

# Informe sobre la **bretxa salarial**

Anàlisi metodològica i evolució comparada

Febrer de 2022



**INFORME**  
febrer2022



# Informe sobre la **bretxa salarial**

Anàlisi metodològica i evolució comparada

Febrer de 2022



**Elaboració:**

Irene Galí Magallón  
Marc Andreu Acebal  
Dolors Llobet Maria  
Mentxu Gutiérrez Jiménez  
Cristina Torre López

**Maquetació:**

Miquel de Toro

**Il·lustració de portada:**

Laura Sire, Instagram: Lmsire

Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya

Febrer 2022



Els números ens proporcionen seguretat davant la complexitat del món que ens envolta. Escales, graus, percentatges, centímetres i mesos reconforten la tendència humana a la classificació de tots els fets naturals i socials que formen part de la vida quotidiana. Necessitem quantificar per comprendre i és arran d'aquesta quantificació que el fenomen assoleix la prova final de la seva existència. En aquest sentit, quantificar la bretxa salarial de gènere és imprescindible, però no només per a fer-la visible i aprehensible per la societat, sinó per a què, de fet, existeixi.

En aquest document realitzarem algunes consideracions sobre els instruments de mesura de la bretxa salarial i analitzarem les principals fonts estadístiques per al seu càlcul. I veurem com aquests són capaços, no només de descriure la realitat, sinó de crear realitat.



# Índex

## **1. El càlcul de la bretxa salarial: fórmules i fonts estadístiques, 9**

1.1. Fórmules per a la mesura de la bretxa salarial de gènere, 9

1.2. Fonts estadístiques per al càlcul de la bretxa salarial, 13

## **2. Evolució de la bretxa salarial a Catalunya, 19**

2.1. Bretxa salarial de gènere segons edat, 19

2.2. La bretxa segons nacionalitat, 21

2.3. Bretxa salarial per sectors d'activitat i per tipus d'ocupació, 23

2.4. Bretxa salarial de gènere i Salari Mínim Interprofessional, 24

2.5. La bretxa de les pensions, 26

## **3. Conclusions i propostes sindicals, 29**

Propostes d'acció sindical de CCOO de Catalunya, 31





# 1. El càlcul de la bretxa salarial: fórmules i fonts estadístiques

## 1.1. Fórmules per a la mesura de la bretxa salarial de gènere

Com mesurarem és tan important com què mesurarem. Per aquest motiu, qualsevol estudi sobre la bretxa salarial necessita conèixer què és exactament el que està mesurant i com ho està fent. La bretxa salarial de gènere se sol mesurar, tant a la literatura científica com a publicacions divulgatives o periodístiques, de dues maneres diferents. La primera quantifica la bretxa a partir de la diferència entre el salari mitjà percebut per hora treballada pels homes i el percebut per les dones, prenent com a referència el salari dels homes, utilitzant la següent fórmula:

$$\frac{\text{Salari per hora treballada homes} - \text{Salari per hora treballada dones} * 100}{\text{Salari per hora treballada homes}}$$

La segona de les formes usualment emprades per a la mesura de la bretxa salarial de gènere quantifica la diferència entre el salari mitjà anual percebut pels homes i el salari mitjà anual percebut per les dones, prenent com a referència el salari dels homes, d'acord amb la fórmula:

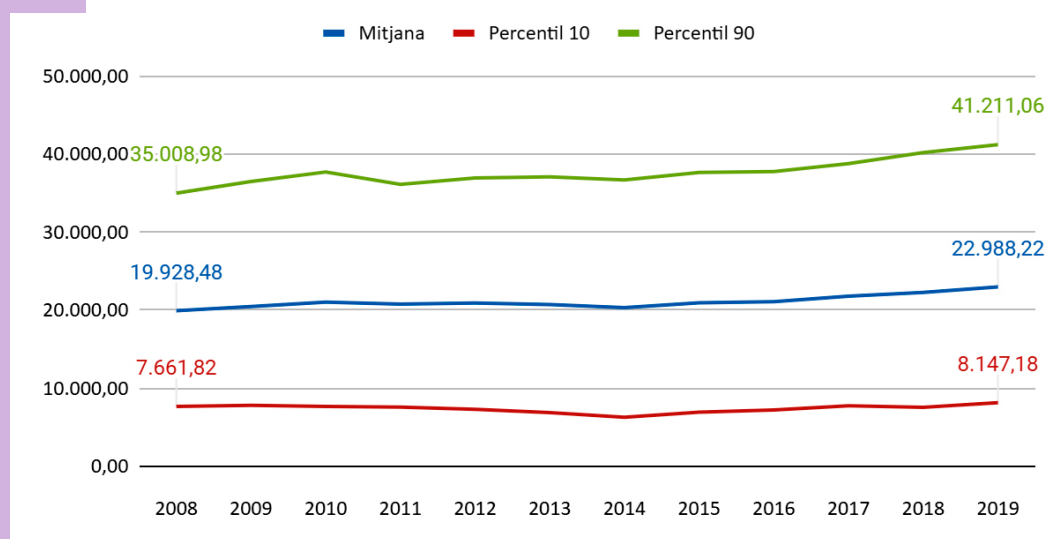
$$\frac{\text{Salari mitjà homes} - \text{Salari mitjà dones} * 100}{\text{Salari mitjà homes}}$$

Totes dues formulacions tenen en comú l'obtenció d'un número entre 0 i 100, on 0 seria la igualtat salarial entre homes i dones. El salari per hora dels homes sempre és igual a 100; el valor atorgat al salari de les dones varia en funció de quant s'allunya o s'apropa al salari de l'home, i la bretxa és la diferència entre el valor atorgat a les dones i el valor de referència 100. Si bé aquestes fórmules són àmpliament conegudes i utilitzades, és oportú fer algunes consideracions sobre les dades que ens ofereixen.

En primer lloc, cal assenyalar que ambdues fórmules no poden utilitzar-se de forma equivalent. Si bé el càlcul de la bretxa salarial basat en el salari per hora treballada pot reflectir alguns aspectes determinants de la bretxa salarial -com ara la segregació laboral vertical i horitzontal per motiu de gènere o la major presència de dones en treballs poc valorats socialment-, no proporciona una dada realista, en eliminar del seu propi càlcul una de les variables que de fet determinen la bretxa salarial, com és la parcialitat. Donat que el treball a temps parcial és més comú entre les dones -a Catalunya treballen a temps parcial un 6,5% dels homes i un 18,7% de les dones, segons dades del tercer trimestre de 2021 de l'Enquesta de Població Activa (EPA)- i que, en molts casos, es tracta de treball a temps parcial involuntari -per no trobar treball a jornada completa o per haver de tenir cura d'infants o persones dependents, principalment-, no tenir en compte la parcialitat en el càlcul de la bretxa salarial minva notablement el seu poder explicatiu i produeix l'efecte de disminuir la bretxa de manera artificial. En aquest sentit, una visió integradora de la bretxa salarial, que tingui en compte el màxim número de factors possible, haurà de triar el càlcul a partir del salari mitjà anual.

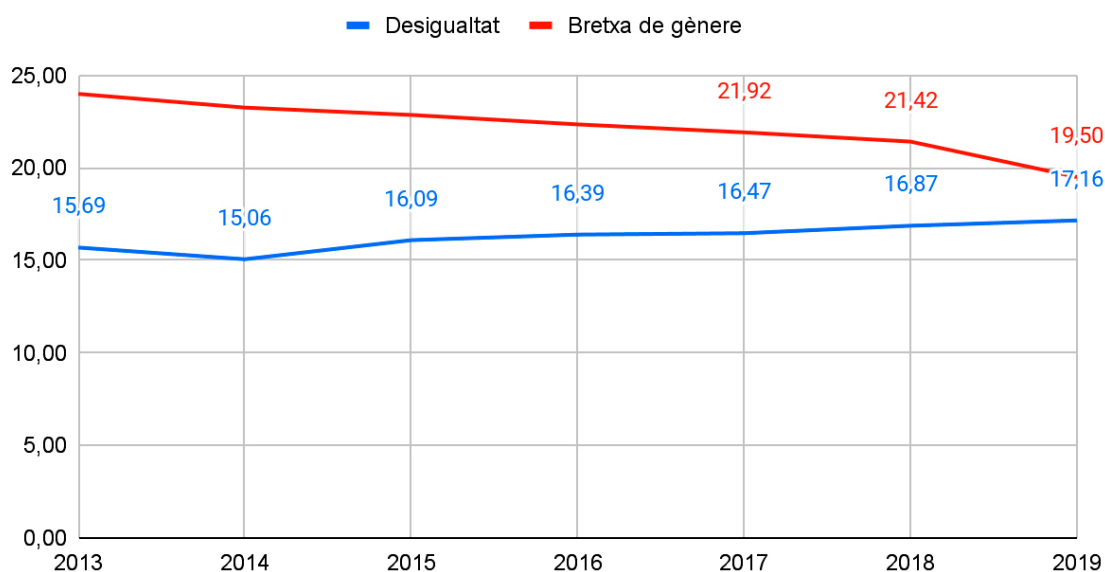
D'altra banda, el càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana salarial ha de tenir en compte les característiques de la mitjana com a unitat de mesura. La mitjana, si bé és un indicador útil per avaluar l'evolució dels salaris, utilitzada de forma aïllada ens proporciona una informació limitada sobre la realitat. En aquest sentit, podem afirmar que la representativitat de la mitjana està lligada al grau d'homogeneïtat que presenta el conjunt a nivell intern, de manera que l'augment de la desigualtat salarial entre les treballadores comporta una pèrdua de representativitat de la mitjana salarial. En el gràfic següent, que recull dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES) per al període 2008-2019 a Catalunya, podem observar com el grup de treballadores amb salaris més baixos (percentil 10) pateix un estancament del salari (amb la consegüent pèrdua de poder adquisitiu) mentre que el grup de treballadores amb salaris més alts (percentil 90) ha vist incrementats els seus ingressos en més de 6.000 euros anuals durant el mateix període. L'estructura salarial de les dones treballadores a Catalunya és, per tant, cada vegada més desigual.

**Salari de les dones a Catalunya 2008-2019, Percentil 10, Mitjana i Percentil 90**



Aquesta desigualtat creixent pot comprometre la validesa de la mitjana com a valor representatiu en el càlcul de la bretxa salarial. De fet, l'augment de la mitjana salarial és compatible amb un empitjorament objectiu de les condicions laborals de les treballadores més vulnerables, que queda emmascarat per la millora d'aquelles treballadores amb salaris més alts. Per posar un exemple, i d'acord amb dades extretes de l'EAES per al cas d'Espanya, la bretxa salarial va disminuir entre l'any 2017 i el 2018 del 21,92% al 21,42% mentre, durant el mateix període, el grup de treballadores de més baixos ingressos (percentil 10) va veure disminuir el seu salari. En aquest mateix sentit, i també amb dades extretes de l'EAES per al cas d'Espanya, observem que la disminució de la bretxa salarial de gènere que s'ha produït de forma ininterrompuda des de l'any 2013 ha anat acompanyada d'un augment de la desigualtat salarial entre les dones treballadores, mesurant la desigualtat com la diferència entre la mediana salarial (salari que divideix el col·lectiu de treballadores en dues meitats iguals) i la mitjana salarial.

## Desigualtat i bretxa de gènere



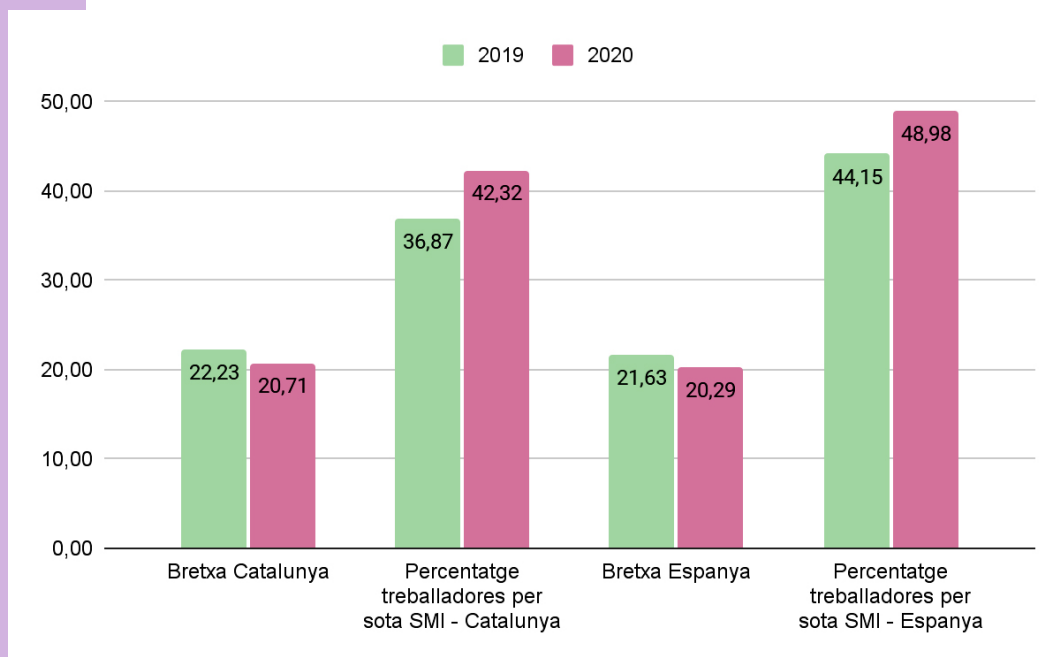
És recomanable, per tant, acompanyar les dades sobre bretxa salarial d'un seguiment de la desigualtat salarial entre les dones treballadores, que podem realitzar amb la incorporació d'altres mesures complementàries a la mitjana com ara la mediana o els percentils 10 i 90, per tal de no invisibilitzar les realitats laborals dels grups més desfavorits.

El càlcul de la bretxa salarial a partir de les fórmules habituals tampoc té en compte les característiques individuals que, a banda del gènere, poden influir en el salari percebut, com ara la formació, l'edat o l'origen. Per aquest motiu hem de parlar d'una bretxa de gènere no ajustada. La incorporació d'aquestes variables a l'estudi de la bretxa salarial és imprescindible, sobretot quan parlem de col·lectius on interseccionen dos o més elements que poden empitjorar les perspectives salarials.

D'altra banda, i encara que pugui semblar una obvietat, cal tenir present que la bretxa salarial és un indicador relatiu que expressa el percentatge de salari que cobren de menys les dones respecte els homes. Per tant, el càlcul de la disminució o augment de la bretxa salarial no proporciona per si mateix informació objectiva sobre la millora o empitjorament de les condicions laborals de les dones, sinó sobre les condicions laborals de les dones respecte les dels homes, que al seu torn són un valor variable. Per aquest motiu, sense perdre de vista que l'erradicació de la bretxa salarial és un objectiu en si mateix, no es pot establir una equivalència perfecta entre la disminució de la bretxa salarial i la millora en les condicions laborals de les dones, si bé aquests fenòmens es presenten junts de forma habitual.

Per exemple, tal com es pot observar en el següent gràfic, i d'acord amb les dades proporcionades per l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT), entre els anys 2019 i 2020 la bretxa salarial de gènere ha disminuït, tant a Catalunya com a Espanya, de forma notable, i això ha estat compatible amb un pronunciat augment de les dones que perceben salaris per sota el Salari Mínim Interprofessional (SMI) durant el mateix període. És recomanable, per tant, contextualitzar l'evolució de la bretxa salarial amb d'altres indicadors de la situació de la dona al mercat

de treball, com són l'atur femení o el percentatge de dones que cobren salaris inferiors al SMI, i que aporten elements per a un seguiment de l'evolució de les condicions laborals de les dones al llarg del temps.



Finalment, i respecte a la perspectiva que pren el càlcul de la bretxa salarial, no podem oblidar que una determinada forma de mesurar un fenomen implica una determinada forma de presentar aquest fenomen davant de la societat. Prendre com a referència el salari dels homes en el càlcul de la bretxa de gènere comporta unes determinades conseqüències sobre la naturalesa dels resultats que proporciona, i això no ho podem obviar. Tal com està formulada, la dada sobre la bretxa salarial de gènere ens dona informació sobre els salaris de les dones en relació als salaris dels homes. Aquesta és una perspectiva vàlida que posa el focus en la quantificació de la injustícia, és a dir, en allò que les dones deixen de cobrar per ser dones, però que no ens proporciona informació sobre l'objectiu a assolir per a erradicar la bretxa salarial. Si quantifiquem la bretxa en, per exemple, un 20%, i els salaris de les dones augmenten en un 20%, continuarà existint bretxa salarial, ja que aquesta pren com a referència el salari dels homes.

En la taula següent, elaborada amb dades de l'EAES 2019 per a Espanya i Catalunya, podem observar la diferència entre la bretxa salarial calculada com allò que les dones cobren de menys respecte els homes (Bretxa 1) i la bretxa salarial calculada com allò que els homes cobren de més respecte les dones, o quant han d'augmentar els salaris de les dones per a acabar amb la bretxa (Bretxa 2).

	Home, salari mitjà anual	Dona, salari mitjà anual	Bretxa 1. Allò que les dones cobren de menys respecte els homes.	Bretxa 2. Quant han d'augmentar els salaris de les dones per a acabar amb la bretxa.
Espanya 2019	26.934 €	21.682 €	19,50%	24,22%
Catalunya 2019	28.965 €	22.988 €	20,64%	26,00%

Canviar la fórmula que fem per al càlcul de la bretxa salarial, com en el cas de qualsevol altre indicador que gaudeix d'un cert nivell de consens, no és una cosa que es pugui fer a la lleugera. S'han de valorar detingudament els beneficis que, en aquest cas, comportaria un canvi en l'aproximació al fenomen que es vol mesurar; i els costos, entre els que destaquen la pèrdua de comparabilitat amb les dades proporcionades per altres fonts o entitats participants del consens, i el trencament de les sèries històriques sobre bretxa salarial. En tot cas, és recomanable incorporar el càlcul que aquí es proposa, encara que sigui com a complement del càlcul estàndard de la bretxa salarial, per la seva rellevància a l'hora de fixar els objectius a assolir per la seva erradicació.

## 1.2. Fonts estadístiques per al càlcul de la bretxa salarial

L'Enquesta Anual d'Estructura Salarial i les dades sobre mercat de treball i pensions a les fonts tributàries de l'Agència Estatal de l'Administració Tributària

L'Instituto Nacional de Estadística (INE) publica de forma quadriennal l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES), i de forma anual l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES), que constitueix una versió reduïda de l'enquesta quadriennal. L'EAES és la font estadística més utilitzada a Catalunya i a Espanya per mesurar la bretxa salarial de gènere i proporciona també les dades que requereix l'Eurostat per a la confecció de l'indicador Gender Pay Gap.

L'Agència Estatal de l'Administració Tributària (AEAT), per la seva banda, publica de forma anual un recull de dades relatives al mercat de treball i les pensions a partir de fonts tributàries, on podem trobar informació sobre treball i salaris (tant des de l'òptica del perceptor com des de l'òptica del pagador), sobre pensions i sobre atur (i per a l'any 2020, sobre situacions d'ERTO). Es tracta d'una font de dades menys explorada que l'EAES, que des de l'any 2019 ofereix a més un mòdul especial sobre salaris, del que parlarem més endavant, i que aspira a fer comparables les dades sobre mitjanes salarials de l'AEAT amb d'altres fonts estadístiques com l'EAES.

En la taula següent, observem les dades d'ambdues fonts sobre mitjanes salarials d'homes i dones l'any 2019 (últim any disponible en el cas de l'EAES) per al cas de Catalunya i Espanya. Tot i que la fórmula utilitzada és la mateixa en ambdós casos ( $\text{salari mitjà anual dones} \cdot 100 / \text{salari mitjà anual homes}$ ), les dades de l'AEAT reflecteixen una bretxa salarial considerablement més elevada que les de l'EAES.

Aquest fet ens mostra que tant important com els càlculs que realitzem és la manera com recollim la informació per a fer-los. A continuació, intentarem identificar les decisions metodològiques que hi ha al darrere d'aquestes diferents quantificacions de la bretxa salarial de gènere.

	Home	Dona	Bretxa salarial de gènere
Catalunya 2019			
AEAT	25.860 €	20.111 €	22,23
EAES	28.965 €	22.988 €	20,64
Espanya 2019			
AEAT	22.875 €	17.927 €	21,63
EAES	26.934 €	21.682 €	19,50

Les dades de L'AEAT són de naturalesa completament registral. No s'analitza una mostra, sinó que totes les persones que han treballat per compte aliè i han obtingut salaris en algun moment durant el període de referència formen part del col·lectiu d'estudi. El salari mitjà anual es calcula com els rendiments del treball totals dividits pel número d'assalariats en un àmbit geogràfic concret. Les dades proporcionades per l'EAES, en canvi, són fruit de la combinació de dades registrals i la realització d'una enquesta directa. La mostra per elaborar l'estadística se selecciona a partir un mostreig bietàpic estratificat: en la primera etapa se selecciona una mostra d'uns 28.000 comptes de cotització (CC) a la Seguretat Social, i la segona es basa en l'estudi d'un grup concret de treballadors dins de cada empresa seleccionada prèviament, fins a arribar a un total de 220.000 treballadors, aproximadament.

D'altra banda, l'EAES només té en compte el salari que percep el treballador en l'empresa per la qual ha estat seleccionat en la mostra, mentre que les dades de l'AEAT no distingeixen si les rendes salarials que s'atribueixen a cada treballador provenen d'un únic pagador o si, per contra, aquest percep més d'un salari (de forma simultània o en diferents moments al llarg de l'any).

Pel que fa als requisits per formar part de la mostra de l'EAES, els treballadors han d'haver estat d'alta en el CC pel qual se'ls ha seleccionat com a mínim durant dos mesos durant l'any de referència, i un d'ells ha d'haver estat el mes d'octubre. Aquesta decisió metodològica és rellevant per al càlcul de la bretxa salarial, ja que exclou de l'estadística gran part dels treballadors amb contractes temporals o estacionals, que acostumen a tenir salaris més baixos i entre els quals les dones es troben sobrerrepresentades.

D'altra banda s'ha d'assenyalar que, per estimar el salari mitjà anual, l'EAES parteix d'un supòsit d'estabilitat. Si bé aquest punt pot semblar obvi, per les seves implicacions concretes en el càlcul de la bretxa salarial de gènere mereix algunes apreciacions. D'acord amb el supòsit d'estabilitat, si una persona no ha treballat l'any sencer es realitza una estimació del salari anual que hagués percebut si els ingressos del període treballat haguessin estat estables durant tots els mesos de l'any. No obstant, l'assumpció del supòsit d'estabilitat dels ingressos és també un mecanisme d'invisibilització de la inestabilitat laboral que pateixen en major mesura les dones.

Així doncs, podem afirmar que l'EAES, com a conseqüència del seu disseny metodològic, desplega un doble mecanisme d'exclusió de la temporalitat. En un primer nivell, excloent de l'esta-



dística les persones amb contractes temporals i, en un segon nivell, mitjançant l'assumpció del supòsit d'estabilitat en els ingressos. Si tenim en compte que la presència intermitent de la dona al mercat de treball, deguda a l'alternança de l'ocupació amb períodes d'atur i al desigual repartiment del treball de cures a l'interior de les famílies, és un dels aspectes que determinen i expliquen l'existència de la bretxa salarial, l'exclusió de la variable de la temporalitat en l'estadística només pot comportar una disminució artificial de la bretxa de gènere.

Una altra decisió metodològica que pot condicionar les xifres sobre bretxa salarial de l'EAES és la composició de la mostra pel que fa a mida de les empreses. Si bé s'indica que s'inclouen a la mostra CC de totes les mides (el primer estrat es de 1-4 treballadors), es realitza un seguiment exhaustiu dels CC de més de 500 treballadors; de fet, entren en la primera fase del mostreig totes les empreses d'aquest grup. La sobrerepresentació de treballadors de grans empreses en la mostra pot comportar un biaix que afecti el càlcul de la bretxa de gènere si tenim en compte que la bretxa salarial disminueix conforme augmenta la mida de l'empresa. Tal com mostren les dades de l'EES<sup>1</sup>, la bretxa salarial al 2018 a les empreses d'entre 1 i 49 treballadors era del 27,42 mentre que a les empreses de més de 200 treballadors aquesta es reduïa fins al 20,11.

	Dones	Homes	Bretxa salarial
Total	21.012 €	26.738 €	21,42
De 1 a 49	16.231 €	22.442 €	27,67
De 50 a 199	21.302 €	27.975 €	23,85
De 200 o més	26.659 €	33.370 €	20,11

És també molt destacable, per les seves implicacions en el càlcul de la mitjana salarial i, per tant, de la bretxa salarial de gènere, l'exclusió que fa l'EAES dels treballadors de la llar. Aquest col·lectiu de treballadors, altament feminitzat, es caracteritza per gaudir d'un escàs reconeixement, una deficient protecció social i un alt nivell de precarietat laboral, i es regeix per un Sistema Especial integrat només parcialment al Règim General de la Seguretat Social, motiu pel qual no ha estat inclòs en l'estadística. Tenint en compte que, d'acord amb les dades per al tercer trimestre de 2021 que proporciona l'EPA, el 7,8% de la força de treball femenina, 478.400 treballadores, són treballadores de la llar, i que el seu salari mitjà d'acord amb mòdul de salaris de l'EPA per a l'any 2020 és inferior a 1.000 euros bruts mensuals, la seva inclusió com a treballadores de ple dret en l'estadística salarial potencialment produiria un augment en la bretxa salarial.

A efectes de comparabilitat d'ambdues fonts estadístiques s'ha d'assenyalar, també, que l'AEAT no inclou les dades salarials referents a Euskadi i Navarra, en tenir aquestes comunitats autònomes règim fiscal propi. És raonable suposar que la mitjana salarial espanyola que proporciona l'AEAT seria més elevada en cas d'incloure els salaris d'Euskadi i Navarra ja que, d'acord amb l'EAES, ambdós territoris tenen una mitjana salarial per sobre de la mitjana espanyola. Pel que fa als possibles efectes sobre la bretxa salarial, val a dir que, de nou d'acord amb l'EAES, la bretxa a Euskadi era el 2019 del 19,46 i a Navarra ascendia al 22,37 (quatre dècimes per sota i gairebé 3 punts per sobre de l'espanyola, respectivament), de manera que és de suposar que la bretxa de l'AEAT augmentaria en cas d'incloure les dades salarials d'ambdós territoris.

<sup>1</sup> L'EAES no inclou informació sobre la mida de l'empresa per al càlcul de la bretxa salarial.

D'acord amb el que hem vist, l'elecció d'una o altra font estadística presenta avantatges i desavantatges, depenent de l'objectiu que es vulgui aconseguir. Les dades de l'EAES, en proporcionar informació sobre el salari percebut per un treball concret de característiques definides, són d'utilitat per detectar formes de discriminació salarial de gènere directes, com són l'assignació a les dones de categories laborals no adaptades a les funcions que es desenvolupen i que comporten una menor remuneració, o la desigual distribució dels complements salarials entre treballadors i treballadores. També són més adequades per al seguiment del compliment dels convenis laborals i per a la valoració de l'impacte de l'increment del Salari Mínim Interprofessional. A l'hora d'analitzar les dades, però, no podem perdre de vista l'expulsió que fa l'EAES de col·lectius feminitzats com els treballadors temporals o les treballadores de la llar. Les dades de l'AEAT, amb especial atenció a la distribució de les assalariades per trams de salari en relació al SMI, poden ser més interessants per a estudis sobre pobresa laboral femenina i també per analitzar el futur de les pensions i la feminització de la pobresa entre els pensionistes.

### **Mòdul Salarial de l'AEAT**

L'Agència Tributària realitza, des de l'any 2019, un mòdul específic de salari anual de l'any complet. D'aquesta manera podem obtenir no només la renda salarial obtinguda per cada treballador assalariat durant l'any de referència, sinó una estimació de la renda salarial que aquest treballador hagués percebut en cas que els seus ingressos haguessin estat estables durant tot l'any de referència. Concretament, el Salari Mitjà Estimad (SME) sorgeix del creuament de les dades referents a percepcions per rendiments del treball de què disposa l'AEAT, amb el número de dies treballats per compte aliè pel treballador, ja sigui en el marc d'una única o en diverses relacions laborals, d'acord amb les dades proporcionades per la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS). El SME per al treballador serà el resultat d'eleva a l'any (360 dies) el salari obtingut amb aquest creuament de dades.

Aquesta novetat en el tractament de les dades podria ser d'interès, en augmentar el grau de comparabilitat de les dades amb les proporcionades per altres fonts estadístiques salarials com l'EAES. No obstant, la metodologia emprada en el procés d'estimació del salari té conseqüències que desvirtuen la capacitat explicativa del constructe i en desaconsellen l'ús per al càlcul de la bretxa salarial de gènere.

D'acord amb la nota metodològica del mòdul salarial, no s'han tingut en compte aquelles percepcions en que el SME resulti en un valor inferior al SMI ni aquelles superiors als 720.000 euros, justificant aquesta exclusió en la capacitat de distorsió que aquests valors poden tenir sobre els SME. Les conseqüències directes d'aquesta decisió metodològica són l'eliminació de la gran part de les jornades a temps parcial en el càlcul del SME i l'exclusió del mòdul salarial de milions de treballadors amb baixos ingressos. Prenent com a exemple l'any 2019<sup>1</sup> a Catalunya, concretament, queden exclosos 950.905 treballadors: un 22,89% dels homes assalariats i un 31,36% de les dones assalariades. A nivell d'Espanya, el número total de treballadors que no han estat inclosos en el càlcul del SME és de 6.134.508, representant el 27,46% dels homes assalariats i el 37,23% de les dones assalariades. A la taula següent podem veure els efectes que acabem de

<sup>1</sup> S'han utilitzat dades de l'any 2019 i no del 2020 per valorar les conseqüències del càlcul del SME en un any normal.



descriure sobre el volum d'assalariats que integren la mostra per al càlcul del SME, per al cas de Catalunya i d'Espanya.

	Total	Homes	Dones
<b>Espanya 2019</b>			
AEAT assalariats	19.157.767	10.218.921	8.938.846
AEAT assalariats al mòdul salarial	13.023.259	7.412.495	5.610.864
Assalariats exclosos	6.134.508	2.806.426	3.327.982
Percentatge d'exclusos	32,02%	27,46%	37,23%
<b>Catalunya 2019</b>			
AEAT assalariats	3.531.677	1.849.598	1.682.079
AEAT assalariats al mòdul salarial	2.580.772	1.426.199	1.154.573
Assalariats exclosos	950.905	423.399	527.506
Percentatge d'exclusos	26,93%	22,89%	31,36%

La conseqüència d'aquesta decisió metodològica en el càlcul del SME és un augment del salari mitjà de les dones molt superior al dels homes, cosa que a la vegada disminueix la bretxa de gènere salarial, com veiem en la següent taula. Entenem que no és possible mesurar la bretxa salarial de gènere prenent com a referència un constructe que elimina els salaris percebuts en el gruix de les jornades a temps parcial i que expulsa les dones en situació més precària encara que treballin una jornada completa. En desaconsellem, per tant, la seva utilització.

<b>Catalunya 2019</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Bretxa</b>
Salari mitjà real	20.111 €	25.860 €	22,23
Salari Mitjà Estimat	26.952 €	31.729 €	15,06
Augment salarial en SME	34,02	22,70	
<b>Espanya 2019</b>	<b>Dones</b>	<b>Homes</b>	<b>Bretxa</b>
Salari mitjà real	17.927 €	22.875 €	21,63
Salari Mitjà Estimat	25.417 €	28.632 €	11,23
Augment salarial en SME	41,78	25,17	

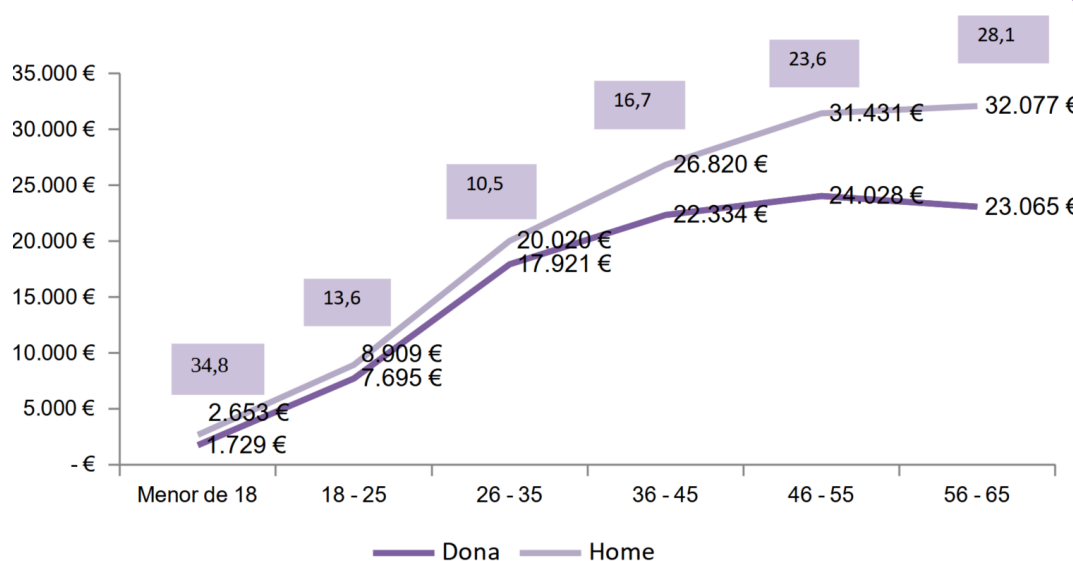


## 2. Evolució de la bretxa salarial a Catalunya

Les propostes per a la mesura de la bretxa salarial de gènere que es plantegen en aquest document, han d'anar acompanyades d'altres indicadors amb gran poder explicatiu i més freqüentment utilitzats. A continuació realitzem un repàs de l'evolució de la bretxa salarial de gènere en els últims anys a partir de les variables edat, nacionalitat, tipus d'ocupació i sector d'activitat, un apunt sobre els efectes de l'augment del SMI en la bretxa salarial i també una valoració de la bretxa de gènere en les pensions.

### 2.1. Bretxa salarial de gènere segons edat

Per a la valoració de la bretxa salarial segons grups d'edat s'han utilitzat dades de l'AEAT. Es justifica aquesta decisió en la seva major capacitat per copsar la realitat de col·lectius amb una gran prevalença del treball temporal, com ara els joves. La progressió salarial de les dones és gairebé paral·lela a la dels homes a l'inici de la vida laboral, si bé els salaris dels homes sempre són més elevats. Els salaris de les dones comencen a alentir el seu creixement en la franja d'edat de 36 a 45 anys i, de manera més accentuada, entre els 46 i 55 anys, fins arribar a presentar un decreixement en la franja d'edat que va dels 56 als 65 anys. Els salaris dels homes, contràriament, continuen la seva progressió ascendent durant les esmentades franges d'edat, fet que condiciona un eixamplament progressiu de la bretxa salarial conforme avança la vida laboral, tal com es pot apreciar en el següent gràfic.

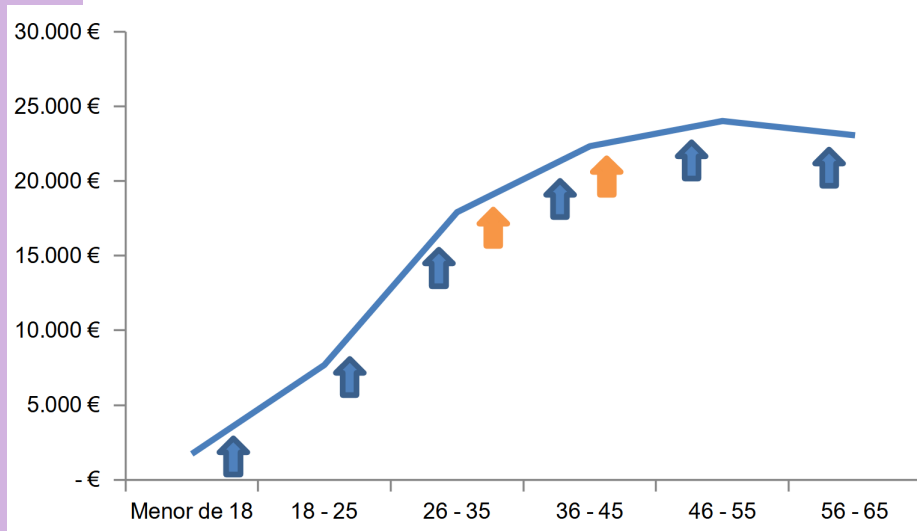


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

Les dades mostren com existeix una bretxa salarial de base, que afecta totes les franges d'edat des de l'inici de la vida laboral i que pot relacionar-se amb una diferent remuneració de les feines desenvolupades per homes i per dones i una bretxa salarial que es mostra més endavant, coincidint amb la maternitat i la cura de fills durant els seus primers anys de vida. L'aparició d'aquesta bretxa reflecteix una desigual distribució de les responsabilitats familiars, que deriva en una major prevalença de les jornades a temps parcial entre les dones i la pèrdua d'oportunitats de promoció laboral.

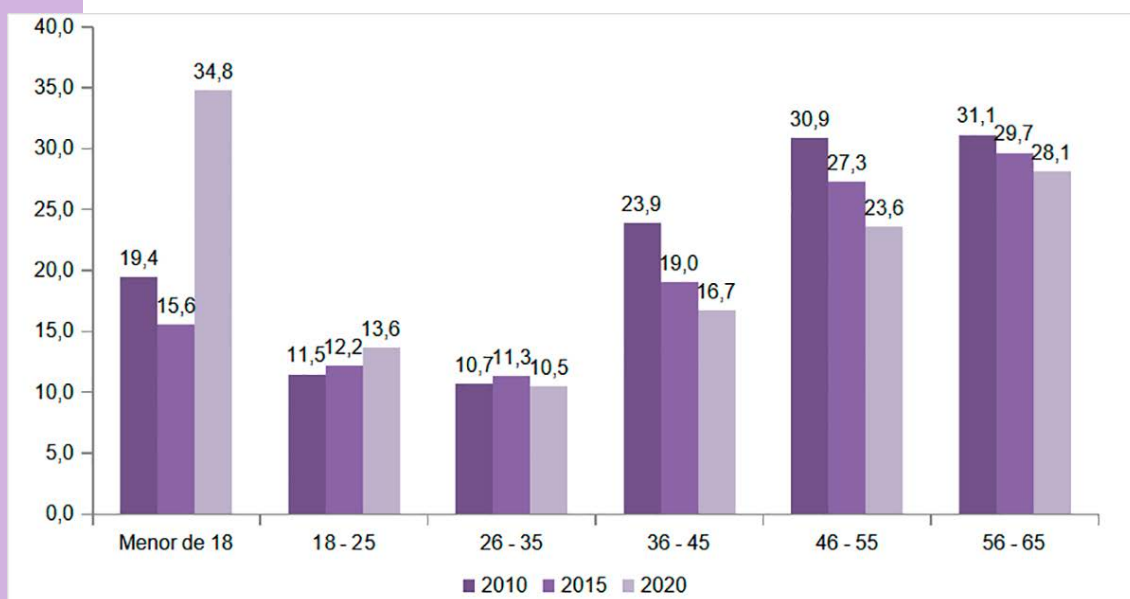
La lluita contra la bretxa salarial de gènere, per tant, ha de tenir en compte ambdues vessants. Mesures transversals com la millora salarial de les professions feminitzades o la revisió de les categories laborals i els plusos que marquen els convenis són eines de lluita contra la bretxa salarial de base.

Les polítiques destinades al repartiment equitatiu de les responsabilitats de cura familiars –siguin aquestes laborals o, en un sentit més ampli, educatives, econòmiques, etc.- són mesures de lluita contra la bretxa salarial vinculada al rol predominant de la dona com a cuidadora. Les primeres (en blau al gràfic següent) tindran l'efecte d'empènyer la línia evolutiva salarial cap amunt de manera uniforme, però no modificaran la seva trajectòria. Les segones (en taronja) busquen redreçar la línia, modificar la seva trajectòria i apropar la seva inclinació a la dels homes.



Font: elaboració pròpia.

Si bé les dades ens mostren una progressiva disminució de la bretxa salarial en les franges d'edat a partir dels 36 anys, també es pot constatar com la bretxa ha augmentat durant els últims anys en els grups de treballadores més joves, passant del 19,4% al 34,8% en el cas dels menors de 18 anys i del 11,5% al 13,6% en els joves d'entre 18 i 25 anys, mentre que al grup d'entre 26 i 35 anys es manté estable entorn a l'11%. Ho veiem al gràfic següent:



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

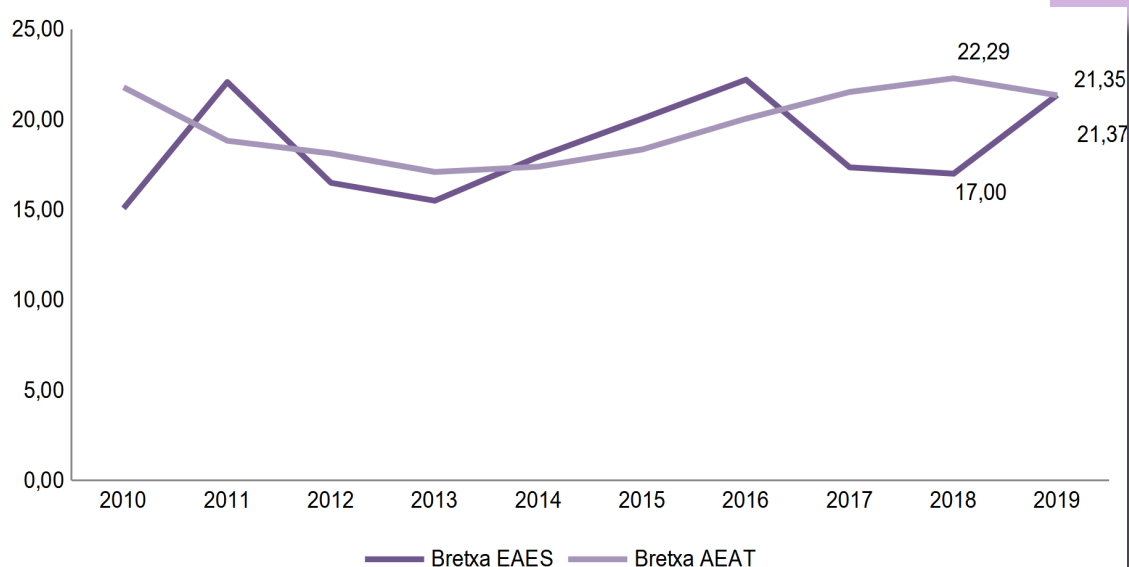
## 2.2. La bretxa segons nacionalitat

Per a l'anàlisi de la bretxa de gènere entre la població de nacionalitat estrangera s'han utilitzat dades de l'AEAT, adients per a valorar la realitat salarial de col·lectius amb una elevada prevalença del treball temporal com són els treballadors estrangers. A més, l'exclusió de l'EAES de les treballadores de la llar, col·lectiu amb una alta presència de dones estrangeres, acaba de decantar la balança en favor de les dades de l'AEAT. En aquest sentit, hem pogut constatar, a partir de la comparativa entre les dades de l'EAES i l'AEAT, com l'EAES ofereix una mitjana salarial per a la població estrangera sobredimensionada i allunyada de la realitat que reflecteixen les dades de l'AEAT, tal com es mostra en la taula següent:

	Dones AEAT	Dones EAES	Sobreestimació EAES Dones	Homes AEAT	Homes EAES	Sobreestimació EAES Homes
2014	10.683 €	17.402 €	62,90 %	12.932 €	21.208 €	64,00 %
2015	10.963 €	15.250 €	39,11 %	13.426 €	19.075 €	42,08 %
2016	11.312 €	14.547 €	28,60 %	14.149 €	18.701 €	32,17 %
2017	11.796 €	16.645 €	41,11 %	15.033 €	20.140 €	33,97 %
2018	12.503 €	18.240 €	45,89 %	16.089 €	21.977 €	36,59 %
2019	13.536 €	17.767 €	31,26 %	17.210 €	22.595 €	31,29 %

Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària i de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

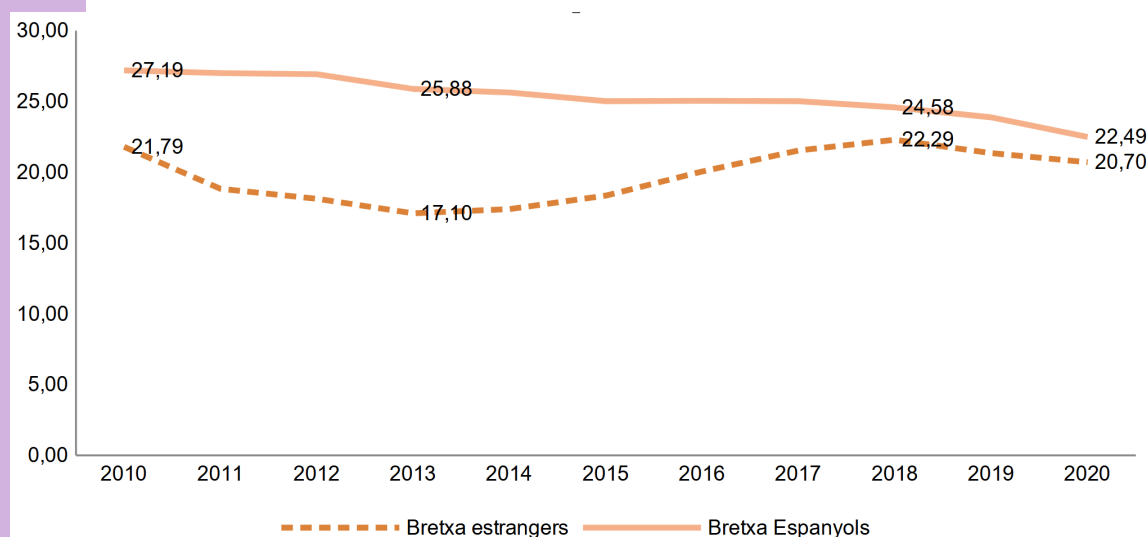
La magnitud de la sobreestimació salarial de les dades de l'EAES, que arriba a ser superior al 60% en alguns casos i que és superior en els homes o en les dones depenent de l'any, unida a la fluctuació normal dels salaris, dona com a resultat una bretxa salarial de comportament poc previsible i molt variable d'un any per l'altre. En el gràfic a continuació podem observar la comparativa entre la bretxa de gènere dels treballadors de nacionalitat estrangera segons l'EAES i a partir de les dades de l'AEAT.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària i de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

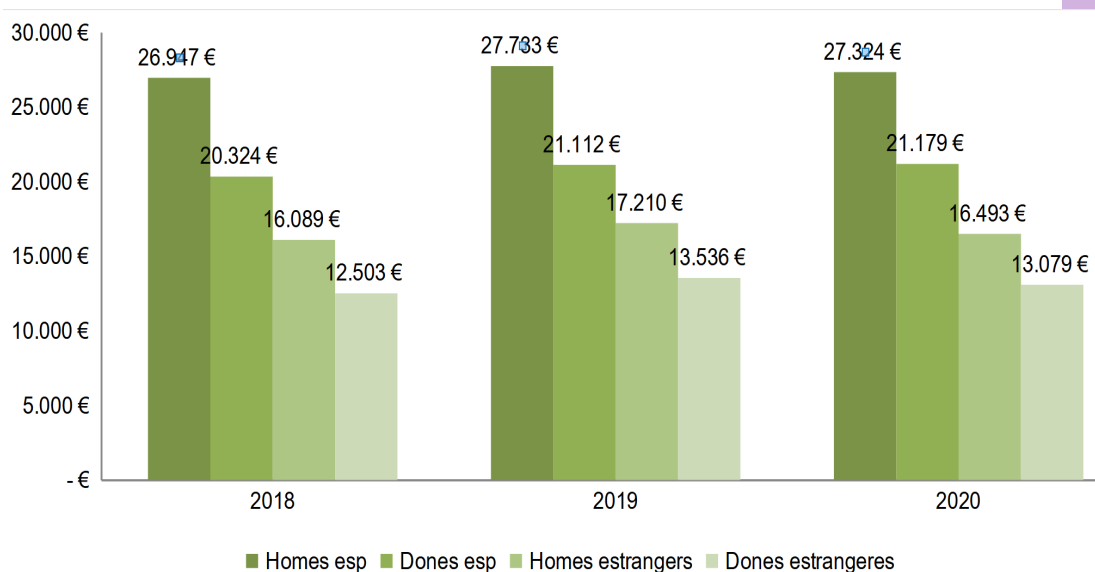
Si bé ambdues fonts de dades ofereixen una bretxa salarial entre els treballadors de nacionalitat estrangera molt semblant per a l'any 2019 (del 21,37 en el cas de l'EAES i del 21,35 en el cas de l'AEAT), és destacable que, segons les fonts tributàries, el 2019 la bretxa va disminuir en gairebé un punt -cosa que podria estar relacionada amb l'augment del SMI, com veurem més endavant- mentre que, per contra, l'EAES indica un augment de la bretxa de 4,37 punts en el mateix període.

Les dades posen de manifest l'existència d'una menor bretxa salarial de gènere entre els treballadors de nacionalitat estrangera en relació als de nacionalitat espanyola. L'any 2020, la bretxa salarial dels treballadors estrangers es va situar en 20,70 i la dels treballadors de nacionalitat espanyola en 22,49. És destacable que l'any 2019, coincidint amb l'augment històric del SMI en un 22,3%, la bretxa salarial entre els treballadors de nacionalitat espanyola va accentuar el seu descens respecte els anys anteriors i la bretxa entre els treballadors estrangers va mostrar un canvi de tendència, frenant l'ascens que patia des de l'any 2013 i presentant un descens a un ritme similar al de la bretxa entre els espanyols.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

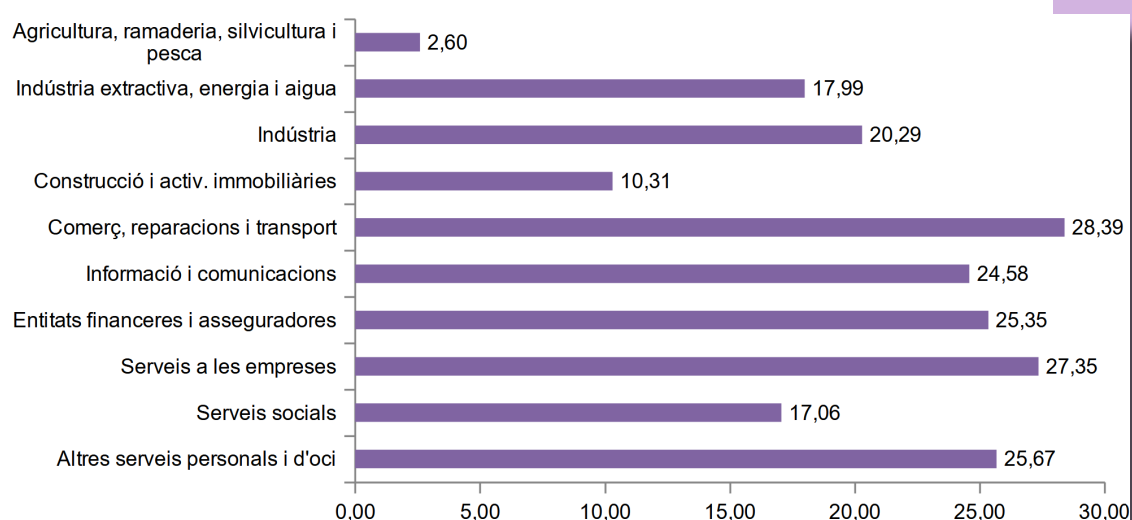
Cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu dels salaris de les dones respecte els dels homes i, per tant, no proporciona per ella mateixa informació sobre les condicions salarials objectives ni de les dones ni dels homes. L'existència d'una bretxa més reduïda entre els treballadors estrangers no és atribuïble en cap cas a una més favorable situació entre els treballadors estrangers, ans el contrari: els seus salaris són sensiblement més baixos que els dels treballadors de nacionalitat espanyola, tal com podem veure en el gràfic següent.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

### 2.3. Bretxa salarial per sectors d'activitat i per tipus d'ocupació

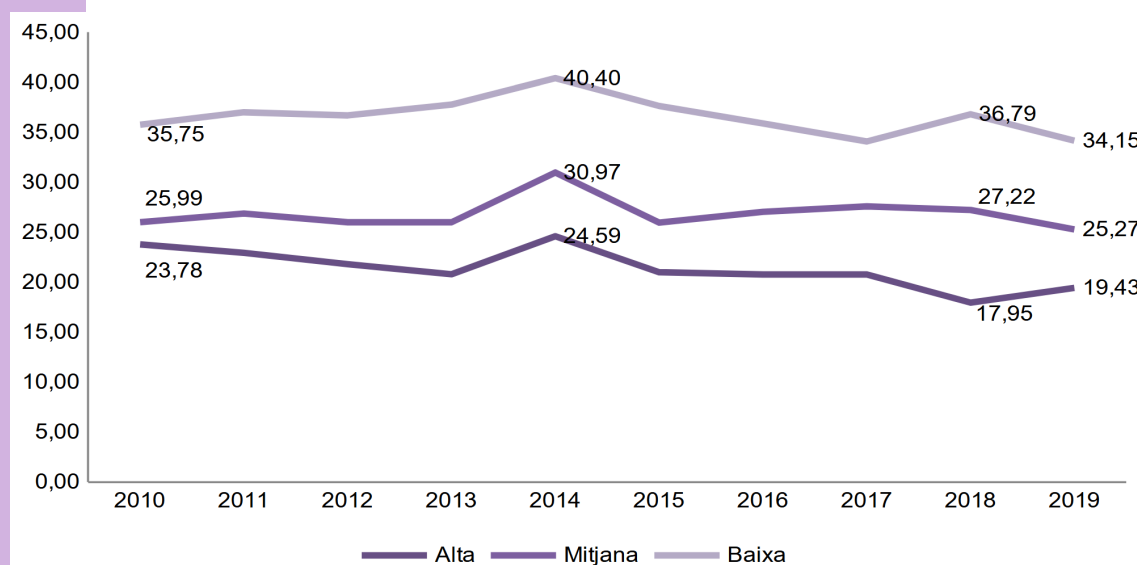
Les dades salarials que proporciona l'AEAT ens permeten conèixer la bretxa salarial de gènere existent a cada sector d'activitat. L'any 2020, la bretxa més petita, amb força diferència amb la resta de sectors, és la que trobàvem en el sector de l'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca: era del 2,6. A continuació, en la part inferior de la classificació trobem el sector de la construcció i activitats immobiliàries, amb una bretxa del 10,31, i els serveis socials, amb una bretxa del 17,06. A l'altre extrem de la classificació destaquen el sector del comerç, reparacions i transport, amb una bretxa de 28,39, i el de serveis a les empreses, que presenta una bretxa del 27,35. Ho veiem en el següent gràfic:



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

L'EAES proporciona per a Catalunya informació salarial segons ocupació agrupada en tres grans grups, que denomina ocupacions altes, mitjanes i baixes. D'acord amb la nota metodològica de l'enquesta, dins la categoria "alt" s'agrupen les ocupacions de directors i gerents, tècnics i professionals científics i intel·lectuals i tècnics i professionals de suport. La categoria "mitjana" engloba els empleats comptables, administratius i altres empleats d'oficina; treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors; treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer; artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària), i ocupacions militars. El grup "baix" inclou els operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors, i les anomenades "ocupacions elementals".

D'acord amb aquesta classificació, és possible veure com la bretxa salarial augmenta segons disminueix la qualificació de l'ocupació. Així, l'any 2019 el grup d'ocupació alt presentava una bretxa del 19,43, la del grup mitjà era del 25,27 i el grup baix, del 34,15. En relació a la tendència de les diferents bretxes, podem observar com totes tres disminueixen durant els últims anys, si bé l'any 2019 evidència diferències en la composició salarial de cada un dels grups, en mostrar una disminució accentuada en els grups potencialment més afectats per la pujada del SMI i un augment en el grup alt, on la mitjana salarial és més alta. Ho veiem en el gràfic següent:



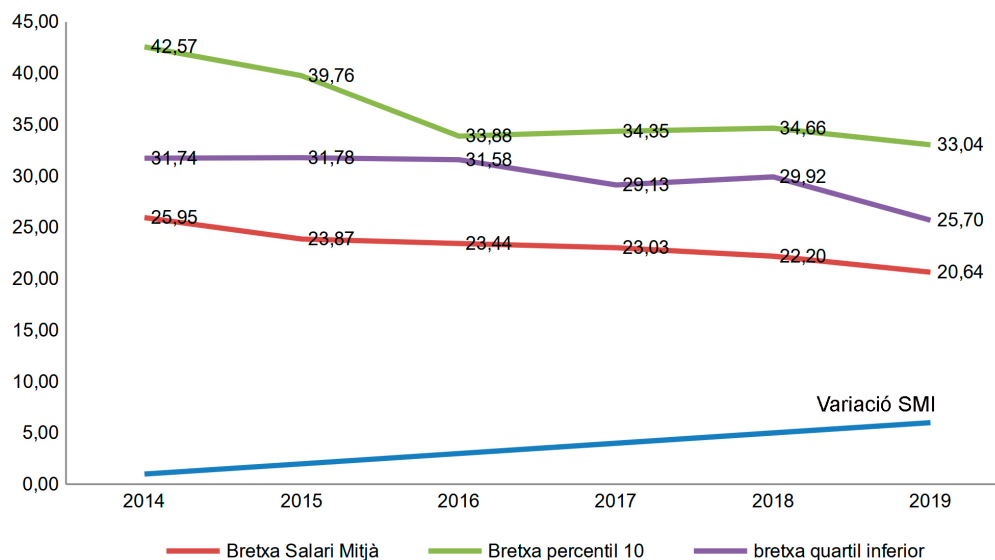
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

## 2.4. Bretxa salarial de gènere i Salari Mínim Interprofessional

L'augment del Salari Mínim Interprofessional (SMI) és una mesura amb un gran potencial en la lluita contra la bretxa salarial de gènere, atesa la sobrerrepresentació de les dones entre el grup de treballadors amb més baixos ingressos. En aquest sentit, i per poder valorar l'impacte sobre la bretxa salarial que va representar l'increment històric del SMI l'any 2019 a Espanya –augmentant un 22,3% i passant dels 10.302 € als 12.600 € anuals–, hem de fixar l'atenció en aquells treballadors que perceben els salaris més baixos de l'estructura salarial. Les dades que aquí es presenten corresponen a l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES), font estadística d'elecció perquè proporciona mesures per a diversos llistats de salari, com ara quartils i percentils.

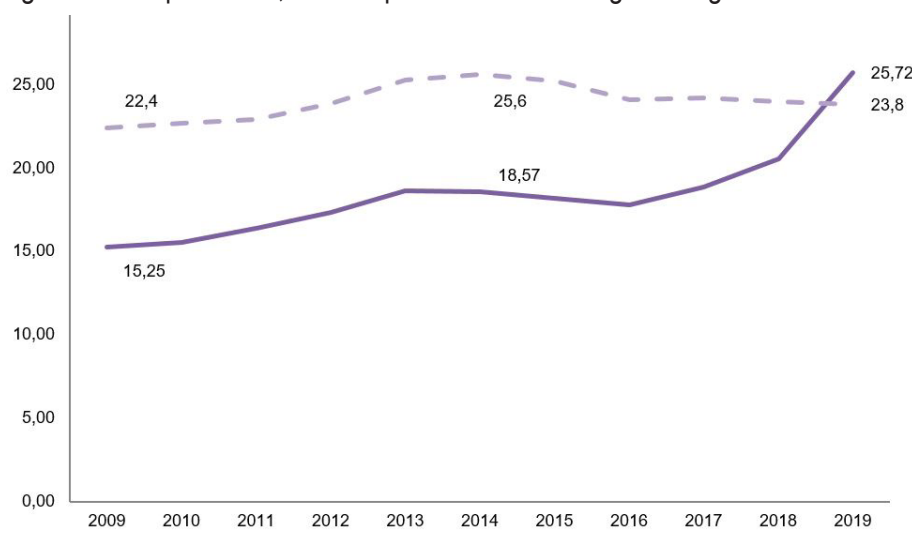


L'EAES mostra com, a Catalunya, la bretxa salarial en el quartil d'ingressos inferior va disminuir 4,22 punts entre els anys 2018 i 2019, passant del 29,92 al 25,7. No obstant això, la bretxa salarial en el percentil 10 –el 10% de treballadors amb més baixos ingressos– va mostrar una reducció més lleugera durant el mateix període, passant del 34,66 al 33,04, és a dir, 1,62 punts de disminució. Ho veiem en el gràfic següent.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

L'any 2019, un 25,72% de les dones i un 11,12% dels homes perceben salaris inferiors al SMI. El principal motiu per formar part del col·lectiu de treballadors amb ingressos inferiors al SMI és el treball a temps parcial. La major prevalença de la parcialitat entre les dones (23,8%) que entre els homes (7%) explica, per tant, un més elevat percentatge de dones que perceben salaris inferiors al SMI. En aquest sentit, les dades de l'EAES mostren com la prevalença de la parcialitat i dels salaris per sota del SMI entre les dones és d'un comportament gairebé simètric entre els anys 2008 i 2016. No obstant, aquesta dinàmica es veu interrompuda l'any 2017. A partir d'aquest moment, les dades mostren com l'augment progressiu del SMI ha anat acompanyat d'un augment sostingut del percentatge de treballadores que cobren salaris per sota del SMI que no troba explicació en un augment de la parcialitat, tal com podem veure en el gràfic següent.

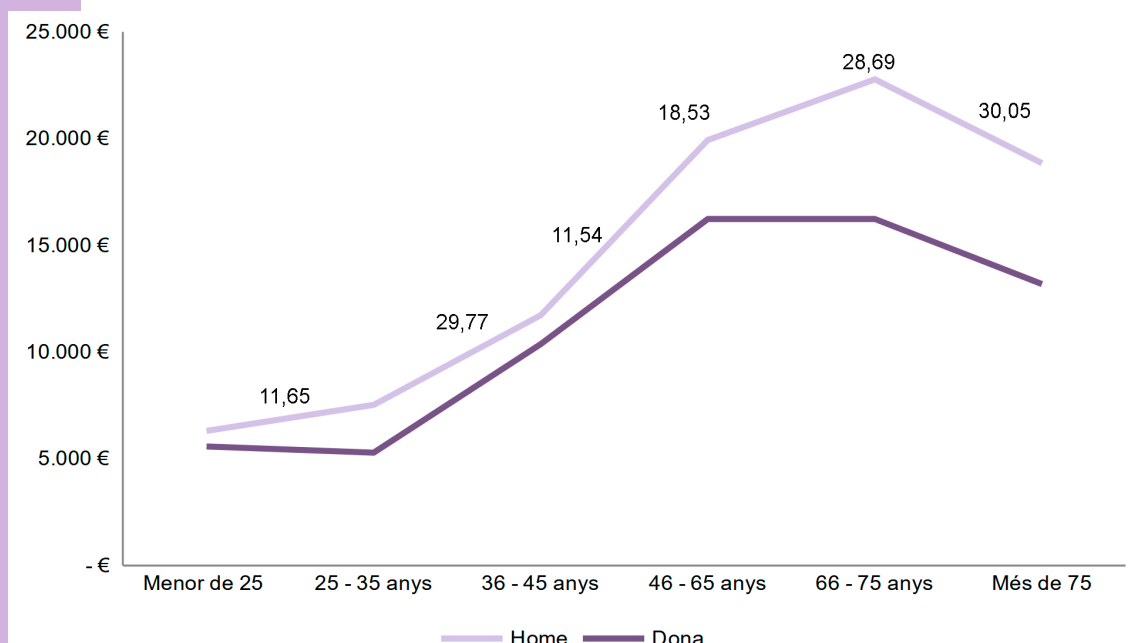


Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

Aquest fenomen es dona també entre els homes, però amb una intensitat més baixa. D'acord amb aquestes dades, podem determinar que l'augment de dones que cobren salaris inferiors al SMI actua com un llast en la reducció de la bretxa salarial.

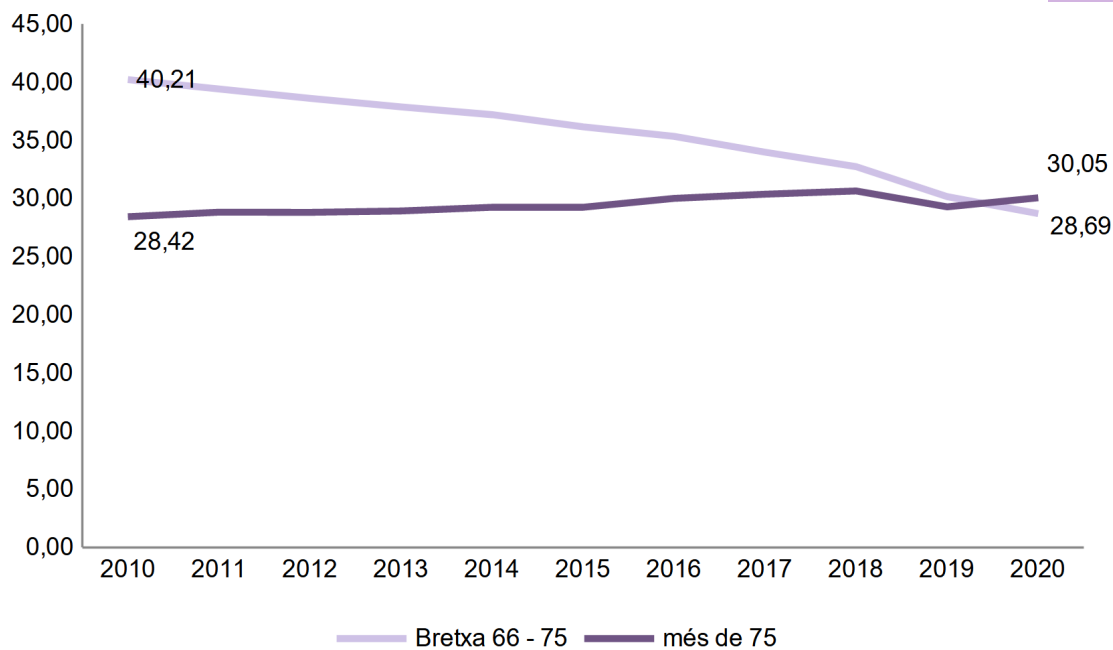
## 2.5. La bretxa de les pensions

En la mesura en què els salaris determinen les pensions que perceben, arribat el cas, els treballadors –atur, incapacitat, jubilació, viduitat, etc.–, és de preveure que la bretxa salarial es reproduïx també en l'estructura de les pensions. Si observem les dades sobre pensions que proporciona l'AEAT, podem veure com la seva estructura realitza una trajectòria molt semblant a la de la bretxa salarial per franges d'edat, però incloent en aquest cas una disminució important dels ingressos en la franja de més grans de 75 anys. Ho podem observar en el gràfic següent.



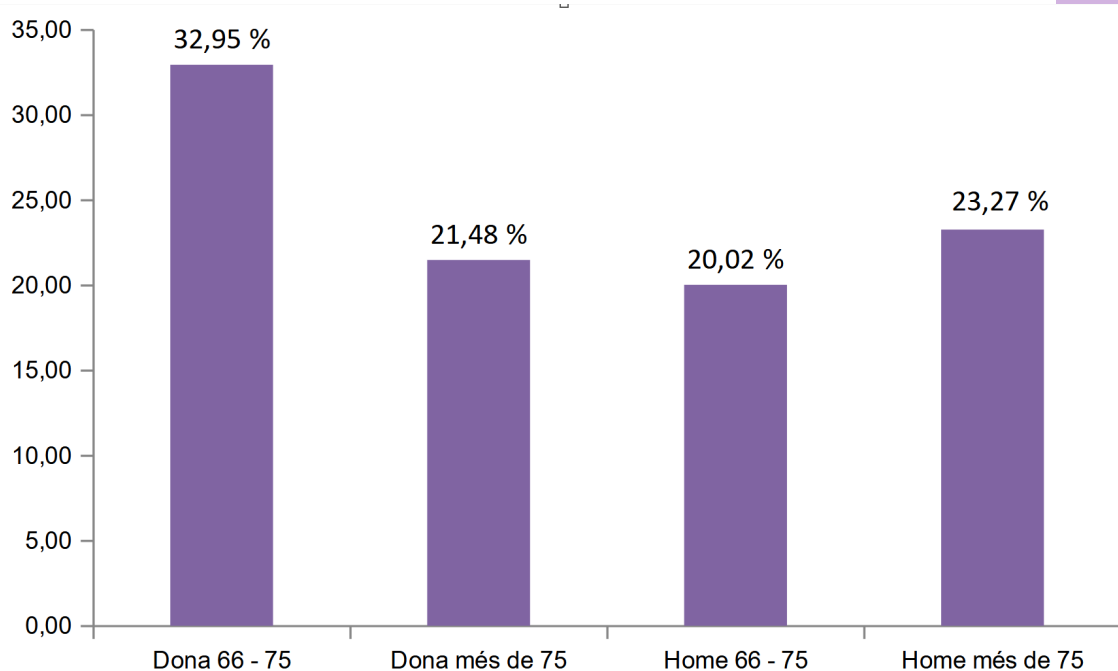
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

Si parem atenció a la bretxa salarial en les franges d'edat de 66 a 75 anys i de més de 75 anys, que és allà on es concentra el gruix de les pensions per jubilació, podem observar com entre els anys 2010 i 2020 s'ha produït una disminució de la bretxa de gènere molt notable entre el grup de 66 a 75 anys, passant del 40,21 al 28,69. Entre els més grans de 75 anys, però, la bretxa ha augmentat des del 28,42 fins al 30,05, tal com veiem a continuació.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

Aquest fet s'explica pel gran augment de les pensions de les dones en la franja d'edat 66-75 durant l'última dècada, en consonància amb la progressiva reducció de la bretxa salarial que s'ha produït en els trams finals de la vida laboral durant els últims anys. En el gràfic següent comparem el creixement experimentat per les pensions d'homes i dones de 66 a 75 i de més de 75 anys durant els últims 10 anys.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària



### 3. Conclusions i propostes sindicals

Tendim a conferir a les dades quantitatives, numèriques, un caràcter aproblemàtic, natural. Però les dades sobre categories socials no són naturals, mai no creixen sota un arbre. Per aquest motiu, la perspectiva de gènere no pot limitar-se a la forma com interpretem les dades; la perspectiva de gènere ha de participar de la creació d'aquestes dades. Ser conscients de les deficiències o mancances en les fórmules emprades per al càlcul de la bretxa salarial i en les fonts estadístiques que nodreixen aquestes fórmules és el primer pas per avançar en la creació d'indicadors i instruments de mesura capaços de calibrar la major porció possible d'un fenomen complex, i en l'establiment de metodologies per a la recollida de dades que no produeixin biaixos en el seu càlcul.

L'erradicació de la bretxa salarial de gènere és un objectiu en si mateix i, per tant, la disminució que aquest indicador ha mostrat durant els últims anys és una bona notícia que hem de posar en valor. No obstant això, cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu dels salaris de les dones respecte als dels homes i, per tant, no proporciona per ella mateixa informació sobre les condicions salarials objectives ni de les dones ni dels homes. En aquest sentit, hem plantejat la necessitat d'incorporar una diversitat de mesures i indicadors (distribució salarial per decils quantils, mitjana i mediana, distàncies entre ells, etc.), a més d'algunes qüestions de perspectiva de la mesura de la bretxa, que ens ajudin a posar en context la bretxa salarial més enllà de proporcionar la bretxa ajustada segons determinades característiques com són l'edat, la nacionalitat o el sector.

Com a resultat de l'anàlisi s'ha evidenciat que la disminució de la bretxa salarial en els últims anys ha estat compatible amb aspectes negatius com són l'augment de les desigualtats salarials entre les treballadores, baixades salarials als estrats més vulnerables i l'augment del percentatge de treballadores que cobren salaris per sota del Salari Mínim Interprofessional. La desigualtat salarial creixent pot comprometre la validesa de la mitjana com a valor representatiu en el càlcul de la bretxa salarial i representa un dels majors reptes actuals del mercat de treball.

Hem vist també que existeixen mecanismes, en les fórmules per al càlcul de la bretxa i en la metodologia emprada per recollir les dades, que exclouen col·lectius feminitzats i que es caracteritzen per unes pobres condicions salarials com és el cas de les treballadores de la llar (EAES), els treballadors i treballadores a temps parcial o amb ingressos per sota del SMI (mòdul salarial de l'AEAT) i les treballadores i treballadors temporals (EAES), invisibilitzant la temporalitat com a element determinant de la bretxa salarial.

Queden reptes per davant, com solucionar els problemes de representativitat de la mitjana salarial en un context de desigualtat creixent i cercar estratègies per afrontar la proliferació de formes de treball diferents al contracte de treball assalariat, que exclouen de l'estadística un número creixent de treballadors i treballadores i que, per tant, en disminueixen la seva representativitat. És també necessari reflexionar sobre un canvi de perspectiva en l'enfocament de la mesura de la bretxa que ens ajudi a visibilitzar els objectius a assolir per a la seva erradicació i no només a quantificar allò que les dones deixen de cobrar per ser dones. En altres paraules, hem de passar del quant cobren de menys les dones al quant haurien de cobrar de més per acabar amb la bretxa.

En aquest informe hem fet també un repàs a la bretxa de gènere ajustada per edat, nacionalitat, tipus d'ocupació i sector d'activitat, un apunt sobre els efectes de l'augment del SMI en la bretxa salarial i hem inclòs una valoració de la bretxa de gènere en les pensions.

Les dades de l'AEAT ens mostren com la bretxa salarial de gènere és una realitat en totes les franges d'edat. Presenta el seu valor mínim al grup de 26-35 anys (10,5) i s'eixampla progressivament a mesura que avança la vida laboral, fins arribar al 28,1 en el grup de 56 a 65 anys. Existeix, per tant, una bretxa salarial de gènere de base, que afecta totes les franges d'edat des de l'inici de la vida laboral i que pot relacionar-se amb una diferent remuneració de les feines fetes per homes i per dones, i una bretxa salarial que es manifesta més endavant, coincidint amb la maternitat i la cura de fills i filles durant els seus primers anys de vida. L'aparició d'aquesta bretxa reflecteix una desigual distribució de les responsabilitats familiars que deriva en una major prevalença de les jornades a temps parcial entre les dones i la pèrdua d'oportunitats de promoció laboral.

Si bé les dades mostren una progressiva disminució de la bretxa salarial en les franges d'edat a partir dels 36 anys, també es pot constatar com la bretxa ha augmentat entre 2010 i 2020 en els grups de treballadores més joves, passant del 19,4% al 34,8% (dada que podria estar condicionada per la pandèmia de covid-19, entre d'altres qüestions) en el cas dels menors de 18 anys i del 11,5% al 13,6% en les personess joves d'entre 18 i 25 anys, mentre que al grup d'entre 26 i 35 anys es manté estable al voltant de l'11%.

Les dades de l'AEAT per a l'any 2020 també posen de manifest l'existència d'una menor bretxa salarial de gènere entre els treballadors i treballadores de nacionalitat estrangera (20,7) en relació als de nacionalitat espanyola (22,49). Aquest fet no és atribuïble en cap cas a una millor situació de les dones de nacionalitat estrangera, sinó a l'alt grau de precarietat existent en tot el col·lectiu de treballadors estrangers, que presenten unes mitjanes salarials sensiblement més baixes que els treballadors de nacionalitat espanyola. Coincidint amb l'augment del SMI del 2019 és possible apreciar un canvi en l'evolució de la bretxa de gènere entre els treballadors i treballadores estrangeres, que mantenia una tendència ascendent des del 2014 i que, a partir d'aquest moment, comença a baixar (0,94 punts el 2019 i 0,65 el 2020).

Respecte la bretxa salarial de gènere en els diferents sectors d'activitat, les dades de l'AEAT per a l'any 2020 permeten identificar el sector de l'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca com aquell amb una menor bretxa (2,6). No obstant, de forma similar al cas dels treballadors estrangers, aquest fet pot ser degut a una major extensió de la precarietat. El sectors de la construcció i activitats immobiliàries (10,31) i dels serveis socials (17,06) tenen també significativament una bretxa inferior a la mitja (22,49). A l'altre extrem de la classificació, amb bretxes força superiors a la mitja, destaquen el sector del comerç, reparacions i transport (28,39) i el de serveis a les empreses (27,35).

Pel que fa a la bretxa salarial segons tipus d'ocupació, val a dir que l'EAES proporciona per a Catalunya informació salarial segons ocupació agrupada en tres grans grups pel nivell de qualificació requerit, que denomina ocupacions altes, mitjanes i baixes. D'acord amb aquesta classificació, es veu que la bretxa salarial augmenta així que disminueix la qualificació de l'ocupació. L'any 2019, el grup d'ocupació alta presentava una bretxa del 19,43; la del grup mitjà era del 25,27, i el grup baix, del 34,15. En relació a la tendència de les diferents bretxes, s'observa que totes tres disminueixen durant els últims anys, si bé el 2019 evidencia diferències en la composició salarial de cada un

dels grups en mostrar una disminució accentuada en els grups potencialment més afectats per la pujada del SMI i un augment en el grup alt, on la mitjana salarial és més alta.

També arran dels efectes de l'augment del SMI sobre la bretxa salarial, les dades de l'EAES mostren que el 2019 la bretxa va disminuir 4,22 punts, passant del 29,92 al 25,7, en el quartil d'ingressos inferior, aquella part de l'estructura salarial més afectada per la mesura. Si bé aquesta és una dada molt positiva i indicadora de la capacitat de l'augment del SMI a l'hora de disminuir la bretxa salarial, les dades també mostren que existeix una proporció creixent de dones que perceben salaris per sota del SMI, mantinguda des de l'any 2008 (14,12% de les treballadores) i que augmenta dramàticament a partir de l'any 2017, coincidint amb els augments més pronunciats del SMI, fins arribar al 25,72% de les dones l'any 2019. Aquestes dades són encara més alarmants si prenem com a referència les xifres de l'AEAT, que indiquen un 36,87% de les dones cobrant per sota del SMI l'any 2019 i un 42,32% el 2020. Cal esmentar que la proporció creixent de dones que perceben uns ingressos inferiors al SMI pot actuar com un llast en la disminució de la bretxa salarial.

En la mesura en què els salaris determinen les pensions que perceben, arribat el cas, els treballadors i treballadores (atur, incapacitat, jubilació, etc.), és de preveure que la bretxa salarial es reproduïx també en l'estructura de les pensions. Si observem les dades sobre pensions que proporciona l'AEAT, veiem que la seva estructura té una trajectòria molt semblant a la de la bretxa salarial per franges d'edat. Entre els anys 2010 i 2020 s'ha produït una disminució de la bretxa de gènere molt notable entre el grup de 66 a 75 anys, passant del 40,21 al 28,69. Aquest fet s'explica pel gran augment de les pensions de les dones en la franja d'edat 66-75 durant l'última dècada, en consonància amb la progressiva reducció de la bretxa salarial que s'ha produït en els trams finals de la vida laboral durant els últims anys. No obstant això, entre les persones més grans de 75 anys la bretxa ha augmentat des del 28,42 fins al 30,05.

## Propostes d'acció sindical de CCOO de Catalunya

De les conclusions d'aquest informe sobre la bretxa salarial, i aprofitant el marc de la nova reforma laboral, des de CCOO de Catalunya fem les següents propostes sindicals:

1. Implantació de la reforma laboral. El sindicat serem garants exigents tant a les empreses privades com a les administracions públiques de l'aplicació d'una normativa que comporta mesures favorables a la reducció de la bretxa salarial. Ldels contractes indefinits i la reducció de la temporalitat dictada per l'eliminació dels contractes per obra o servei i la limitació de l'encadenació de contractes així com el nous contractes formatius per a joves, l'increment de la força de la negociació col·lectiva possibilitada per la ulltraactivitat indefinida dels convenis i la prevalença dels convenis de sector, han de permetre que treballadores d'empreses multiserveis i d'altres, així com la gent jove en general, millorin les seves condicions salarials i redueixin la bretxa.
2. Increment del Salari Mínim Interprofessional. Totes les dades analitzades certifiquen que l'increment del SMI contribueix a reduir la bretxa. Per això celebrem l'augment fins a 1.000 euros i exigim que es completi el compromís de la seva pujada fins a assolir el 60% del salari mitjà, tal i com estableix la Carta Social Europea.

3. Plans d'igualtat. Cal seguir desenvolupant a les empreses dels plans d'igualtat que, més enllà de la seva obligatorietat normativa, i entre moltes altres virtuts, introdueixen mesures per combatre la segregació vertical als centres de treball. Recordem que aquest mes de març acaba el termini legal perquè les empreses de més de 50 treballadors i treballadores, que a Catalunya són més de 5.500, negociïn i disposin d'un pla d'igualtat.
4. Corresponsabilitat en les cures. En compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada el 2015 pel Parlament de Catalunya, així com del més elemental sentit de la corresponsabilitat, cal avançar en el repartiment i l'equilibri de les tasques de cures familiars i domèstiques, així com en les polítiques educatives per treballar la coeducació a les aules
5. Reforçar la inspecció de treball. Exigim a les administracions públiques competents que dotin de més recursos humans i materials la Inspecció de Treball per tal de poder fer el seguiment i garantir el compliment de la reforma laboral, els plans d'igualtat i les mesures de corresponsabilitat en les cures. El personal d'inspecció ha d'estar format i especialitzat en gènere per poder actuar d'ofici a l'hora de detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en sectors i professions feminitzades.
6. Ratificació del Conveni 189 de l'OIT. Exigim l'equiparació dels drets per a les treballadores de la llar i les cures que deriva de la ratificació del Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball. Aquesta ratificació hauria de comportar, entre altres qüestions, l'eliminació del sistema especial de la llar i la plena equiparació dels drets laborals i de Seguretat Social de les treballadores i treballadors de la llar als dels treballadors i treballadores del règim general de la Seguretat Social.
7. Registre salarial. Cal que totes les empreses, obligades per llei des del 2019, compleixin amb les seves obligacions de registre salarial i facilitin les dades a la representació legal dels treballadors i treballadores. El sindicat ens comprometem a fer servir aquest potent instrument per treballar en la reducció de la bretxa de gènere.
8. Pensions mínimes més altes. Cal incrementar les pensions i les prestacions socials mínimes atès que són precisament les dones el col·lectiu principal que té en aquests recursos la seva font d'ingressos.
9. Polítiques actives per a l'orientació professional. Cal facilitar l'accés de les dones a sectors laborals fins ara poc feminitzats i contribuir així a trencar la segregació horitzontal que també incideix en la bretxa.
10. Millora de les estadístiques. Les treballadores de la llar i altres col·lectius laborals feminitzats, com per exemple les treballadores de plataformes en sectors de neteja i cures, que fins ara queden fora de les estadístiques de l'INE, s'han d'incorporar a les fonts de dades oficials que permeten calcular la bretxa salarial.
11. Ampliar la llei 'rider'. La regulació per llei de l'activitat laboral en empreses de plataformes del sector del repartiment i la distribució ha d'extendre's també a d'altres àmbits especialment feminitzats, com el de les cures i la neteja de la llar a través de plataformes.



12. Reforma de la Llei d'estrangeria. Cal una modificació sustancial de la llei d'estrangeria i flexibilitzar els requisits per a la regularització administrativa dels treballadors i treballadores irregulars, per tal de que es puguin incorporar al treball formal i dignificar les condicions de les dones migrants. Actualment, aquest col·lectiu de persones en situació irregular escapa a les estadístiques de la bretxa retributiva.