeres; 8,1% parcialidad hombres)

Desde 2014 se observa una disminución de la tasa de parcialidad mucho más intensa entre los hombres (-12,8%) que entre las mujeres (-6,3%), lo cual continúa agrandando la brecha entre ambos géneros, porque el trabajo a tiempo parcial está mucho más presente entre las mujeres que entre los hombres.

- Efectuando un análisis particular para el ámbito de representación de CCOO Servicios en el mercado laboral, la situación actual es la siguiente:

- La tasa de **temporalidad** se encuentra **por encima de la media** del conjunto de la economía **en el sector de Hostelería**, donde el **36,7%** de las mujeres está contratada de forma temporal, frente al 32,2% de los hombres.
- El problema de la **parcialidad** en el empleo es también **más grave en Hostelería**, donde trabajan a tiempo parcial el **37,8% de las mujeres** frente al 20,5% de los hombres.
- 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 que tiene el valor mínimo al inicio de la carrera laboral (14% entre los 25 y 29 años; 2.486,23€), a un máximo en la etapa final previa a la jubilación (**26% entre los 55 y 59 años; 8.038,40€**).
- La cifra total de **contratos de trabajo durante 2019 creció un 3,68%**, ritmo inferior al del crecimiento de la contratación en el año anterior (+7,6%), pero se ha reducido el índice de rotación (del 2,88 al 2,30) y ha aumentado la proporción de contratación indefinida (10% en 2019 frente a 9% en 2018) y **a mujeres** (del 44% en 2018 al **45%** en 2019).
- Pero mientras que **en el rango de edad de inferior a 34 años la contratación es mayoritariamente femenina** (50% a mujeres y 48% a hombres), **a partir de esa edad coincidente con el ejercicio de la maternidad, la contratación es mayoritariamente masculina** (52% a hombres y 48% a mujeres).
- Sin embargo, del total de contratos **indefinidos** se hicieron un 20% **a tiempo parcial** a los hombres frente a un **34% en el caso de las mujeres**; y en los contratos **temporales** se firmaron **a tiempo parcial** un 26% entre los hombres y un **47% en el caso de las mujeres**.

- De nuevo, y a pesar de que la tasa de paro se haya reducido en el último año, el **desempleo es mayoritariamente femenino**, alcanzando la cifra del **58%** del total de demandantes de empleo (57% en 2018) y el **perfil más común** entre las personas inscritas en los servicios públicos de empleo como **demandantes de un puesto de trabajo, sigue siendo** el de una **mujer mayor de 45 años, que no supera el nivel formativo de Educación Secundaria Obligatoria y que ha trabajado en el sector servicios.**