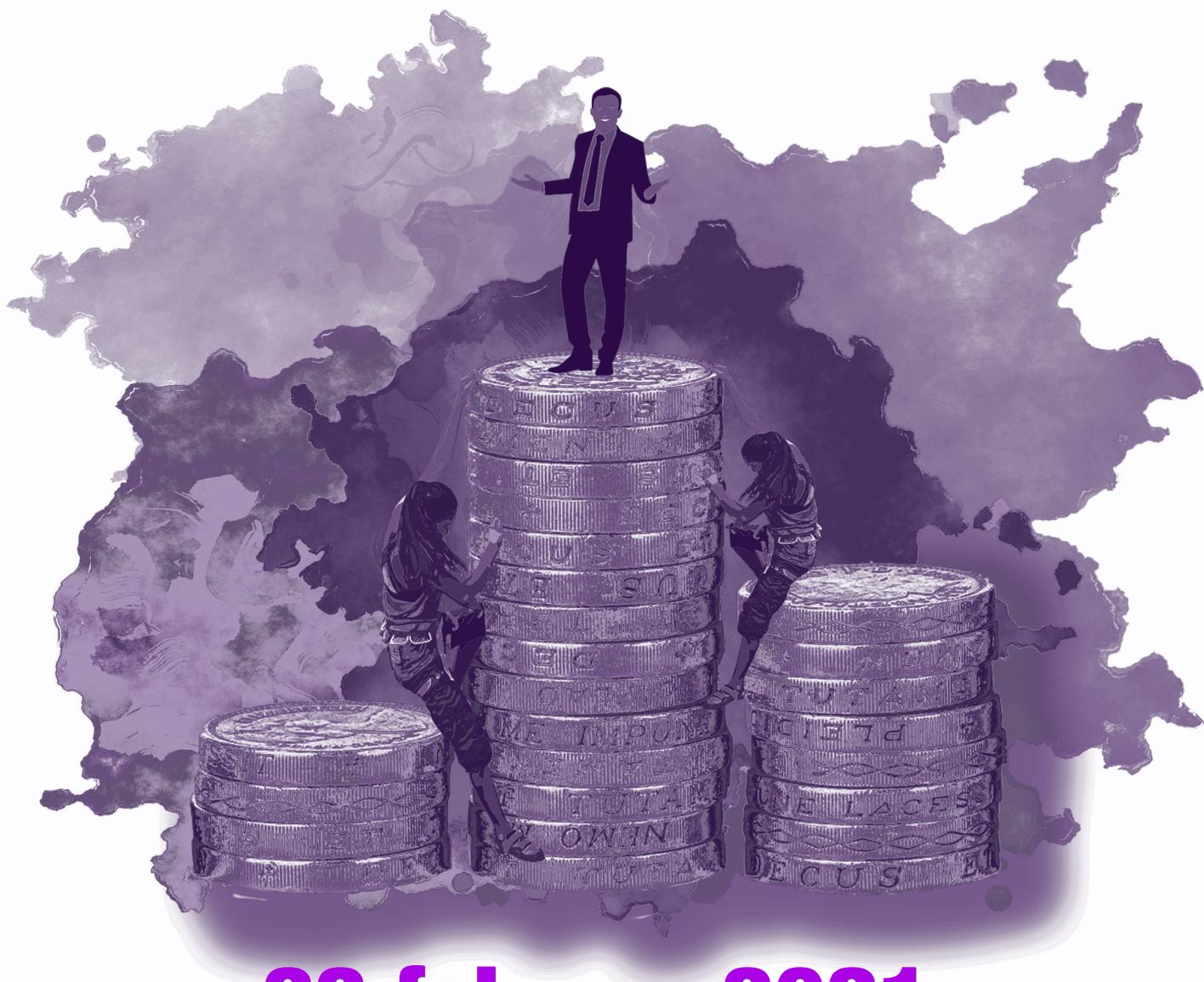


CCOO SE MUEVE CONTRA LA BRECHA



22 febrero 2021

Día para la eliminación de la brecha salarial



servicios

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO Y LA REMUNERACIÓN EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS	5
3.	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	23
4.	CONCLUSIONES	24

1. INTRODUCCIÓN

Analizar la brecha salarial lleva cada año los informes que, desde la Secretaría de Mujer de la Federación de Servicios, elaboramos mostrando muchos de los factores que afectan en estas diferencias salariales y las consecuencias que tienen en las mujeres durante la vida laboral, en las prestaciones de jubilación donde las brechas que existen entre mujeres y hombres son estremecedoras aunque los argumentos que las justifiquen las quieran normalizar, también en otras prestaciones que reflejan la brecha existente y las recrudece debido a condiciones laborales más precarias.

El análisis de este año marcado por una situación de crisis sanitaria, económica y social nos sitúa en un plano en el que una tendencia lenta dirigida a combatir la desigualdad, puede poner en peligro los avances conseguidos por lo que debemos insistir en aquellos valores que son imprescindibles para una recuperación con una defensa del empleo de calidad.

El cumplimiento de los compromisos de este Gobierno es no dejar a nadie atrás, la derogación de la reforma laboral, 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), y la revalorización de las pensiones, debe sumarse una verdadera política de conciliación corresponsable que permita incrementar y mantener la participación de las mujeres en el mercado laboral. Es imprescindible reducir los índices de temporalidad y parcialidad del empleo femenino, que tienen un gran impacto de género y que conduzcan hacia la igualdad económica entre ambos sexos.

En enero de 2021, el Parlamento Europeo ha aprobado la Estrategia de la Unión para la Igualdad de Género.

Este texto destaca, entre otras cosas, que el derecho a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor no está siempre garantizado, pese a estar consagrado en la legislación; que la negociación colectiva es un activo importante a la hora de revertir y superar desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral; que, si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, perduran brechas de género que pueden colocar a las

mujeres en situaciones de vulnerabilidad o precariedad; que las mujeres están infrarepresentadas en los sectores bien remunerados y en los puestos de toma de decisiones y que ocupan con mayor frecuencia puestos de trabajo para los que están sobrecualificadas.

La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la obligación específica exigible a los Estados miembros hace que se planteen diferentes medidas como es la aprobación en España del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, un gran reto desde el que se aborda la cuestión desde la transparencia salarial abarcando todas las empresas de cualquier tamaño para la realización de los registros retributivos y para aquellas que realicen los planes de igualdad mediante la elaboración de una auditoría salarial.

Es necesario tener en cuenta que actuar para derribar las barreras estructurales es una prioridad absoluta para CCOO de manera absoluta y el trabajo sindical interviene directamente a través del desarrollo de este Real Decreto en el ámbito de las empresas, debiendo señalar que cinco de cada diez mujeres que trabajan en la empresa privada lo hacen en empresas de sectores que representa la Federación de Servicios.

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.

CCOO lucha contra la violencia económica. ¿Te unes?

2. EMPLEO Y REMUNERACIÓN EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

Tras un año de pandemia y crisis Covid19, el empleo femenino vuelve a soportar las terribles consecuencias de otra crisis, esta vez sanitaria, que vuelve a ocasionar destrucción de empleo en sectores ya de por sí vulnerables por sus condiciones de trabajo, como por ejemplo la hostelería o el comercio, caracterizados por tasas de temporalidad y parcialidad superiores a las medias registradas para el conjunto de la economía española y con más de la mitad de sus puestos de trabajo ocupados por mujeres.

El año 2020 se cierra con 19,3 millones de personas ocupadas en España¹. De ellas, 8,9 millones son mujeres (46%) y 10,4 millones son hombres (64%). Las consecuencias de la crisis sanitaria y de las medidas adoptadas en su gestión, han dejado sin empleo a casi 284mil mujeres y cerca de 339mil hombres.

En términos de personas asalariadas en el sector privado, la disminución anual ha sido de 341mil mujeres y 389mil hombres, cerrándose el año 2020 con 5,9 millones de mujeres y 6,96 millones de hombres trabajando como personal asalariado en el sector privado en España. De ese total, 2,989 millones de personas tenían un contrato temporal, lo que significa una tasa de temporalidad del 23% (3 puntos menos que un año antes) y 2,284 millones estaban contratadas a tiempo parcial, situando la tasa de parcialidad en el 18% (aproximadamente en el mismo nivel del año anterior). Sin embargo, el empleo femenino sigue teniendo una mayor tasa de temporalidad (24%) y de parcialidad (30%).

Esta nueva crisis sobre una economía como la de nuestro país, con su principal fuente de aportación de riqueza al PIB en el sector de los servicios, deja una tasa de paro del 16,13% en la población española, frente a un 13,78% al cierre del ejercicio 2019 y de nuevo son las mujeres las que acusan de forma más grave la situación de desempleo, con una tasa de paro femenino del 18,33% (15,55% en 2019) frente a un 14,17% en el caso de los hombres (12,23% en 2019).

¹ Fuente EPA 4tr2020. INE 2021.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	Variac. anual HOMBRES	Variac. anual MUJERES	Variac TOTAL
CIFRAS TOTALES al 4tr20						
PERSONAS OCUPADAS	10.469.802	8.874.485	19.344.287	-338.822	-283.775	-622.597
PERSONAS ASALARIADAS EN EL STR.PRIVADO	6.960.995	5.901.408	12.862.402	-389.335	-341.070	-730.405
CON CONTR.TEMPORAL	1.574.920	1.414.276	2.989.196	-309.870	-193.513	-503.383
CON JORNADA PARCIAL	539.789	1.744.686	2.284.475	-54.594	-102.464	-157.058
PERSONAS DESEMPLEADAS (en miles)	1.728,4	1.991,4	3.719,8	222	306	528

Fuente: Elaboración propia datos INE

Esta es la situación actual después de haberse perdido en los sectores a los que representa CCOO Servicios, más de 472mil empleos asalariados al cierre del último trimestre de 2020, fundamentalmente en la hostelería, donde trabajaban en ese periodo 368mil personas menos que un año antes y de ellas casi 215mil son ahora mujeres desempleadas.

Datos 4 tr 2020	PERSONAL ASALARIADO STR.PRIV			PERSONAL OCUPADO		
	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL
TOTAL CCIO	894.887	1.181.373	2.076.260	1.253.466	1.441.282	2.694.748
TOTAL HOST Y JUEGO	486.519	575.460	1.061.979	653.808	705.086	1.358.894
TOTAL ACT FINANC	124.050	125.064	249.114	126.629	131.038	257.667
TOTAL SERV TEC	723.926	780.290	1.504.216	1.094.856	1.006.155	2.101.011
Variac 4tr20-4tr19	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL
TOTAL CCIO	- 73.656	- 31.837	- 105.493	- 77.267	- 52.095	- 129.362
TOTAL HOST Y JUEGO	- 153.207	- 214.867	- 368.074	- 173.184	- 226.232	- 399.416
TOTAL ACT FINANC	11.825	- 6.063	5.762	10.134	- 3.739	6.395
TOTAL SERV TEC	- 12.626	7.984	- 4.642	27.951	32.617	60.568

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

En consecuencia, esta situación de desigualdad para las mujeres, que viene repitiéndose año tras año al sufrir mayores tasas de paro que los hombres, es aún más preocupante en un contexto de crisis económica como el actual, porque puede dejar a las personas que han perdido su empleo por una situación coyuntural como la de la Covid19, en una situación de precariedad estructural derivada de una desigualdad salarial previa más que constatada, ya que esto incide de forma directa en la cuantía de las prestaciones sociales por desempleo y en las de jubilación una vez que su periodo de vida laboral activa concluye.

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.

Las últimas estadísticas disponibles sobre la estructura salarial en España confirman que las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una ganancia anual media inferior a la que reciben los hombres; en concreto un 21,4% inferior, si bien es cierto que este dato refleja, aunque leve, un nuevo descenso anual de las diferencias salariales entre hombres y mujeres para avanzar en el camino de la igualdad de género en el mercado de trabajo. De este modo, la diferencia en términos de ganancia media anual en el trabajo se sitúa, por primera vez en los últimos diez años, en niveles ligeramente inferiores a la brecha salarial registrada al inicio de la crisis económica de 2007, tal y como se observa en la siguiente tabla de datos.

	GANANCIA ANUAL MEDIA EN EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS						
	Media ambos géneros	Media mujeres	Media hombres	Diferencia por género	% brecha sobre ganancia masculina	% brecha sobre ganancia femenina	variación anual brecha
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	21,868%	27,988%	
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	21,995%	28,197%	0,58%
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	22,545%	29,108%	2,50%
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	22,987%	29,848%	1,96%
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	23,926%	31,451%	4,09%
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	23,994%	31,569%	0,29%
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23,253%	30,299%	-3,09%
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,857%	29,629%	-1,70%
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,346%	28,776%	-2,24%
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,916%	28,067%	-1,92%
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	21,416%	27,253%	-2,28%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

En términos de ganancia media anual ², las mujeres percibieron 21.011,89€ anuales (20.600€ un año antes), frente a los 26.738,19€ que percibieron los hombres. Esto supone un incremento aproximado del 1,5% en la media conjunta de ambos géneros (aprox. 360€) 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 27,2%; o en el 21,4% respecto a la ganancia de los hombres. Sin embargo, el aumento de la ganancia media entre las mujeres llega al 2% en el último año frente al 1,3% en los hombres, lo cual hace que la brecha salarial se reduzca un poco más (-2,28%) que el año anterior (-1,92%).

Efectuando un análisis pormenorizado por sectores de actividad vuelve a quedar patente que persiste la segregación horizontal de género en el empleo y que continúan existiendo áreas de actividad en las que se concentra el trabajo de las mujeres, por ejemplo en comercio, hostelería, educación o actividades sanitarias y de servicios sociales, entre otras.

En concreto, los últimos datos disponibles revelan que entre la población asalariada a la que representa CCOO Servicios, en la hostelería y actividades de juegos de azar³ trabajan un 57% de mujeres, un 54% en el comercio⁴, un 50% en actividades financieras⁵ o un 52% en servicios técnicos⁶.

Pues bien, a pesar de ser la mitad o más del colectivo de personas asalariadas en estos sectores de actividad, las mujeres perciben una ganancia anual bruta por debajo de la media, 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 ambos 2018	Ganancia media anual mujeres 2018	Ganancia media anual hombres 2018	Dif. ganancia media anual	% Brecha sobre retrib. de los hombres	Variac % brecha en último año
Media nacional	24.009,12 €	21.011,89 €	26.738,19 €	-5.726,30 €	-21,42%	-2,28%
Comercio	21.006,17 €	17.741,19 €	24.277,23 €	-6.536,04 €	-26,92%	-0,56%
Hostelería	14.345,30 €	12.808,88 €	16.271,82 €	-3.462,94 €	-21,28%	15,35%
Act.Financieras	45.034,53 €	39.662,45 €	51.843,11 €	-12.180,66 €	-23,50%	2,00%
Serv. Técnicos	24.900,51€	21.338,64 €	28.766,72 €	-7.428,08 €	-25,82%	-0,04%
Juego	18.517,55 €	16.365,60 €	20.139,56 €	-3.773,96 €	-18,74%	-6,28%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

² Fuente: EES 2018. INE 2020

⁴ CNAE's 45,46,47

³ CNAE's 55,56,92

⁵ CNAE 64

⁶ CNAE's 58,62,63,65,66,68,69,70,71,72,73,74,77,78,81,82,94

Además, la ganancia anual bruta (no solo para las mujeres, sino también para los hombres), continúa por debajo de la media nacional en las ramas de comercio, hostelería y para el personal de los servicios de juegos de azar.

La situación empeora además en el último año porque la reducción global de la brecha salarial de género en un 2,28% no se ha manifestado en todos los sectores de actividad a los que representa CCOO Servicios, sino que incluso en el caso de la hostelería ha aumentado un 15%, pasando del 18,45% al 21,28%; así como entre las trabajadoras del sector financiero, donde registra un aumento del 2% y vuelve a ostentar un año más el mayor diferencial de género en valor absoluto, al superar los 12mil € menos de ganancia anual para las mujeres del sector respecto a la ganancia que obtienen los hombres.

Pero es que además, las condiciones de temporalidad y trabajo a tiempo parcial en la contratación, son aún más acusadas para estas mujeres, llegando a alcanzar tasas muy superiores a las de la media nacional, como es el caso de la hostelería, donde el 42% de las mujeres trabaja a tiempo parcial y más del 25% lo hace con contratos temporales.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	tasa empleo femenino	tasa de temporalidad			tasa de parcialidad		
		TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL CCIO	57%	20%	18,43%	21,89%	19%	8,89%	27,37%
TOTAL HOST Y JUEGO	54%	25%	25,39%	25,48%	35%	26,30%	41,93%
TOTAL ACT FINANC	50%	5%	5,36%	5,36%	2%	1,79%	2,01%
TOTAL SERV TEC	52%	17%	16,15%	17,23%	13%	7,09%	17,93%
TOTAL ACTIV ECONOM	54%	23%	22,62%	23,97%	17,8%	7,75%	29,56%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE □

Estas tasas de empleo a tiempo parcial tienen una interpretación más negativa aún en el contexto europeo, donde esos empleos resultan involuntarios en aproximadamente el 22% de los países de la Unión Europea, mientras que en España suponen el 53,6%⁷.

Empleo involuntario a tiempo parcial (% sobre el empleo total a tiempo parcial)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
España	32,8	35,5	43,7	49,6	55,3	60,6	62,6	63,3	62,6	61,3	60,3	55,3	53,6
UE-28	21,4	24,5	24,5	25,8	25,0	26,3	27,7	28,0	27,5	26,1	24,8	23,4	22,2

⁷ Fuente LFS. Eurostat.

Y tal y como se desprende de las últimas estadísticas que cuantifican el empleo involuntario a tiempo parcial⁸ en España, a pesar de la reducción paulatina de este indicador desde 2014-2015, aún hoy más del 50% de las trabajadoras y el 57% de los trabajadores contratados a tiempo parcial desearían trabajar a tiempo completo, porcentaje que está todavía muy por encima de los valores en los que se encontraba antes de la última crisis económica de 2007-2008.

Empleo involuntario a tiempo parcial en España (% sobre el empleo total a tiempo parcial)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	32,7	35,4	43,5	49,6	55,2	60,4	62,3	62,9	62,4	61,0	58,0	54,0	52,1
Hombres	33,4	37,7	45,3	53,3	63,6	66,7	67,9	68,8	70,1	67,3	63,9	59,8	57,0
Mujeres	32,5	34,8	43,0	48,5	52,4	58,2	60,2	60,8	59,4	58,6	55,8	52,0	50,4

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Si además computamos el volumen de personal asalariado que percibe salarios bajos⁹ la diferencia de género vuelve a incrementar la brecha salarial, ya que con una tasa media para ambos sexos del 15,5%, se registra un 20,8% de mujeres que perciben salarios bajos frente a un 10,6% en el caso de los hombres. Y es que hay un mayor número de mujeres que de hombres, concentradas en niveles bajos de salarios y un menor número de mujeres en niveles altos, según los resultados obtenidos en las diferentes fuentes estadísticas utilizadas

Asalariados con salarios bajos (% sobre el total de asalariados)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	17,6	18,0	16,2	18,9	17,2	17,9	16,5	16,7	16,8	16,2	15,5
Hombres	11,3	11,8	10,5	12,8	11,7	12,3	11,7	11,2	11,5	11,1	10,6
Mujeres	25,7	25,5	22,7	25,8	23,3	23,8	21,7	22,6	22,6	21,8	20,8

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

⁸ Indicadores de calidad de vida. INE 2020

⁹ Fuente EES 2018. INE 2020

% M y H en función de su ganancia sobre el SMI (trabajo a tiempo completo)

MUJERES	2008	2014	2015	2016	2017	2018
De 0 a 1 SMI	2	2	4	9	5	0
De 1 a 2 SMI	55	02	59	75	12	12
De 2 a 3 SMI	11	62	28	41	44	43
De 3 a 4 SMI	01	36	42	19	83	59
De 4 a 5 SMI	1	3	8	7	1	2
De 5 a 6 SMI	7	1	9	1	8	6
De 6 a 7 SMI	0	6	5	3	7	4
De 7 a 8 SMI	8	8	6	9	9	7
Más de 8 SMI	6	1	9	6	2	8
total <2veces	42	35	37	38	43	44
total >2veces	58	65	63	62	57	56

HOMBRES	2008	2014	2015	2016	2017	2018
De 0 a 1 SMI	2	7	5	0	9	8
De 1 a 2 SMI	59	90	55	75	33	63
De 2 a 3 SMI	48	38	60	13	84	39
De 3 a 4 SMI	23	90	58	99	12	63
De 4 a 5 SMI	8	9	77	09	0	1
De 5 a 6 SMI	3	8	5	9	5	3
De 6 a 7 SMI	4	6	0	0	8	1
De 7 a 8 SMI	1	1	7	7	2	8
Más de 8 SMI	2	1	2	7	7	2
total <2veces	30	27	27	28	34	36
total >2veces	70	73	73	72	66	64

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE .

Así, más del 44% de las mujeres trabajadoras a tiempo completo en España, tiene una ganancia anual media de aproximadamente 20mil €/año ¹⁰, frente a un 36% de los hombres en esta situación. Por el contrario, solo un 3% de las mujeres percibe más de 6 veces el SMI, frente a un 5% de los hombres en ese escalón retributivo. Además, el número de personas en el inferior rango de remuneración se ha incrementado de nuevo en el último ejercicio, pero esta vez menos en el caso de las mujeres que en el de los hombres, quedando patente que el incremento del SMI afecta positivamente a casi la mitad de mujeres trabajadoras en España, 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 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

¹⁰ SMI 2018 = 10.302,60€

en los puestos directivos y de mayor responsabilidad, resulta un factor que agrava aún más la diferencia salarial de género, aunque este diferencial se haya situado durante el último año, por primera vez en la serie temporal analizada (2008-2018), levemente por debajo de la media del conjunto: así, mientras que para el global de ocupaciones la brecha salarial media se estima en un 21,4% en el último año, en el caso de los puestos directivos es 20,7%.

Sin embargo, todo lo contrario ha ocurrido en los puestos de nivel inferior, donde la brecha se incrementa hasta el 28,9%. En estas ocupaciones además, esta situación apenas se ha corregido desde las cifras anteriores a la crisis.

Las ocupaciones técnicas y los empleos de oficina, muestran un comportamiento mejor, con valores de brecha salarial de género inferiores a la media del conjunto de ocupaciones y por tanto resulta necesario para avanzar en el camino de la igualdad retributiva 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.

Pero hay que mencionar que la trayectoria de reducción que se venía observando en la brecha salarial de género para estas ocupaciones técnicas, cambia de tendencia en el último año, igual que en el caso de los empleos en restauración y comercio, tal y como muestran los siguientes datos:

GANANCIA MEDIA por ocupación	2008	2017	2018	BRECHA 2008	BRECHA 2017	BRECHA 2018
Todas las ocupaciones						
Mujeres	18.910,62	20.607,85	21.011,89	-21,9%	-21,9%	-21,4%
Hombres	24.203,33	26.391,84	26.738,19			
A Directores y gerentes						
Mujeres	46.842,64	42.901,26	46.657,12	-24,4%	-22,7%	-20,7%
Hombres	61.997,66	55.477,96	58.850,23			
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales						
Mujeres	29.454,95	32.746,95	34.100,87	-21,4%	-16,5%	-17,6%
Hombres	37.495,09	39.229,34	41.408,09			
D Técnicos; profesionales de apoyo						
Mujeres	24.038,34	25.757,88	25.618,99	-21,3%	-19,2%	-19,9%
Hombres	30.538,81	31.891,63	31.979,93			
E Empleados de oficina que no atienden al público						
Mujeres	18.482,72	20.688,48	22.314,23	-23,1%	-17,8%	-18,6%
Hombres	24.038,82	25.169,41	27.420,25			
F Empleados de oficina que atienden al público						
Mujeres	15.727,65	17.090,99	18.137,76	-22,0%	-22,5%	-18,1%
Hombres	20.176,50	22.049,89	22.149,69			
G Trabajadores de los serv de restauración y comercio						
Mujeres	13.069,64	14.142,93	14.238,51	-21,2%	-15,9%	-20,7%
Hombres	16.589,59	16.825,86	17.962,51			
O Trabajadores no cualific en servicios (exceptos)						
Mujeres	11.797,56	11.657,11	11.716,52	-29,4%	-28,3%	-28,9%
Hombres	16.704,87	16.268,21	16.478,99			

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

Cabe destacar también que el análisis de los conceptos retributivos¹¹ 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 para los hombres en el conjunto de actividades de la economía española, pero solo un 39% para las mujeres. Ese diferencial de 5 puntos de brecha de género, se agrava especialmente hasta los 12 puntos en actividades como el comercio mayorista, a 11 puntos en servicios de alojamiento en el sector de la hostelería, a 19 puntos en actividades y servicios auxiliares en finanzas y seguros, o incluso hasta en 23 puntos en actividades administrativas o en las de juegos de azar, tal y como puede verse en la siguiente tabla de datos:

COMPOSICIÓN DEL SALARIO por actividad económica y género

ACTIVIDAD ECONÓMICA – CNAE	2018		% compl s/salario base	brecha de género
	Salario base	Complementos salariales		
Todas las actividades				
Mujeres	1.126,70	442,87	39%	
Hombres	1.343,67	597,28	44%	-5%
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas				
Mujeres	1.245,48	404,20	32%	
Hombres	1.423,30	626,32	44%	-12%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas				
Mujeres	990,15	198,58	20%	
Hombres	1.136,07	341,68	30%	-10%
55 Servicios de alojamiento				
Mujeres	1.278,34	171,20	13%	
Hombres	1.425,91	350,58	25%	-11%
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria				
Mujeres	1.682,41	622,88	37%	
Hombres	2.043,30	1.057,39	52%	-15%
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros				
Mujeres	1.274,17	393,97	31%	
Hombres	1.816,03	911,95	50%	-19%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad				
Mujeres	1.283,85	372,63	29%	
Hombres	1.750,29	825,91	47%	-18%
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial				
Mujeres	1.384,80	394,90	29%	
Hombres	1.931,77	806,62	42%	-13%
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos				
Mujeres	1.423,66	499,19	35%	
Hombres	1.684,11	727,02	43%	-8%
72 Investigación y desarrollo				
Mujeres	1.722,75	489,73	28%	
Hombres	1.966,59	733,69	37%	-9%
73 Publicidad y estudios de mercado				
Mujeres	1.229,70	438,24	36%	
Hombres	1.383,34	660,82	48%	-12%
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas				
Mujeres	1.083,64	193,42	18%	
Hombres	1.210,56	488,94	40%	-23%
92 Actividades de juegos de azar y apuestas				
Mujeres	1.083,65	434,12	40%	
Hombres	1.213,38	770,06	63%	-23%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

¹¹ Fuente Encuesta cuatrienal estructura salarial 2018 INE

Desde el punto de vista de las cifras de personas desempleadas el sesgo de género también muestra un efecto negativo hacia las mujeres. En cifras generales¹², de los 3,7 millones de personas en paro, las mujeres son mayoría (53,5%) al cierre de 2020, problema que además se ha acentuado en el último año (52,8% en 2019); pero es que además este porcentaje es aún mayor en los sectores a los que representa CCOO Servicios, como por ejemplo en las actividades de comercio, donde suponen el 60,8% del desempleo total, o en las actividades profesionales, científicas y técnicas, entre otras, donde las mujeres son el 61,5% de la cifra total de desempleados. Hay que destacar también el comportamiento negativo de este indicador entre las personas que trabajan en actividades financieras y seguros, donde se ha pasado de una mayoría de hombres desempleados en 2019 (52%) a una mayoría de mujeres desempleadas en 2020 (62,1%).

Cifra de desempleo por rama de actividad (miles de personas)	Valor absoluto		%		variación 2020-2019	brecha 2019	brecha 2020
	2019T4	2020T4	2019T4	2020T4			
Total							
Hombres	1.506,1	1.728,4	47,2	46,5	222,3		
Mujeres	1.685,8	1.991,4	52,8	53,5	305,6	5,6	7,0
G Comercio al por mayor y al por menor; repar. vehículos de motor y motocicletas							
Hombres	103,0	106,7	43,1	39,2	3,7		
Mujeres	136,0	165,1	56,9	60,8	29,1	13,8	21,6
I Hostelería							
Hombres	114,1	170,1	41,9	46,3	56,0		
Mujeres	158,4	197,3	58,1	53,7	38,9	16,2	7,4
J Información y comunicaciones							
Hombres	18,2	22,7	61,1	67,3	4,5		
Mujeres	11,6	11,0	38,9	32,7	-0,6	22,2	34,6
K Actividades financieras y de seguros							
Hombres	10,8	8,7	52,6	37,9	-2,1		
Mujeres	9,8	14,1	47,4	62,1	4,3	5,2	24,2
L Actividades inmobiliarias							
Hombres	1,9	4,9	39,5	33,6	3,0		
Mujeres	3,0	9,8	60,5	66,4	6,8	21,0	32,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas							
Hombres	11,9	17,8	39,7	38,5	5,9		
Mujeres	18,0	28,5	60,3	61,5	10,5	20,6	23,0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares							
Hombres	36,0	60,6	40,5	42,3	24,6		
Mujeres	52,8	82,6	59,5	57,7	29,8	19,0	15,4

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

¹² Fuente EPA 4tr2020. INE.

Con los últimos datos disponibles¹³ del total de 3,96 millones de personas registradas como desempleadas al terminar enero 2021, el 57% son mujeres.

Y efectuando un análisis comparado a nivel territorial, el problema es el mismo en todo el territorio español, pero además esta cifra se agrava en Castilla la Mancha, donde este las mujeres suman el 63% de su desempleo total, o en Murcia y Extremadura, ambas con el 60% de mujeres conformando las listas totales del desempleo.

Respecto al rango de edad, la situación de desempleo entre personas mayores de 45 años, también es más acusada entre las mujeres, que suponen el 58% del paro total registrado en ese rango de edad, pero este indicador sube hasta el 61% en Extremadura, La Rioja con el 60% o en la C.Valenciana, donde un 59% los desempleados totales de más de 45 años, son mujeres.

	Paro registrado por edad y CCAA			% paro femenino	% paro mujeres hasta 45 años	% paro mujeres más de 45 años
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES			
ANDALUCIA	987.686	412.672	575.014	58%	58%	58%
ARAGON	85.158	35.286	49.872	59%	58%	59%
P.DE ASTURIAS	84.694	37.846	46.848	55%	55%	56%
ILLES BALEARS	83.341	38.607	44.734	54%	54%	53%
CANARIAS	279.230	127.504	151.726	54%	54%	55%
CANTABRIA	43.773	19.227	24.546	56%	56%	56%
CASTILLA-LA MANCHA	192.205	71.269	120.936	63%	62%	63%
CASTILLA Y LEON	173.903	75.181	98.722	57%	56%	57%
CATALUÑA	508.081	229.466	278.615	55%	54%	56%
COM. VALENCIANA	447.795	186.791	261.004	58%	57%	59%
EXTREMADURA	115.455	45.982	69.473	60%	60%	61%
GALICIA	185.984	80.679	105.305	57%	58%	56%
COM. DE MADRID	439.684	188.047	251.637	57%	57%	58%
REGION DE MURCIA	123.073	49.441	73.632	60%	60%	60%
C.F.DE NAVARRA	41.725	17.585	24.140	58%	58%	58%
PAIS VASCO	130.730	58.418	72.312	55%	55%	55%
LA RIOJA	19.645	8.098	11.547	59%	58%	60%
CEUTA	12.399	5.098	7.301	59%	60%	57%
MELILLA	9.792	3.781	6.011	61%	63%	59%
TOTAL NACIONAL	3.964.353	1.690.978	2.273.375	57%	57%	58%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE

¹³ Fuente Estadísticas paro registrado. SEPE ene2021.

Analizando el mercado de trabajo de forma global¹⁴, los datos al cierre de 2019 vuelven a mostrar tres conclusiones que agravan un año más la brecha salarial de género:

- Por una parte, que el desempleo afecta proporcionalmente más a las mujeres de entre 35 y 44 años, lo cual pone de manifiesto de nuevo la discriminación laboral que supone para ellas ejercer su derecho a la maternidad; y también que afecta menos al colectivo más joven de mujeres entre 16 y 24 años, porque ellas permanecen más tiempo en el sistema educativo antes de entrar a formar parte del mercado de trabajo.
- Por otro, que 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, lo cual muestra su problemática para acceder a puestos de responsabilidad y alta cualificación.
- Por último, que el paro de larga duración es también mayoritario entre las mujeres, hecho que ocasionará que no solo en su etapa de vida laboral activa, sino en la de jubilación, perciban una ganancia menor que los hombres.

PERSONAS DESEMPLEADAS	HOMBRES	MUJERES	% Mujeres
TOTAL desempleo	1.328.396	1.835.209	58%
TOTAL paro larga duración	434.354	791.507	65%
<i>% paro lds/total paro</i>	33%	43%	
Total paro x nivel estudios			
Primaria	590.040	690.534	54%
ESO	370.400	494.584	57%
Bachillerato, FP medio y superior	268.294	440.845	62%
Universitario	99.595	209.068	68%
Indtdq	67	178	73%
Total paro x edades			
De 16 A 24 años	126.844	119.862	49%
De 25 A 34 años	240.385	335.548	58%
De 35 A 44 años	272.662	431.880	61%
MAYORES 45 años	688.505	947.919	58%
Paro de larga duración por edades			
De 16 A 24 años	13.743	16.410	54%
De 25 A 34 años	37.449	80.794	68%
De 35 A 44 años	62.467	156.512	71%
MAYORES 45 años	320.695	537.791	63%

Fuente: Elaboración propia a partir datos SEPE.

¹⁴ Fuente Informe del mercado de trabajo estatal datos 2019. SEPE 2020.

La estructura de la economía española hace que el 70% del desempleo se concentre en el sector económico de los servicios, dado que es este el que concentra también los mayores volúmenes de empleo. Y aunque todos los sectores salvo la agricultura y pesca muestran descensos del paro registrado respecto al año anterior, el sector servicios es el que recoge el menor descenso de personas desempleadas (-0,72%), frente al sector industrial (-3,2%).

En concreto, respecto a los sectores y actividades del ámbito de representación de CCOO Servicios, en este último año es el sector financiero el que registra la peor evolución de todos, con un aumento del 9,38% en la cifra de desempleo; por el contrario, en comercio, actividades profesionales, científicas y técnicas y en hostelería, las cifras de reducción de desempleados totales ha sido mejor que el dato medio para el conjunto de actividad de la economía española.

Sección de actividad económica CNAE	Total parados	% total	% var. 2019/18	Hombres	Mujeres
Sin empleo anterior	258.731	8,18	-4,42	82.710	176.021
A Agricultura, silvicultura, ganadería y pesca	140.960	4,46	1,58	81.194	59.766
B Industrias extractivas	3.080	0,10	-0,58	2.381	699
C Industria manufacturera	250.715	7,92	-3,33	127.794	122.921
D Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.568	0,05	2,02	1.080	488
E Suministro agua, saneamiento, residuos y descontaminación	19.662	0,62	-2,44	12.603	7.059
F Construcción	274.022	8,66	-1,32	233.686	40.336
G Comercio por mayor y menor; reparación de vehículos	429.381	13,57	-2,35	146.179	283.202
H Transporte y almacenamiento	85.312	2,70	1,62	57.913	27.399
I Hostelería	407.604	12,88	-1,28	139.221	268.383
J Información y comunicaciones	44.318	1,40	2,40	22.339	21.979
K Actividades financieras y de seguros	23.481	0,74	9,38	9.975	13.506
L Actividades inmobiliarias	17.657	0,56	0,98	6.064	11.593
M Actividades profesionales, científica y técnica	137.831	4,36	-3,34	48.967	88.864
N Actividades administrativas y servicio auxiliar	406.832	12,86	-0,24	157.398	249.434
O Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	262.871	8,31	0,13	103.109	159.762
P Educación	75.152	2,38	1,82	19.972	55.180
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	126.211	3,99	0,85	19.911	106.300
R Actividades artísticas, recreativas y entretenimiento	55.634	1,76	-0,19	27.482	28.152
S Otros servicios	81.517	2,58	-1,50	21.656	59.861
T Actividades hogares, empleador personal doméstico	60.205	1,90	-1,32	6.412	53.793
U Actividades organizaciones y organismos extraterritoriales	861	0,03	3,24	350	511
Total	3.163.605	100,00	-1,21	1.328.396	1.835.209

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 ver que el valor de la diferencia salarial que perciben mujeres y hombres por un mismo trabajo realizado, se incrementa conforme avanza su edad¹⁵, resulta evidente el hecho de que estamos generando una desigualdad permanente que no solo se mostrará en la etapa de vida laboral activa, sino que se perpetuará a lo largo de toda la vida de las mujeres, tal y como se muestra en la siguiente tabla de datos.

% de BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN SALARIO HORA por rango de edad

	2013	2014	2015	2016	2017	variación 2017-13
Menos de 25 años	7,3	5,7	9,2	4,7	4,1	-3,2
De 25 a 34 años	9,9	6,6	7,0	6,7	5,0	-4,9
De 35 a 44 años	15,9	11,5	10,1	11,9	10,4	-5,5
De 45 a 54 años	19,6	19,0	16,6	16,8	15,8	-3,8
De 55 a 64 años	23,0	21,1	22,7	22,6	20,5	-2,5
65 y más años	43,5	45,3	48,2	43,9	51,1	7,6

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE.

Esta situación de desigualdad se agrava cuando se constata que durante el periodo de recuperación económica iniciado tras la crisis económica de 2008, esa diferencia se ha incrementado, hasta dejar en más de un 51% la diferencia en salario hora por edad para las mujeres de más de 65 años. El hecho positivo es que esto no ha sucedido así para los segmentos de población asalariada de entre 25 y 44 años, donde se han conseguido las mayores reducciones de brecha salarial de género.

Resulta entonces inmediato que dadas las circunstancias de desigualdad salarial en las que transcurre la vida laboral activa de las mujeres, las prestaciones que perciben en situaciones de desempleo o al pasar a la jubilación, presenten también una nueva brecha de género.

En términos de pensiones del sistema público de protección social¹⁶, las mujeres representan el 49% de la cifra total de pensionistas, de igual forma que representan el 49% de la población total ocupada en España al cierre de 2020. Así, el último año se cierra con más de 4,348 millones de mujeres y 4,553 millones de hombres pensionistas.

¹⁵ Fuente Estadísticas del mercado laboral. Eurostat. INE.

¹⁶ Fuente series cronológicas de pensiones. Seguridad Social.

Cifra de pensionistas al 31dic2020

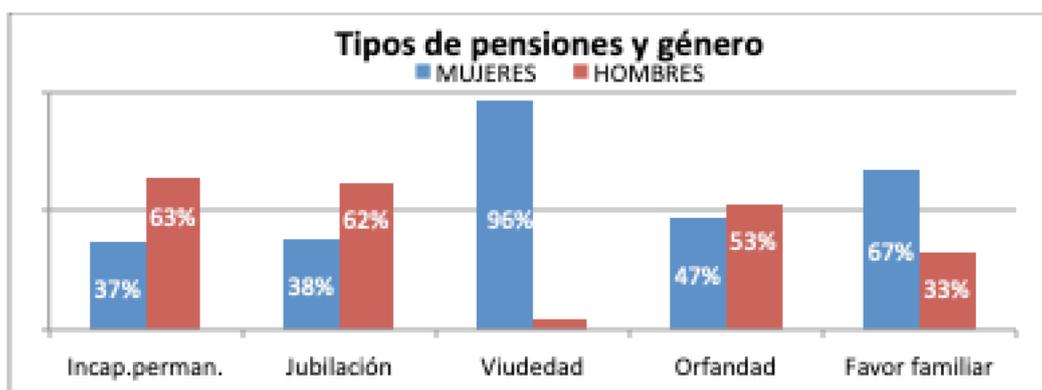
	Hombres		Mujeres		No consta	TOTAL
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Incap.perman.	598.483	13%	344.097	8%	1	942.581
Jubilación	3.709.399	81%	2.292.674	53%	36	6.002.109
Viudedad	62.217	1%	1.530.432	35%	13	1.592.662
Orfandad	169.282	4%	152.479	4%	4	321.765
Favor familiar	13.712	0%	28.390	1%	--	42.102
Todas las pensiones	4.553.093		4.348.072		54	8.901.219

Fuente: elaboración propia a partir datos Seguridad Social

La mayor parte de las mujeres pensionistas, un 53% del total, lo son en condición de jubiladas, mientras que el 35% siguiente es por su condición de viudedad y a esto le siguen un 8% más en concepto de pensionistas por una incapacidad permanente.

Sin embargo, entre los hombres la mayor parte de los pensionistas, un 81% del total, reciben una pensión de jubilación y después un 13% son pensionistas por una incapacidad permanente.

Es decir, la distribución de los distintos tipos de pensión también tiene un sesgo de género directamente relacionado con los roles de hombres y mujeres en su vida familiar. Así, los hombres son mayoría en las pensiones de jubilación (62%) y de incapacidad permanente (63%), pero las mujeres representan el 96% de las pensiones de viudedad y el 67% de las de favor familiar, quedando las de orfandad en términos casi parejos (47% mujeres; 53% hombres).



Fuente: elaboración propia a partir datos Seguridad Social

Si analizamos ahora la cuantía media de las pensiones de jubilación, por ser las de mayor importancia cuantitativa en el sistema de protección social, queda acreditado que solo durante los últimos 5 años se ha comenzado a reducir el diferencial entre la pensión de mujeres y hombres, tras una senda de crecimiento de la desigualdad acontecida en el periodo de crisis económica 2007-2013. En estos momentos existe una brecha de género en el importe medio de las pensiones de jubilación del -34% para las mujeres, cuya pensión media se sitúa en 884,64€ frente a los 1.338,56€ que perciben los hombres.

AÑO	Hombres		Mujeres		No consta		Total pensiones jubilación		brecha de género en la pensión media
	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media	
2005	3.089.504,92	791,82	1.588.462,25	482,03	301,75	515,91	4.678.268,92	686,61	-39%
2006	3.129.882,25	840,20	1.679.196,92	503,72	219,25	556,32	4.809.298,42	722,71	-40%
2007	3.153.826,75	885,17	1.709.243,17	529,05	186,50	581,70	4.863.256,42	760,00	-40%
2008	3.190.343,42	950,99	1.746.331,25	565,19	163,92	628,61	4.936.838,58	814,51	-41%
2009	3.246.840,50	998,56	1.791.853,92	592,42	166,92	575,02	5.038.861,33	854,12	-41%
2010	3.303.217,17	1.034,15	1.837.200,17	614,24	136,50	582,22	5.140.553,83	884,07	-41%
2011	3.363.232,00	1.070,95	1.882.874,83	637,13	134,50	603,62	5.246.241,33	915,24	-41%
2012	3.406.868,00	1.106,65	1.923.213,67	662,42	113,17	639,48	5.330.194,83	946,35	-40%
2013	3.474.673,33	1.143,32	1.976.681,33	691,61	109,92	648,03	5.451.464,58	979,52	-40%
2014	3.530.934,00	1.165,05	2.027.934,75	712,09	94,83	644,96	5.558.963,58	999,80	-39%
2015	3.568.555,50	1.188,35	2.073.268,08	733,48	84,00	642,64	5.641.907,58	1.021,19	-38%
2016	3.605.891,75	1.211,19	2.125.984,67	756,80	75,25	634,71	5.731.951,67	1.042,65	-38%
2017	3.642.247,08	1.232,83	2.183.808,08	781,10	67,33	646,37	5.826.122,50	1.063,50	-37%
2018	3.678.593,08	1.261,56	2.250.809,17	811,46	68,67	625,39	5.929.470,92	1.090,70	-36%
2019	3.717.125,83	1.312,42	2.321.152,42	858,21	47,25	733,24	6.038.325,50	1.137,81	-35%
2020	3.721.312,50	1.338,56	2.373.096,33	884,64	37,92	738,62	6.094.446,75	1.161,80	-34%

Fuente: elaboración propia a partir datos Seguridad Social.

Esta minoración de la diferencia entre hombres y mujeres se ha conseguido en los últimos 15 años porque la pensión de jubilación media para ellas se ha incrementado un 84% respecto al 69% que ha crecido la de los hombres.

Para avanzar en el camino de la igualdad, la aprobación del Real Decreto ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de Seguridad Social y económico, modifica el complemento de maternidad que

hasta ahora se aplicaba en España. De esta forma, el Gobierno reconoce que la maternidad afecta de forma directa a la brecha salarial de las mujeres en su vida laboral y este hecho se traslada a las pensiones, como consecuencia de la discriminación histórica y estructural de las mujeres en el mercado de trabajo al asumir el rol de cuidadoras de hijos e hijas¹⁷.

En términos de prestación por desempleo, la situación se repite: las mujeres suponen el 53% del total de personas beneficiarias, pero mientras que las prestaciones contributivas se distribuyen al 50%, el subsidio de desempleo es mayoritariamente femenino (54%). Así, en el conjunto del país, el 58% de las mujeres que perciben una prestación por desempleo, son beneficiarias de prestaciones contributivas; un 29% del subsidio y un 5% de la renta activa de inserción; aunque la renta y el subsidio agrarios, representan también una partida importante en Andalucía (26%) y Extremadura (24%).

Mujeres beneficiarias de prestaciones por desempleo por CCAA y tipo de prestación – media dic2020

	TOTAL	Prestación Contributiva	Subsidio por Desempleo	Renta Agraria	Subsidio Agrario	Renta Activa de Inserción	Programa de Activación para el Empleo
Andalucía	390.379	157.125	105.627	41.743	59.686	26.195	2
Aragón	33.412	23.113	9.194			1.105	0
Asturias, Principado de	25.112	16.098	7.606			1.408	0
Baleares, Illes	58.163	44.590	12.685			889	0
Canarias	112.981	73.593	32.440			6.947	0
Cantabria	15.249	9.575	4.959			715	0
Castilla-La Mancha	63.111	30.993	26.195			5.923	1
Castilla y León	60.141	38.097	18.917			3.127	0
Cataluña	216.556	149.144	61.193			6.219	0
Comunidad Valenciana	160.937	91.867	57.840			11.229	1
Extremadura	49.290	14.994	18.885	5.290	6.595	3.525	0
Galicia	75.442	47.545	24.127			3.770	0
Madrid, Comunidad de	187.669	140.326	41.292			6.051	0
Murcia, Región de	40.799	23.325	13.897			3.575	1
Navarra, Com.Foral	13.768	9.350	4.033			385	0
País Vasco	47.568	35.332	11.069			1.167	0
Rioja, La	7.642	5.110	2.305			228	0
Ceuta	2.671	860	1.451			361	0
Melilla	1.829	793	775			262	0
TOTAL	1.562.718	911.830	454.487	47.033	66.281	83.080	6
	% s/total	58%	29%	3%	4%	5%	0%

Fuente: SEPE.

¹⁷ Pero ha sido necesaria la intervención de la UE, en concreto a través de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 12 de diciembre de 2019, que determinaba que el complemento por maternidad hasta ahora aplicado en España, resultaba contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

Por último, si medimos la tasa de cobertura del total de beneficiarios de prestaciones por desempleo¹⁸, como cociente entre personas desempleadas y aquellas que perciben dichas prestaciones, comprobamos también que la situación de protección para las mujeres es más limitada, ya que solo se alcanza un 78,3% de cobertura en la media nacional frente a un 93,8% para los hombres. La situación es especialmente mala para ellas en Ceuta y Melilla donde se sitúa en torno al 40%, frente a casi el 60% de los hombres y en Castilla la Mancha, donde no alcanza siquiera el 60% frente a más del 87% en el caso de los hombres.

Tasa de cobertura de la prestación por desempleo

Media anual 2020

	MUJERES	HOMBRES	Brecha
Andalucía	72,4	88,6	-16,2
Aragón	83,4	94,7	-11,3
Asturias, Principado de	64,3	75,8	-11,5
Baleares, Illes	156,2	161,2	-5,0
Canarias	90,3	105,1	-14,7
Cantabria	73,4	82,8	-9,3
Castilla-La Mancha	59,7	87,3	-27,6
Castilla y León	74,5	89,0	-14,5
Cataluña	91,6	100,6	-9,0
Comunidad Valenciana	70,8	85,6	-14,8
Extremadura	72,1	92,3	-20,1
Galicia	81,2	93,4	-12,2
Madrid, Comunidad de	86,5	104,8	-18,3
Murcia, Región de	67,0	88,3	-21,2
Navarra, Comunidad Foral	69,7	76,3	-6,6
Pais Vasco	74,3	80,5	-6,3
Rioja, La	76,9	85,4	-8,5
Ceuta	45,2	59,2	-14,1
Melilla	40,1	58,4	-18,2
TOTAL	78,3	93,8	-15,5

Fuente elaboración propia datos SEPE

En consecuencia, las mujeres desempleadas se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad económica porque el sistema de protección pública no les garantiza una prestación en igual medida que a los hombres.

¹⁸ Tasa de cobertura puede ser mayor al 100% en meses de temporada baja cuando existe un elevado volumen de trabajo fijo discontinuo.

3. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Conseguir la igualdad efectiva de los derechos legales de las mujeres significa transformar la sociedad, no se puede seguir manteniendo la brecha salarial que afecta a las mujeres. La desigualdad salarial genera desigualdad social.

A través de la intervención desarrollada en la negociación colectiva, en convenios sectoriales, a través de medidas o Planes de Igualdad en CCOO nos movemos contra la brecha salarial;

- Es necesario velar por una percepción igualitaria en trabajos de igual valor, analizar los factores que determinan los componentes de las retribuciones con una valoración de los puestos objetiva aplicando la perspectiva de género.
- Es necesario articular medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad ya que el conciliar la vida familiar y laboral viene a constituir uno de los ámbitos en los que es necesario incidir, sin que su uso termine siendo en el corto o largo plazo un instrumento que genere más desigualdad.
- Es indispensable mejorar la calidad del empleo

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 y recursos públicos para la conciliación

- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial con medidas que impidan su adscripción mayoritaria para las mujeres.
- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- Mayor intervención de la actuación inspectora.

4. CONCLUSIONES

» La crisis sanitaria derivada de la Covid19 rompe con la senda de recuperación económica iniciada hace unos años tras la crisis económica de 2008 y vuelve dejar aumentos en la cifra de personas desempleadas al cierre de 2020. En el último año, la pérdida de empleo sigue castigando más a las mujeres, que registran una tasa de paro superior en más de 4 puntos a la de los hombres (EPA 4tr2020):

- Tasa de paro femenino = 18,33% (15,55% al 4tr2019)
- Tasa de paro masculino = 14,17% (12,23% al 4tr2019)

» Las mujeres tienen tasas de temporalidad y empleo a tiempo parcial superiores a las de los hombres, lo que produce que su ganancia salarial sea inferior a la de ellos:

- Tasa de temporalidad femenina = 23,9% (22,6% en los hombres)
- Tasa de parcialidad femenina = 29,5% (7,7% en los hombres)

» Además, la cantidad de personas con empleo involuntario a tiempo parcial es muy superior en España (53,6%) respecto a la UE (22,2%).

» 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 25,48% de las mujeres está contratada de forma temporal, frente al 25,39% de los hombres.
- El problema de la parcialidad en el empleo es también más grave en hostelería, donde trabajan a tiempo parcial el 41,93% de las mujeres, frente al 26,3% de los hombres.

» En consecuencia, el porcentaje de mujeres que perciben salarios bajos (menos de 2 veces el SMI, aprox. 20mil €), es superior al de los hombres:

- Tasa de mujeres con salarios bajos = 44% (36% en los hombres)
- » La brecha de género en la vida laboral activa genera también un diferencial del -34% en las pensiones de jubilación y del -15,5% en la tasa de cobertura de la prestación por desempleo:
- Pensión media de jubilación entre las mujeres = 885€ (1.339€ en los hombres)
 - Tasa de cobertura femenina en prestación por desempleo = 78,3% (93,8% en los hombres)
- » La brecha salarial de género, cuantificada con los últimos datos disponibles en -5.726€ en términos de ganancia media anual (-5.784€ en 2017), supone un 21,4% de menor retribución por su trabajo para las mujeres respecto a los hombres (21,9% en 2017).
- Además la brecha apenas se ha reducido en los años de crecimiento económico tras la crisis de 2008, dejando una situación de desigualdad latente a la hora de afrontar un nuevo proceso de recuperación económica, ahora a nivel mundial, tras la crisis de la Covid19.
- » Efectuando un análisis particular para el ámbito de representación de CCOO Servicios en el mercado laboral, la situación actual es la siguiente:
- o Las mujeres trabajadoras en comercio, que son el 57% del total del empleo asalariado en el sector, perciben 17.741€ de ganancia anual media (17.378€ un año antes), lo que supone un -16% sobre la media nacional (-13% un año antes); es decir, las mujeres en comercio perciben 6.536€ menos que los hombres (6.452€ un año antes), situándose la brecha salarial de género en el 26,92% (-27,08% un año antes).
 - Por tanto, ha subido la ganancia para ambos, pero algo más para los hombres en este sector, lo cual hace que se incremente la brecha. Y además ha subido menos que para el conjunto de la economía española, con lo cual también se incrementa el diferencial de este sector respecto al conjunto.
 - o Las mujeres trabajadoras en actividades de hostelería y juegos de azar, que son el 54% del total del empleo asalariado en el sector, perciben 12.809€ de ganancia anual media (13.161€ un año antes), lo que supone un -39% sobre la media nacional (-29% un año antes); es decir,

las mujeres en hostelería perciben 3.463€ menos que los hombres (2.978€ un año antes), situándose la brecha salarial de género en el 21,28% (-18,45% un año antes).

- Por tanto, su situación ha empeorado ostensiblemente al percibir menos ganancia ellas y haberse incrementado el diferencial respecto a la ganancia que reciben los hombres en este sector. Y además aumenta el diferencial de este sector respecto a la ganancia del conjunto de actividades de la economía.

o Las mujeres trabajadoras del sector financiero, que son el 50% del empleo total asalariado del sector, perciben 39.662€ de ganancia anual media (38.521€ un año antes), lo que supone 12.181€ menos que los hombres (11.528€ un año antes), situándose la brecha salarial de género en el 23,5% (23,03% un año antes).

- El sector presenta una ganancia media superior a la del conjunto de la economía y esta diferencia se ha incrementado en el último año, pero aún así, las mujeres también han visto aquí incrementarse el diferencial negativo respecto de los hombres en el último ejercicio.

o Las mujeres trabajadoras en las principales actividades que representan Servicios Técnicos (act. inmobiliarias, jurídicas y de contabilidad, consultoría, ingenierías, ETT's...), suponen aproximadamente el 52% del empleo asalariado en este conjunto de actividades y perciben aproximadamente 21.339€ de ganancia anual media (17.201€ un año antes), lo que deja el nivel en la media nacional en este último año (-17% sobre la media nacional un año antes); es decir, las mujeres perciben en estos sectores 7.428€ menos que los hombres (7.635€ un año antes), situándose la brecha salarial de género en el 25,82% (30,74% un año antes).

- Es decir, las mujeres en servicios técnicos han visto mejorar sus condiciones retributivas en el último año, al reducirse tanto la brecha sectorial respecto a la media del conjunto de la economía española, como al reducirse el diferencial de ganancia respecto a los hombres en el sector.

» La composición del salario también incrementa la desigualdad entre hombres y mujeres, pero

esta situación ha mejorado algo en el último año. Así, el salario base de las mujeres, en media anual para el conjunto de actividades económicas, supone el 83,8% del salario base de los hombres (82% un año antes) y además, los complementos salariales suponen un 39% del salario base en el caso de las mujeres (40% un año antes) mientras que representan un 44% del salario base en el caso de los hombres (48% un año antes).

» También existe una brecha salarial derivada del tipo de ocupaciones a las que se dedican las mujeres, de forma que los “techos de cristal” que limitan su participación en puestos directivos y gerenciales marca diferencias retributivas. Pero en este caso la evolución ha sido positiva en el último año, aunque aún quede mucho por hacer, constatándose una diferencia del -20,7% de ganancia media anual para las mujeres directivas respecto al -22,7% registrado un año antes.

» Por su parte, las ocupaciones técnicas, profesionales y científicas, muestran las menores brechas de género, (-19,9% y -17,6%, respectivamente) aunque en este caso la evolución ha sido negativa porque se han acrecentado en el último ejercicio (-9,2% y -16,5% respectivamente).