

CCOO SE MUEVE CONTRA LA BRECHA



22 febrero 2022

Día para la eliminación de la brecha salarial



servicios

ÍNDICE

Introducción	2
1. Situación actual del empleo y la remuneración en los sectores de CCOO Servicios	4
2. Propuestas de actuación	18

Introducción

Os presentamos este informe. Un informe que, desde la Secretaría de mujeres de la Federación de Servicios de CCOO, elaboramos cada año en el día en el que se reivindica la igualdad salarial de las mujeres, y pone de manifiesto que mujeres y hombres no ganan lo mismo existiendo aún importantes diferencias que se producen especialmente por la diferente distribución laboral y por la peor calidad del trabajo de las mujeres.

Se trata de un fenómeno complejo en su análisis, con múltiples factores que inciden en él; mayor empleo a tiempo parcial involuntario, la infrarrepresentación en profesiones y ocupaciones habitualmente ejercidas por hombres etc. Incluso en los sectores con mayores tasas de mujeres empleadas, estas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad. Asimismo, existen otros indicadores que ofrecen mayor dificultad a la hora de medir como es la estructura real de los sistemas salariales, especialmente los complementos, que pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para mujeres y hombres escondiendo la existencia de discriminación. El 34% de la brecha se explica por los complementos salariales.

Lo que es un hecho incuestionable, es que cada año, debemos denunciar la clara desigualdad que existe, cifrada la brecha salarial de género en España en el 24%.

Los datos al cierre de 2021¹, con una tasa de actividad de las mujeres del 53,93% frente al 63,65% de los hombres y una tasa de paro femenino del 15,04% frente al 11,79% del paro masculino (con 1,66 Mlls de mujeres frente a 1,45 Mlls de hombres sin empleo), hacen evidentes ya de antemano importantes brechas de género en el acceso al empleo, del 9,72% en la tasa de actividad y del 3,25% en la tasa de paro. Incluso los datos al inicio de 2022², con cifras de afiliación a la Seguridad Social en enero de 9,19 Mlls de mujeres (46,85%) y 10,43 Mlls de hombres (53,15%), sitúan la brecha de género en el 6,3%.

Por el trabajo asalariado, la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres y mujeres fue de 5.252 euros mensuales en 2019.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, puso en marcha en este sentido nuevas obligaciones para las empresas, entre otras mayor concreción en el desarrollo de la negociación de los planes de igualdad, concebidos como un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el registro salarial obligatorio, con información sobre los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

El refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia y la aplicación del concepto de igual retribución por trabajo de igual valor y complementando a los planes de igualdad, se articula a través del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres incorporando la obligación de aquellas empresas que deban realizar un plan de igualdad, adicionalmente a los registros retributivos, realizar una valoración de los puestos de trabajo y auditoría salarial.

¹ Fuente: INE. EPA 4tr2021.

² Fuente: MISSM. Afiliación SS enero2022.

Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo invisibilizadas o infravaloradas. En algunas ocasiones, tienen que ver con considerar que se trata de características femeninas, inherentes a las mujeres. Por el contrario algunas de las capacidades de los hombres, se consideran competencias adquiridas y a las que se les da mayor valor.

Por otra parte y como fruto del diálogo social, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo contribuirá a reducir a partir de ahora las altas tasas de temporalidad que caracterizan el mercado de trabajo en España, tasas aún mayores en el caso del empleo de las mujeres. Y es que la brecha de género se observa también en indicadores de precariedad como el empleo temporal, que alcanza cifras del 28% para las mujeres frente al 23% en el caso de los hombres al cierre de 2021, lo que supone un incremento de 2 p.p. respecto a la brecha constatada un año antes (27% temporalidad en mujeres, 23% temporalidad en hombres) y de 3 p.p. sobre la existente antes de la pandemia (27% mujeres, 25% hombres).

Junto a ello, la subida del SMI a 1.000€ mensuales en 2022 favorecerá al conjunto de las personas trabajadoras peor retribuidas y de manera especial a quienes trabajan a tiempo parcial, actualmente unos 2,7 Mlls de personas, de las que más de 2 Mlls son mujeres, por lo que es una medida que tiene un gran impacto de género, ya que de nuevo se constata al cierre de 2021, que persiste una importante brecha de género en términos de parcialidad, con tasas del 22% en el empleo femenino frente al 6% en el masculino.

La puesta en marcha, aplicación y la combinación de estas normas en el ámbito de las empresas a través de la negociación colectiva, se presentan de gran importancia y efectos positivos en reducir la brecha salarial. En este informe se pone de manifiesto algunas de las variables, debiendo recordar que hacer frente a la brecha salarial solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas

1. Situación en el empleo y remuneración en los sectores de CCOO Servicios

El año 2021 deja indicadores claros de recuperación de la actividad económica tras el impacto de la crisis Covid19 iniciada en 2020.

Un crecimiento anual del 4,4% en la cifra de personal ocupado (+840.660 personas) hasta alcanzar los 20,185 Mlls personas³; un aumento del 4,1% en términos de afiliación a la Seguridad Social (+776.478 afiliaciones)⁴ hasta llegar a los 19,825 Mlls personas afiliadas, un incremento del 2,8% en la cifra de empresas (+36.734 empresas) hasta sumar un total 1,332 Mlls y la reducción del 85% (-638.792) en la cifra de personas afectadas por ERTes que cae hasta las 122.672 personas al cierre del año, dejan patente una evolución positiva del mercado de trabajo durante el año pasado.

El año 2021 se cierra ya por tanto con niveles de ocupación superiores a los registrados al cierre de 2019 antes de la pandemia; en concreto, 218mil personas más que entonces, de las que 196mil son mujeres, tras el impacto inicial de la crisis Covid19 durante el año 2020, que destruyó el empleo de 623mil personas, 284mil de ellas, mujeres.

	OCUPACIÓN, EMPLEO ASALARIADO Y PARO								
	4tr2021			Variación 2021-2020			Variación 2021-2019		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
PERSONAS OCUPADAS	10.831	9.354	20.185	361,1	479,6	840,6	22,3	195,8	218
PERSONAS ASALARIADAS Str.priv.	7.300	6.199	43.499	338,6	297,8	636,3	-50,7	-43,3	-94,1
CON CONTR.TEMPORAL	1.696	1.536	3.232	121,3	121,8	243	-188,6	-71,7	-260,4
CON JORNADA PARCIAL	509	1.748	2.257	-30,9	3,9	-27	-85,6	-98,5	-184,1
PERSONAS DESEMPLEADAS	1.448	1.656	3.104	-280,2	-335,8	-616	-57,9	-30,2	-88,1

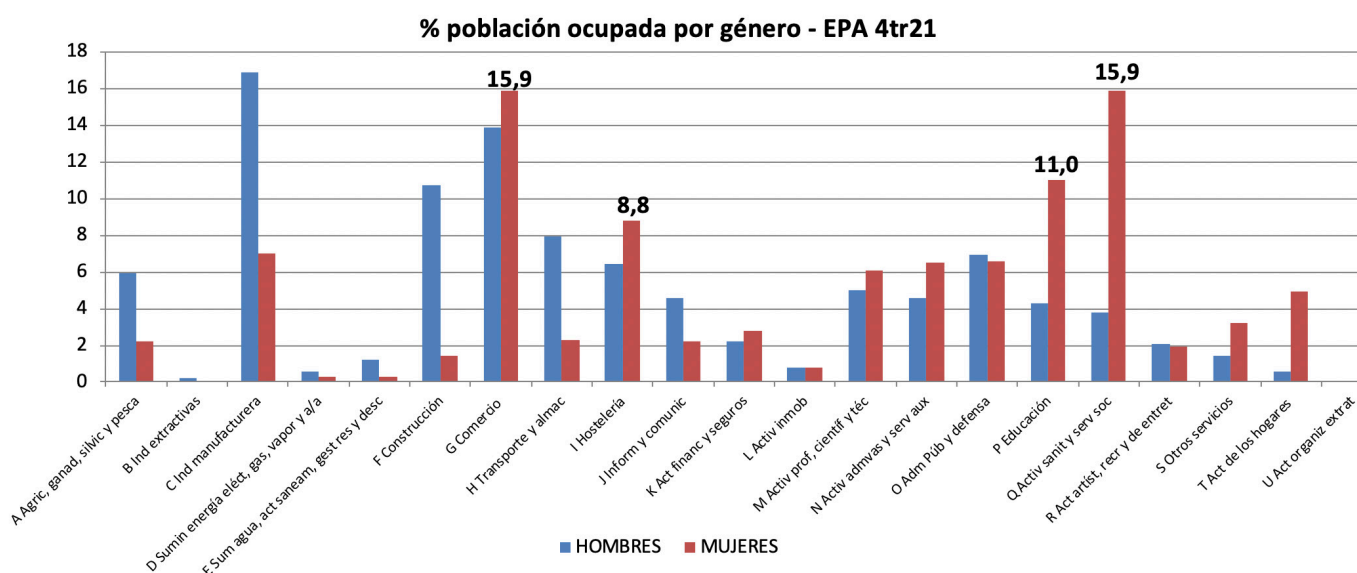
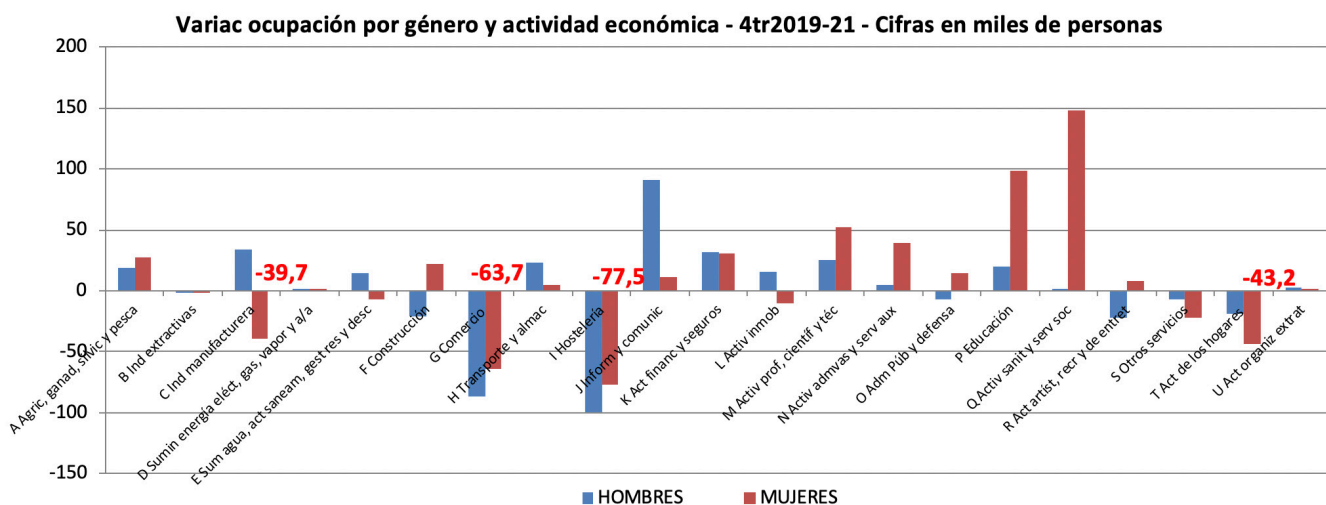
Fuente: Elaboración propia. Datos INE. EPA. (cifras en miles)

Pero esta crisis ha perjudicado especialmente a sectores ya de por sí vulnerables por sus habituales condiciones de precariedad en el trabajo y muy feminizados, como por ejemplo la hostelería o el comercio, caracterizados por tasas de temporalidad y parcialidad superiores a las medias registradas para el conjunto de la economía española y con más de la mitad de sus puestos de trabajo ocupados por mujeres.

Así, al cierre de 2021 se registran casi 64mil mujeres menos trabajando en el comercio, o cerca de 78mil menos en la hostelería, que al cierre de 2019, siendo estas dos actividades algunas de las que más población trabajadora femenina albergan.

³ Fuente INE. EPA 4tr2021.

⁴ Fuente MISSM. ene2022.



Fuente: Elaboración propia. Datos INE.EPA.

Además, del total de 20,185 Mlls de personas ocupadas, más de 2,7 Mlls lo estaban a tiempo parcial, lo que significa una tasa de parcialidad en el empleo del 7% (1 punto menos que antes de la pandemia) y del total de casi 13,5 Mlls de personas asalariadas en el sector privado, más de 3,2 Mlls tenían un contrato temporal, lo que significa una tasa de temporalidad del 23% (2 puntos menos que antes de la pandemia).

Estos datos, que pueden mostrar una evolución positiva con la reducción de estos 2 indicadores de precariedad en el empleo generado en el último año, muestran de nuevo una trayectoria diferenciada si realizamos un análisis de género, de forma que la mejora de estos 2 indicadores, ha sido en tasas inferiores para el empleo femenino, situando la tasas de temporalidad 1,5 puntos por encima de la de los hombres y la tasa de parcialidad en 4 veces la de los hombres.

Tasas de temporalidad y parcialidad por género

	% TEMPORALIDAD		% PARCIALIDAD	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
4TR2019	25,64	25,76	8,09	29,59
4TR2020	22,62	23,97	7,75	29,56
4TR2021	23,24	24,78	6,97	28,21

Fuente: Elaboración propia. Datos INE.EPA.

Esta nueva crisis sobre una economía como la de nuestro país, con su principal fuente de aportación de riqueza al PIB en el sector de los servicios, deja una tasa de paro del 13,33% en la población española, lo que supone 3,104 Mlls de personas desempleadas y aunque se registra un descenso anual de 2,8%, de nuevo son las mujeres las que acusan de forma más grave la situación de desempleo, con una tasa de paro femenino más de 3 puntos por encima de la de los hombres.

Tasa de paro por género

	4tr2021	4tr2020	4tr2019
Hombres	11,79	14,17	12,23
Mujeres	15,04	18,33	15,55

Fuente: INE.EPA.

En conclusión, esta es la situación actual después de haberse perdido en los sectores a los que representa CCOO Servicios, más de 151mil empleos asalariados al cierre del último trimestre de 2021, fundamentalmente en el comercio y la hostelería.

	PERSONAL ASALARIADO Str.priv.			PERSONAL OCUPADO		
	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL
Datos 4tr2021						
TOTAL COMERCIO	1.091.483	1.202.744	2.294.227	1.504.103	1.485.556	2.989.659
TOTAL HOSTELERÍA y Juego	549.627	708.975	1.258.602	729.779	850.237	1.580.016
TOTAL ACTIVIDADES FINANCIERAS	133.246	129.945	263.191	140.622	134.505	275.127
TOTAL SERVICIOS TÉCNICOS	753.025	781.188	1.534.213	1.110.014	980.323	2.090.337
Variac 4tr2021-2019						
TOTAL COMERCIO	-73.045	-54.378	-127.423	-86.705	-63.752	-150.457
TOTAL HOSTELERÍA y Juego	-90.099	-81.351	-171.450	-97.213	-81.081	-178.294
TOTAL ACTIVIDADES FINANCIERAS	21.021	-1.182	19.839	24.127	-272	23.854
TOTAL SERVICIOS TÉCNICOS	82.466	45.452	127.918	124.836	56.154	180.990

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

En consecuencia, esta situación de desigualdad para las mujeres, que viene repitiéndose año tras año al sufrir mayores tasas de paro que los hombres, puede dejar a las personas que han perdido su empleo por una situación coyuntural como la de la Covid19, en una situación de precariedad estructural por la desigualdad salarial previa, reduciendo en consecuencia la cuantía de las prestaciones sociales por desempleo y las de jubilación una vez que su periodo de vida laboral activa termina.

Las últimas estadísticas disponibles sobre la estructura salarial en España confirman que las mujeres siguen percibiendo por el mismo trabajo, una ganancia anual media inferior a la que reciben los hombres; en concreto un 24,22% inferior, si bien es cierto que la diferencia salarial se reduce en el último año casi un 9% respecto a la brecha constatada un año antes, tal y como se observa en la siguiente tabla de datos.

GANANCIA ANUAL MEDIA EN EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS

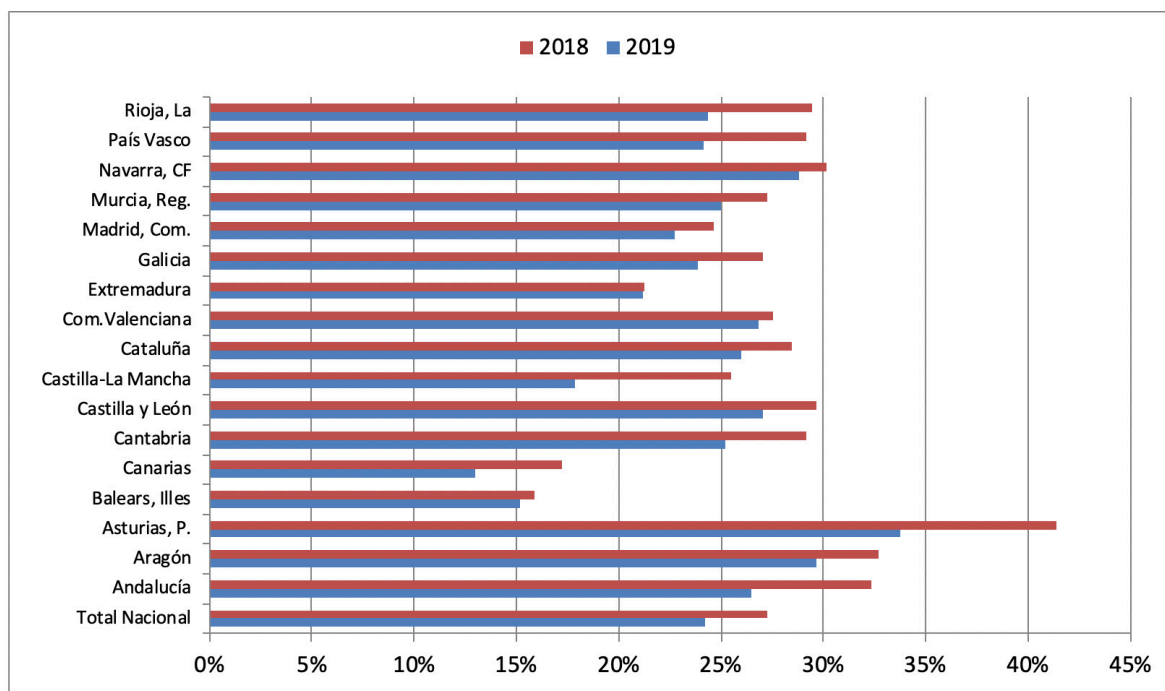
	Media ambos géneros	Media mujeres	Media hombres	Diferencia de género	% brecha sobre ganancia masculina	% brecha sobre ganancia femenina	variación anual brecha
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	5.292,71	21,87%	27,99%	
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	22,00%	28,20%	0,7%
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	22,55%	29,11%	3,2%
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	22,99%	29,85%	2,5%
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72	23,93%	31,45%	5,4%
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59	23,99%	31,57%	0,4%
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42	23,25%	30,30%	-4,0%
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86%	29,63%	-2,2%
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35%	28,78%	-2,9%
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92%	28,07%	-2,5%
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	21,42%	27,25%	-2,9%
2019	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36	19,50%	24,22%	-11,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE

En términos de ganancia media anual⁵, las mujeres percibieron 21.682,02€ anuales, frente a los 26.934,38€ que percibieron los hombres, registrándose un incremento del 3,2% en la ganancia media de las mujeres en 2019 y un 0,7% en la de los hombres y en consecuencia, una reducción de casi 3 p.p. en la brecha salarial de género; reducción a la que sin duda ha contribuido la subida del SMI.

Si analizamos este dato con un desglose territorial, Asturias es la CCAA donde se registra una mayor brecha salarial de género, con un diferencial salarial negativo de 7.183,17€ en contra de las mujeres. A continuación está Aragón, con un 30% y 6.044,48€ de menor salario para las mujeres. En tercer lugar se sitúa la CF.Navarra, con un 29% de brecha y 6.836,08€ entre la ganancia de

hombres y mujeres. Por el contrario, los territorios donde la diferencia es menor son Canarias, con un 13% y 2.541,87€ menos de salario para las mujeres, seguida de Baleares, con un 15% y 3.283,44€ de diferencia, tal y como se observa a continuación:



Fuente: Elaboración propia. Datos INE.EAES 2019.

	GANANCIA ANUAL MEDIA				BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	
	2019		2018		2019	2018
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Total Nacional	21.682,02	26.934,38	21.011,89	26.738,19	24%	27%
Andalucía	19.391,52	24.527,67	18.672,11	24.712,69	26%	32%
Aragón	20.360,25	26.404,73	20.074,25	26.640,59	30%	33%
Asturias, P.	21.298,58	28.481,75	19.744,94	27.912,91	34%	41%
Balears, Illes	21.631,07	24.914,51	21.085,74	24.437,58	15%	16%
Canarias	19.540,82	22.082,69	19.051,01	22.333,63	13%	17%
Cantabria	20.600,16	25.795,43	19.630,01	25.349,01	25%	29%
Castilla y León	19.414,11	24.665,79	19.056,53	24.714,04	27%	30%
Castilla-La Mancha	19.939,58	23.494,17	19.088,87	23.960,10	18%	26%
Cataluña	22.988,22	28.965,38	22.289,90	28.640,23	26%	28%
Com. Valenciana	19.314,58	24.499,53	19.235,72	24.537,07	27%	28%
Extremadura	18.012,58	21.823,73	17.972,63	21.794,57	21%	21%
Galicia	19.818,26	24.542,83	19.543,17	24.826,91	24%	27%
Madrid, Com.	24.873,79	30.530,89	23.925,99	29.816,34	23%	25%
Murcia, Reg.	19.431,25	24.289,41	18.598,64	23.670,24	25%	27%
Navarra, CF.	23.728,82	30.564,90	22.697,59	29.546,12	29%	30%
País Vasco	26.197,62	32.529,17	24.757,18	31.970,30	24%	29%
Rioja, La	20.377,23	25.342,99	19.770,93	25.593,27	24%	29%

Efectuando un análisis pormenorizado por sectores de actividad vuelve a quedar patente que persiste la segregación horizontal de género en el empleo y que continúan existiendo áreas de actividad en las que se concentra el trabajo de las mujeres, por ejemplo en comercio, hostelería, educación o actividades sanitarias y de servicios sociales, entre otras.

En concreto, los últimos datos disponibles revelan que entre la población asalariada a la que representa CCOO Servicios, en la hostelería y actividades de juegos de azar⁶ trabajan un 56% de mujeres, un 52% en el comercio⁷, un 49% en actividades financieras⁸ o un 51% en servicios técnicos⁹.

Pues bien, a pesar de ser la mitad o más del colectivo de personas asalariadas en estos sectores de actividad, las mujeres perciben una ganancia anual bruta por debajo de la media, en comercio, hostelería, actividades financieras y de seguros, servicios técnicos y actividades relacionadas con los servicios de juegos de azar.

Sector de actividad	Ganancia media anual mujeres 2019	Ganancia media anual hombres 2019	Dif. ganancia media anual	% Brecha sobre retrib de las mujeres	Variac anual % brecha
Media nacional	21.682,02	26.934,38	5.252,36	24,22%	-11,1%
Comercio	17.981,78	24.237,93	6.256,15	34,79%	-5,6%
Hostelería	13.410,37	16.134,55	2.724,18	20,31%	-24,9%
Act.Financieras	39.100,52	50.830,71	11.730,19	30,00%	-2,3%
Serv. Técnicos					
S.TÉC. Inf y comunic	30.898,57	36.746,41	5.847,84	18,93%	-12,7%
S.TÉC. Act.inmob	19.981,82	28.296,98	8.315,16	41,61%	23,0%
S.TÉC. Act.prof,cient,técn	23.592,72	33.541,11	9.948,39	42,17%	-4,8%
S.TÉC. Act.admtv y serv aux	14.322,39	20.661,14	6.338,75	44,26%	-6,8%
S.TÉC. Otros serv	14.952,83	21.425,62	6.472,79	43,29%	-5,0%
Juego	16.253,15	19.402,36	3.149,21	19,38%	-16,0%

Fuente: Elaboración propia. Datos INE. EAES 2019.

Además, la ganancia anual bruta (no solo para las mujeres, sino también para los hombres), continúa por debajo de la media nacional en las ramas de comercio y hostelería, para el personal de los servicios de juegos de azar y entre los servicios técnicos, en las actividades administrativas y servicios auxiliares y en otros servicios.

La situación empeora además en el último año porque la reducción global de la brecha salarial de género en un 11,1% no se ha manifestado en todos los sectores de actividad a los que representa CCOO Servicios, sino que incluso en el caso de las actividades inmobiliarias ha aumentado un 23% hasta alcanzar el 41,61%, que supone un diferencial de 9.948,39€ de menor salario para las mujeres que desempeñan su labor profesional en esta actividad.

6 CNAE's 55,56,92

7 CNAE's 45,46,47

8 CNAE 64

9 CNAE's 58,62,63,65,66,68,69,70,71,72,73,74,77,78,81,82,94

Pero es que además, las condiciones de temporalidad y trabajo a tiempo parcial en la contratación, son aún más acusadas para estas mujeres, llegando a alcanzar tasas muy superiores a las de la media nacional, como es el caso de la hostelería, donde el 42,63% de las mujeres trabaja a tiempo parcial y un 35,34% lo hace con contratos temporales.

	TASA DE TEMPORALIDAD			TASA DE PARCIALIDAD		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL CCIO	20%	18,01%	20,98%	18%	7,31%	26,76%
TOTAL HOST Y JUEGO	33%	29,49%	35,34%	33%	20,80%	42,63%
TOTAL ACT FINANC	6%	5,97%	5,31%	1%	0,54%	2,46%
TOTAL SERV TEC	16%	14,13%	17,51%	11%	6,08%	16,32%
TOTAL ACTIV ECONOM	24%	23,24%	24,78%	17%	6,97%	28,21%

Fuente: Elaboración propia. Datos INE. EPA 4tr2021.

Estas tasas de empleo a tiempo parcial tienen una interpretación más negativa aún en el contexto europeo, donde esos empleos resultan involuntarios en aproximadamente el 24% de los países de la Unión Europea, mientras que en España suponen más del 52%, casi un 50% en el caso de las mujeres¹⁰.

	% Personas con empleo involuntario a tiempo parcial									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
España	56,0	61,3	63,3	64,0	63,2	61,9	61,1	55,8	54,4	52,2
Mujeres en España	52,9	58,7	60,8	61,8	60,1	59,8	58,2	53,5	52,6	49,5
Hombres en España	65,7	68,9	70,1	70,0	71,9	67,8	68,5	63,0	59,6	60,0
UE-27 (desde 2020)	28,0	29,7	31,2	32,0	31,6	30,2	29,0	27,2	25,8	24,4

Fuente: Eurostat. LFS

Si además computamos el volumen de personal asalariado que percibe salarios bajos¹¹ la diferencia de género vuelve a incrementar la brecha salarial, ya que con una tasa media para ambos sexos del 15%, que sigue una trayectoria descendente en los últimos ejercicios, se registra un 19,8% de mujeres que perciben salarios bajos frente a un 10,4% en el caso de los hombres. Y es que hay un mayor número de mujeres que de hombres, concentradas en niveles bajos de salarios y un menor número de mujeres en niveles altos, según los resultados obtenidos en las diferentes fuentes estadísticas utilizadas. En concreto, un 70,5% de las mujeres trabajadoras gana hasta 2 veces el SMI, frente a un 58,93% de hombres en ese nivel retributivo. Sin embargo, tan solo un 0,30% de las mujeres trabajadoras gana más de 6 veces el SMI, mientras que en ese nivel de retribución más elevado se encuentra un 0,73% de los hombres.

¹⁰ Fuente LFS. Eurostat.

¹¹ Fuente EES 2019. INE 2021

Asalariados con salarios bajos (% sobre el total de asalariados)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	17,6	18,0	16,2	18,9	17,2	17,9	16,5	16,7	16,8	16,2	15,5	15,0
Hombres	11,3	11,8	10,5	12,8	11,7	12,3	11,7	11,2	11,5	11,1	10,6	10,4
Mujeres	25,7	25,5	22,7	25,8	23,3	23,8	21,7	22,6	22,6	21,8	20,8	19,8

Fuente: INE. ICV 2020.

MUJERES

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 0 a 1 SMI	14,12	15,25	15,53	16,38	17,36	18,62	18,57	18,19	17,79	18,84	20,56	25,72
De 1 a 2 SMI	39,97	39,21	39,30	38,19	38,64	37,85	36,38	36,86	37,70	40,37	40,14	44,78
De 2 a 3 SMI	24,20	23,75	23,60	24,07	23,59	23,09	23,57	22,78	22,57	21,54	20,70	17,66
De 3 a 4 SMI	10,98	10,75	10,94	11,40	10,77	10,52	11,08	11,45	11,54	10,51	10,11	7,14
De 4 a 5 SMI	5,77	6,26	5,56	5,56	4,92	5,19	5,39	5,70	5,52	4,56	4,35	2,57
De 5 a 6 SMI	2,41	2,48	2,31	2,02	2,14	2,18	2,35	2,23	2,22	1,92	1,94	1,24
De 6 a 7 SMI	1,07	1,13	1,26	1,21	1,19	1,14	1,29	1,26	1,26	1,16	1,11	0,60
De 7 a 8 SMI	0,74	0,69	0,72	0,55	0,66	0,72	0,71	0,79	0,68	0,61	0,65	0,24
Más de 8 SMI	0,73	0,47	0,77	0,63	0,73	0,69	0,66	0,74	0,73	0,49	0,45	0,06

HOMBRES

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 0 a 1 SMI	4,76	5,69	5,99	6,80	7,52	8,29	7,83	7,36	7,78	7,83	8,22	11,12
De 1 a 2 SMI	30,06	30,04	29,15	28,73	28,07	28,38	28,18	28,07	29,00	33,76	35,69	47,81
De 2 a 3 SMI	31,51	30,46	30,74	29,92	29,92	28,89	29,71	30,09	29,72	28,49	27,96	22,44
De 3 a 4 SMI	15,17	15,04	15,42	15,54	15,55	15,32	15,56	15,33	14,87	14,22	13,66	10,49
De 4 a 5 SMI	8,61	8,95	8,48	9,03	8,53	8,90	8,64	9,33	8,80	7,71	6,63	4,03
De 5 a 6 SMI	4,11	4,16	4,20	4,13	4,22	4,11	4,20	4,03	3,99	3,37	3,53	2,25
De 6 a 7 SMI	2,34	2,44	2,53	2,54	2,59	2,60	2,48	2,34	2,43	2,08	1,98	1,12
De 7 a 8 SMI	1,49	1,53	1,55	1,49	1,61	1,49	1,48	1,62	1,54	1,24	1,10	0,48
Más de 8 SMI	1,95	1,68	1,94	1,81	1,98	2,02	1,91	1,83	1,87	1,29	1,22	0,25

Fuente: INE. EAES 2019.

Por tanto, teniendo en cuenta la subida hasta 12.600€ del SMI en 2019, más del 70% de las mujeres trabajadoras a tiempo completo en España, tiene una ganancia anual media de aproximadamente 25mil €/año. Por el contrario, ni siquiera el 1% de las mujeres percibe más de 6 veces el SMI, frente casi el doble de hombres en ese escalón retributivo. Además, el número de personas en el inferior rango de remuneración se ha incrementado de nuevo en el último ejercicio, pasando de un 20,56% a un 25,72% la proporción de mujeres trabajadoras que ganan anualmente como máximo el SMI, mientras la proporción de hombres en el escalón más bajo de la distribución salarial, subió menos al pasar del 8,22% en 2018 al 11,12% en 2019. Queda patente por tanto, que el incremento del SMI afecta positivamente más a las mujeres trabajadoras en España, que se encuentran en el rango más bajo de la escala salarial y que pueden ver con este cambio normativo una mejora en sus condiciones de vida.

Otro aspecto a destacar en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es la segregación vertical, es decir, el hecho de que la ocupación o puesto de trabajo también determina diferencias salariales aún mayores. El “techo de cristal” hace que la mayor parte de las mujeres sigan

empleadas en ocupaciones con menores niveles retributivos, mientras que son las ocupaciones en puestos directivos y técnicos las que superan en mucho la ganancia media anual del conjunto de la economía. En consecuencia, el salario que las mujeres dejan de recibir como consecuencia de su falta de presencia en los puestos directivos y de mayor responsabilidad, resulta un factor que agrava aún más la diferencia salarial de género, haciendo que esta alcance casi el 25% en las ocupaciones de dirección y gerencia, frente a un 24,2% en la media de todas las ocupaciones. Pero además, la brecha salarial de género se ha agravado aún más para las mujeres que realizan trabajos no cualificados en servicios, donde se cuantifica en el 39,8% en el último año.

Las ocupaciones técnicas, de profesionales científicos e intelectuales, así como los empleos de oficina con atención al público, presentan valores de brecha salarial de género inferiores a la media del conjunto de ocupaciones, por debajo del 20%, por lo que resulta especialmente importante para avanzar en el camino de la igualdad retributiva, motivar y apoyar a las mujeres en su etapa de formación académica de cara a favorecer su incorporación al mercado laboral en estas ocupaciones de alta cualificación y nivel técnico. También por debajo de la media se sitúa la brecha de género entre las personas que trabajan en comercio y hostelería.

GANANCIA MEDIA ANUAL por género y ocupaciones

	2018	2019	BRECHA	
Todas las ocupaciones			2018	2019
Mujeres	21.011,89	21.682,02	27,3%	24,2%
Hombres	26.738,19	26.934,38		
A Directores y gerentes				
Mujeres	46.657,12	48.667,65	26,1%	24,9%
Hombres	58.850,23	60.780,76		
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales				
Mujeres	34.100,87	33.916,08	21,4%	18,9%
Hombres	41.408,09	40.333,67		
D Técnicos; profesionales de apoyo				
Mujeres	25.618,99	25.950,74	24,8%	22,6%
Hombres	31.979,93	31.816,30		
E Empleados de oficina que no atienden al público				
Mujeres	22.314,23	20.584,99	22,9%	24,5%
Hombres	27.420,25	25.634,12		
F Empleados de oficina que atienden al público				
Mujeres	18.137,76	18.810,20	22,1%	19,3%
Hombres	22.149,69	22.437,50		
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio				
Mujeres	14.238,51	14.981,95	26,2%	21,2%
Hombres	17.962,51	18.154,80		
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)				
Mujeres	11.716,52	12.410,62	40,6%	39,8%
Hombres	16.478,99	17.346,84		

Fuente: Elaboración propia. Datos INE. EAES 2019.

Otra cuestión a tener en cuenta es el análisis de los conceptos retributivos , que vuelve a dejar patente que los diferentes componentes del salario son otro aspecto que genera una importante brecha salarial de género entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Los complementos salariales suponen una cuantía del 44% del salario base para los hombres en el conjunto de actividades de la economía española, pero solo un 39% para las mujeres. Ese diferencial de 5 puntos de brecha de género, se agrava especialmente hasta los 12 puntos en actividades como el comercio mayorista, a 11 puntos en servicios de alojamiento en el sector de la hostelería, a 19 puntos en actividades y servicios auxiliares en finanzas y seguros, o incluso hasta en 23 puntos en actividades administrativas o en las de juegos de azar, tal y como puede verse en la siguiente tabla de datos:

COMPOSICIÓN DEL SALARIO por actividad económica y género				
ACTIVIDAD ECONÓMICA – CNAE	Salario base	2018 Complementos salariales	% compl s/salario base	brecha de género
Todas las actividades				
Mujeres	1.126,70	442,87	39%	
Hombres	1.343,67	597,28	44%	-5%
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas				
Mujeres	1.245,48	404,20	32%	
Hombres	1.423,30	626,32	44%	-12%
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas				
Mujeres	990,15	198,58	20%	
Hombres	1.136,07	341,68	30%	-10%
55 Servicios de alojamiento				
Mujeres	1.278,34	171,20	13%	
Hombres	1.425,91	350,58	25%	-11%
65 Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria				
Mujeres	1.682,41	622,88	37%	
Hombres	2.043,30	1.057,39	52%	-15%
66 Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros				
Mujeres	1.274,17	393,97	31%	
Hombres	1.816,03	911,95	50%	-19%
69 Actividades jurídicas y de contabilidad				
Mujeres	1.283,85	372,63	29%	
Hombres	1.750,29	825,91	47%	-18%
70 Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial				
Mujeres	1.384,80	394,90	29%	
Hombres	1.931,77	806,62	42%	-13%
71 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos				
Mujeres	1.423,66	499,19	35%	
Hombres	1.684,11	727,02	43%	-8%
72 Investigación y desarrollo				
Mujeres	1.722,75	489,73	28%	
Hombres	1.966,59	733,69	37%	-9%
73 Publicidad y estudios de mercado				
Mujeres	1.229,70	438,24	36%	
Hombres	1.383,34	660,82	48%	-12%
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas				
Mujeres	1.083,64	193,42	18%	
Hombres	1.210,56	488,94	40%	-23%
92 Actividades de juegos de azar y apuestas				
Mujeres	1.083,65	434,12	40%	
Hombres	1.213,38	770,06	63%	-23%

Fuente: Elaboración propia a partir datos INE

Desde el punto de vista de las cifras de personas desempleadas el sesgo de género también muestra un efecto negativo hacia las mujeres. En cifras generales¹³, de los 3,1 millones de personas en paro, las mujeres son mayoría (53,5%; 1,65 Mlls) al cierre de 2021, problema que además se ha acentuado después de la pandemia (52,8% de paro femenino en 2019); pero es que además este porcentaje es aún mayor en los sectores a los que representa CCOO Servicios, como por ejemplo en las actividades de comercio, donde suponen el 54,5% del desempleo total, o en las actividades administrativas, con una tasa de paro femenino del 60,8%.

Personas desempleadas (en miles)	2019T4		2020T4		2021T4		brecha			tasa de paro mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	4tr19	4tr20	4tr21	
Total	1.506,1	1.685,8	1.728,4	1.991,4	1.448,2	1.655,6	179,7	263,0	207,4	53,3%
COMERCIO	103,0	136,0	106,7	165,1	83,5	100,1	33,0	58,4	16,6	54,5%
HOSTELERIA	114,1	158,4	170,1	197,3	100,0	113,7	44,3	27,2	13,7	53,2%
ACTIV.FINANC. Y SEGUROS	10,8	9,8	8,7	14,1	6,4	5,0	-1,0	5,4	-1,4	43,9%
SERVICIOS TÉCNICOS										
L Actividades inmobiliarias	1,9	3,0	4,9	9,8	1,1	2,6	1,1	4,9	1,5	70,3%
M Act.prof., científ.y téc.	11,9	18,0	17,8	28,5	18,9	21,6	6,1	10,7	2,7	53,3%
N Act.admin.y serv.aux.	36,0	52,8	60,6	82,6	39,8	61,7	16,8	22,0	21,9	60,8%
S Otros servicios	11,0	24,3	12,1	34,4	10,9	12,3	13,3	22,3	1,4	53,0%
JUEGO										
R Act.art., recreat.y entret.	37,4	20,6	45,6	29,7	21,2	19,4	-16,8	-15,9	-1,8	47,8%

Fuente: Elaboración propia. Datos INE. EPA 4tr2021.

Con los últimos datos disponibles¹⁴ en Seguridad Social, la última cifra de paro registrado es de 3,123 Mlls de personas, de las que 1,841 (58,96%) son mujeres. Y efectuando un análisis comparado a nivel territorial, el problema es el mismo en todo el territorio español, pero además esta cifra se agrava en Castilla la Mancha, donde este las mujeres suman el 64% de su desempleo total y en Extremadura con el 62% de mujeres conformando las listas totales del desempleo.

Respecto al rango de edad, la incidencia de género respecto al desempleo se ve acentuada en las etapas de 30 a 44 años y de más de 45 años, donde la tasa de paro femenino es del 62% y 59% respectivamente. Y de nuevo con máximos en Castilla la Mancha y Extremadura, donde las mujeres suponen el 67% en ambas entre las personas de 30 a 44 años y el 64% y 62% respectivamente, de las personas desempleadas de más de 45 años.

¹³ Fuente INE. EPA 4tr2021

¹⁴ Fuente Estadísticas paro registrado. SEPE ene2021.

	TOTAL EDAD			tasa de paro femenino	DE 30 A 44 AÑOS		tasa de paro femenino 30a44años	MAYORES DE 45 AÑOS		tasa de paro femenino >45años
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES		HOMBRES	MUJERES	
ANDALUCIA	805.565	325.853	479.712	60%	95.580	161.510	63%	167.351	242.017	59%
ARAGON	61.349	24.674	36.675	60%	6.489	11.430	64%	13.558	20.120	60%
P.ASTURIAS	66.289	28.171	38.118	58%	7.806	12.191	61%	16.030	21.348	57%
ILLES BALEARS	54.435	23.541	30.894	57%	7.182	10.907	60%	11.266	14.434	56%
CANARIAS	207.156	90.242	116.914	56%	23.809	35.521	60%	52.728	66.768	56%
CANTABRIA	37.428	15.862	21.566	58%	4.609	7.055	60%	8.387	11.501	58%
CAST.MANCHA	148.972	54.046	94.926	64%	14.223	29.490	67%	29.608	53.084	64%
CAST.Y LEON	130.069	54.565	75.504	58%	13.841	22.157	62%	31.096	43.007	58%
CATALUÑA	371.802	160.930	210.872	57%	44.302	64.511	59%	93.717	122.903	57%
COM. VALENC.	359.296	142.280	217.016	60%	38.009	66.938	64%	80.192	122.968	61%
EXTREMADURA	95.266	35.850	59.416	62%	9.171	18.595	67%	18.961	31.021	62%
GALICIA	153.932	65.274	88.658	58%	18.508	28.823	61%	38.233	50.527	57%
C. DE MADRID	355.957	146.486	209.471	59%	41.581	66.240	61%	80.594	116.968	59%
R. DE MURCIA	93.611	36.491	57.120	61%	10.119	18.480	65%	18.855	29.678	61%
CF.NAVARRA	32.817	13.446	19.371	59%	3.788	6.613	64%	6.863	9.616	58%
PAIS VASCO	115.944	50.836	65.108	56%	14.636	21.337	59%	27.045	34.371	56%
LA RIOJA	15.324	6.207	9.117	59%	1.701	2.621	61%	3.566	5.410	60%
CEUTA	10.132	3.927	6.205	61%	1.153	2.343	67%	1.824	2.641	59%
MELILLA	7.734	2.934	4.800	62%	721	1.748	71%	1.410	2.045	59%
TOTAL NACIONAL	3.123.078	1.281.615	1.841.463	59%	357.228	588.510	62%	701.284	1.000.427	59%

Fuente: SEPE . Ene2022.

Podemos concluir por tanto, que el desempleo afecta proporcionalmente más a las mujeres que a los hombres de entre 30 y 44 años, así como a las de más de 45 años, lo cual pone de manifiesto de nuevo la penalización en términos de carrera profesional que supone para ellas ejercer la maternidad y la exigencia social de que sean las mujeres las que realicen en mayor medida las tareas de los cuidados en la familia.

En estas circunstancias, es evidente que la brecha salarial no solo se genera durante la etapa de vida laboral activa, sino que condiciona inexorablemente la cuantía de las prestaciones sociales, tanto por desempleo como por jubilación. De esta forma, tras ver que el valor de la diferencia salarial que perciben mujeres y hombres por un mismo trabajo realizado, se incrementa conforme avanza su edad, resulta evidente el hecho de que estamos generando una desigualdad permanente que no solo se mostrará en la etapa de vida laboral activa, sino que se perpetuará a lo largo de toda la vida de las mujeres, tal y como se muestra en la siguiente tabla de datos.

% Brecha salarial de género en salario/hora por edad					
	2015	2016	2017	2018	2019
Menos de 25 años	9,2	4,7	4,1	1,7	1,7
De 25 a 34 años	7,0	6,7	5,0	4,6	4,6
De 35 a 44 años	10,1	11,9	10,4	9,7	9,7
De 45 a 54 años	16,6	16,8	15,8	13,8	13,8
De 55 a 64 años	22,7	22,6	20,5	18,2	18,2
65 y más años	48,2	43,9	51,1	34,3	34,3

Fuente: LFS. Eurostat.

Tal y como se constata con estos datos, durante el periodo de recuperación económica tras la crisis financiera de 2008, la brecha salarial de género alcanzó su máximo en 2017 llegando al 51,1% en la franja de más de 65 años. Sin embargo, en los últimos años se ha invertido la tendencia haciendo que la brecha de género, que sigue siendo máxima en la etapa de jubilación y que continúa incrementándose a medida que transcurre la carrera laboral de las mujeres, se ha ido reduciendo hasta situarse actualmente en un 34,3% en el rango de edad de 65 años y más. En consecuencia, las prestaciones que perciben las mujeres al pasar a la jubilación presentarán también una nueva brecha de género.

Analizando la cuantía media de las pensiones de jubilación, por ser las de mayor importancia cuantitativa en el sistema de protección social, en estos momentos existe una brecha de género en el importe medio de las pensiones de jubilación de 468,08€ en contra de las mujeres, cuya pensión media se sitúa en 2021 en 964,01€ frente a los 1,432,09€ que perciben los hombres.

AÑO	Hombres		Mujeres		brecha de género en la pensión media
	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media	
2016	3.605.892	1.211,19	2.125.985	756,8	454,39
2017	3.642.247	1.232,83	2.183.808	781,1	451,73
2018	3.678.593	1.261,56	2.250.809	811,46	450,10
2019	3.717.126	1.312,42	2.321.152	858,21	454,21
2020	3.721.313	1.338,56	2.373.096	884,64	453,92
2021	3.750.009	1.432,09	2.476.908	964,01	468,08

Fuente: MTSSM. Pensiones 2021.

Para avanzar en el camino de la igualdad, la aprobación el pasado año del RD ley 3/2021, de 2 de febrero por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de Seguridad Social y económico, a instancia de la UE, modificó el complemento de maternidad que hasta ese momento se aplicaba en España, con el fin de corregir el hecho de que la maternidad afecta de forma directa a la brecha salarial de las mujeres.

En términos de prestación por desempleo, la situación se repite. Al cierre del año 2021, de las 1.842.238 personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en diciembre, las mujeres representaban el 53,92% (993.351), pero mientras que las prestaciones contributivas se distribuyen al 50%, el subsidio de desempleo es mayoritariamente femenino (54%), igual que la renta y el subsidio agrario (60% y 54% respectivamente) y sobre todo, la renta activa de inserción (66%).

Así, en el conjunto del país, el 41% de las mujeres que perciben una prestación por desempleo son beneficiarias de prestaciones contributivas; un 40% del subsidio, un 11% de la renta o el subsidio agrario y un 8% de la renta activa de inserción, mientras que en el caso de los hombres la distribución es de un 41% de prestación contributiva, un 34% del subsidio, un 6% de la renta o el subsidio agrario y un 4% de la renta activa de inserción.

							dic-2021
TOTAL		Prestación Contributiva	Subsidio por Desempleo	Renta Agraria	Subsidio Agrario	Renta Activa de Inserción	Programa de Activación para el Empleo
TOTAL MUJERES	993.351	404.130	395.478	46.581	63.011	84.150	1
% s/total		41%	40%	5%	6%	8%	0%
TOTAL HOMBRES	848.887	409.599	336.592	30.805	28.281	43.609	1
% s/total		41%	34%	3%	3%	4%	0%
Fuente SEPE.							

3. Propuestas de actuación

La discriminación salarial supone el mayor exponente de desigualdad que acompaña toda la vida de las mujeres e impide alcanzar la igualdad real y efectiva de la sociedad.

- Para superar la brecha salarial las medidas deben ir encaminadas hacia una mayor transparencia. Para ello y a través de las valoraciones de los puestos de trabajo, trasladado a los convenios colectivos y la realización de las auditorías salariales para aquellas empresas que deban realizar planes de igualdad.
- Reducción de la parcialidad a través de la consolidación de horas que forman parte de las condiciones laborales en muchas de las empresas en forma de ampliaciones de jornada u horas complementarias.
- Mayor transparencia en los criterios de promoción, así como mayor implicación del desarrollo de los procesos, criterios y control más directos de los mismos desde los planes de igualdad.
- Medidas de conciliación que fomenten la corresponsabilidad de los hombres y mayor flexibilidad de las jornadas laborales. Es necesario una organización del trabajo adecuada que se articule en torno a estándares de productividad y no del “presentismo”.