

gaceta sindical

Confederación Sindical de CCOO  Edición nº 497 - Febrero 2023



Por hacer **MÁS** ganamos **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.

“A la diferencia en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres” la Comisión Europea la denomina **brecha salarial de género**. 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.

22
febrero
Día de
la Igualdad
Salarial

“
EL SALARIO
MEDIO DE
LAS MUJERES
TENDRÍA QUE
AUMENTAR
EN UN 20,9%,
PARA
IGUALARSE
AL SALARIO
MEDIO ANUAL
DE LOS
HOMBRES

#CuidadosSinBrecha

Desde CCOO, las mujeres denunciemos que Por hacer **MÁS** ganamos **MENOS** y que queremos **#CuidadosSinBrecha**

Entre los múltiples factores que tienen incidencia en la brecha salarial, todos ellos analizados con detalle en el informe, destaca el especial impacto que tienen los cuidados sobre las vidas de las mujeres. Cuidados de menores, personas mayores o relacionados con las especiales necesidades de la diversidad funcional y que están invisibilizados y desvalorizados.



LAS MUJERES COBRAN 4.721 EUROS ANUALES MENOS

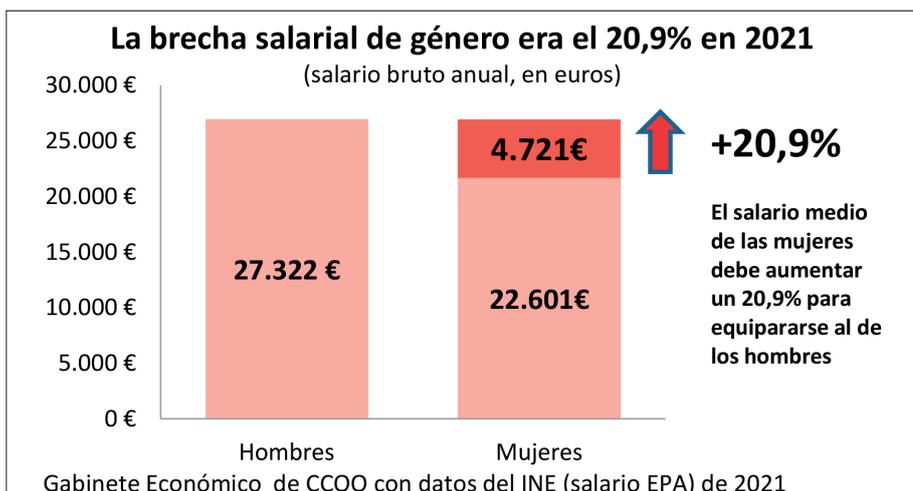
En España el salario medio anual del empleo se situaba en 27.322 euros entre los hombres y 22.601 euros entre las mujeres en 2021, según los datos de salarios del empleo principal de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.721 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio 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.

LAS SUBIDAS DEL SMI REDUCEN LA BRECHA

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



**LAS MUJERES
SOPORTAN
UNA INSERCIÓN
LABORAL
EN PEORES
CONDICIONES
QUE LOS
HOMBRES,
LO QUE SE
TRADUCE
EN UN
SALARIO
MEDIO MENOR**



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.

¿POR QUÉ SE PRODUCE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

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.



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

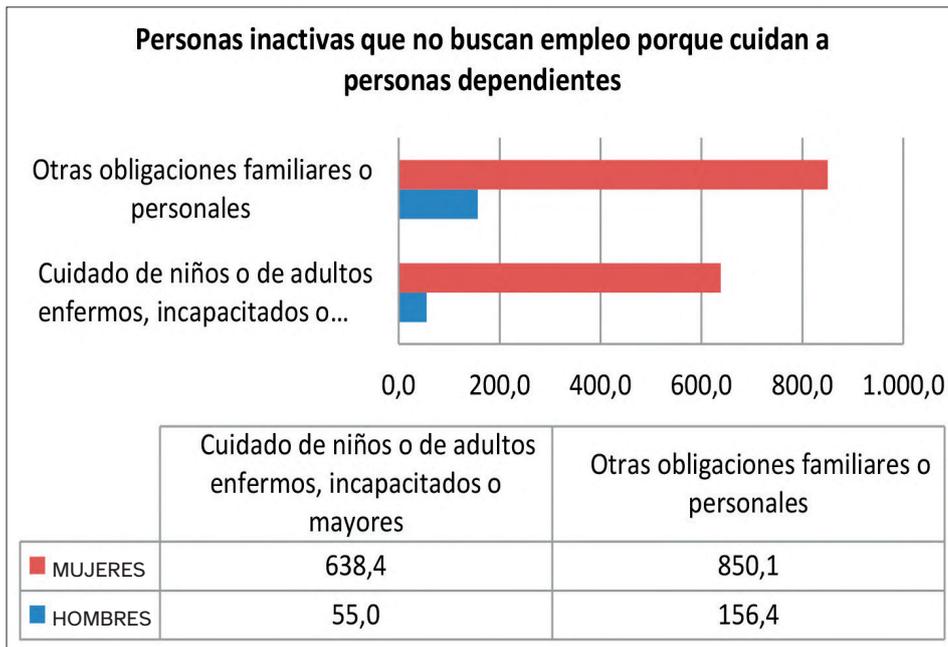
La brecha salarial se ha reducido tras las subidas del SMI
(% de aumento del salario medio femenino para igualar al masculino)



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EPA, EES)

MENOS ACCESO AL EMPLEO Y EN PEORES CONDICIONES

#CuidadosSinBrecha



“

EL 27,5% DE LAS MUJERES TUVO UN SALARIO ANUAL MENOR O IGUAL QUE EL SMI, FRENTE AL 11,9% DE LOS HOMBRES

Las dificultades en el acceso al empleo y la repercusión que tienen los cuidados se comprueba en primer lugar al comparar la tasa 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?

“

SE SIGUE DANDO LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y AQUELLOS TRABAJOS COSIDERADOS PROPIOS DE MUJERES ESTÁN PEOR VALORADOS

Pues, de entrada, más de 3,4 millones de personas 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 personas que realizan trabajos de cuidados, pero no solo no se ven, sino que se infravaloran otorgando a aquellas personas que lo desempeñan el calificativo de “inactivas”.



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.

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EN NÓMINA

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.

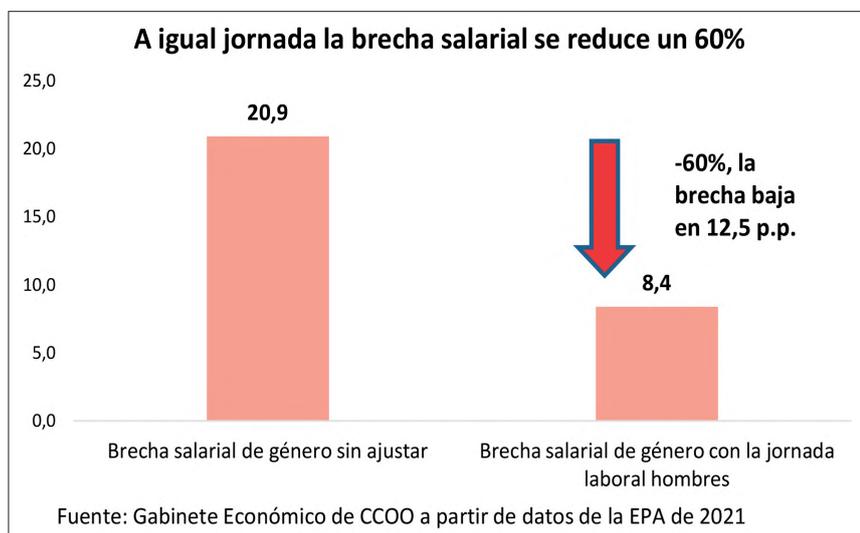
CUIDADOS
SIN BRECHA

“

LAS OCUPACIONES CON MAYOR SALARIO ESTÁN MASCULINIZADAS, MIENTRAS QUE LAS QUE TIENEN LOS SALARIOS BAJOS ESTÁN FEMINIZADAS

“

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



FALTA DE VALORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS

Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados.

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

La falta de valor de los cuidados en una sociedad que pone a la producción y el mercado en el centro -en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida- es otra de las causas de la brecha salarial de 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

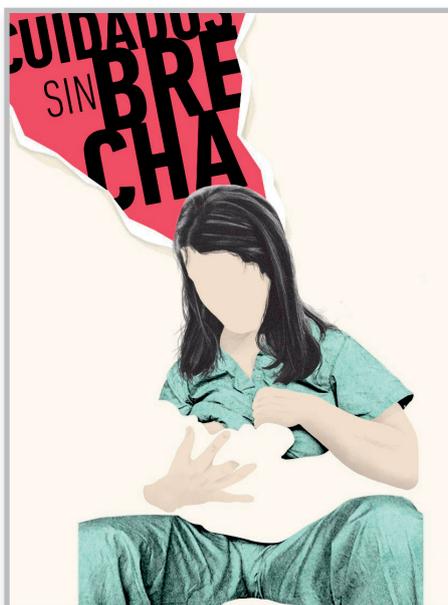
43% de ganancia relativa de los hombres sobre las mujeres.

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.

LA MATERNIDAD

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.

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.



#CuidadosSinBrecha

“

LA FALTA DE VALOR DE LOS CUIDADOS ES OTRA DE LAS CAUSAS DE LA BRECHA DE GÉNERO



Accede al informe y resumen sobre brecha salarial

¿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



“

ENTRE LOS MÚLTIPLES FACTORES QUE TIENEN INCIDENCIA EN LA BRECHA SALARIAL, TODOS ELLOS ANALIZADOS EN EL INFORME DE CCOO, DESTACA EL ESPECIAL IMPACTO QUE TIENEN LOS CUIDADOS SOBRE LAS VIDAS DE LAS MUJERES



UNAI SORDO. Secretario general de CCOO.



“

LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO CON LOS AUMENTOS DEL SMI Y LOS ACUERDOS DEL AENC EN CASI 6 PUNTOS DESDE 2018

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

CCOO RECLAMA UN PACTO DE ESTADO POR LOS CUIDADOS



La secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo de CCOO, Carolina Vidal, y el secretario general de CCOO, Unai Sordo, presentaron en rueda de prensa el informe **#CuidadosSinBrecha. Por hacer más ganamos menos.** Ambos hicieron hincapié en la importante repercusión de los tiempos parciales en la brecha, a lo que se suma una segmentación del mercado laboral que ubica a las mujeres mayoritariamente en los sectores peor pagados.

“Necesitamos impulsar las carreras profesionales de las mujeres y revertir que el prototipo de persona pobre sea una mujer mayor, que cobra una pensión precaria o mínima, después de haber estado gran parte de su vida trabajando probablemente en los cuida-

dos y por ende en la economía sumergida, pero que ha aportado a esta sociedad un trabajo que no somos capaces de cuantificar”, afirmó Carolina Vidal.

Por su parte, Unai Sordo se refirió a la configuración de los sectores vinculados a los cuidados para denunciar que en nuestro país “son sectores de responsabilidad pública que no se han articulado en torno a un nuevo pilar del Estado de bienestar sino que se han realizado a través de un proceso de externalización sistemática”. Esto ha provocado que sean sectores muy feminizados, “con una responsabilidad pública pero con actividades que se canalizan a través de empresas en procesos de subcontratación de externalización y de licitación”.



**NECESITAMOS
'PONER PIE
EN PARED',
Y DECIR
SOCIALMENTE
QUE NO PODEMOS
TENER UN 20,9%
DE DIFERENCIA
ENTRE LOS
SALARIOS DE
LOS HOMBRES Y
LOS DE
LAS MUJERES**

