

22 | Día de
febrero | la Igualdad
Salarial



POR HACER **MÁS** GANAMOS **MENOS**

En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado. Esta brecha salarial se explica por tres componentes:

- 1 La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres** en las sociedades capitalistas patriarcales que 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.
- 2 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 de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
- 3 La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género:** retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación 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... que soportan desde niñas cuando se les va otorgando el papel de cuidadoras a lo largo de toda su vida.

Este informe se realiza a partir de fuentes secundarias de información. En España disponemos de dos fuentes estadísticas principales para analizar la brecha salarial entre mujeres y hombres, ambas elaboradas por el INE: la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y el Salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA). Ambas estadísticas nos ofrecen datos de salarios por sexos y desglosados por una serie de variables sociolaborales que permiten caracterizar los aspectos más determinantes de los salarios y de las diferencias salariales. En la redacción de este informe se han usado los datos más actualizados existentes. Para ello, la EPA aporta resultados respecto a la población activa de 2022 e información salarial respecto a 2021, pero cuando se trata de ofrecer mayor detalle salarial se emplea la Encuesta de Estructura Salarial de 2020.

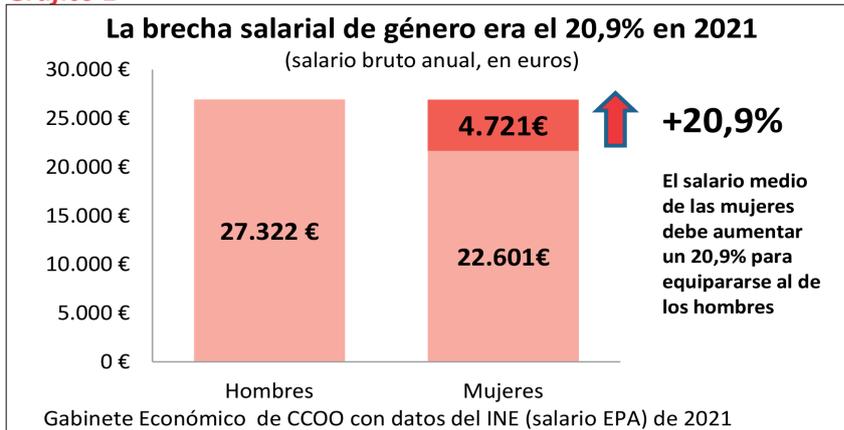


1

EN ESPAÑA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 20,9%

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.322 euros entre los hombres y 22.601 euros entre las mujeres en 2021, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.721 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20,9% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.

Gráfico 1



2

LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO

La brecha salarial de género aumentó durante el final de la burbuja inmobiliaria y la crisis y recesión posterior (2006-2014). Con el inicio de la recuperación la brecha salarial de género redujo su cuantía, que se ha seguido reduciendo con mayor intensidad a partir de 2018, debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres, favorecido por la importante subida nominal del SMI y con el contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia.

Gráfico 2



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.

3 LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

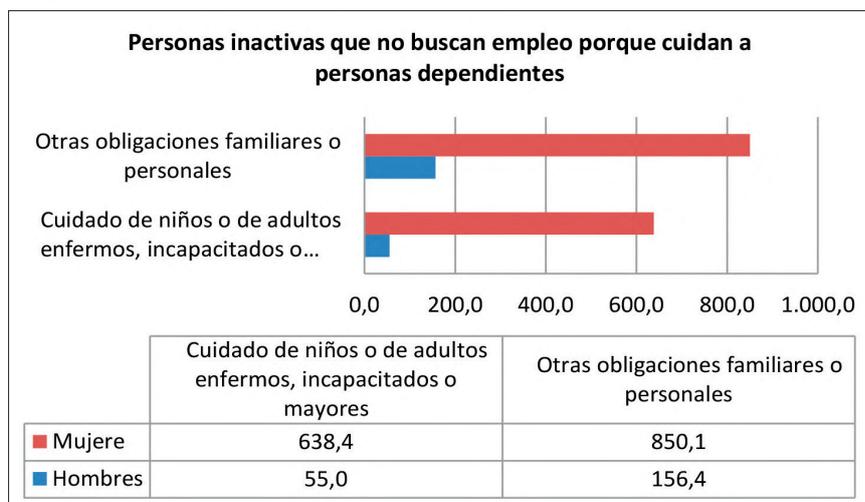
Las mujeres sufren la desigualdad laboral, primero, en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores sub-representados y otros claramente feminizados; segundo, en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) 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.

3.1. Menor acceso al mercado laboral y con peores condiciones salariales

Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. En 2022 la población activa se situó en 23.487.800 personas, siendo mayoritaria la presencia masculina (52,7%) respecto de la femenina (47,3%). Esta diferencia queda reflejada en las tasas de actividad. Las mujeres con una tasa de actividad del 53,7% continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (63,5%).

1.488.500 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares o personales. Por tanto, hay una parte de personas que realizan trabajo de cuidados, pero no solo no se ven, sino que se infravalora otorgando a aquellas personas que lo desempeñan el calificativo de “inactivas”.

Gráfico 3



Fuente: EPA, 2022 (4º T), INE

La tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los grupos de edad. Y tiende a aumentar la brecha de género en la tasa de actividad a medida que avanza la edad.

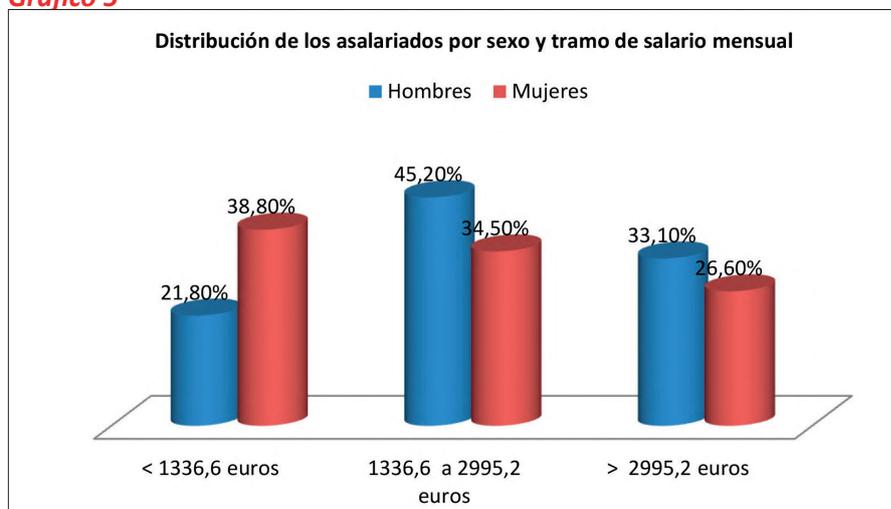
El gráfico 4 muestra la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en función de la jornada laboral. Se observa cómo la dimensión de la brecha salarial de género es mucho más reducida si miramos a mujeres y hombres que trabajan con la misma jornada laboral, ya sea a tiempo completo o parcial. Es su desigual inserción laboral por tipo de jornada (entre las mujeres pesa mucho más el tiempo parcial) el que determina que la brecha salarial de género global se sitúe en porcentajes tan elevados.

Gráfico 4



Los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres. Así, el 33,1% ingresaron 2.295,2 euros o más en 2020, frente al 26,6% de las mujeres. En los salarios bajos ocurrió al contrario. El 38,8% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1.336,6 euros, frente al 21,8% de los hombres. El salario medio de las mujeres en 2020 fue de 1.852,0 euros al mes, mientras que el de los hombres alcanzó los 2.210,3 euros.

Gráfico 5



Fuente: EPA (2020)

El 27,5% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 11,9% de los hombres.

Tabla 1. Porcentaje de personas empleadas por sexo y SMI

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total			
Total	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	19,36	27,49	11,90
De 1 a 2 SMI	46,65	43,80	49,27
De 2 a 3 SMI	19,58	17,58	21,42
De 3 a 4 SMI	8,35	6,78	9,79
De 4 a 5 SMI	3,21	2,43	3,92
De 5 a 6 SMI	1,66	1,15	2,13
De 6 a 7 SMI	0,81	0,56	1,03
De 7 a 8 SMI	0,24	0,15	0,33
Más de 8 SMI	0,14	0,05	0,21

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2020 (INE)



Además, **las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (23,6%)** que los hombres (18,8%). La intensa reducción de la temporalidad en 2022, tras la última reforma laboral, ha reducido la tasa de temporalidad tanto en mujeres como hombres, pero no ha reducido la brecha que les separa debido a la elevada temporalidad en el sector público, puesto que la temporalidad es muy elevada en sectores como sanidad y educación, donde el porcentaje de mujeres ocupadas es muy elevado.

3.2. La jornada parcial explica más de la mitad de la brecha salarial de género

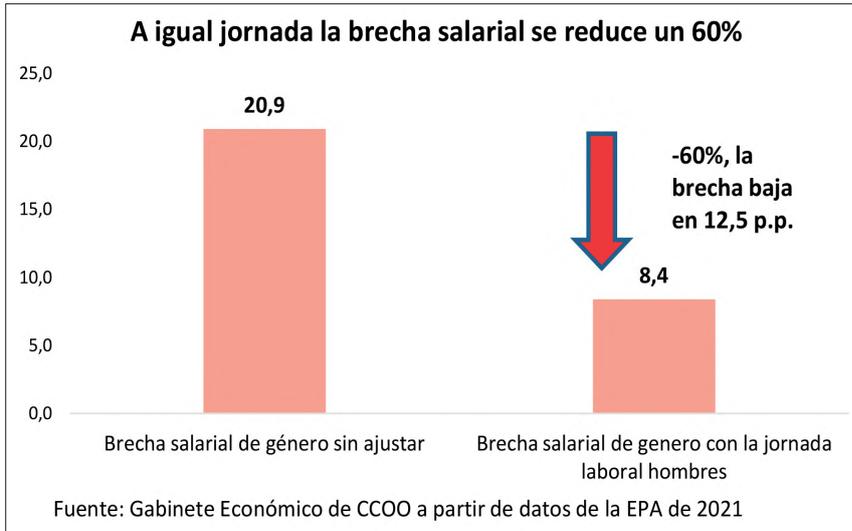
Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial (donde predomina la involuntariedad) pero solo el 41,5% de la población asalariada a jornada completa.

La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (menores, personas enfermas, incapacitadas o mayores) u otras obligaciones familiares o personales.

El 22,6% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,8% de los hombres asalariados.

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93%), se eliminaría el sesenta por ciento de la brecha salarial de género en España.

Gráfico 6

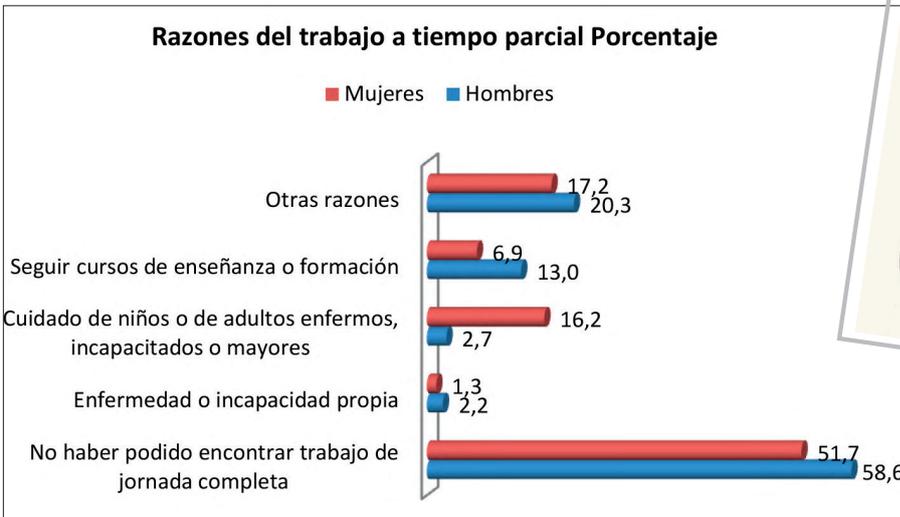


El tiempo parcial no solo es el principal responsable de la brecha salarial de género, sino que su peso es cada vez mayor. Si en el año 2019 éste era el causante del 53% de la brecha salarial de género que existía en España, en 2021 el tiempo parcial provoca el 60% de la misma.

Las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son: no haber encontrado un empleo a jornada completa (51,7%) y estar cuidado de menores o de personas enfermas, incapacitadas o mayores (16,2%). Entre la población que elige “voluntariamente” una jornada parcial, las mujeres lo hacen para poder cuidar de otras personas, lo cual contrasta con los hombres.

Entre los hombres, los principales motivos son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (58,6%) y seguir cursos de enseñanza o formación (13,0%).

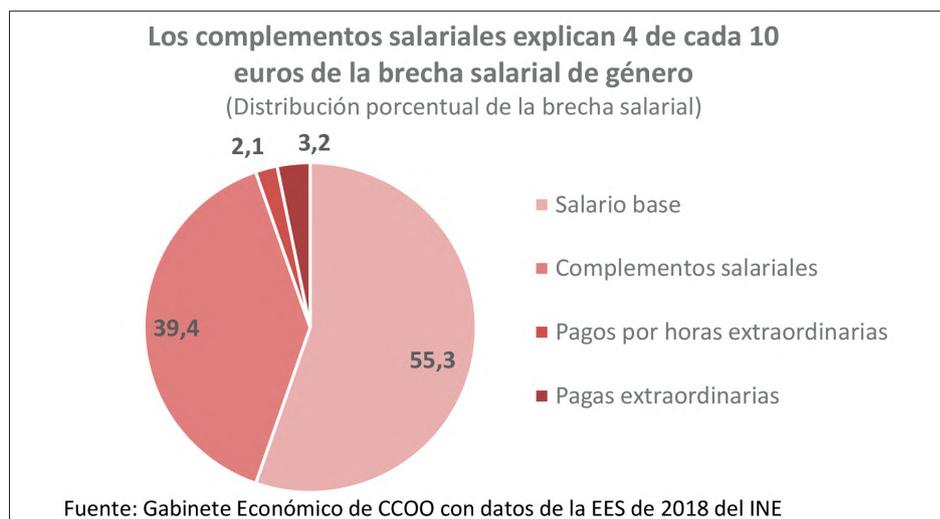
Gráfico 7



3.3. Los complementos explican casi la mitad de la brecha salarial

El salario base es la parte más importante del salario y explica el 55,3% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales -que tienen un peso menor en el salario- concentran algo menos de la mitad (39,4%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

Gráfico 8



En unos casos 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: atención, precisión, resistencia, etc.

3.4. La falta de valoración de los trabajos de cuidados donde se ocupan mayoritariamente las mujeres también origina brecha salarial

La división sexual del trabajo provoca discriminación laboral sobre las mujeres.

Esta discriminación se puede observar en las peores condiciones de empleo -mayor desempleo, contratación temporal, parcialidad, etc.- y peores condiciones de trabajo -jornadas partidas, mayor precisión, exigencia de atención y comprensión al público, menor remuneración y menor promoción, etc.-

Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados solo porque los realizan las mujeres.

Tabla 2. Ganancia media anual por secciones de actividad

AÑO 2019	Ganancia en €		Ganancia relativa % hombre/mujer	Mujeres/total población asalariada %
	Mujeres	Hombres		
Todas las secciones	21.682	26.934	24%	48%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	45.012*	54.358	21%	28%
B. Industrias extractivas	-39.732*	33.117	-83%	13%
K. Actividades financieras y de seguros	39.101	50.831	30%	55%
J. Información y comunicaciones	30.899	36.746	19%	32%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.992	32.213	7%	44%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	25.432	34.771	37%	78%
P. Educación	25.221	27.293	8%	68%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.622*	28.214	11%	21%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	23.593	33.541	42%	57%
C. Industria manufacturera	23.339	29.189	25%	28%
H. Transporte y almacenamiento	22.868	24.853	9%	22%
F. Construcción	21.389	22.997	8%	10%
L. Actividades inmobiliarias	19.982	28.297	42%	61%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17.982	24.238	35%	52%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.253	19.402	19%	41%
S. Otros servicios	14.953	21.426	43%	68%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.322	20.661	44%	56%
I. Hostelería	13.410	16.135	20%	56%

Criterio de ordenación: Ganancia anual femenina de mayor a menor.

Cuando la casilla está marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019 y Encuesta de Población Activa 2019

En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. Las mujeres son mayoría en la mayor parte de los subsectores de servicios, superando el 60% en los sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, educación, sectores con un fuerte componente de cuidados. **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.**

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas. ‘Actividades sanitarias y de servicios sociales’, donde las mujeres representan el 78% de la población asalariada de las mismas, los hombres ganan un 37% de ganancia relativa más respecto a las mujeres. Algo similar sucede en ‘otros servicios’, donde las mujeres representan el 68% de su población asalariada y existe un 43% de ganancia relativa de los hombres sobre las mujeres.

El 75% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las que los salarios medios no llegan a 30.000€ brutos al año frente al 69% de los hombres. Una diferencia importante es que el 40% de las mujeres en esa situación gana menos de 15.000€ brutos al año mientras que no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio anual de los hombres esté por debajo de esa cantidad.

3.4. La maternidad lastra el salario de las mujeres

Mientras a los hombres no les afecta el número de hijos, incluso la tasa de empleo de los hombres con hijos/hijas aumenta a medida que incrementa su número de hijas/hijos, la tasa de empleo de las mujeres disminuye a medida que tienen más descendencia. La diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y las mujeres que tienen 3 o más hijos/hijas es de más de 25 puntos.



Tabla 3. Tasa de empleo de personas de 25 a 54 años con y sin hijos

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Sin hijos	83,7	71,9	11,8
Con hijos	88,9	69,5	19,4
1	88,6	68,9	19,7
2	89,5	71,5	18,0
3 ó más	90,0	64,6	25,4

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2020 (INE)

La maternidad tiene efecto sobre la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, a acogerse a excedencias, incluso a dejar el empleo para asumir el cuidado de menores, por lo que no es extraño el rechazo de la maternidad por parte de algunas mujeres. Según la Encuesta de Fecundidad de 2018, un 15% de mujeres han manifestado no tener intención de tener hijos en los 3 años siguientes debido a razones económicas, laborales y de conciliación. Estas mismas razones han sido argumentadas también por el 44% de las mujeres entre 18 y 55 años que han tenido menos de los deseados.

Por otra parte, según el estudio “The child penalty: evidence from Spain” (de Quinto, Hospido y Sanz, 2021), tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y, a largo plazo, la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo o hija.

4

COMPARACIÓN INTERNACIONAL DE LA BRECHA SALARIAL

Los datos de Eurostat disponibles de brecha salarial de género entre España y el resto de los países europeos presentan problemas de sesgos relevantes, que dificultan una comparación homogénea de los datos.

- Solo incluye a la población asalariada que al menos ha trabajado 30 semanas durante el año de referencia, por lo que excluye a gran parte de la población más precaria.
- En la estimación de los ingresos salariales según tipo de jornada, eleva las horas trabajadas por las personas trabajadoras a jornada parcial para igualarla a las de jornada completa, suprimiendo estadísticamente la desigualdad existente entre el volumen de tiempo trabajado -y remunerado- por mujeres y hombres.
- Se concentra en el salario por hora, obviando el impacto sobre los salarios mensuales o anuales del desigual volumen de horas trabajadas por mujeres y hombres cuando el factor que más incide sobre la brecha es el tiempo parcial. Estiman la brecha como porcentaje de los ingresos masculinos, lo que “reduce” la dimensión de la brecha y el porcentaje así obtenido.

Tabla 4.

SALARIO MEDIO BRUTO ANUAL EN EUROPA (2018, EN EUROS)			
	Salario total	Salario a jornada parcial	Salario a jornada completa
HOMBRES			
Alemania	50.172	36.734	53.154
España	31.235	29.057	31.545
Francia	42.104	43.169	42.009
Italia	37.778	25.434	38.996
MUJERES			
Alemania	38.946	36.234	42.754
España	25.927	21.129	27.869
Francia	33.563	31.676	34.313
Italia	31.064	26.551	32.931
BRECHA DE GÉNERO (% de variación del salario femenino para confluir con el masculino)			
Alemania	28,8	1,4	24,3
España	20,5	37,5	13,2
Francia	25,4	36,3	22,4
Italia	21,6	-4,2	18,4

Fuente:

Gabinete Económico de CCOO, a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial de Eurostat.

Datos referidos a la industria, construcción y servicios, salvo Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria

5

ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

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

En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces**, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.

Resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- La masculinización de los complementos salariales.
- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- El empleo de calidad para las personas que cuidan.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro, reto social de las próximas décadas.

El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos.

Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la igualdad. La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones sociofamiliares; pero, para ello, **habrá que poner la vida, y no la productividad, en el centro y reducir las elevadas horas de trabajo.**

La ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho, por lo que, además de una red universal y pública de políticas de cuidado, **DESDE CCOO EXIGIMOS UN GRAN PACTO ESTATAL POR LOS CUIDADOS.**



#CuidadosSinBrecha

