



**CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS**

#CorresponsablesParaGanarMás

ANEXO: DATOS DE CANARIAS



CON MÁS AVANCES SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

INTRODUCCIÓN

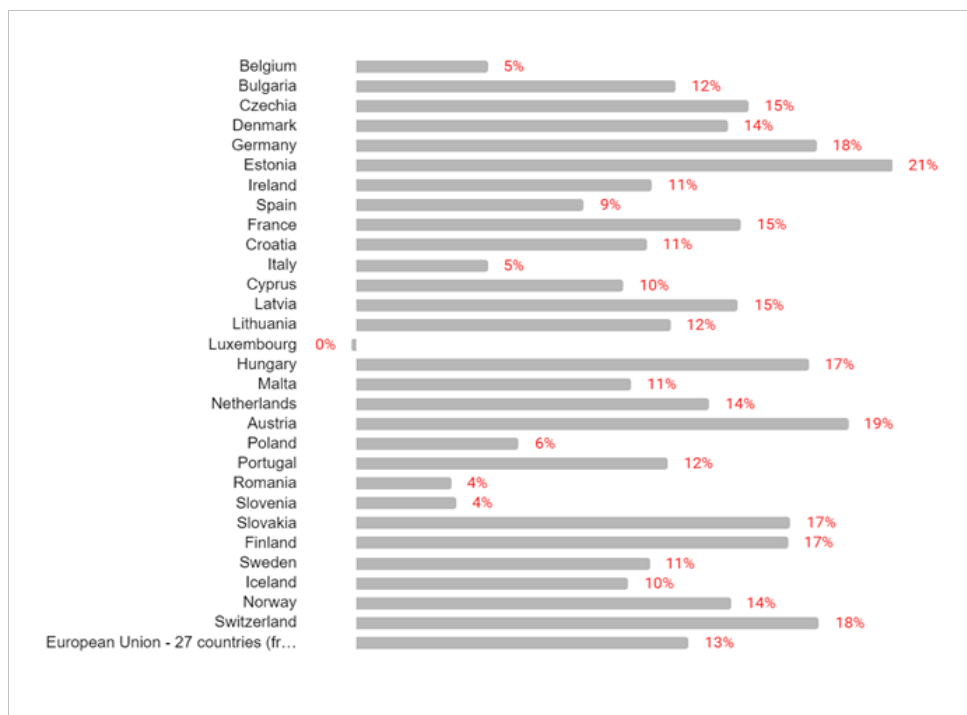
En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado, una forma más de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando y legislando. Si bien la brecha salarial entre hombres y mujeres en Canarias se ha ido recortando en los últimos años, debido en gran medida a la subida del Salario Mínimo Interprofesional, no hemos logrado todavía acabar con ella.

Para abolir esta brecha, desde CCOO abogamos por un Pacto Integral y Estatal de Cuidados y por el ejercicio de la corresponsabilidad, para lograr un cambio de paradigma que le conceda el valor que se merece a los cuidados.

Con más avances sin brechas, corresponsabilidad para ganar más

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”.

GRÁFICO. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR PAÍSES EUROPEOS EN 2021



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

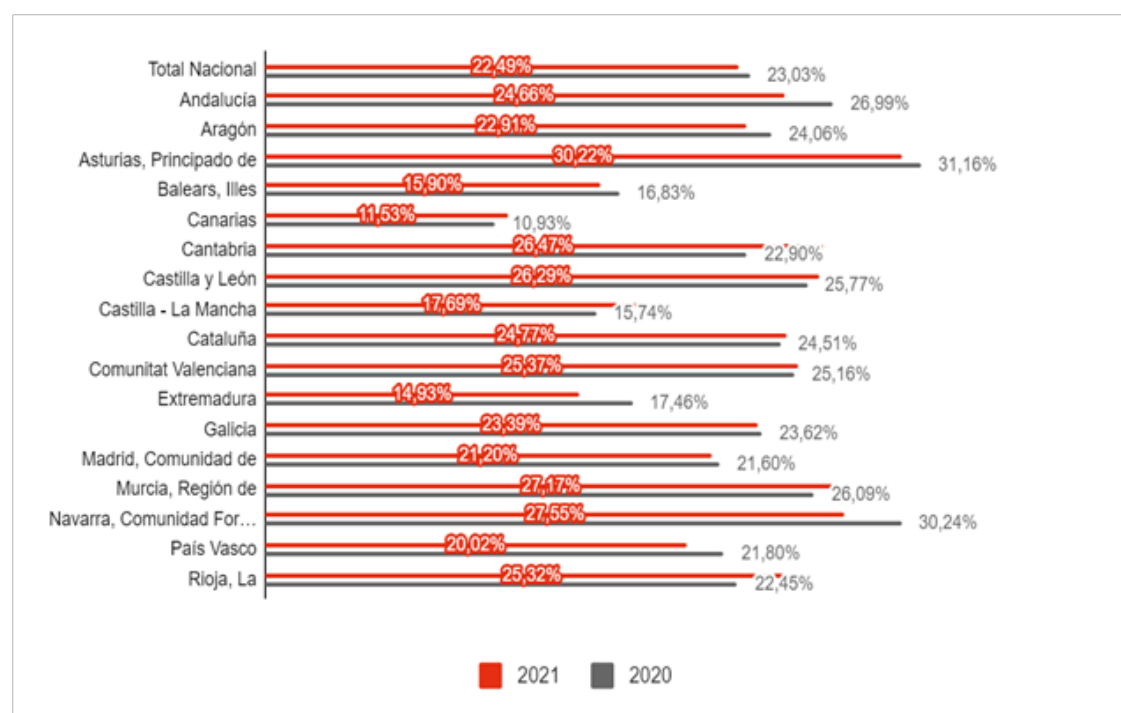
Nota: Los datos de Reino Unido, Montenegro, Macedonia del Norte, Albania, Serbia, Turquía y Grecia no están actualizados

Según la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

“Las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población”.

En Canarias existe también una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

GRÁFICO. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR CCAA 2021-2020



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

La brecha salarial entre hombres y mujeres en Canarias se ha ido recortando en los últimos años, debido en gran medida a la subida del Salario Mínimo Interprofesional (que ha pasado de 767 euros en 2019 a 1.134 euros en 2024). No obstante, la brecha de género salarial en Canarias es actualmente de 2.441 euros anuales. Es decir, de media las mujeres trabajadoras en nuestro archipiélago cobramos un 11'5% menos al año que los hombres, a pesar de que realicemos trabajos de igual valor.

COMPONENTES DE LA BRECHA SALARIAL

Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

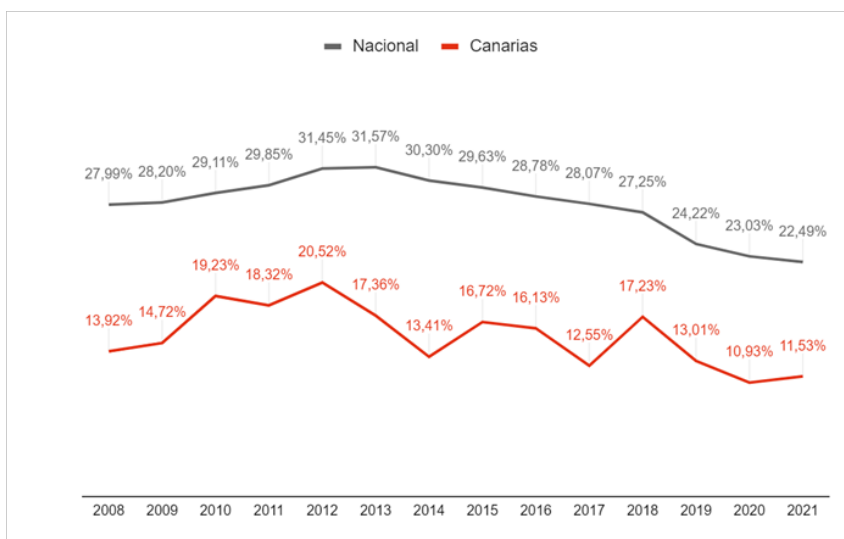
1. **La desigualdad “ex ante” o a priori** que soportamos las mujeres ante la existente división sexual del trabajo, motivada por los roles de género diferenciados en la socialización y en la educación, asumiendo las mujeres casi en exclusiva la tarea de cuidados, lo que se traduce en una peor situación a la hora de afrontar la vida laboral.

2. **La desigualdad “durante”** que se produce durante la trayectoria laboral y profesional de las mujeres, con una desigual inserción laboral, peores condiciones laborales (jornada, contrato) y mayores interrupciones en nuestra vida laboral, lo que penaliza la trayectoria laboral de las mujeres (a nivel de complementos, promoción o formación).

3. La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género, que consiste en retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares a mujeres y a hombres. Esto implica que las mujeres reciban prestaciones de pensiones no contributivas o de menor cuantía, lo que agranda la brecha de pensiones.

En este marco, las mujeres canarias nos incorporamos y mantenemos en el mercado laboral afrontando desigualdades que se reflejan, por ejemplo, en las tasas de actividad que ocupamos, en la parcialidad que afrontamos, la eventualidad en la contratación, el elevado porcentaje de mujeres desempleadas, sectores feminizados absolutamente precarizados que unido a la incapacidad de desvincular los roles de género que continúan asignando el trabajo reproductivo y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres, inciden directa e indirectamente en nuestras retribuciones salariales así como en nuestras prestaciones presentes y futuras, dejando patente la brecha salarial por condición de género que sufrimos.

Aunque en Canarias la brecha salarial de género es significativamente menor que la media estatal (que es de un 18'3%), esto no debe ser un motivo de celebración, porque precisamente **esta menor brecha se debe a que tanto mujeres como hombres en Canarias tenemos los salarios más bajos en todo el Estado** (el salario medio mensual en Canarias es de 1.775 euros, mientras que a nivel nacional es de 2.038 euros). Y esos sectores con los salarios más bajos en Canarias, como la hostelería o la limpieza son precisamente en los que trabajamos más las mujeres, así que la brecha salarial entre hombres y mujeres se cierra pero por equiparación a la baja.



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

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS

Como punto de partida, en España la brecha salarial de género se sitúa en el 18,6%, en base a los últimos datos de la Encuesta de Población Activa de 2022. La brecha salarial desciende de nuevo este año a nivel del Estado. Es la brecha más estrecha de los últimos 15 años, lo que no resta para entender que es una brecha injusta y profundamente discriminatoria.

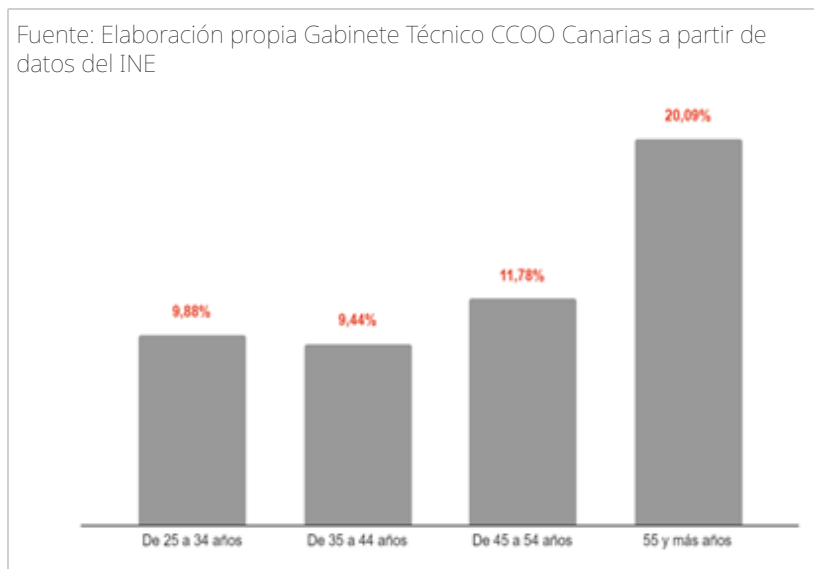
La ganancia media anual por persona asalariada por cuenta ajena en Canarias durante 2021 fue de 22.466,23 euros, registrando un aumento del 3,9% respecto a 2020 y del 7,7% en su comparativa con la ganancia media calculada en 2019. La diferencia con la media nacional (25.896,82 €) alcanza los 3.430,59 €, dato que se reduce respecto a los dos años anteriores.

Y ¿cómo se traduce esto a nivel de brecha de género en Canarias? En nuestro archipiélago, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha ido también recortando paulatinamente desde 2018, debido en gran medida dos factores principales: a la subida del Salario Mínimo Interprofesional (que ha pasado de 767 euros en 2019 a 1.134 euros en 2024) y también al contenido del último Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, donde se pacta con la patronal la subida de los salarios.

No obstante, la brecha de género salarial en Canarias es actualmente de 2.441 euros anuales. Es decir, de media las mujeres trabajadoras en nuestro archipiélago cobramos un 11'5% menos al año que los hombres, a pesar de que realicemos trabajos de igual valor.

GRÁFICO. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANARIAS EN 2021 SEGÚN EDAD

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



Esta situación se agrava por una mayor tasa de desempleo entre las mujeres canarias (18,3%), que es notablemente mayor que la de los hombres (14,3%). Además, el trabajo a tiempo parcial es uno de los motivos principales por los que las mujeres padecemos más niveles de precariedad laboral. Precisamente la jornada parcial es la culpable del 70% de la brecha salarial de género. 3 de cada 4 personas trabajadoras a tiempo parcial somos mujeres, que en muchas ocasiones recurrimos al

trabajo a tiempo parcial por motivos de cuidados (12 veces más que los hombres).

Por sectores cabe destacar la reducción de la brecha salarial con relación al ejercicio de 2019 que se observa en Canarias para las tres ramas productivas, encontrando el mejor registro en el sector servicios.

Tabla 1. Brecha salarial de género (%) por sector económico. Canarias-Nacional.

	2021		2020		2019	
	Nacional	Canarias	Nacional	Canarias	Nacional	Canarias
Total sectores	22,5	11,5	23,0	10,9	24,2	13,0
Industria	18,0	20,3	18,5	21,9	19,5	20,6
Construcción	7,6	nd	10,5	nd	7,5	nd
Servicios	23,1	13,1	23,7	12,5	24,3	13,9

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

Esto último, junto con la posición ventajosa en asuntos de equiparación salarial que ostenta Canarias y Extremadura dentro del contexto nacional, puede avalar la idea de que la menor brecha salarial de género se produce precisamente por la existencia de bajos salarios donde son menos posibles la diferenciación de salarios por cuestión de género.

Ganancia media anual por sexo y ocupación. Brecha salarial de género.

La clasificación de ocupaciones utilizada es la Clasificación Nacional de Ocupaciones siendo metodológicamente necesario su agrupación por la falta de observaciones muestrales en determinados casos. Siendo las ocupaciones las que semuestranacontinuación, estas se agrupan de la siguiente forma:

Ocupación ALTA

1. Directores y gerentes.
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
3. Técnicos; profesionales de apoyo.

Ocupación MEDIA

4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria).

Ocupación BAJA

8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores.
9. Ocupaciones elementales.

Los resultados de brecha salarial de género distinguiendo por ocupación son los de la tabla 2, pudiendo comprobar cómo se calcula durante 2021 una menor brecha salarial en Canarias por género para los tres niveles considerados en la comparativa con la media nacional así como, dentro de nuestro territorio, una disminución únicamente en las ocupaciones medias, donde se sitúa la mayor parte de la población ocupada.

TABLA. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (%) POR OCUPACIÓN. CANARIAS-NACIONAL

	Nacional	Canarias					
Ocupación	2021	2020	2019	2021	2020	2019	
Alta	18,47	19,31	19,33	6,63	8,12	2,47	
Media	31,79	31,96	32,26	18,36	20,10	24,38	
Baja	53,06	52,45	50,72	33,72	28,62	24,27	

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

Además, las cifras nos demuestran que la maternidad penaliza, porque el reparto desigual de las tareas de cuidados de los hijos e hijas perjudica a la carrera profesional de las mujeres. De hecho, en el año 2022, el 88% de las excedencias por cuidados de hijos/as correspondieron a las madres y solo un 12% a los padres.

Donde existe más riesgo de pobreza para las mujeres canarias es durante la tercera edad. A lo largo de la vida, esta brecha salarial se multiplica y se convierte en una brecha de género de pensiones (en torno al 32,6% en Canarias, 48,6% si nos fijamos en el conjunto nacional), lo cual supone una mayor tasa de pobreza en mujeres mayores. En Canarias las pensionistas cobran de media unos 273 euros mensuales que los pensionistas, lo que no deja de ser el reflejo en las pensiones de la falta de cotización de las mujeres o de su acceso a bases reguladoras más bajas, con mayor precariedad y parcialidad, por lo que las mujeres mayores

en Canarias sufren un mayor riesgo de pobreza.

TABLAS.RESUMEN PRINCIPALES DATOS SOBRE PENSIONES CONTRIBUTIVAS. TOTAL NACIONAL Y CANARIAS

Ambos sexos						
junio2023	Total de pensiones			Pensiones de jubilación		
	Importe total de la nómina	Número de pensionistas	Pensión media	Importe total de la nómina	Número de pensionistas	Pensión media
Canarias	383.555.538,00	328.722,00	1.086,87	254.814.464,74	199.337,00	1.268,79
Total Nacional	11.997.197.878,94	9.092.868,00	1.194,85	8.740.260.678,78	6.237.879,00	1.374,88

Hombres						
junio2023	Total de pensiones			Pensiones de jubilación		
	Importe total de la nómina	Número de pensionistas	Pensión media	Importe total de la nómina	Número de pensionistas	Pensión media
Canarias	216.759.122,47	170.152,00	1.241,13	175.849.771,22	128.378,00	1.366,84
Total Nacional	6.878.499.548,35	4.605.854,00	1.442,77	5.965.218.240,60	3.767.313,00	1.578,18

Mujeres						
junio2023	Total de pensiones			Pensiones de jubilación		
	Importe total de la nómina	Número de pensionistas	Pensión media	Importe total de la nómina	Número de pensionistas	Pensión media
Canarias	166.793.883,13	158.567,00	935,74	78.962.944,22	70.957,00	1.094,02
Total Nacional	5.118.665.260,49	4.486.977,00	970,71	2.775.019.905,77	2.470.542,00	1.076,73

PROPUESTAS DE CCOO CANARIAS

Desde Comisiones Obreras constatamos que las discriminaciones, la brecha salarial y como tantas otras, tienen carácter estructural. Sin embargo, también es cierto que ante discriminaciones y brechas de carácter estructural, necesitamos políticas estructurales. Estamos convencidas de que los cambios legislativos y las conquistas de derechos a través de la negociación colectiva funcionan.

Por consiguiente, estamos todavía ante una brecha injusta, ante una brecha discriminatoria, pero que es la más corta y estrecha de los últimos años.

Ya hemos dado pasos adelante para solucionar esta situación. Desde Comisiones Obreras constatamos que la brecha salarial de género se reduce cuando existen políticas públicas estructurales y sostenidas en el tiempo que son las que acaban teniendo un impacto real en la vida de las personas trabajadoras, como las sucesivas subidas del SMI logradas desde el año 2019.

Un ejemplo de estas políticas también es el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023, que busca favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y una cláusula de revisión salarial referenciada en base al IPC.

Sin embargo, las subidas salariales solo lograrán acortar la brecha hasta un cierto límite, porque para acabar con la brecha salarial es imprescindible actuar sobre las causas de desigualdad de género y estamos convencidas de que la corresponsabilidad es la mejor forma de hacerlo. Por ello, como anunciamos en nuestra Propuesta de Pacto Integral y Estatal de Cuidados de Comisiones Obreras, no solo es necesario un reparto más equitativo del trabajo asalariado y del trabajo doméstico y de cuidados, sino también un cambio de paradigma que le conceda el valor que se merece a los cuidados, que son fundamentales

para la sociedad.

Instamos a que este gran Pacto Estatal de Cuidados garantice un sistema integral de cuidados en el sentido amplio (de la infancia, de personas dependientes o con discapacidad, así como los cuidados indirectos de limpieza o cocina). Además, respecto a los cuidados formales, proponemos que se defina jurídicamente el concepto de “persona cuidadora profesional” para profesionalizar, definir y especializar las diferentes ocupaciones profesionales en los diferentes ámbitos.

La corresponsabilidad es sin lugar a dudas una de las medidas más potentes para acabar con la brecha salarial, pero si nos la tomamos en serio y logramos la implicación de todos los agentes que deben asumir su parte de responsabilidad: en primer lugar, el Estado como responsable de cuidar a su ciudadanía mediante servicios públicos de calidad, pero también las empresas, facilitando la conciliación corresponsable en las relaciones laborales, compromisos a través de la negociación colectiva de convenios y planes de igualdad contundentes y eficaces, y también los hombres, asumiendo un papel activo en los cuidados. Solo con corresponsabilidad, juntas y juntos, conseguiremos solucionar esta situación, con más avances sin brechas para ganar más.

Concluimos recordando que hace unos meses desde Comisiones Obreras presentamos nuestra propuesta de Pacto Integral y Estatal por los Cuidados, **con el hicimos un triple llamamiento: al Estado, a las empresas y a los hombres.**

-Al Estado le pedimos que sea responsable y que despliegue políticas públicas de cuidados que eviten que las mujeres tengamos que elegir entre cuidar o tener un trabajo remunerado, o lo que es peor, que no tengamos alternativas ante la ausencia de instrumentos públicos para elegir.

-Por otro lado, a las empresas le pedimos que apuesten por la igualdad salarial y por la negociación colectiva en sentido amplio, con especial hincapié en la implementación efectiva de las medidas que se fijan en los planes de igualdad. En materia de igualdad salarial, también le pedimos al Gobierno de Canarias en su carácter de empleador, que por fin ponga todos los medios a su alcance para que la Administración Pública autonómica cuente lo antes posible con unos planes de igualdad para atajar la brecha salarial que también existe en el sector público en Canarias. En este sentido, valoramos muy positivamente el recientemente alcanzado acuerdo unánime alcanzado entre Gobierno de Canarias y sindicatos en la Mesa General de Empleo Público para avanzar en este sentido el pasado 9 de febrero.

-Y en tercer lugar, desde Comisiones Obreras les queremos pedir a los hombres que ejerzan identidades igualitarias y que impliquen en construir una sociedad más justa y más democrática en la que ellos también se hagan cargo de los cuidados. Pedimos a los hombres que se sumen a la lucha por la igualdad y a la reivindicación de una organización del trabajo compatible con la vida, por más y mejores servicios públicos.

Pero para todo ello, desde Comisiones Obreras estamos convencidas que la medida más potente es la conciliación corresponsable. Siendo corresponsables podremos ganar más, no sólo más dinero, sino más derechos.

Y es que para dinamitar la brecha salarial de género necesitamos cambios estructurales, como la subida sostenida del Salario Mínimo Interprofesional, que como hemos comprobado ha servido para estrechar la brecha a lo largo de los últimos años, pero además necesitamos otras medidas como la equiparación de los permisos parentales, fundamental para fomentar la corresponsabilidad, pero permisos siempre retribuidos, porque los permisos no retribuidos solo sirven para agrandar la brecha de género si no tenemos otras opciones, porque los datos nos demuestran que los hombres no cogen los permisos parentales no retribuidos, pero nosotras las mujeres sí.

Por eso, las mujeres necesitamos ser libres para poder elegir: elegir entre cuidar o no cuidar, elegir entre ser madres o no serlo, entre poder trabajar o no poder trabajar a tiempo parcial.



Las mujeres queremos ser libres para elegir opciones vitales que no menoscaben nuestra autonomía laboral y nuestra independencia económica. Y en el peor de los casos, para que no seamos presas, y podamos escapar de situaciones de violencia machista, necesitamos esta independencia y sustento económico que nos pueda permitir salir del ciclo de la violencia y una vida digna.

Como hemos señalado, si bien la reducción de la brecha salarial es una buena tendencia, necesitamos más avances a futuro. De lo contrario, al final de la vida laboral nos encontraremos con que la brecha de género se acumula y se transforma en una gravísima brecha de pensiones.