

22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial

Desde CCOO denunciaremos que las mujeres, por hacer MÁS, ganan MENOS

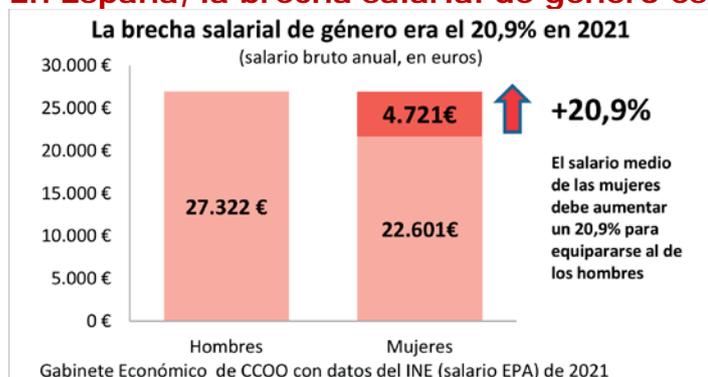
Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, que se celebra el 22 de febrero, CCOO ha presentado el informe *#CuidadosSinBrecha. Por hacer más, ganamos menos*, en el que se pone de manifiesto una realidad que no por conocida resulta menos sangrante: en España existe una clara desigualdad entre la remuneración que reciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

La Comisión Europea denomina **brecha salarial de género** “a la diferencia en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres”. Esta es una brecha que resta autonomía económica y, por tanto, libertad a las mujeres, que las afecta en el presente y en el largo plazo condenándolas a pensiones a menudo irrisorias y que contribuye a situaciones de pobreza, siendo un factor de quiebra democrática.

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.

En España, la brecha salarial de género es del 20,9%



En España el salario medio anual del empleo se situaba en 27.322 euros entre los hombres y 22.601 euros entre las mujeres en 2021, según los datos de salarios del empleo principal 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.

Algunas de las medidas que se han tomado en los últimos años y por las que hemos luchado en CCOO están dando resultados positivos que ya son mensurables. Es el caso de la subida del SMI y del salario mínimo de convenio marcado por el IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC 2018 – 2020), que estableció la subida progresiva de los salarios más bajos a los 1.000 euros.

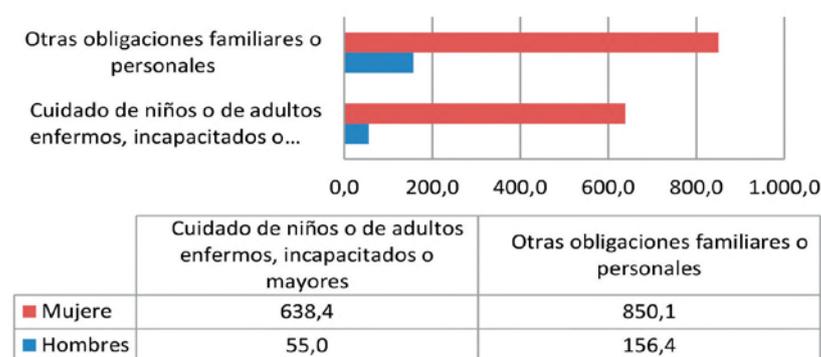


Comparando los datos se comprueba que, tras años de aumentos de la brecha salarial entre mujeres y hombres, que llegó a estar en cuotas en torno al 30% al final de la burbuja inmobiliaria y la crisis y recesión posterior, la brecha empieza a descender de manera significativa en los últimos años, coincidiendo con las subidas de los salarios mínimos. Entre 2018 y 2023 se ha reducido en 6 puntos. Se trata de un efecto esperable porque son precisamente las mujeres quienes tienen mayor presencia en algunos de los sectores y ocupaciones con los salarios más bajos.

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.

Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes



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%).

¿Por qué? Pues, de entrada, más de 3,4 millones de mujeres se califican como amas de casa y son registradas como ‘inactivas’. Además, 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 mujeres 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”.

Los complementos salariales en nómina 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.

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

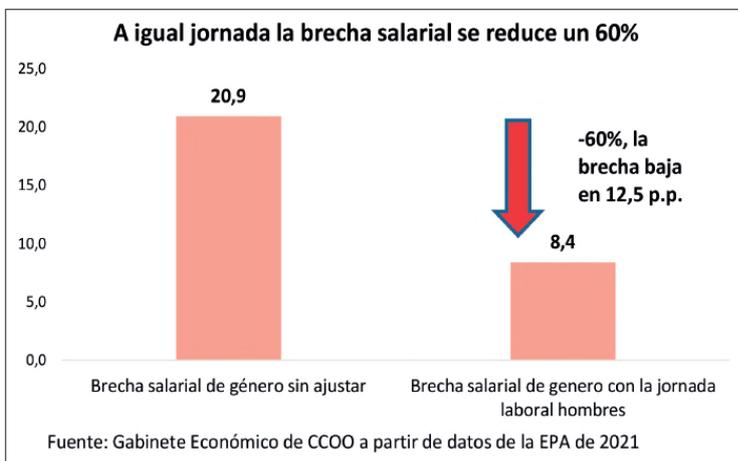
La parcialidad



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.

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93%), se eliminaría el 60% de la brecha salarial de género en España.

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%).

La falta de valoración de los trabajos de cuidados, de los que se ocupan mayoritariamente las mujeres, también origina brecha salarial

La división sexual del trabajo provoca discriminación laboral sobre las mujeres. Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados. En todas las secciones de actividad la retribución 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 género. 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.

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas. Por ejemplo, en ‘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.

La maternidad lastra el salario de las mujeres

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)

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.

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.

Las universidades, ¿son un mundo aparte?

Desgraciadamente, no es así. En el estudio ["Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas"](#), elaborado por el Ministerio de Universidades, ANECA y CRUE Igualdad y presentado en diciembre de 2021, se refleja que:

1. Existe un 10,9% de brecha salarial entre hombres y mujeres en el sistema universitario público.
2. Los complementos salariales muestran una brecha mucho mayor: de un 16,9 %.

De esta forma, se desmiente la creencia de que en la universidad no hay brecha salarial porque tenemos un sueldo tasado legalmente.

Brecha salarial por edad: El estudio destaca como, al inicio de la carrera del PDI no hay apenas diferencias salariales. Mientras que a medida que avanza esta carrera profesional, en concreto entre los **30-39 años**, la brecha tiende a su máximo coincidiendo con la edad de mayor acceso a la carrera docente. Es importante señalar que coincide con la franja de edad en la que las mujeres y los hombres suelen iniciar proyectos familiares, pero son las segundas las que ven su carrera y sueldo afectados por ello. Con el paso del tiempo tiende a relajarse y estabilizarse, manteniéndose en torno al 3%. La brecha en los complementos es la más significativa en cualquier franja de edad.

Brecha en los complementos salariales: el hecho de que el grueso de la brecha salarial entre hombres y mujeres en las universidades se produce en los **complementos salariales**, siendo de un **16,9%**; si bien unos complementos presentan más nivel de brecha que otros.

Destaca la brecha del **complemento por participación y liderazgo de proyectos de investigación**, que es de un **41,4%**. Se deduce que los varones tienen un acceso mayor al ingreso de este tipo de complementos probablemente por una menor carga de trabajo relacionado con los hijos e hijas en el hogar, y así más disponibilidad para involucrarse en grupos de investigación; pero también porque el acceso a estos proyectos de investigación se facilita desde posiciones más estables y con mejores condiciones laborales.

La brecha del **25,9%** generada por los **sexenios de investigación**, que son el complemento salarial de productividad científica, es de gran importancia para entender la desigualdad de género. Estos sexenios son la herramienta para promocionar a categorías más estables, más altas y con mayores salarios, ya que solo los pueden solicitar o personal

CCOO informa

Nº 16 / 2023

5

Sector: PAS y PDI

Lo primero las personas

funcionario de carrera o, en aquellas universidades con convenio con ANECA, profesorado contratado doctor (incluyendo también interinos).

Más allá de este complemento por productividad científica, que en parte da cuenta de la permanencia en la institución universitaria, se añaden otros complementos por antigüedad como los trienios y quinquenios que de nuevo presentan un alto índice de brecha salarial.

Por último, tampoco es desdeñable la brecha que presenta el **complemento específico** asociado a cada categoría laboral, siendo de un **19,4%**. En esta brecha se refleja la presencia mayoritaria de varones en las categorías de catedrático o equivalente, cuyas cantidades son más sustanciosas.

¿QUÉ PROPONEMOS EN CCOO?

DESDE CCOO, COMO SINDICATO DE CLASE Y FEMINISTA, LLAMAMOS A ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO PARA ATAJAR LA BRECHA SALARIAL. Para ello, en el ámbito laboral, 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.

Además, 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.

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.** Este pacto tiene que ser parte fundamental para renovar el contrato social del siglo XXI.

Madrid, a 22 de febrero de 2023



ACTUAR
es esencial
PASE LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE