



## INFORME BRECHA de GÉNERO en el SALARIO y las PENSIONES en el PAÍS VALENCIÀ

---

Informe 22 de febrero de 2023



**València. Febrero de 2023**

**Elaboración:**

Secretaria Dones i Igualtat CCOO PV  
Gabinet Tècnic CCOO PV



**Con la colaboración:**





## INDICE

1. Brecha salarial de género en el País Valencià .....	4
1.1. Evolución de la brecha salarial de género .....	8
1.2. Brecha salarial por edad .....	9
1.3. Desigualdad salarial por clase social .....	10
1.4. Brecha salarial por tipo de jornada .....	11
1.5. Brecha salarial por tipo de contrato .....	13
1.6. Brecha salarial por complementos .....	15
1.7 Brecha salarial por sector de actividad .....	17
1.8 Brecha salarial por tipo de ocupación .....	19
2. Brecha de género en las pensiones en el País Valencià .....	21
2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones .....	22
2.2. Brecha por clase de pensión .....	23
2.3. Brecha por regímenes de Seguridad Social .....	24
3. Conclusiones .....	25





## 1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL PAÍS VALENCIÀ

La incorporación de las mujeres en el mundo laboral se realiza en condiciones de desigualdad, porque éste está concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, por eso ellas tienen mayores tasas de parcialidad, de desempleo y de temporalidad y menores tasas de empleo. Todo ello se traduce en que las mujeres que consiguen incorporarse al empleo lo hacen percibiendo una remuneración sistemáticamente menor que la de los hombres. La desigualdad salarial se convierte así en la brecha de género más significativa consecuencia de las múltiples brechas que se producen en el mercado de trabajo por razón de sexo. La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que tienen las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, etc., que soportan las mujeres.

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este mismo organismo internacional en 2013 elaboró una *Guía Introductoria a la igualdad salarial* en el que define la **brecha salarial** como el indicador que evalúa las desigualdades entre hombres y mujeres en los ingresos como el salario. Es decir, la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Este es el parámetro oficial que se va a seguir en la presentación de los resultados del presente informe, aunque no se puede obviar que otros enfoques estadísticos utilizan como referencia el salario de las mujeres como base para calcular la brecha, y quizás se aproximan más a la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en nuestro país.

Desde hace más de cuarenta años en nuestro país, con la promulgación de la Constitución Española (1978) y la aprobación de lo Estatuto de los Trabajadores (1980), están sentadas las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres. Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres hace dieciséis años (2007) se articularon una serie de medidas para avanzar en dicho propósito, entre las que destacaban los planes de igualdad en las empresas.

Sin embargo, la desigualdad en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo asalariado siguen persistiendo, por lo que, en los últimos años desde Comisiones Obreras se ha impulsado una serie de **medidas**, en el ámbito del **diálogo social**.

En primer lugar, CCOO ha acordado una serie de **Reales Decreto** de suma relevancia. El *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, mediante el que se introdujo la idea de trabajo de igual valor, se amplió gradualmente las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, y se previó el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad recogido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad, con la obligación del registro salarial y la inclusión de la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad.

Además, éste tuvo su desarrollo reglamentario en dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; una es el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, y la otra es el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de



los planes de igualdad y con ellas se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras. Tanto el registro retributivo como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, CCOO ha apostado por otra serie de medidas que intentan reducir la brecha. Dos de las medidas más destacadas han sido: las sucesivas **subidas del Salario Mínimo Interprofesional** y la apuesta por **subir los salarios más bajos de convenio**.

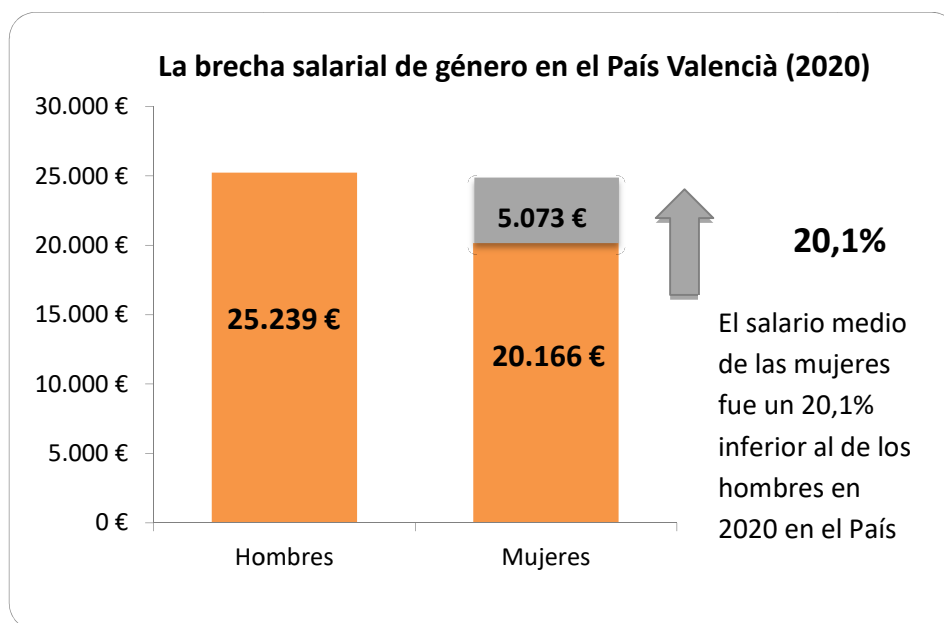
El **SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.080 euros en 2023**; un incremento de más del 46%, lo que supone una subida histórica que beneficia a dos millones y medio de personas trabajadoras, con especial incidencia en la población femenina que tiene los salarios más bajos. En este sentido, se ha seguido la recomendación de la Carta Social Europea. El SMI quedó fijado en 900 euros al mes, en el año 2019, el mayor aumento registrado con un incremento del 22,3%. Para seguir la senda del alza, meses después el SMI quedó establecido en 950 euros al mes, inaugurando la vía del acuerdo del dialogo social que dio como resultado la reforma laboral. Una reforma que también incidía sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, con especiales beneficios para las mujeres. Entre otras cuestiones porqué la **reforma laboral** ha limitado la temporalidad al acotar las causas para poder realizar contratos temporales. También limitado el encadenamiento de estos contratos (el porcentaje de encadenamiento en mujeres era del 42,7% frente al 38,5% de los hombres). Ha eliminado el contrato de obra o servicio cuando un 30% de las mujeres contratadas lo fueron por esta modalidad contractual. Ha atajado la precariedad en el sector público, en el que se encuentra casi una cuarta parte de las mujeres empleadas. Y restablece la preferencia del convenio sectorial frente al de empresa, lo que evita que, en contrata, subcontratas, especialmente en empleos feminizados, y empresas multiservicios rebajen los salarios y condiciones mínimas.

La pandemia supuso un tiempo de excepción para todo y dilató el proceso de subida del SMI. Sin embargo, en septiembre de 2021, éste se estableció en 965 euros al mes, cuando pocos meses después, en enero de 2022, el mileurismo se convertiría en el salario mínimo en España. La reciente subida, a finales de enero de 2023, a 1.080 euros ha sido la última de las subidas, y como el resto, obviamente va a beneficiar a un número importante de personas, de las cuales una mayoría son mujeres.

Por otra parte, la política sindical de apostar por la subida de los salarios más bajos en convenios no solo ha favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo en su conjunto.

El principal **objetivo del presente informe** es conocer los múltiples factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que influyen y determinan la persistencia de las desigualdades en los ingresos que perciben las mujeres. Así como analizar cómo se materializan en los centros de trabajo a través de la brecha salarial, que tiene continuidad en brechas futuras en pensiones y sistemas de protección social. Para ello se han utilizado datos que provienen de una fuente secundarias de información, la Encuesta de Estructura Salarial (EES) que publicó el Instituto Nacional de Estadística (INE) en junio de 2022 pero con datos que hacen referencia al año 2020. Lamentablemente no disponemos de datos estadísticos más actualizados a nivel autonómico con los que analizar los salarios por sexos.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS) publicada<sup>1</sup> por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que en **2020 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 20,1%**. Hay que señalar que el año 2020 fue un año excepcionalmente atípico por la pandemia, aunque se pueden señalar signos positivos en cuanto a la reducción de la brecha salarial, estos evolucionan muy lentamente.



Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la ESS (2020) del INE

En 2020 el **salario medio anual bruto de las mujeres valencianas alcanzaba los 20.166 euros, frente a los 25.239 euros de los hombres, lo que supone una diferencia de ganancia salarial de 5.073 euros** más al año a favor del sexo masculino. Es decir, **la retribución media bruta anual de las mujeres en el País Valencià fue un 20,1% inferior a la de los hombres**. Es decir, un punto y medio por encima de la brecha salarial del conjunto del Estado (18,7%), donde las trabajadoras perciben un salario medio de 22.467 euros al año con una diferencia de unos 5.175 euros anuales menos que los hombres (27.643 euros/año).

En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar 73 días más al año para que su salario medio anual se equipase al de los hombres. O lo que es lo mismo, **las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el 19 de octubre**. De tal forma que, en una jornada de 8 horas al día las mujeres trabajan 1 hora y 36 minutos sin cobrar.

La ganancia media de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas, pero la diferencia varía de unas a otras, siendo la estructura del empleo en cada territorio uno de los factores explicativos de esta variabilidad. El País Valencià (20,1%) se sitúa en la sexta posición a nivel estatal en cuanto a las comunidades que registran una brecha salarial superior a la media estatal (18,7%), tan sólo superada por el Principado de Asturias (23,8%), Comunidad Foral de Navarra (23,2%), Andalucía (21,3%), Región de Murcia (20,7%) y Castilla y León (20,5%).

<sup>1</sup> Los resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial fueron publicados el 22 de junio de 2022.

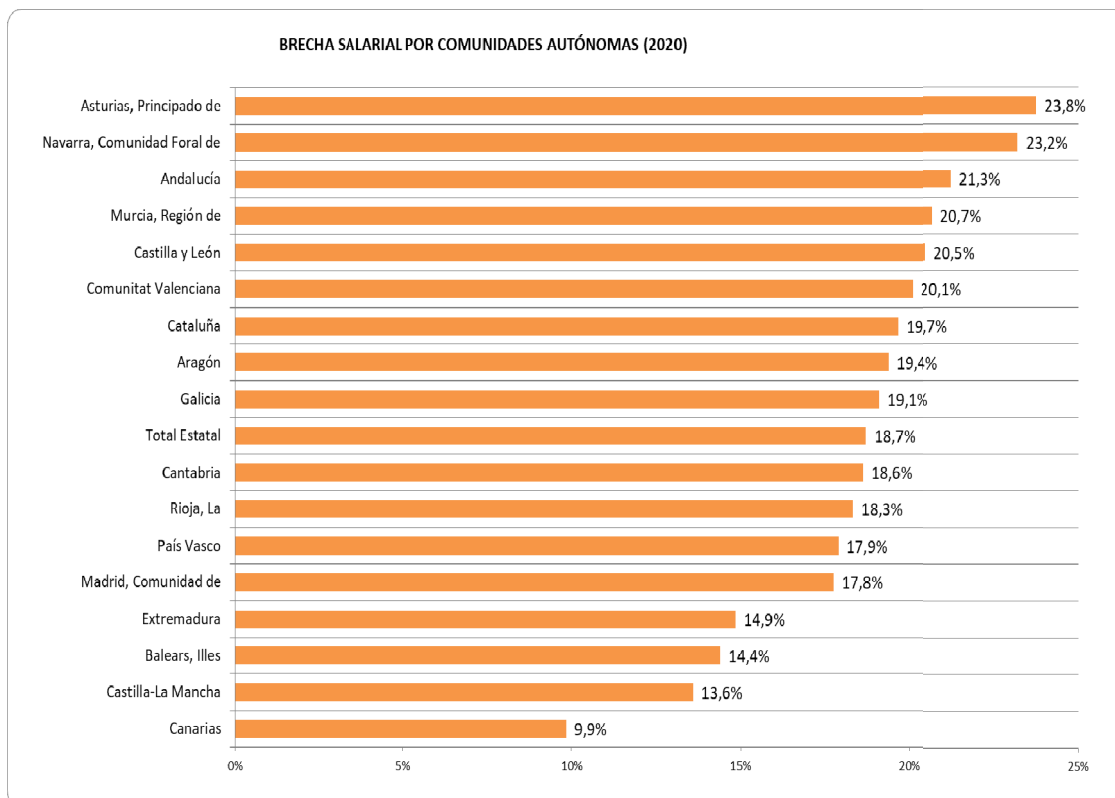


## GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2020)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Brecha días
Canarias	21.631 €	22.698 €	20.462 €	2.236 € 9,9%	35,96
Castilla-La Mancha	22.575 €	24.029 €	20.762 €	3.268 € 13,6%	49,64
Balears, Illes	23.881 €	25.700 €	21.998 €	3.701 € 14,4%	52,57
Extremadura	20.479 €	22.072 €	18.791 €	3.281 € 14,9%	54,25
Madrid, Comunidad de	28.829 €	31.495 €	25.900 €	5.595 € 17,8%	64,84
País Vasco	30.224 €	33.040 €	27.126 €	5.914 € 17,9%	65,34
Rioja, La	23.293 €	25.665 €	20.959 €	4.705 € 18,3%	66,92
Cantabria	23.495 €	25.804 €	20.997 €	4.807 € 18,6%	68,00
<b>Total Estatal</b>	<b>25.166 €</b>	<b>27.643 €</b>	<b>22.467 €</b>	<b>5.175 € 18,7%</b>	<b>68,33</b>
Galicia	22.835 €	25.276 €	20.447 €	4.830 € 19,1%	69,74
Aragón	24.114 €	26.506 €	21.365 €	5.141 € 19,4%	70,79
Cataluña	27.100 €	30.004 €	24.097 €	5.907 € 19,7%	71,86
<b>Comunitat Valenciana</b>	<b>22.857 €</b>	<b>25.239 €</b>	<b>20.166 €</b>	<b>5.073 € 20,1%</b>	<b>73,37</b>
Castilla y León	22.949 €	25.550 €	20.315 €	5.235 € 20,5%	74,79
Murcia, Región de	22.920 €	25.227 €	20.007 €	5.220 € 20,7%	75,53
Andalucía	22.324 €	24.786 €	19.518 €	5.268 € 21,3%	77,58
Navarra, Comunidad Foral de	27.996 €	31.318 €	24.047 €	7.271 € 23,2%	84,74
Asturias, Principado de	24.528 €	27.948 €	21.308 €	6.640 € 23,8%	86,72

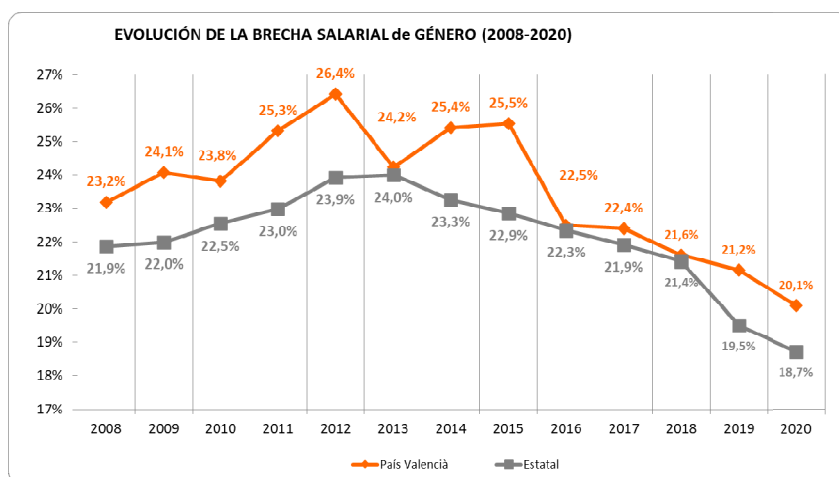
Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022



Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2209) INE, junio 2022

## 1.1. Evolución de la brecha salarial de género

En la última década en el País Valencià la brecha salarial de género ha mantenido unos valores muy elevados en correlación con la época de destrucción de empleo por la recesión, registrando su mayor nivel en 2012 cuando la disparidad de salarios entre ambos sexos se situó en el 26,4%. Paulatinamente la brecha salarial venía registrando ligeros descensos anuales con el inicio de la recuperación económica, flexionando a la baja hasta alcanzar el 20,1% en 2020. Esto coincide con la aplicación de medidas para aumentar los salarios más bajos, con **subidas importantes del SMI** (en 2019 subió un 22,3%, de 735 a 900 euros mensuales y en 2020 un 5,5%, de 900 a 950 euros mensuales). Aunque la reducción de la brecha salarial no ha tenido la misma incidencia en nuestra comunidad que en el conjunto del Estado, mientras que en el País Valencià tan sólo se redujo un punto y medio entre 2018 y 2020 (de 21,6% a 20,1%) a nivel estatal en esos dos años se produjo la mayor bajada, con 2,7 puntos menos (de 21,4% a 18,7%).



### EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL POR SEXO (2010-2020)

Unidades: euros y porcentajes

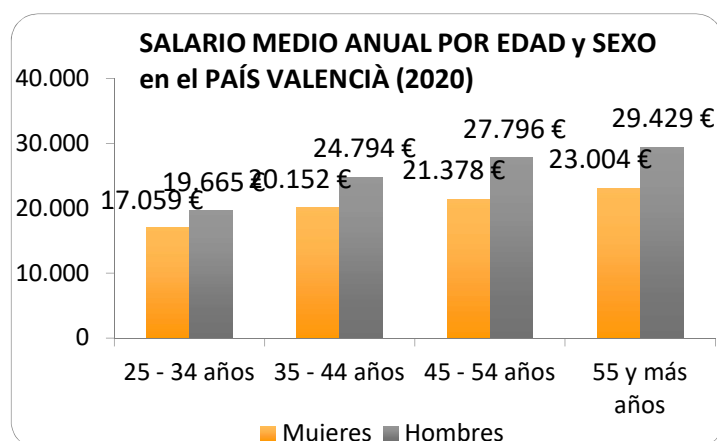
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial		Días
<b>ESTATAL</b>						
2010	22.790 €	25.480 €	19.735 €	5.745 €	22,5%	82,29
2011	22.899 €	25.668 €	19.768 €	5.900 €	23,0%	83,90
2012	22.726 €	25.682 €	19.537 €	6.145 €	23,9%	87,33
2013	22.698 €	25.675 €	19.515 €	6.161 €	24,0%	87,58
2014	22.858 €	25.727 €	19.745 €	5.982 €	23,3%	84,87
2015	23.106 €	25.993 €	20.052 €	5.941 €	22,9%	83,43
2016	23.156 €	25.924 €	20.131 €	5.793 €	22,3%	81,56
2017	23.647 €	26.392 €	20.608 €	5.784 €	21,9%	79,99
2018	24.009 €	26.738 €	21.012 €	5.726 €	21,4%	78,17
2019	24.396 €	26.934 €	21.682 €	5.252 €	19,5%	71,18
2020	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%	68,33
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>						
2010	20.707 €	23.332 €	17.777 €	5.555 €	23,8%	86,90
2011	21.316 €	24.172 €	18.052 €	6.119 €	25,3%	92,40
2012	21.224 €	24.289 €	17.871 €	6.418 €	26,4%	96,45
2013	20.878 €	23.651 €	17.918 €	5.733 €	24,2%	88,48
2014	20.640 €	23.480 €	17.512 €	5.968 €	25,4%	92,78
2015	20.935 €	23.919 €	17.811 €	6.108 €	25,5%	93,20
2016	21.169 €	23.672 €	18.350 €	5.323 €	22,5%	82,07
2017	21.362 €	23.868 €	18.524 €	5.344 €	22,4%	81,72
2018	22.121 €	24.537 €	19.236 €	5.301 €	21,6%	78,86
2019	22.046 €	24.500 €	19.315 €	5.185 €	21,2%	77,25
2020	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%	73,37

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020 INE, junio 2022)



## 1.2. Brecha salarial de género por edad

La variable edad marca disparidades salariales entre ambos sexos, y aunque se produce en todas los tramos de edad su incidencia tiene distinta intensidad. En el País Valencià las desigualdades más acusadas se producen en los grupos 45-54 años (23,1%) y 55 y más años (21,8%), periodos en los que la diferencia llega a ser de 6.418 euros y 6.424 euros respectivamente. Entre los más jóvenes existen diferencias salariales, pero son menos acuciantes porque se parte de una situación de precariedad de acceso al mercado de trabajo para ambos sexos. Aún así, los salarios de los menores de 35 años siguen siendo unos 2.606 euros más elevados que el de las mujeres jóvenes. A lo largo de la trayectoria laboral, conforme se incrementa la edad se va aumentando el nivel salarial. Sin embargo, este ascenso es mayor y más constante entre los hombres que entre las mujeres a partir de los 35 años. Entre las causas cabe destacar las interrupciones de la vida profesional de las mujeres por el cuidado de menores y/o personas dependientes, llegando a repercutir gravemente en su remuneración y posterior pensión de jubilación. En este informe aún no es posible analizar la repercusión de la equiparación del permiso por nacimiento que entró en vigor en 2021.



### GANANCIA MEDIA ANUAL POR EDAD Y SEXO (2020)

Unidades: euros y porcentajes

				Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres		
<b>ESTATAL</b>					
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Menor de 25 años	12.694 €	13.784 €	11.333 €	2.450 €	17,8%
25 - 34 años	20.091 €	21.628 €	18.402 €	3.226 €	14,9%
35 - 44 años	25.039 €	27.496 €	22.384 €	5.112 €	18,6%
45 - 54 años	27.500 €	30.435 €	24.280 €	6.155 €	20,2%
55 y más años	28.124 €	31.156 €	24.911 €	6.245 €	20,0%
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
Menor de 25 años	11.212 €	-12.555 €	-9.569 €	2.987 €	-23,8%
25 - 34 años	18.430 €	19.665 €	17.059 €	2.606 €	13,3%
35 - 44 años	22.601 €	24.794 €	20.152 €	4.642 €	18,7%
45 - 54 años	24.842 €	27.796 €	21.378 €	6.418 €	23,1%
55 y más años	26.355 €	29.429 €	23.004 €	6.424 €	21,8%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '!' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022



### 1.3. Desigualdad salarial de género por clase social

La clase y el género poseen un gran poder explicativo sobre las diferencias salariales existentes entre la población ocupada. La ganancia media anual masculina supera a la femenina en todos los percentiles. Ahora bien, la brecha salarial se va reduciendo conforme va aumentando el salario.

En el País Valencià en el percentil 10 (el 10% de las personas asalariadas con menores ingresos) las mujeres ganan de media 7.010 euros frente a los 11.244 euros de los hombres. Por lo que el salario de las mujeres es un 37,7% inferior al de los hombres situados en el mismo percentil. Es decir, que entre los que menos ganan existe una gran diferencia salarial por sexo.

En el extremo opuesto, es decir en el percentil 90, la ganancia entre ambos sexos se aproxima, siendo el salario medio de las mujeres (36.359 euros) un 17,4% inferior al de los hombres (44.004 euros) situados en el mismo percentil.

La ganancia en el percentil 10 guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales.

#### GANANCIA MEDIA ANUAL. MEDIAS Y PERCENTILES POR SEXO (2020)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Media	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Percentil 10	9.587 €	12.612 €	7.838 €	4.774 €	37,9%
Cuartil inferior	14.642 €	16.904 €	12.782 €	4.122 €	24,4%
Mediana	20.920 €	22.774 €	18.557 €	4.217 €	18,5%
Cuartil superior	31.550 €	34.059 €	28.748 €	5.311 €	15,6%
Percentil 90	45.360 €	48.570 €	41.381 €	7.189 €	14,8%
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Media	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
Percentil 10	8.361 €	11.244 €	7.010 €	4.234 €	37,7%
Cuartil inferior	13.651 €	15.778 €	11.707 €	4.071 €	25,8%
Mediana	19.108 €	20.937 €	16.540 €	4.397 €	21,0%
Cuartil superior	28.227 €	30.462 €	25.691 €	4.771 €	15,7%
Percentil 90	40.472 €	44.004 €	36.359 €	7.645 €	17,4%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CC OO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022

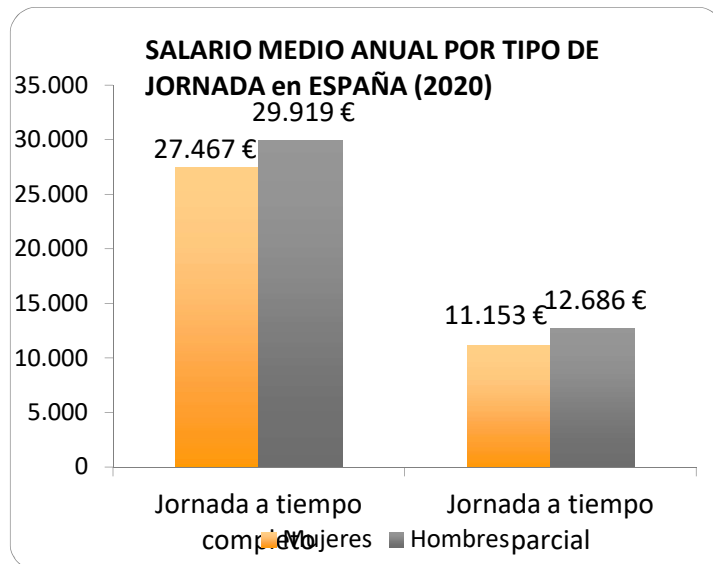
## 1.4. Brecha salarial por tipo de jornada

La jornada de trabajo es un factor que a priori condiciona la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye de forma decisiva en su menor retribución, pues son ellas las que registran unos mayores valores de empleo a tiempo parcial. En el 4º trimestre de 2022 en el País Valencià el 26,1% de las asalariadas trabajan a jornada parcial frente a sólo el 7,6% de los hombres asalariados. De tal forma que entre la población asalariada que trabaja parcialmente el 75,4% son mujeres y sólo el 24,6% hombres. Esto demuestra que mientras que para los hombres la jornada a tiempo parcial es algo coyuntural, que suele producirse en los primeros años de su vida laboral, para las mujeres es componente estructural y constante a lo largo de su trayectoria profesional.

Lamentablemente no está disponible la información respecto a la ganancia anual media por tipo de jornada a nivel autonómico, pero los datos del conjunto del Estado ofrecen una aproximación evidente de la incidencia de la jornada en las desigualdades salariales de género.

En España en 2020, **las mujeres que trabajan a tiempo parcial perciben una ganancia media anual de 11.153 euros, mientras que las que lo hacen a jornada completa su salario anual se sitúa en 27.467 euros.** Las mujeres con jornada parcial presentan una mayor brecha salarial (12,1%) que las que trabajan a tiempo completo (8,2%).

Tal como señala el informe de CCOO Confederal (2023) “Por hacer más, ganamos menos”, si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres (93%), la brecha salarial de género se reduciría más un sesenta por ciento en España. Así pues, el 60% de la brecha salarial de género que existe en España en 2020 se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres.



### GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ESPAÑA (2020)

Unidades: euros y porcentajes

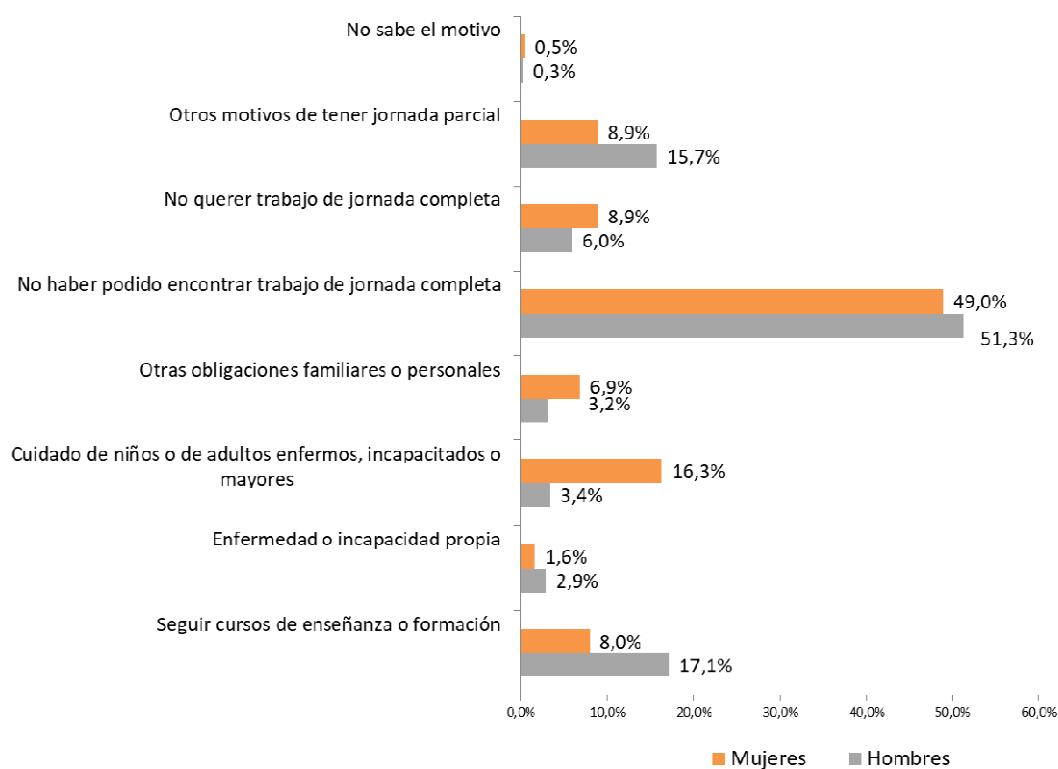
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Jornada a tiempo completo	28.881 €	29.919 €	27.467 €	2.452 €	8,2%
Jornada a tiempo parcial	11.643 €	12.686 €	11.153 €	1.533 €	12,1%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022



En este punto **es preciso desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial entre las mujeres**. Los últimos datos de la EPA de 2022 indican que entre las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial está el hecho de no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo (49%), seguido de lejos por el cuidado de menores o personas adultas dependientes (16,3%) y otras obligaciones familiares (6,9%). Esto demuestra la involuntariedad de este tipo de trabajo, pues las mujeres realmente desearían tener un trabajo a tiempo completo, pero son los sectores de actividad feminizados los que ofrecen mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial. A esto hay que añadir el hecho de que ante la falta de políticas públicas que puedan solventar las necesidades de cuidado y la imposibilidad de costear los servicios de atención a personas adultas enfermas o dependientes, la estrategia es la jornada parcial o la inactividad, que es lo que hace muchas acaben saliendo del mercado laboral. Ambas soluciones deben de leerse teniendo en cuenta del deseo expreso de más de la mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial de cotizar el 100% de la jornada de trabajo.

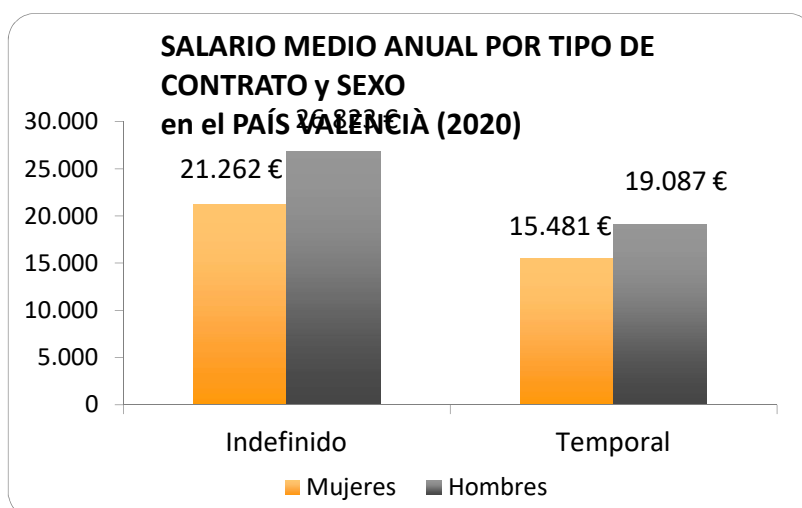
Motivos del trabajo a tiempo parcial por sexo en España (4º trim. 2022)



## 1.5. Brecha salarial por tipo de contrato

La modalidad de contrato es otro de los factores relevantes a la hora de analizar las variables que inciden en la brecha salarial. En este caso, los **índices de desigualdad salarial entre mujeres y hombres se disparan cuando se consigue la estabilidad en el empleo**, alcanzando el 20,7% en el País Valencià. Con la contratación de carácter indefinido el sexo masculino incrementa más la ganancia media anual bruta (26.823 euros) que el sexo femenino (21.262 euros), unos 5.561 euros de diferencia. Esto se debe a que los hombres tienen una carrera profesional más larga y estable, lo que implica más posibilidad de ascenso, promociones, etc. Así pues, cuando consiguen cierta estabilidad laboral perciben unos siete mil trescientos euros más que aquellos que no la tienen, mientras que las mujeres con contrato indefinido cobran unos cinco mil setecientos euros más que las temporales.

Así pues, la brecha salarial es **más acentuada en la contratación indefinida (20,7%) que en la temporal (18,9%)**. La explicación es evidente, en esta última modalidad se parte de una situación precaria y de bajos salarios para ambos sexos por lo que las diferencias son menores. Aún así las mujeres con contrato temporal perciben unos 3.607 euros menos al año que los hombres. Es más, se observa una tendencia al alza en estas disparidades de ingresos en las situaciones más vulnerables, pues en la contratación temporal la brecha salarial en 2016 era del 7,3%, en 2017 del 11,3%, en 2018 del 16%, en 2019 del 15,7% y en 2020 del 18,9%.



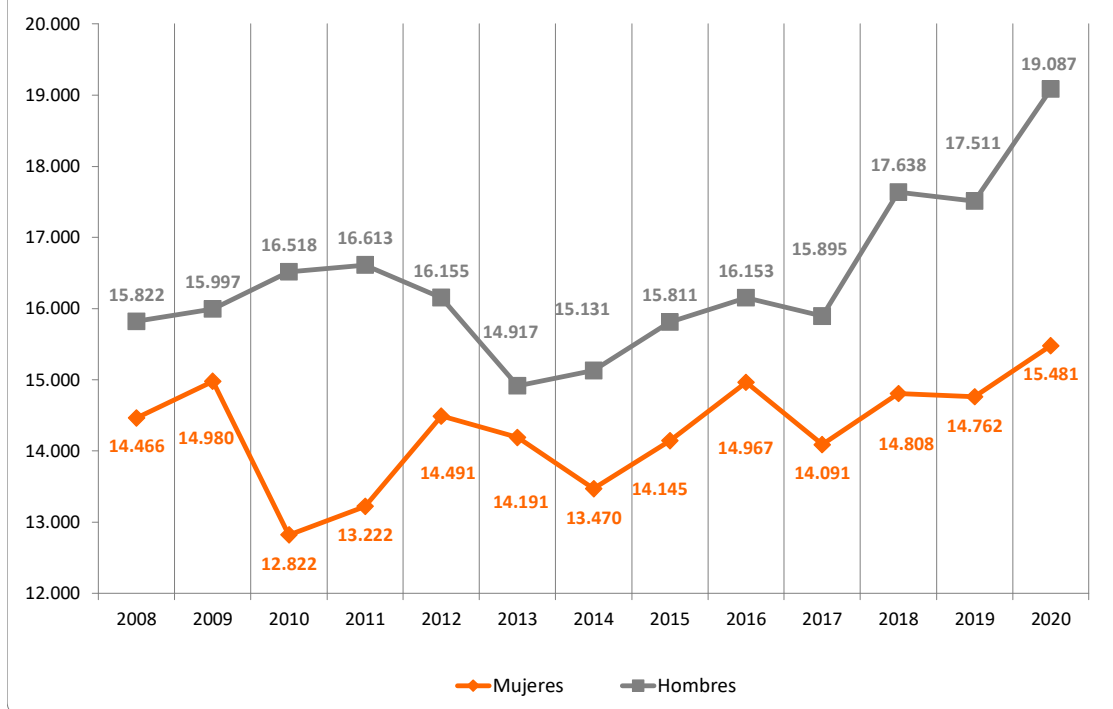
### GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (2020)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Indefinido	26.624 €	29.486 €	23.455 €	6.032 €	20,5%
Temporal	19.228 €	19.828 €	18.617 €	1.211 €	6,1%
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
Indefinido	24.186 €	26.823 €	21.262 €	5.561 €	20,7%
Temporal	17.462 €	19.087 €	15.481 €	3.607 €	18,9%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022

**Evolución de la ganancia media anual de personas con contrato temporal por sexo en el País Valencià (2008 - 2020)**



A todo ello hay que añadir que, según datos del 4º trimestre de 2022, en el País Valencià las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (20,9%) que los hombres (15,9%). Es más, entre las que tienen contrato a tiempo parcial la tasa de temporalidad asciende al 28,1%. Por lo que, la temporalidad y la parcialidad son factores que incrementan aún más la precariedad y las desigualdades salariales.

**POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (4º trim. 2021)**

Unidades: miles de personas y porcentajes

	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
<b>Total</b>	1.764,6	1.274,9	489,7	916,3	702,8	213,5	848,2	572,1	276,2
Completa	1483,6	1128,9	354,7	850,9	676,6	174,3	632,7	452,2	180,5
Parcial	281	146	135	65,4	26,2	39,3	215,5	119,8	95,7

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la EPA del INE



## 1.6. Brecha salarial por complementos

La última Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal que ofrece datos del salario mensual desglosado entre los diferentes componentes fue publicada en 2020 con datos de 2018. En el País Valencià la brecha de género en el salario base es del 16,7%, ésta se dispara al 24,7% en el caso de los complementos salariales y alcanza el 51,3% en el caso de los complementos por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total.

### COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL EN EL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unidades: euros y porcentajes

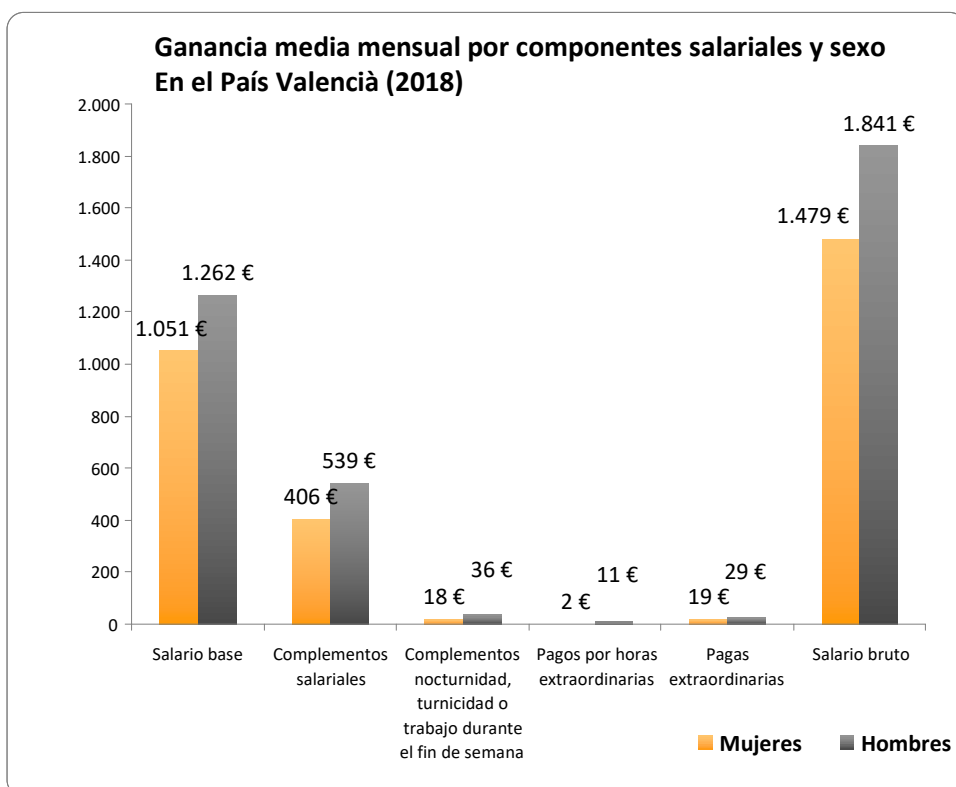
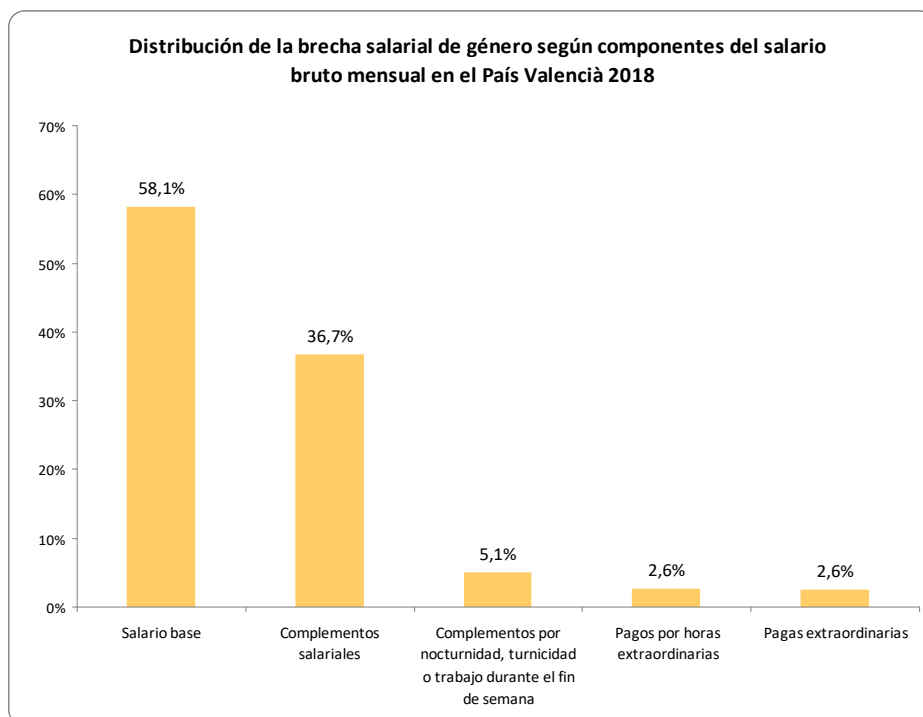
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Salario base	1.240 €	1.344 €	1.127 €	217 €	16,1%
Complementos salariales	524 €	597 €	443 €	154 €	25,9%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	28 €	31 €	24 €	7 €	23,1%
Pagos por horas extraordinarias	7 €	11 €	3 €	8 €	72,9%
Salario ordinario	1.771 €	1.952 €	1.573 €	380 €	19,4%
Pagas extraordinarias	37 €	43 €	31 €	13 €	28,9%
Salario bruto	1.809 €	1.996 €	1.604 €	392 €	19,7%
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	116 €	127 €	104 €	23 €	18,0%
Retenciones IRPF	262 €	307 €	213 €	94 €	30,6%
Salario neto	1.431 €	1.562 €	1.286 €	276 €	17,6%
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Salario base	1.166 €	1.262 €	1.051 €	211 €	16,7%
Complementos salariales	478 €	539 €	406 €	133 €	24,7%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	28 €	36 €	18 €	19 €	51,3%
Pagos por horas extraordinarias	7 €	11 €	2 €	10 €	83,0%
Salario ordinario	1.651 €	1.812 €	1.459 €	353 €	19,5%
Pagas extraordinarias	25 €	29 €	19 €	9 €	32,2%
Salario bruto	1.676 €	1.841 €	1.479 €	362 €	19,7%
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	108 €	118 €	96 €	22 €	18,8%
Retenciones IRPF	225 €	262 €	182 €	80 €	30,4%
Salario neto	1.342 €	1.461 €	1.200 €	261 €	17,8%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal (2018) - INE, septiembre 2020

Así pues, el salario bruto mensual de los hombres es de 1.841 euros mientras que el de las mujeres es de 1.479 euros. Éste se desglosa en diferentes componentes siendo el salario base la parte más importante de la nómina (58,1%). Sin embargo, tal como se puede observar en el siguiente gráfico, el 36,7% de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido en el salario y la brecha salarial.



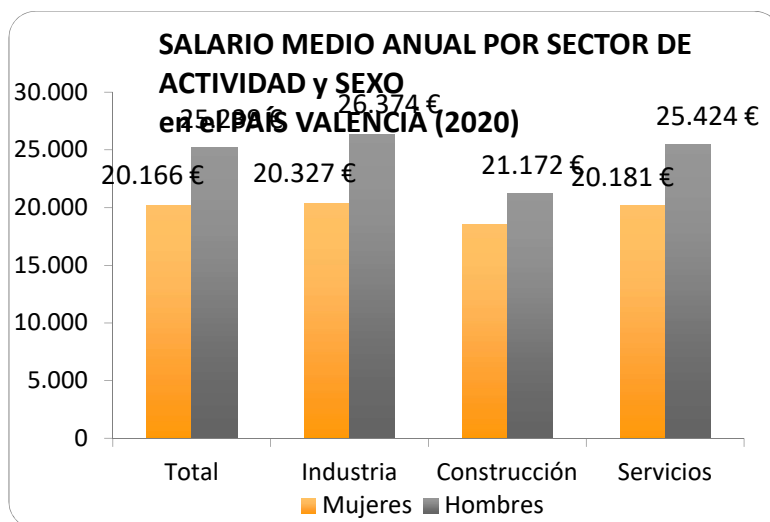
En algunas ocasiones se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo como la atención, precisión, resistencia, etc.





## 1.7. Brecha salarial por sector de actividad

Otra variable de análisis interesante para abordar las diferencias salariales es el sector de actividad en el que se trabaja. En todos los sectores de actividad del País Valencià la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la de los hombres. En el **sector industrial** es donde se sitúan los salarios más elevados, pero también donde se produce la mayor brecha salarial (22,9%), con una diferencia de 6.047 euros a favor del sexo masculino. La brecha en este sector destaca notablemente si se compara con la del conjunto del Estado (18,5%) en el mismo sector de actividad. En el **sector servicios** también existe desigualdad salarial (20,6%), las mujeres ganan 5.243 euros menos al año, con un salario medio de 20.181 euros anuales frente a los 25.424 euros de los hombres. Respecto al **sector de la construcción** no se dispone de datos representativos del salario de las mujeres para nuestra comunidad, aunque se puede afirmar que es el sector con menor disparidad salarial de género.



### GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO (2020)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
Industria	28.375 €	29.816 €	24.312 €	5.503 €	18,5%
Construcción	23.105 €	23.402 €	21.188 €	2.214 €	9,5%
Servicios	24.731 €	27.614 €	22.328 €	5.287 €	19,1%
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
Industria	24.739 €	26.374 €	20.327 €	6.047 €	22,9%
Construcción	20.792 €	21.172 €	-18.553 €	2.619 €	12,4%
Servicios	22.573 €	25.424 €	20.181 €	5.243 €	20,6%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo <sup>1</sup> antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022

Se perpetua la segmentación laboral en función del sexo siendo las actividades realizadas por hombres las más valoradas. Las mujeres representan el 47,4% de la población asalariada en el País Valencià, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa en las diferentes ramas de actividad. Las **mujeres son mayoría** (más del 60%) en actividades sanitarias y de servicios sociales, educación y personal doméstico, todas ellas actividades destinadas al cuidado y atención. Mientras que



ramas como construcción, industrias manufactureras, industrias extractivas, energía eléctrica, gas, agua y gestión de residuos, transporte y almacenamiento, son ocupadas mayoritariamente por hombres.

Aunque no están disponibles los datos a nivel autonómico de la brecha salarial por ramas de actividad sí que se puede extrapolar los del conjunto del Estado. En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. En las **ramas feminizadas es donde se produce una mayor brecha salarial**. Por ejemplo, en las **actividades administrativas y de servicios auxiliares** (31,1% de brecha salarial), los hombres cobran de media unos 21.523 euros frente a los 14.836 euros de las mujeres, siendo uno de los salarios más bajos. Otro ejemplo son las **actividades sanitarias y de servicios sociales** (28,4%) el salario medio de las mujeres es de 25.957 euros frente a los 36.248 euros de los hombres. En la **Administración Pública** y la **Educación** es donde menor brecha salarial se produce, un 7,8% y un 7,4% respectivamente, pero hay que tener presente que son sectores a los que se accede siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Es más, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración. El 40% de las mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior al salario medio anual femenino (22.467 euros); **hostelería** (12.874 euros), **comercio al por mayor** (18.244 euros); **actividades administrativas y auxiliares** (14.836 euros), **actividades recreativas y de entretenimiento** (16.822 euros). Tan sólo el 5% de ellas trabajan en sectores en los que se supera los 30.000 euros de salario medio anual; **información y comunicaciones** (32.228 euros) y **actividades financieras y de seguros** (40.160 euros).

#### GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECCIÓN ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA (2020)

Unidades: euros y porcentajes

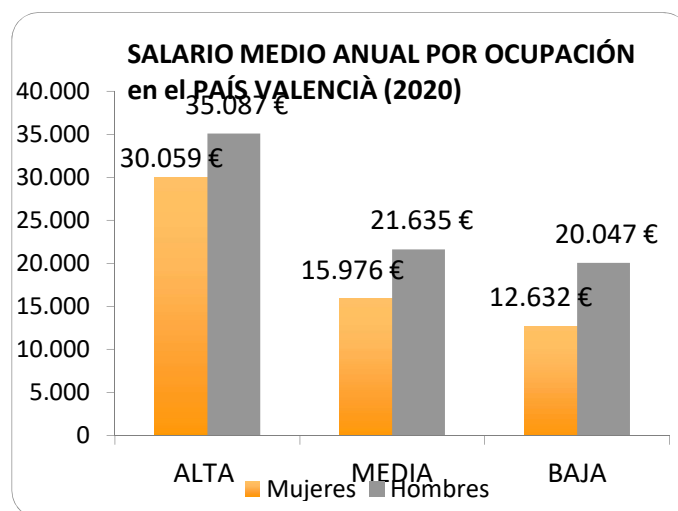
ESTATAL	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
TOTAL	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
B Industrias extractivas	34.425 €	33.199 €	-40.804 €	7.605 €	22,9%
C Industria manufacturera	27.876 €	29.384 €	23.766 €	5.618 €	19,1%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	53.776 €	56.482 €	-45.976 €	10.506 €	18,6%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	27.854 €	28.548 €	25.020 €	3.528 €	12,4%
F Construcción	23.105 €	23.402 €	21.188 €	2.214 €	9,5%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	21.393 €	24.412 €	18.244 €	6.168 €	25,3%
H Transporte y almacenamiento	25.033 €	25.336 €	24.083 €	1.253 €	4,9%
I Hostelería	14.137 €	15.768 €	12.874 €	2.894 €	18,4%
J Información y comunicaciones	35.664 €	37.581 €	32.228 €	5.353 €	14,2%
K Actividades financieras y de seguros	45.922 €	52.921 €	40.160 €	12.761 €	24,1%
L Actividades inmobiliarias	23.355 €	28.191 €	20.142 €	8.049 €	28,6%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	28.918 €	34.162 €	24.433 €	9.729 €	28,5%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17.809 €	21.523 €	14.836 €	6.687 €	31,1%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	32.582 €	33.932 €	31.269 €	2.663 €	7,8%
P Educación	27.076 €	28.469 €	26.350 €	2.120 €	7,4%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	28.314 €	36.248 €	25.957 €	10.291 €	28,4%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.639 €	19.934 €	16.822 €	3.112 €	15,6%
S Otros servicios	17.468 €	21.781 €	15.320 €	6.461 €	29,7%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, septiembre 2022

## 1.8. Brecha salarial por tipo de ocupación

La Encuesta de Estructura Salarial (2020) para el País Valencià presenta los datos agregados en ocupaciones alta, media y baja (en la nota al pie de la tabla se explica el contenido de cada agrupación). La **brecha salarial se produce en todas las profesiones, pero es mayor en aquellas con menor cualificación (37%)**. De esta forma, la precariedad golpea de nuevo y de forma más fuerte a las mujeres, pues en estos trabajos su salario medio anual es de 12.632 euros, por debajo del salario mínimo interprofesional de 2020 (13.300 euros). En las ocupaciones con un nivel más elevado la diferencia salarial se sitúa en el 14,3%, con una diferencia de 5.028 euros más de retribución a favor de los hombres.



### GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2020)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
<b>ESTATAL</b>					
Total	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
ALTA	35.431 €	38.625 €	32.374 €	6.250 €	16,2%
MEDIA	20.106 €	22.948 €	17.391 €	5.557 €	24,2%
BAJA	18.545 €	21.115 €	13.851 €	7.264 €	34,4%
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>					
Total	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
ALTA	32.578 €	35.087 €	30.059 €	5.028 €	14,3%
MEDIA	18.757 €	21.635 €	15.976 €	5.660 €	26,2%
BAJA	17.424 €	20.047 €	12.632 €	7.416 €	37,0%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo <sup>1</sup> antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

1) Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera:

**ALTA:** incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (1. Directores y gerentes; 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3. Técnicos profesionales de apoyo)

**MEDIA:** incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0 (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); 0. Ocupaciones militares).

**BAJA:** incluye los grandes grupos 8 y 9 (8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9. Ocupaciones elementales).

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022



Como ocurre con las ramas de actividad, tan sólo se dispone de información a nivel estatal sobre la brecha salarial en las diversas ocupaciones, aunque se puede trasladar al caso valenciano. Así pues, **la mayor disparidad salarial** se registra entre el **personal no cualificado en servicios** (28,1%), los hombres ganan de media 17.159 euros y las mujeres 12.346 euros. Seguido del **personal cualificado de la industria manufacturera** (25,8%), con 6.209 euros de diferencia a favor de los hombres.

Por otra parte, las profesiones que recogen una **menor diferencia entre ambos sexos** son la del **personal técnico y científico e intelectuales de la salud y la enseñanza**, donde los hombres perciben un 11,2% más de salario que las mujeres. **En términos absolutos la mayor diferencia se recoge entre el personal directivo y gerente**, los hombres llegan a percibir unos 10.910 euros más de salario anual que las mujeres con dichos cargos (un 17,7% de brecha).

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas. La falta de valor de los cuidados en una sociedad que pone a la producción y el mercado en el centro -en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida- es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

### GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA (2020)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial
<b>ESTATAL</b>				
Todas las ocupaciones	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 € 18,7%
A Dirección y gerencia	58.024 €	61.698 €	50.788 €	10.910 € 17,7%
B Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	34.810 €	37.664 €	33.447 €	4.217 € 11,2%
C Otro personal técnico y profesionales científicos e intelectuales	38.524 €	41.736 €	35.105 €	6.631 € 15,9%
D Personal técnico; profesionales de apoyo	30.068 €	32.611 €	26.831 €	5.781 € 17,7%
E Personal de oficina que no atienden al público	23.633 €	26.465 €	21.923 €	4.542 € 17,2%
F Personal de oficina que atienden al público	19.842 €	22.442 €	18.804 €	3.638 € 16,2%
G Trabajadores/as de servicios de restauración y comercio	16.004 €	18.248 €	14.682 €	3.566 € 19,5%
H Trabajadores/as de servicios de salud y cuidado de personas	17.256 €	21.282 €	15.983 €	5.299 € 24,9%
I Trabajadores/as de servicios de protección y seguridad	30.905 €	31.425 €	27.808 €	3.618 € 11,5%
J Trabajadores/as cualificados en sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	22.441 €	22.335 €	-23.071 €	736 € 3,3%
K Trabajadores/as cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	21.106 €	21.266 €	-17.660 €	3.606 € 17,0%
L Trabajadores/as cualificados de industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.120 €	24.104 €	17.895 €	6.209 € 25,8%
M Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26.417 €	27.885 €	20.483 €	7.401 € 26,5%
N Conductores/as y operadores de maquinaria móvil	21.079 €	21.182 €	-18.924 €	2.258 € 10,7%
O Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes)	13.765 €	17.159 €	12.346 €	4.813 € 28,1%
P Personal peón de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18.522 €	19.280 €	15.967 €	3.313 € 17,2%
Q Ocupaciones militares	..	..	..	

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '!' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2020) - INE, junio 2022



## 2. BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

Las brechas salariales de género no se producen sólo durante la vida activa de las mujeres, sino que se cronifican y se hace extensiva en su trayectoria vital. Por eso la disparidad de ingresos no se trata de una cuestión momentánea o coyuntural, sino que se define por su carácter estructural, a lo largo de toda la vida. El problema es que la igualdad de partida no es real, pues el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente, y determina sus ganancias medias durante su vida laboral pero también cuando salen de ella. Los sueldos de las mujeres son de media más bajos, sus empleos más precarios y sus carreras de cotización más cortas, entre otras cuestiones porque asumen las tareas de cuidado de menores y también de personas dependientes, y eso da como resultado unas prestaciones tras el retiro más inferiores que las de los hombres.

En nuestra sociedad el sistema de pensiones está fundamentalmente ligado a las condiciones de empleo y las características del trabajo remunerado (pensión de jubilación y de incapacidad permanente). Por lo tanto, si existen discriminaciones salariales durante la trayectoria laboral, estas se trasladarán a desigualdades en la percepción de las pensiones. Esto explica que la brecha de las pensiones sea más elevada que la brecha salarial, perjudicando gravemente al sexo femenino.

Para analizar esta cuestión se utiliza como fuente la estadística los datos que proporciona la Seguridad Social a través de su portal “estadiss”. En el País Valencià en 2022 hay más de un millón (1.018.037) de personas perceptoras de una pensión de la Seguridad Social; 482.146 hombres (47,4%) y 535.884 mujeres (52,6%). La pensión media es de 1.005 euros al mes, siendo la de ellos de 1.216 euros mientras que las de las mujeres es de 814 euros. Es decir, **las mujeres perciben actualmente un 33% menos de pensión media mensual que los hombres, lo que supone 402 euros menos al mes**. A nivel estatal la diferencia en las pensiones por sexo alcanza los 438 euros, con un 33,2% de brecha. Se trata de una disparidad considerable, porque sitúa la pensión media mensual de las mujeres valencianas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional de 2022 (1.000 euros al mes).

Por lo tanto, se puede indicar que, aunque en los últimos diez años se ha experimentado una reducción de la brecha de género en las pensiones no es lo suficiente. La implantación de iniciativas para dar respuesta a la situación de discriminación está teniendo un efecto muy limitado, como el complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género que se implanto en febrero de 2021, que sustituyó al plus por maternidad por aportación demográfica vigente desde 2016.

El **tipo de pensión** también determina el porcentaje de brecha. La **pensión de jubilación** es la más elevada y la que presentan los mayores índices de brecha, con una diferencia del 33% (437 euros al mes) en la pensión media mensual; 1.325 euros la de los hombres y 888 euros la de las mujeres. En el caso de las **pensiones de viudedad** y de **favor familiar**, mayoritariamente percibidas por mujeres, la pensión media mensual que perciben ellas es superior a la de los hombres, aunque la diferencia absoluta es mínima (230 euros en la pensión de viudedad y 22,13 euros en la pensión de favor familiar).

Finalmente, destacar que en función del **régimen de cotización** también se producen diferencias en la pensión que perciben mujeres y hombres del País Valencià. La mayor pensión se percibe en trabajos ocupados mayoritariamente por el sexo masculino como es el **Régimen de la Minería del Carbón**, donde los hombres perciben una pensión media de 2.180 euros al mes, mientras que la de las mujeres es de 1.012 euros, lo que supone una diferencia de un 53,6%. La pensión media del **Régimen de Trabajadores del Mar** se sitúa en 1.415 euros al mes para los hombres y 787 euros para las mujeres, con una brecha del 44,4%. Así pues, en estos sectores con mayor presencia de sexo masculino es donde se produce una mayor distancia entre las pensiones de hombres y mujeres.

En el **Régimen General** la brecha de género en la pensión es del 32,3%; los hombres perciben como media 1.302 euros al mes, mientras que la de las mujeres es de 882 euros. La pensión de las mujeres se debería de incrementar en 420 euros para que fuera igual a la de los hombres. Por otra parte, en el **Régimen de Autónomos** la brecha es menor (27,1%), con una diferencia en la pensión de 238 euros al mes entre ambos sexos.

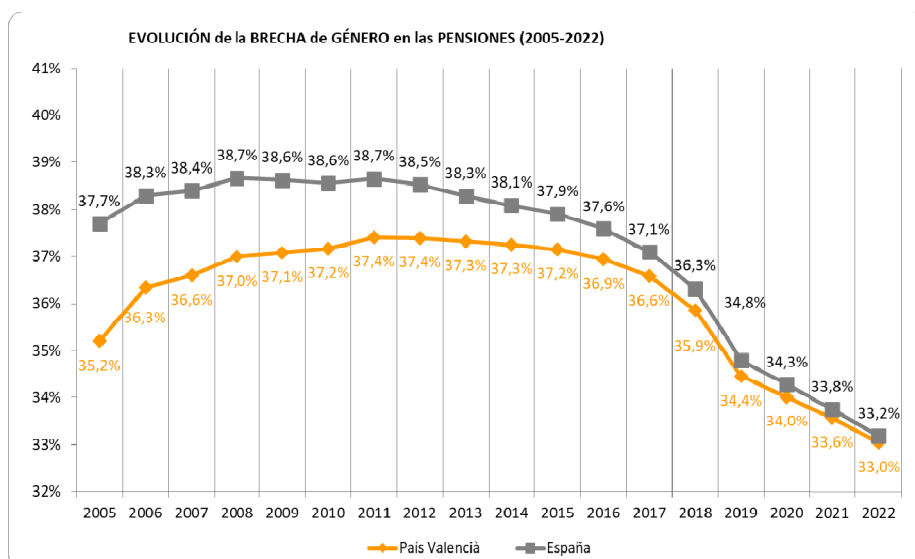
## 2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones

### PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR SEXO (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

ESTATAL	Número pensiones			Pensión media (en €)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
2008	8.390.796	4.079.214	4.311.220	720 €	898 €	551 €	347 €	38,7%
2009	8.531.935	4.148.312	4.383.283	754 €	941 €	577 €	363 €	38,6%
2010	8.671.018	4.218.305	4.452.371	779 €	972 €	597 €	375 €	38,6%
2011	8.805.164	4.287.027	4.517.845	805 €	1.004 €	616 €	388 €	38,7%
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	830 €	1.034 €	636 €	398 €	38,5%
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856 €	1.065 €	657 €	408 €	38,3%
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871 €	1.082 €	670 €	412 €	38,1%
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	887 €	1.101 €	683 €	417 €	37,9%
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	904 €	1.120 €	699 €	421 €	37,6%
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	921 €	1.138 €	715 €	422 €	37,1%
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	945 €	1.162 €	740 €	422 €	36,3%
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	991 €	1.208 €	788 €	420 €	34,8%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011 €	1.230 €	808 €	422 €	34,3%
2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034 €	1.255 €	831 €	424 €	33,8%
2022	9.943.038	4.737.480	5.202.512	1.090 €	1.319 €	881 €	438 €	33,2%
<b>P. VALENCIÀ</b>								
2008	844.973	401.136	443.805	659 €	818 €	515 €	303 €	37,0%
2009	862.313	410.571	451.709	691 €	858 €	540 €	318 €	37,1%
2010	879.798	420.224	459.544	715 €	888 €	558 €	330 €	37,2%
2011	895.568	428.921	466.620	739 €	918 €	575 €	343 €	37,4%
2012	909.211	436.310	472.882	762 €	947 €	593 €	354 €	37,4%
2013	923.816	444.811	478.984	788 €	977 €	612 €	365 €	37,3%
2014	937.762	452.524	485.219	802 €	994 €	623 €	370 €	37,3%
2015	947.569	457.614	489.939	817 €	1.011 €	635 €	376 €	37,2%
2016	958.036	462.445	495.573	832 €	1.029 €	649 €	380 €	36,9%
2017	968.127	467.003	501.110	848 €	1.046 €	664 €	383 €	36,6%
2018	979.212	471.185	508.010	870 €	1.069 €	686 €	383 €	35,9%
2019	992.286	476.128	516.151	913 €	1.112 €	729 €	383 €	34,4%
2020	1.000.419	478.151	522.262	932 €	1.133 €	748 €	385 €	34,0%
2021	1.008.447	479.587	528.852	953 €	1.157 €	768 €	388 €	33,6%
2022	1.018.037	482.146	535.884	1.005 €	1.216 €	814 €	402 €	33,0%

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones



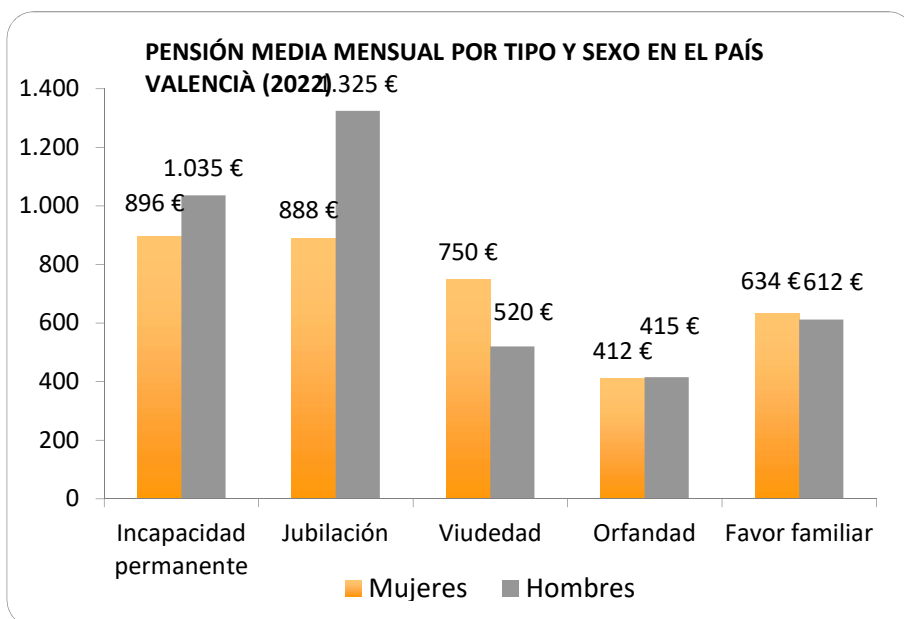
## 2.2. Brecha por clase de pensión

### PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR CLASE Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media (en €)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
<b>Incapacidad permanente</b>								
2007	87.493	54.662	32.828	700 €	760 €	602 €	158 €	20,8%
2012	96.477	61.995	34.481	838 €	904 €	718 €	187 €	20,7%
2017	95.349	61.345	34.003	888 €	945 €	786 €	160 €	16,9%
2022	95.399	60.376	35.023	984 €	1.035 €	896 €	140 €	13,5%
<b>Jubilación</b>								
2007	486.537	310.512	176.014	688 €	804 €	483 €	321 €	39,9%
2012	542.178	341.421	200.750	857 €	1.008 €	601 €	407 €	40,4%
2017	591.479	367.278	224.195	970 €	1.129 €	708 €	421 €	37,3%
2022	639.133	380.900	258.229	1.148 €	1.325 €	888 €	437 €	33,0%
<b>Viudedad</b>								
2007	226.471	14.473	211.989	473 €	373 €	480 €	-107 €	-28,7%
2012	237.688	16.342	221.342	572 €	431 €	583 €	-152 €	-35,2%
2017	241.717	18.252	223.462	613 €	459 €	626 €	-166 €	-36,2%
2022	243.376	20.404	222.969	730 €	520 €	750 €	-230 €	-44,3%
<b>Orfandad</b>								
2007	26.697	13.757	12.907	285 €	283 €	286 €	-2,72 €	-1,0%
2012	30.333	15.943	14.383	344 €	342 €	346 €	-4,96 €	-1,5%
2017	37.086	19.455	17.627	358 €	359 €	356 €	3,09 €	0,9%
2022	37.496	19.679	17.817	413 €	415 €	412 €	2,99 €	0,7%
<b>Favor familiar</b>								
2007	2.591	537	2.055	365 €	357 €	367 €	-9,14 €	-2,6%
2012	2.535	609	1.926	455 €	432 €	463 €	-31,09 €	-7,2%
2017	2.497	673	1.824	521 €	503 €	527 €	-24,30 €	-4,8%
2022	2.635	789	1.846	627 €	612 €	634 €	-22,13 €	-3,6%

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones



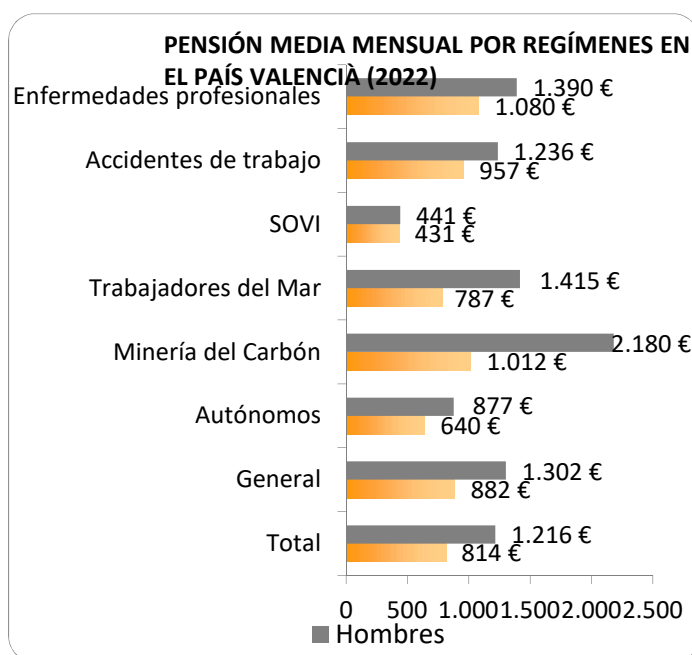
## 2.3. Brecha por regímenes de Seguridad Social

### PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
<b>TOTAL</b>								
2012	909.211	436.310	472.882	762 €	947 €	593 €	354 €	37,4%
2022	1.018.038	482.146	535.884	1.005 €	1.216 €	814 €	402 €	33,0%
<b>General</b>								
2012	650.282	338.103	312.164	838 €	1.010 €	653 €	357 €	35,4%
2022	772.161	372.051	400.105	1.084 €	1.302 €	882 €	420 €	32,3%
<b>Autónomos</b>								
2012	156.339	73.931	82.407	597 €	702 €	503 €	199 €	28,4%
2022	185.855	91.339	94.514	756 €	877 €	640 €	238 €	27,1%
<b>Minería del Carbón</b>								
2012	938	505	432	1.215 €	1.663 €	689 €	974 €	58,6%
2022	737	397	340	1.642 €	2.180 €	1.012 €	1.168 €	53,6%
<b>Trabajadores del Mar</b>								
2012	8.145	4.535	3.610	887 €	1.112 €	604 €	507 €	45,6%
2022	6.827	3.903	2.924	1.146 €	1.415 €	787 €	628 €	44,4%
<b>SOVI</b>								
2012	56.084	5.950	50.133	378 €	376 €	378 €	-1,48 €	-0,4%
2022	32.487	2.422	30.065	432 €	441 €	431 €	9,31 €	2,1%
<b>Accidentes de trabajo</b>								
2012	209.004	127.574	81.416	894 €	990 €	746 €	244 €	24,6%
2022	202.845	124.771	78.072	1.129 €	1.236 €	957 €	278 €	22,5%
<b>Enfermedades profesionales</b>								
2012	2.016	1.012	1.004	950 €	1.144 €	753 €	391 €	34,2%
2022	1.967	1.015	952	1.240 €	1.390 €	1.080 €	310 €	22,3%

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones







### 3. CONCLUSIONES

El presente informe se presenta en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Igualdad Salarial (22 de febrero), con la intención de identificar los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo causantes de la brecha salarial. Partiendo de la base de que para erradicarla es necesario conocer su origen y las razones de su persistencia, así como visibilizarla para hacer frente a las corrientes negacionistas sobre su propia existencia, pues hoy en día algunos aún se atreven a aseverar que no existen las desigualdades salariales. Desde CCOO PV afirmamos que persiste esta injusticia manifiesta que es la brecha salarial, que castiga a las mujeres en el presente con salarios más bajos, y las castiga en un futuro con menores prestaciones y pensiones. Y ante esta inequidad proponemos soluciones como la aplicación de medidas y herramientas que, de forma conjunta, contribuyan a eliminar las brechas de género.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, etc., que soportan las mujeres desde niñas, que les va otorgando el papel de cuidadoras a lo largo de toda su vida. La sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo responsabilidad de las mujeres.

En el País Valencià existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado. Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES) señalan que en **2020 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 20,1%**, es decir, la ganancia media anual de las mujeres (20.166 euros) es 5.073 euros inferior a la de los hombres (25.239 euros). En términos temporales esta brecha salarial se traduce en que **las valencianas tendrían que trabajar 73 días más al año para que su salario medio anual se equiparase** al de los hombres. O lo que es lo mismo, las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el 19 de octubre. Lo que sería equivalente a 1 hora y 36 minutos de trabajo gratis en una jornada diaria de 8 horas durante todo el año.

En 2020 ha proseguido el descenso gradual de la brecha entre la ganancia salarial de mujeres y hombres en el País Valencià, pero ese descenso es muy paulatino (pasando de un 26,4% en 2012 al 20,1% en 2020), además el impacto de la pandemia de la COVID-19 en 2020 y su repercusión sobre las variables laborales de ese año obligan a mencionar el carácter excepcional/coyuntural de los datos del 2020.

Es oportuno indicar que esta flexión a la baja en la brecha salarial coincide con **nuevos avances del salario mínimo interprofesional**, que ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.080 euros en 2023, un incremento de más del 46%, y la apuesta por **subir los salarios más bajos de convenios** con la firma del **IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020)** que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a los 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia. Todo ello ha favorecido a las mujeres por ser las que suelen ocupar las últimas posiciones en la clasificación profesional en los centros de trabajo. Ambas medidas han sido impulsadas por Comisiones Obreras en el ámbito del diálogo social.



Un reciente estudio publicado por el Gabinete Económico Confederado de CCOO<sup>2</sup> indica que la **subida del salario mínimo interprofesional** a 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas beneficiará en media anual en torno a 192.900 personas en el País Valencià, lo que incidirá sobre el 13,5% de la población asalariada. El aumento del SMI ayudará a cerrar la brecha salarial entre géneros. Se estima que, en el conjunto del Estado del total de personas beneficiarias de la subida a tiempo completo, el 57,5% son mujeres y el 42,5% hombres. La incidencia sobre el total de las mujeres que trabajan a tiempo completo es del 18,2% y del 10,3% entre los hombres.

A pesar de la mejora de los últimos años, la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos, lo que requerirá intensificar las medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible. En el País Valencià incluso presenta porcentajes más elevados (20,1%) que en el conjunto del Estado (18,7%). Para CCOO existen múltiples factores que explican la brecha salarial, aunque hay tres que explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres.

- ❶ **La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales** se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral. La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori” que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y desigual, condicionando su trayectoria laboral y profesional.  
El mercado laboral continúa estando sesgado por razón de género. Prueba de ello no son únicamente las diferencias entre las tasas de actividad, empleo y paro, sino también las diferencias de inserción en el mercado laboral, marcadas no solo por el tipo de contrato y de jornada sino también por la presencia desigual en los sectores de actividad y en las ocupaciones. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales, etc.
- ❷ **La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional**, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto social de las tareas de cuidado y domésticas (“doble jornada”), que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar.  
Las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad en sus condiciones laborales (mayor tasa de parcialidad, mayor tasa de temporalidad; menor permanencia y antigüedad en la empresa) y con mayores interrupciones de su carrera laboral por las tareas de cuidado de menores, dependientes o personas mayores; dificultades en los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad; sectores feminizados cuentan con salarios más bajos; segregación ocupacional y concentración en empleos poco cualificados, etc.). Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
- ❸ **La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género:** retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares. Hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial “a posteriori” que soportan las

<sup>2</sup> <https://www.ccoo.es/55063b9ffec1e072c07840cd1b15d41c000001.pdf>



mujeres en el puesto de trabajo: su menor retribución salarial respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor en una situación laboral igual o similar.

Las mujeres sufren la desigualdad laboral, primero, en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; segundo en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo” al ocuparse mayoritariamente de los cuidados familiares; y finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

Todos estos factores provocan que las mujeres tengan menor y peor acceso al mercado laboral, lo que se traduce en precariedad, discontinuidad de las carreras profesionales, segregación horizontal y vertical, etc. Desigualdades que originan al mismo tiempo grandes brechas futuras en pensiones y en los sistemas de protección social. Según datos de la Seguridad Social, en 2022 **las mujeres del País Valencià han percibido un 33% menos de pensión media mensual que los hombres, lo que supone 402 euros menos al mes**; la pensión media mensual de los hombres es de 1.216 euros, mientras que la de las mujeres es de 814 euros.

En los últimos años en España se han **realizado esfuerzos para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género**, tanto desde el ámbito legislativo como en la implementación y ejecución de políticas públicas, y también, desde la concertación social. Y es que los agentes sociales, como actores principales del diálogo social, pero fundamentalmente como protagonistas únicos de la negociación colectiva disponemos de dos herramientas claves para incidir en la erradicación de la brecha salarial, los convenios colectivos y los planes de igualdad.

Es preciso recordar que en octubre de 2020 se aprobaron dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; una es el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, y la otra es el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Ambos responden al desarrollo normativo señalado en el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, mediante el que se introdujo, entre otras, dos importantes modificaciones legales; por una parte, la obligación del registro salarial en todas las empresas y, por otra parte, la ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, pasando de 250 a 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio (en marzo de 2020 las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras; en marzo de 2021 las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras; y en marzo de 2022 las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras), lo que supone un incremento muy elevado del número de empresas que deberán tener un plan de igualdad. Según datos del DIRCE (Directorio Estadístico de Empresas) **en el País Valencià en 2022 había 374.917 empresas, de las que 2.555 tienen más de 50 personas trabajadoras; 718 en Alicante, 333 en Castellón y 1.504 en Valencia, por lo que todas tienen la obligación de negociar y aplicar un Plan de Igualdad en sus centros de trabajo desde marzo de 2022.**



Estas herramientas legislativas deberían combinarse con otras medidas que afectan a diferentes ámbitos (político, laboral) como:

- Potenciar la **elaboración, negociación y adopción de planes de igualdad eficaces en las empresas**, con el objetivo de acordar medidas que contribuyan a corregir alguna 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 la contratación a tiempo parcial.
  - La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
  - La masculinización de los complementos salariales.
- Formulas de **flexibilidad interna en las empresas y centros de trabajo**, elementos vitales para activar el empleo femenino y evitar que las mujeres, debido a la ausencia de corresponsabilidad en el cuidado, vuelvan al ámbito doméstico. En este sentido hay que estar muy atentas a la evolución del trabajo a distancia y reiterar que el trabajo a distancia no es conciliación.
- **Mejorar las fuentes estadísticas para la obtención de datos fidedignos y reales**, especialmente en el ámbito laboral, como por ejemplo, el número de mujeres y hombres a nivel estatal y autonómico que se acogen a reducciones de jornada por motivos de cuidado, factor que contribuye a la brecha salarial entre mujeres y hombres
- **Continuar subiendo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** hasta llegar al 60% de la media salarial, tal y como señala la Carta Social Europea.
- Agilizar la ratificación el **Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar** y el **Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**.
- Reforzar las **labores de vigilancia y sanción de la Inspección de Trabajo** con el objetivo que los planes de igualdad no se conviertan en un mero trámite y más burocracia para las empresas. Ampliación del personal de la Inspección de Trabajo y formación especializada en igualdad.
- En el ámbito laboral es necesario **incluir cláusulas de acción positiva eficaces a favor de las mujeres en los convenios colectivos** en lo que afecta a entre otras materias a la contratación, promoción, formación, corresponsabilidad para aquellas actividades y ocupaciones donde estén infrarrepresentadas.
- 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. Contenidos inclusivos en los libros de textos y campañas en centros escolares dirigidas a erradicar estereotipos de género para romper la segregación ocupacional del mercado laboral. Hay que acabar con el androcentrismo en la ciencia.
- 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. Necesitamos servicios públicos que garanticen una atención de calidad tanto en la infancia (0-6 años) como en la vejez y dependencia, y asumiendo las administraciones su obligación de garantizar el derecho de las personas a ser cuidadas.
- Exigimos la valoración del trabajo de cuidados y empleo de calidad para las personas que cuidan. Poner la vida en el centro es el reto social de las próximas décadas.
- Exigimos un gran **pacto de estado por los cuidados**, la ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho..
- Aprobar una **ley de usos del tiempo que aborde cuestiones como la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios**, desde una perspectiva de género.



Establecer políticas públicas para impulsar una nueva cultura del tiempo, que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.

Para acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportamos las mujeres debemos actuar sobre las causas de esta desigualdad y esto solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas, que superen la precariedad y la explotación estructural.