



**POR LA IGUALDAD
REAL, CONTRA LA
BRECHA SALARIAL
INFORME CANARIAS 2022**



CONTENIDO

Brecha salarial de género	1
Introducción	2
Brecha salarial de género en Canarias. Parcialidad y temporalidad por sexos.....	4
Gráfico 1. Evolución brecha salarial Canarias – España	4
Gráfico 2. Brecha salarial de género en Canarias en 2019 según ocupación	5
Gráfico 3. Brecha salarial de género en Canarias en 2019 según tipo de contrato	6
Gráfico 4. Brecha salarial de género en Canarias en 2019 según nacionalidad.....	6
Gráfico 5. Brecha salarial de género en Canarias en 2019 según edad	7
Gráfico 6. Brecha salarial de género en Canarias en 2019 según tamaño de la empresa por número de trabajadores/as.....	7
Gráfico 7. Brecha salarial de género en Canarias en 2019 según regulación de las relaciones laborales	8
Gráfico 8. Brecha salarial de género en Canarias en 2019 según destino de la producción.....	8
Brecha salarial de género en España.....	9
Gráfico 9. Brecha salarial de género por CCAA 2018-2019	9
Brecha salarial de género en Europa.....	9
Gráfico 10 . Brecha salarial de género por países europeos en 2019.....	10
Brecha salarial de género en las pensiones.....	10
El complemento de maternidad.....	10
Gráfico 11 . Brecha salarial de género por CCAA en las pensiones contributivas en 2021	11
Medidas para acabar con la brecha salarial.....	12

INTRODUCCIÓN

La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

En Canarias existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado como consecuencia, principalmente, de los roles de género impuestos que se plasman tanto en la educación y la socialización así como por las desigualdades que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional.

Las desigualdades en el Archipiélago canario son manifiestas de tal suerte que las mayores tasas de desempleo, temporalidad o parcialidad continúan siendo soportadas por mujeres añadiendo a ello que la precariedad instalada en los sectores feminizados, los problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, continúan estando presentes en la mayoría de las trayectorias laborales femeninas en la Comunidad Autónoma de Canarias y cuya solución a futuro no parece estar próxima.

La falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la ausencia de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado van a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, suponiendo ello condicionantes subyacentes a la brecha salarial y por ende, con impacto directo en las retribuciones y prestaciones presentes y futuras de estas.

Por lo tanto, para una incorporación igualitaria al mundo del trabajo de mujeres y hombres, se hace necesario incidir en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que liberen a las mujeres de ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo. Pero, aún siendo condición necesaria la afirmación anterior, es imprescindible operar en el mercado de trabajo en una serie de factores estructurales que perpetúan las desigualdades laborales, las cuales generan enormes brechas en los sistemas de protección social y en las pensiones de las mujeres.

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

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

que la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaron las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de grupos profesionales ,etc. Hace quince años que la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007) reiteraba los mismos objetivos y articulaba una serie de medidas para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre las que destacaban los planes de igualdad en las empresas.

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

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

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

Desde CCOO Canarias consideramos imprescindible que se actúe frente a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, con políticas, recursos y estrategias en los distintos aspectos que determinan esta discriminación, para que esta brecha salarial de género, se visibilice, se denuncie, se sancione y se corrija, hasta su total y definitiva erradicación.

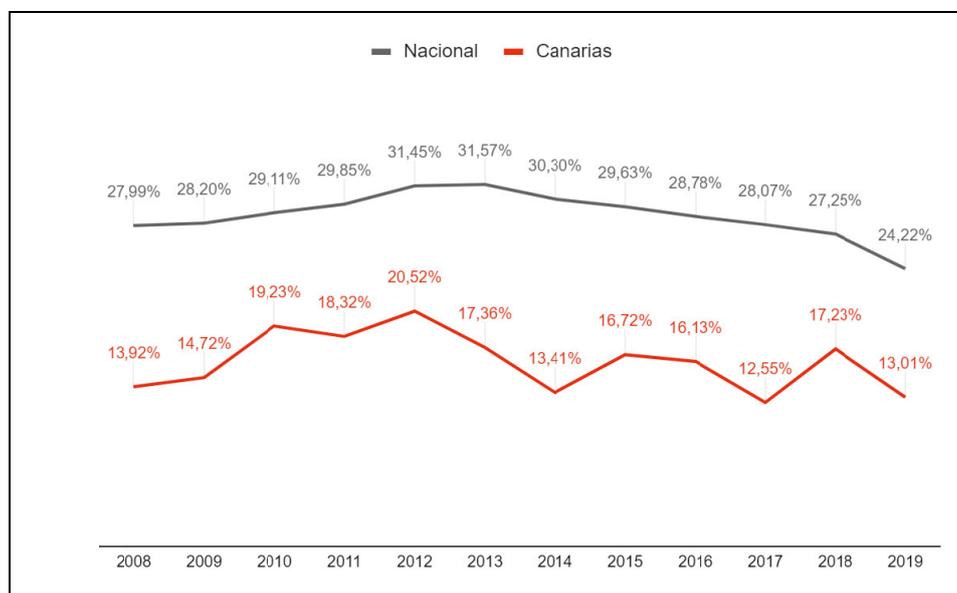
En CCOO sabemos que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad para mujeres y hombres; por la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidado y atención a las personas y de generadores de empleo, y contra los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS. PARCIALIDAD Y TEMPORALIDAD POR SEXOS

Los últimos datos oficiales sobre Brecha Salarial en Canarias son de la anualidad 2019. Extraemos del informe realizado por Comisiones Obreras Canarias¹, los datos relevantes y remitimos al informe elaborado al efecto, tras la publicación de la encuesta de estructura salarial cuatrienal del INE.

Tanto a escala nacional como regional, durante 2019 se consigue una importante, aunque insuficiente, reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, calculándose en promedio estatal en un 24,22%, siendo notablemente inferior la registrada en Canarias al situarse en un 13,01%.

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL CANARIAS – ESPAÑA



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (22.082,69) y mujeres (19.540,82) fue de 2.541,87 euros anuales en 2019 en la Comunidad Autónoma de

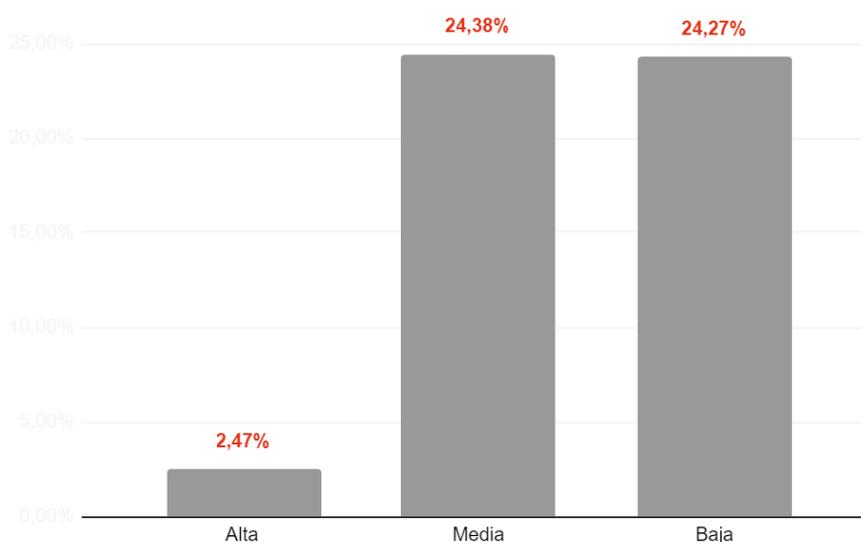
¹La Brecha Salarial de Género en Canarias 2018

Canarias. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 2.541,87 euros, un 13,01 %, 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.

Cabe indicar la diferencia entre brechas en Canarias y a nivel nacional, dado son unas ganancias medias anuales por trabajador de 22.082,69 euros y por trabajadora de 19.540,82 euros en Canarias, mientras que la media nacional se sitúa en 26.934,38 euros para los hombres y 21.682,02 en las mujeres. Es por ello que la brecha salarial en las Islas Canarias es menor ya que sus salarios medios también lo son.

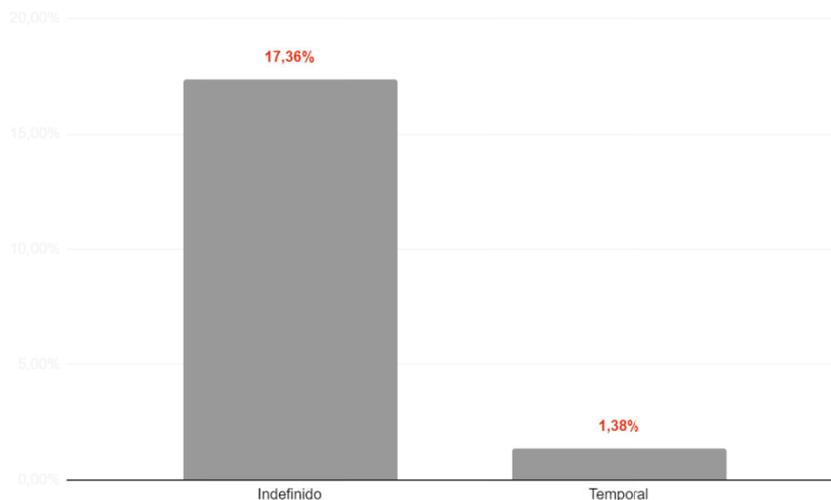
Se ha podido constatar en el Archipiélago canario, la existencia de una mayor diferencia en términos de retribución salarial entre hombres y mujeres en los puestos de ocupación baja (24,27%) y media (24,38%), cuando el contrato de trabajo es indefinido (17,36%), en las trabajadoras de nacionalidad española (13,51%) y en las jóvenes menores de 25 años (31,42%).

GRÁFICO 2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2019 SEGÚN OCUPACIÓN



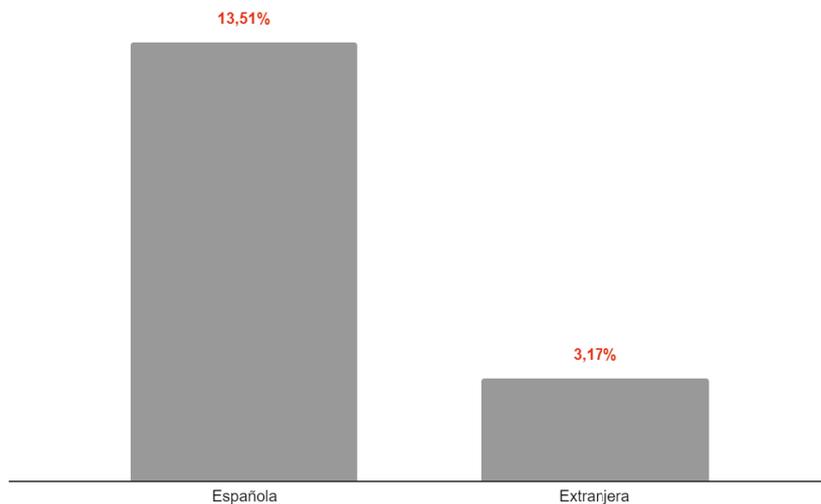
Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

GRÁFICO 3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2019 SEGÚN TIPO DE CONTRATO



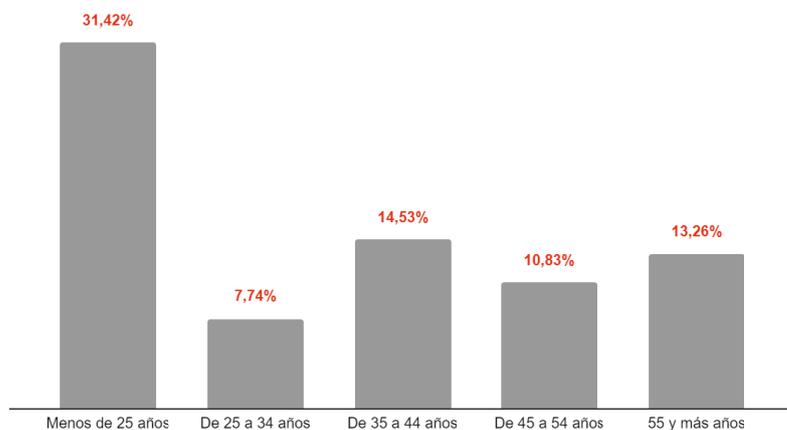
Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

GRÁFICO 4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2019 SEGÚN NACIONALIDAD



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

GRÁFICO 5. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2019 SEGÚN EDAD



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE

Según la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en su última publicación en referencia al año 2018, existe una mayor brecha salarial en aquellas empresas que tienen entre 50 y 199 trabajadoras/es (29,90%), así como en aquellas que poseen convenios de ámbito inferior al Estatal (19,73%) y cuyo mercado de destino de la producción es la Unión Europea (22,88%).

GRÁFICO 6. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2019 SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA POR NÚMERO DE TRABAJADORES/AS

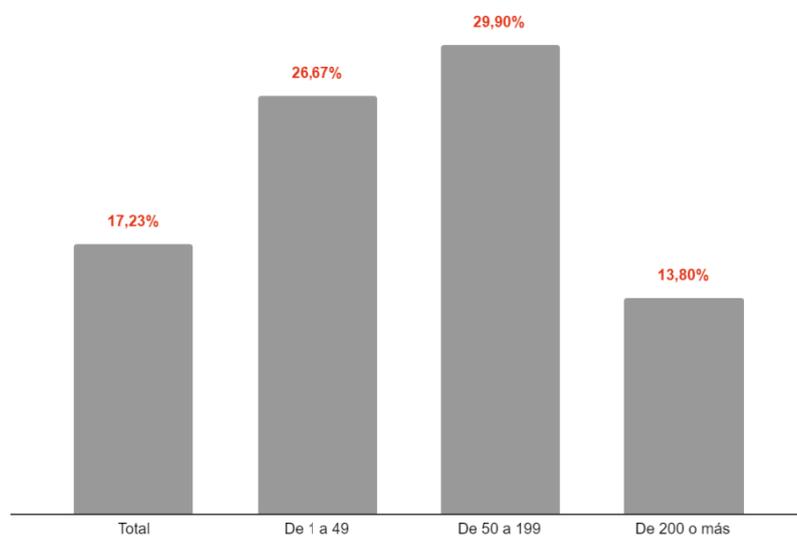


GRÁFICO 7. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2019 SEGÚN REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

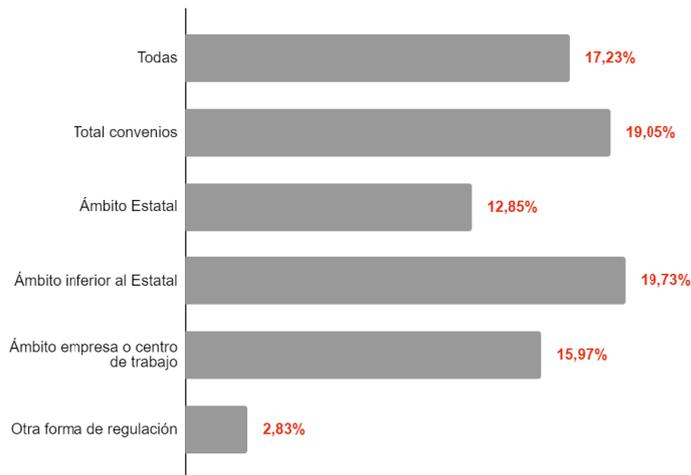
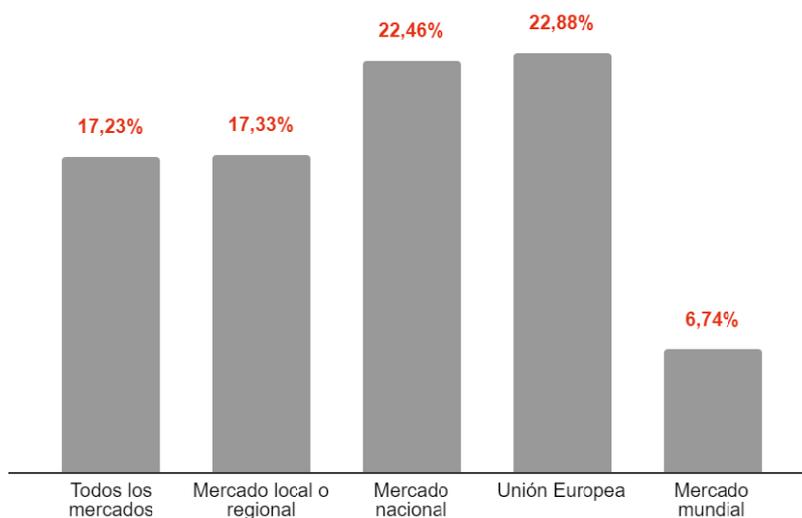


GRÁFICO 8. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2019 SEGÚN DESTINO DE LA PRODUCCIÓN

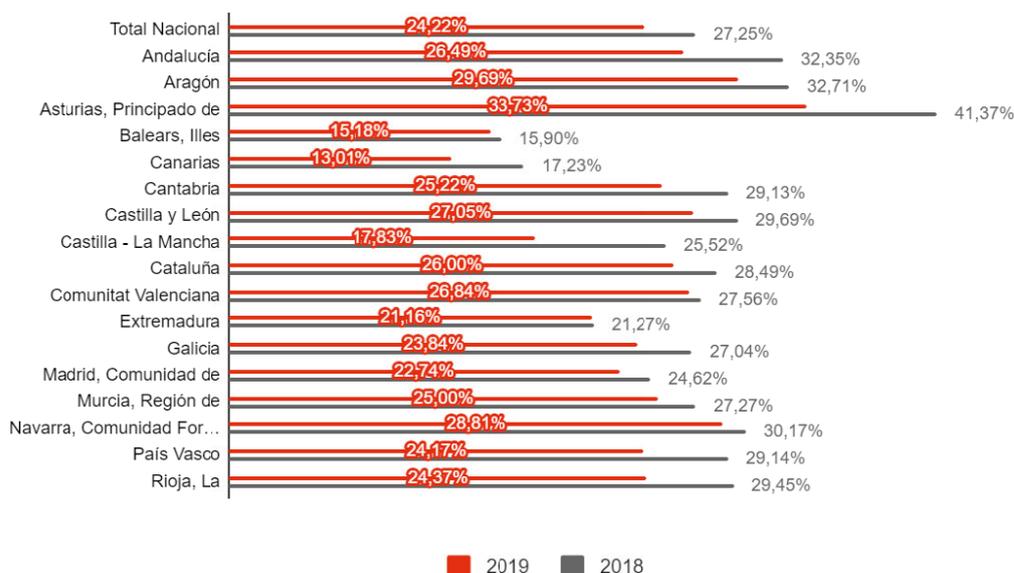


Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA

La Comunidad Autónoma que presenta una mayor brecha salarial de género en 2019 es el Principado de Asturias (33,73%), aunque esta se ha reducido notablemente entre 2018 y 2019 (7,64 pp). Canarias sitúa su brecha salarial de género 11,21 pp por debajo de la media nacional. Destacar que las CCAA que presentan una brecha salarial de género por debajo de la media (24,22%) son: Canarias (13,01%), Islas Baleares (15,18%), Castilla La-Mancha (17,83%), Extremadura (21,16%), Comunidad de Madrid (22,74%), Galicia (23,84%) y País Vasco (24,17%).

GRÁFICO 9. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CCAA 2018-2019

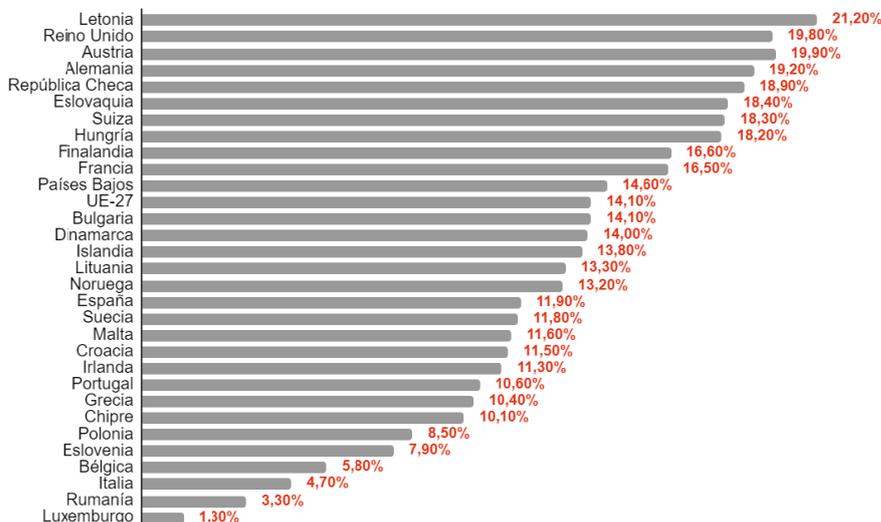


Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EUROPA

Luxemburgo (1,3%) es el país que presenta una menor brecha salarial de género, siendo Letonia (21,2%) el que más alta la tiene. España, según las mediciones de Eurostat en salario bruto por hora trabajada, presenta una brecha del 11,9%, por debajo de la UE-27 (14,1%).

GRÁFICO 10 . BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR PAÍSES EUROPEOS EN 2019



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos de Eurostat

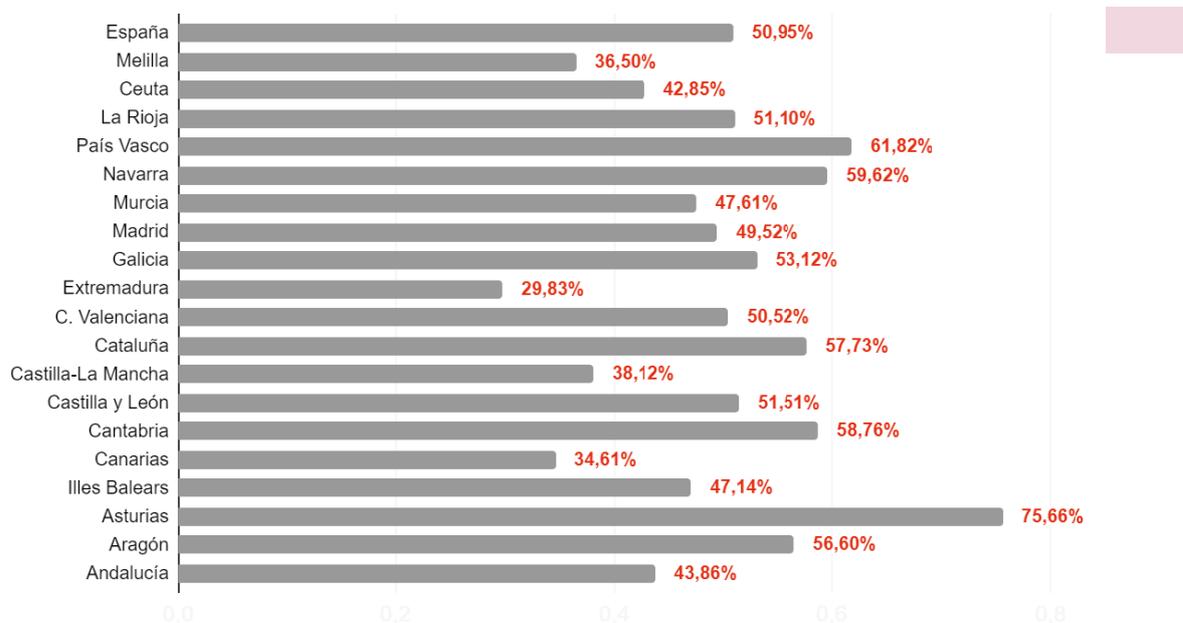
BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS PENSIONES.

EL COMPLEMENTO DE MATERNIDAD.

En cuanto a las pensiones contributivas², los datos que presenta el Instituto Nacional de la Seguridad Nacional se encuentran más actualizados, haciendo referencia a la pensión media de 2021, la cual en Canarias es de 1.084,00 euros/mensuales para los hombres y 805,26 euros/mensuales para la mujeres. Para el conjunto nacional tendríamos 1.254,94 euros/mensuales para los hombres y 831,37 euros/mensuales para la mujeres. Estas pensiones medias arrojan una brecha salarial de género en pensiones contributivas en torno a un 35% en Canarias y a un 51% en media nacional para el ejercicio 2021.

² Incluye incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y en favor familiar.

GRÁFICO 11 . BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CCAA EN LAS PENSIONES CONTRIBUTIVAS EN 2021



Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos de INSS

En cuanto al complemento de maternidad en las pensiones, cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró discriminatorio este complemento creado por el Gobierno del Partido Popular (PP) en 2016 para paliar la brecha de género en las prestaciones, distintas sentencias han otorgado a varios padres el derecho a percibir esta bonificación, de esta forma, el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, del Gobierno de coalición (PSOE-Unidas Podemos) se ha visto obligado a buscar rápidamente una fórmula que siga aportando un plus en su retiro a las mujeres que hayan visto afectada su carrera de cotización por el nacimiento y cuidado de los hijos que también pueda, en casos muy concretos, beneficiar a los hombres con lagunas de cotización por este mismo motivo.

A las madres se otorgará por defecto, los padres tendrán que cumplir con los siguientes requisitos:

- Su pensión de jubilación debe ser inferior a la que cobra la madre.

- Los padres de menores nacidos/as o adoptados/as antes del 31 de diciembre de 1994 deben presentar lagunas de cotización de al menos cuatro meses entre los nueve anteriores al nacimiento o adopción y los tres años siguientes.
- Para los padres de menores nacidos/as o adoptados/as desde el 1 de enero de 1995, la suma de las bases de cotización de los dos años siguientes al nacimiento o adopción han de ser inferiores en más del 15% a la suma de las de los dos años anteriores.

En ningún caso podrán obtener el complemento ambos progenitores y si los dos tuvieran derecho sólo sería adjudicado a la madre o a quien perciba la pensión más baja si está compuesta por personas del mismo sexo.

Cuantía: Si hasta ahora el complemento era un plus calculado a partir de la pensión de cada persona beneficiaria (un 5% si se tenía dos hijos/as, un 10% con tres y un 15% a partir de cuatro), ahora se establece una cantidad fija de 378 euros anuales por hijo o hija hasta un máximo de cuatro.

MEDIDAS PARA ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL

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

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

A nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización, de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garanticen una atención de calidad tanto en las

etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de vejez (atención a la dependencia) y asumiendo las administraciones su obligación de garantizar el derecho de las personas a ser cuidadas.

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

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

- 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 las próximas décadas.

El incremento del SMI es un factor clave que ayudará a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Algo que se puede corroborar con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2019 publicada por el INE en el 2021: en 10 años (2008-2018) la brecha solo había reducido la diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres respecto a la de los hombres en 300 euros. Pero solo en un año (2018-2019) se redujo en 450 euros, por efecto de la subida del SMI (un 22,3%) y del salario mínimo de convenio (1000 euros).

Esto es así por el mayor peso de las mujeres entre quienes reciben los niveles salariales más bajos; más de 6 de cada 10 personas con salarios bajos son mujeres (63,9%).

Asimismo, la subida del SMI impactará positivamente en la mejora salarial de determinadas ocupaciones feminizadas, como las empleadas de hogar o trabajadoras a tiempo parcial o temporal de distintos sectores, lo que significa que estas trabajadoras verán mejorada su capacidad económica.

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

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

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

CCOO Canarias, febrero de 2022