



INFORME BRECHA de GÉNERO
en el SALARIO y las PENSIONES]
en el PAÍS VALENCIÀ

Informe 22 de febrero de 2022



València. Febrero de 2022

Elaboración:

Gabinet Tècnic CCOO PV
Secretaria Dones i Igualtat CCOO PV



Con la colaboración:



INDICE

1. Brecha salarial de género en el País Valencià	4
1.1. Evolución de la brecha salarial de género	8
1.2. Brecha salarial por edad	9
1.3. Desigualdad salarial por clase social	10
1.4. Brecha salarial por tipo de jornada	11
1.5. Brecha salarial por tipo de contrato	13
1.6. Brecha salarial por complementos	15
1.7 Brecha salarial por sector de actividad	17
1.8 Brecha salarial por tipo de ocupación	19
2. Brecha de género en las pensiones en el País Valencià	21
2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones	22
2.2. Brecha por clase de pensión	23
2.3. Brecha por regímenes de Seguridad Social	24
3. Conclusiones	25



PER LA IGUALTAT REAL,
CONTRA LA BRETXA SALARIAL

1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL PAÍS VALENCIÀ

La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo se realiza en condiciones de desigualdad, porque éste está concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, por eso ellas terminan sufriendo mayores tasas de parcialidad, de desempleo y de temporalidad y menores tasas de empleo. Todo ello se traduce en que las mujeres que consiguen incorporarse al empleo lo hacen percibiendo una remuneración sistemáticamente menor que la de los hombres. La desigualdad salarial se convierte así en la brecha de género más significativa consecuencia de las múltiples brechas que se producen en el mercado de trabajo por razón de sexo.

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este mismo organismo internacional en 2013 elaboró una *Guía Introductoria a la igualdad salarial* en el que define la **brecha salarial** como el indicador que evalúa las desigualdades entre hombres y mujeres en los ingresos como el salario. Es decir, la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Este es el parámetro oficial que se va a seguir en la presentación de los resultados del presente informe, aunque no se puede obviar que otros enfoques estadísticos utilizan como referencia el salario de las mujeres como base para calcular la brecha, y quizás se aproximan más a la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en nuestro país.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, etc., que soportan las mujeres.

El principal objetivo del presente informe es conocer los múltiples factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que influyen y determinan la persistencia de las desigualdades en los ingresos que perciben las mujeres. Así como analizar como se materializan en los centros de trabajo a través de la brecha salarial y tiene continuidad en brechas futuras en pensiones y sistemas de protección social.

Para hacer frente a esta clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado desde Comisiones Obreras se ha impulsado una serie de medidas en el ámbito del diálogo social.

En primer lugar, CCOO ha acordado una serie de Reales Decretos de suma relevancia. 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*, mediante el que se introdujo la idea de trabajo de igual valor a la vez que la obligación de incluir el registro salarial y la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad, además de la ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad. Además, éste tuvo su desarrollo reglamentario en dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; una es el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, y la otra es el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes y con ellas se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras.

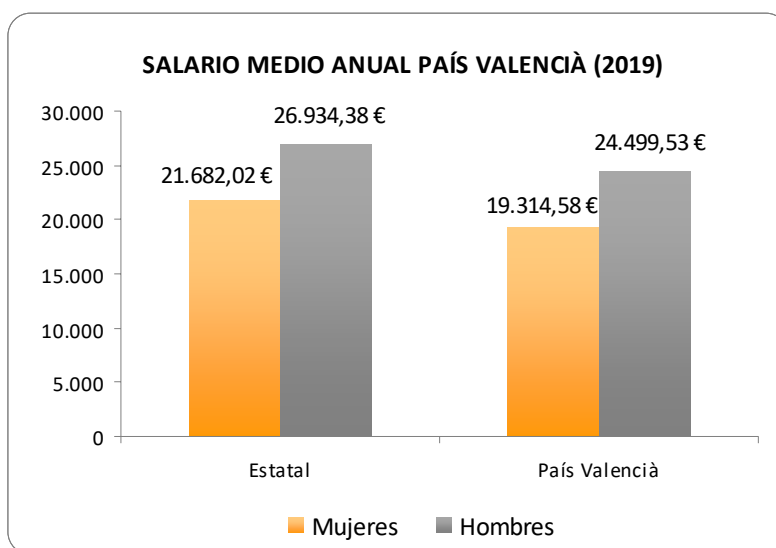
En segundo lugar, CCOO ha apostado por otra serie de medidas que intentan reducir la brecha. Por una parte, la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a 1.000 euros este año, junto con las medidas acordadas en la reforma laboral, hará que muchas personas vean incrementados sus salarios de manera muy importante.

Se espera que la recientemente aprobada reforma laboral incida de forma importante en la reducción de la brecha salarial por diferentes razones. Entre otras porque limita la temporalidad al acotar las causas para poder realizar contratos temporales. También limita el encadenamiento de estos contratos (el porcentaje de encadenamiento en mujeres es del 42,7% frente al 38,5% de los hombres). Elimina el

contrato de obra o servicio cuando un 30% de las mujeres contratadas lo fueron por esta modalidad contractual. Ataja la precariedad en el sector público, en el que se encuentra el 21,9% de las mujeres empleadas. Y restablece la preferencia del convenio sectorial frente al de empresa, lo que evita que en contratas, subcontratas, especialmente en empleos feminizados, y empresas multiservicios rebajen los salarios y condiciones mínimas.

Por otra parte, la subida de los salarios más bajos en convenios no solo favorece a las mujeres al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que presiona al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS) publicada¹ por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que **en 2019 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 21,2%**.



En 2019 el **salario medio anual bruto de las mujeres valencianas alcanzaba los 19.315 euros, frente a los 24.500 euros de los hombres, lo que supone una diferencia de ganancia salarial de 5.185 euros** más al año a favor del sexo masculino. Es decir, **la retribución media bruta anual de las mujeres en el País Valencià fue un 21,2% inferior a la de los hombres**. Esto la sitúa casi dos puntos por encima de la brecha salarial del conjunto del Estado (19,5%), donde las trabajadoras perciben un salario medio de 21.682 euros al año con una diferencia de unos 5.252 euros anuales menos que los hombres (26.934 euros/año).

En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar 77 días más al año para que su salario medio anual se equiparase al de los hombres. O lo que es lo mismo, **las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el 15 de octubre**. De tal forma que en una jornada de 8 horas al día, las mujeres trabajan 1 hora y 41 minutos sin cobrar.

El salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas, pero la diferencia varía de unas a otras siendo la estructura del empleo en cada territorio uno de los factores explicativos de esta variabilidad. El País Valencià (21,2%) se sitúa en la quinta posición a nivel estatal en cuanto a las comunidades que registran una brecha salarial superior a la media estatal (19,5%), tan sólo superada por el Principado de Asturias (25,2%), Aragón (22,9%), Comunidad Foral de Navarra (22,4%) y Castilla y León (21,3%).

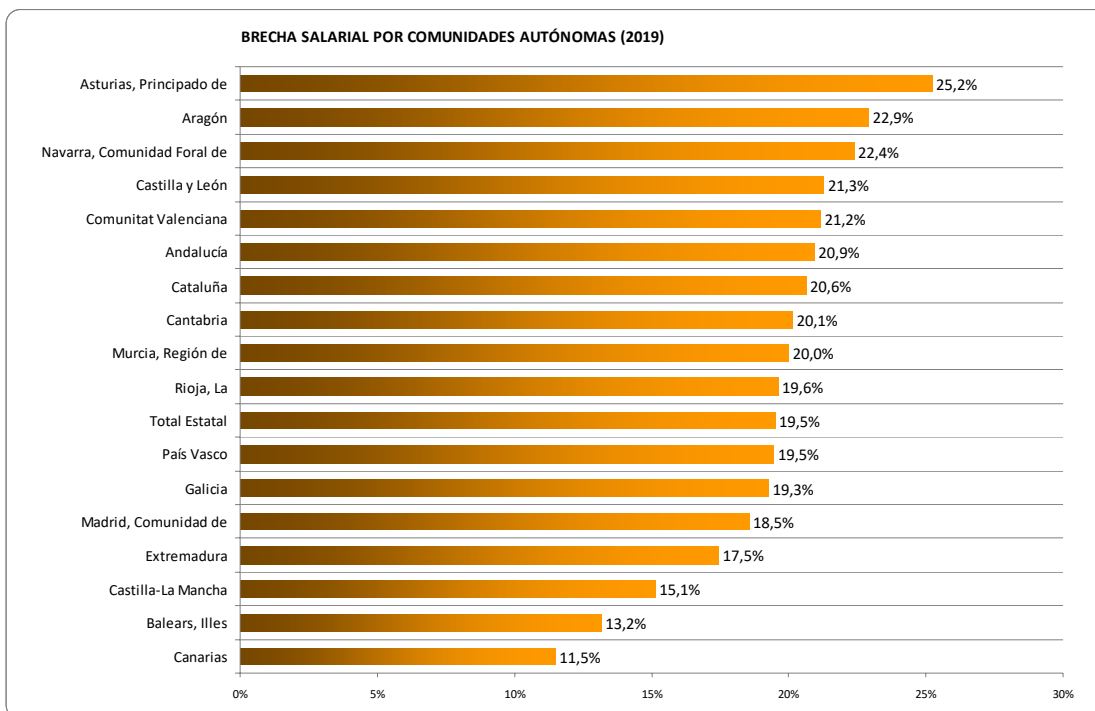
¹ Los resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial fueron publicados el 22 de junio de 2021.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2019)

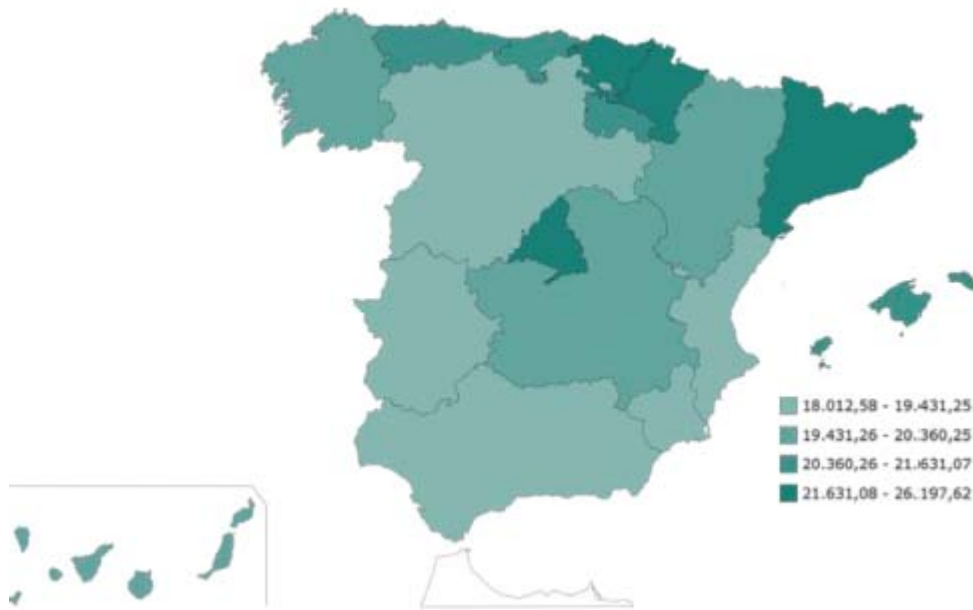
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Brecha días	
Canarias	20.861,14	22.082,69	19.540,82	2.541,87	11,5%	42,01
Balears, Illes	23.325,33	24.914,51	21.631,07	3.283,44	13,2%	48,10
Castilla-La Mancha	21.908,92	23.494,17	19.939,58	3.554,59	15,1%	55,22
Extremadura	19.940,68	21.823,73	18.012,58	3.811,15	17,5%	63,74
Madrid, Comunidad de	27.817,76	30.530,89	24.873,79	5.657,10	18,5%	67,63
Galicia	22.177,40	24.542,83	19.818,26	4.724,57	19,3%	70,26
País Vasco	29.476,21	32.529,17	26.197,62	6.331,55	19,5%	71,04
Total Estatal	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%	71,18
Rioja, La	22.877,13	25.342,99	20.377,23	4.965,76	19,6%	71,52
Murcia, Región de	22.123,99	24.289,41	19.431,25	4.858,16	20,0%	73,00
Cantabria	23.347,52	25.795,43	20.600,16	5.195,27	20,1%	73,51
Cataluña	25.968,20	28.965,38	22.988,22	5.977,16	20,6%	75,32
Andalucía	22.060,99	24.527,67	19.391,52	5.136,15	20,9%	76,43
Comunitat Valenciana	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2%	77,25
Castilla y León	22.061,44	24.665,79	19.414,11	5.251,68	21,3%	77,71
Navarra, Comunidad Foral de	27.493,93	30.564,90	23.728,82	6.836,08	22,4%	81,64
Aragón	23.565,09	26.404,73	20.360,25	6.044,48	22,9%	83,55
Asturias, Principado de	24.865,89	28.481,75	21.298,58	7.183,17	25,2%	92,05

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2019) INE, junio 2021



Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2019) INE, junio 2021



Fuente: CCOO (2022) "Por la Igualdad Real, contra la brecha salarial" -

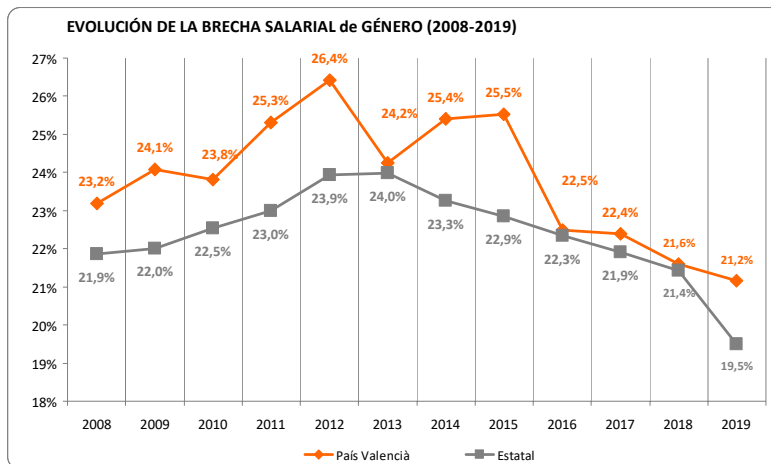
Tal como se indica en el informe² publicado por la Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y el Gabinete Económico de CCOO Confederal en el caso de Aragón esta brecha, en parte se explica por el peso del empleo en determinados sectores de industria en los cuales la presencia de las mujeres es muy baja y que se caracterizan por tener sueldos elevados. Mientras que en el caso de Navarra es preciso indicar que el 28% de las mujeres trabajan con jornada parcial.

Por otra parte, es significativo que ambas islas, Canarias y Baleares, registren los menores desequilibrios salariales, un 11,5% y un 13,2% respectivamente. Se trata de comunidades en las que parte de esa menor brecha se explica por la menor ocupación de las mujeres a tiempo parcial.

² Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y el Gabinete Económico de CCOO (2022) "Por la Igualdad Real, contra la brecha salarial" <https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e49900001.pdf>

1.1. Evolución de la brecha salarial de género

En la última década en el País Valencià la brecha salarial de género ha mantenido unos valores muy elevados en correlación con la época de destrucción de empleo por la recesión, registrando su mayor nivel en 2012 cuando la disparidad de salarios entre ambos sexos se situó en el 26,4%. Paulatinamente la brecha salarial venía registrando ligeros descensos anuales con el inicio de la recuperación económica, flexionando a la baja hasta alcanzar el 21,2% en 2019. Esto coincide con la aplicación de medidas para aumentar los salarios más bajos, con **subidas importantes del SMI** (el 1 de enero de 2019 subió un 22,3%, de 735 a 900 euros mensuales) y del contenido del **IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020)** que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a los 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia. Aunque es cierto este descenso no ha tenido la misma incidencia en nuestra comunidad (que entre 2018 y 2019 tan sólo se ha reducido cuatro décimas, de 21,6% a 21,2%) que en el conjunto del Estado (que ha experimentado su mayor bajada, con dos puntos menos de brecha, de 21,4% a 19,5% en el mismo periodo).



EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL POR SEXO (2009-2019)

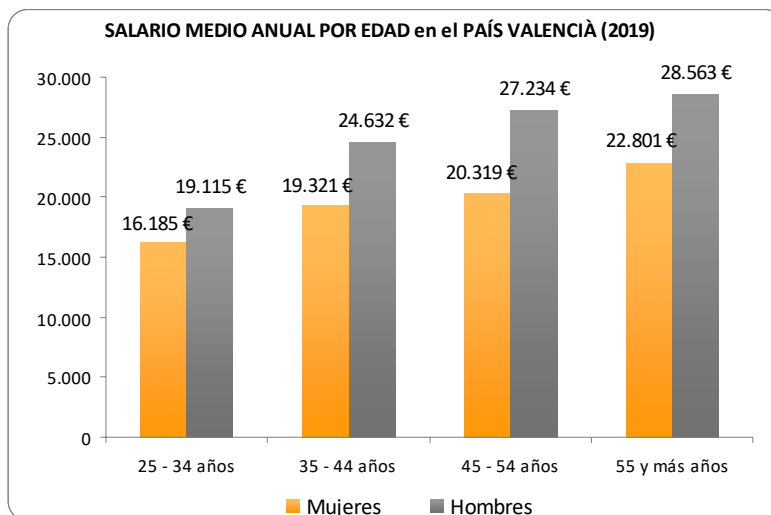
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Días
ESTATAL					
2009	22.511,47	25.001,05	19.502,02	5.499,03 22,0%	80,28
2010	22.790,20	25.479,74	19.735,22	5.744,52 22,5%	82,29
2011	22.899,35	25.667,89	19.767,59	5.900,30 23,0%	83,90
2012	22.726,44	25.682,05	19.537,33	6.144,72 23,9%	87,33
2013	22.697,86	25.675,17	19.514,58	6.160,59 24,0%	87,58
2014	22.858,17	25.727,24	19.744,82	5.982,42 23,3%	84,87
2015	23.106,30	25.992,76	20.051,58	5.941,18 22,9%	83,43
2016	23.156,34	25.924,43	20.131,41	5.793,02 22,3%	81,56
2017	23.646,50	26.391,84	20.607,85	5.783,99 21,9%	79,99
2018	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30 21,4%	78,17
2019	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36 19,5%	71,18
PAÍS VALENCIÀ					
2009	20.489,79	22.951,64	17.426,72	5.524,92 24,1%	87,86
2010	20.707,24	23.331,71	17.776,59	5.555,12 23,8%	86,90
2011	21.316,34	24.171,87	18.052,49	6.119,38 25,3%	92,40
2012	21.223,72	24.289,23	17.870,88	6.418,35 26,4%	96,45
2013	20.878,02	23.651,40	17.918,36	5.733,04 24,2%	88,48
2014	20.639,58	23.479,71	17.511,66	5.968,05 25,4%	92,78
2015	20.935,41	23.919,14	17.811,38	6.107,76 25,5%	93,20
2016	21.168,81	23.672,18	18.349,52	5.322,66 22,5%	82,07
2017	21.362,39	23.867,74	18.523,81	5.343,93 22,4%	81,72
2018	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35 21,6%	78,86
2019	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95 21,2%	77,25

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019) INE, junio 2021

1.2. Brecha salarial de género por edad

La variable edad marca disparidades salariales entre ambos sexos, y aunque se produce en todas los tramos de edad su incidencia tiene distinta intensidad. En el País Valencià las desigualdades más acusadas se producen en los grupos 45-54 años (25,4%) y 55 y más años (20,2%), periodos en los que la diferencia llega a ser de 6.915 euros y 5.762 euros respectivamente. Entre los más jóvenes existen diferencias pero son menos acuciantes porque se parte de una situación de precariedad de acceso al mercado de trabajo para ambos sexos, aún así los salarios de los menores de 35 años siguen siendo unos 2.929 euros más elevados que el de las mujeres jóvenes. A lo largo de la trayectoria laboral conforme se incrementa la edad se va aumentando el nivel salarial, aunque este ascenso es mayor y más constante en el caso de los hombres a partir de los 35 años, mientras que para el sexo femenino es muy leve. Entre las causas cabe destacar las interrupciones de la vida profesional de las mujeres por el cuidado de menores y/o personas dependientes, llegando a repercutir gravemente en su remuneración y posterior pensión de jubilación. En los próximos años se podrá analizar la repercusión de la equiparación del permiso por nacimiento que entró en vigor en 2021.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR EDAD Y SEXO (2019)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
Menor de 25 años	12.270,40	13.227,44	11.103,13	2.124,31	16,1%
25 - 34 años	19.563,03	21.026,90	17.997,58	3.029,32	14,4%
35 - 44 años	24.631,46	27.263,73	21.860,02	5.403,71	19,8%
45 - 54 años	26.885,80	30.029,17	23.533,17	6.496,00	21,6%
55 y más años	27.539,73	30.587,07	24.282,38	6.304,69	20,6%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2%
Menor de 25 años	11.351,86	-12.375,21	-9.939,88		
25 - 34 años	17.726,16	19.114,50	16.184,90	2.929,60	15,3%
35 - 44 años	22.063,87	24.631,99	19.321,11	5.310,88	21,6%
45 - 54 años	23.998,83	27.234,43	20.319,40	6.915,03	25,4%
55 y más años	25.819,04	28.563,21	22.801,13	5.762,08	20,2%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '1' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021

1.3. Desigualdad salarial de género por clase social

La clase y el género posee un gran poder explicativo sobre las diferencias salariales existentes entre los individuos. La ganancia media anual masculina supera a la femenina en todos los percentiles. Ahora bien, la brecha salarial se va reduciendo conforme va aumentando el salario.

En el País Valencià en el percentil 10 (el 10% de las personas asalariadas con menores ingresos) las mujeres ganan, de media, 6.356 euros frente a los 11.113 euros que perciben los hombres. Por lo que el salario de las mujeres es un 42,8% inferior al de los hombres situados en el mismo percentil. Es decir, que entre los que menos ganan existe un gran diferencia salarial.

En el extremo opuesto, es decir en el percentil 90, la ganancia entre ambos sexos se aproxima, siendo el salario de las mujeres un 17,2% inferior al de los hombres situados en el mismo percentil.

La ganancia en el percentil 10 guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales.

GANANCIA MEDIA ANUAL. MEDIAS Y PERCENTILES POR SEXO

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Media	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
Percentil 10	8.943,26	12.051,19	7.416,44	4.634,75	38,5%
Cuartil inferior	14.271,06	16.598,58	12.403,36	4.195,22	25,3%
Mediana	20.351,02	22.368,07	17.961,93	4.406,14	19,7%
Cuartil superior	30.558,45	33.106,84	27.661,43	5.445,41	16,4%
Percentil 90	44.127,12	47.365,85	40.005,75	7.360,10	15,5%
PAÍS VALENCIÀ					
Media	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2%
Percentil 10	7.705,15	11.113,40	6.356,62	4.756,78	42,8%
Cuartil inferior	13.231,62	15.833,60	10.835,70	4.997,90	31,6%
Mediana	18.650,01	20.600,02	15.913,39	4.686,63	22,8%
Cuartil superior	27.255,68	29.310,96	24.514,53	4.796,43	16,4%
Percentil 90	39.437,05	42.649,05	35.332,44	7.316,61	17,2%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021

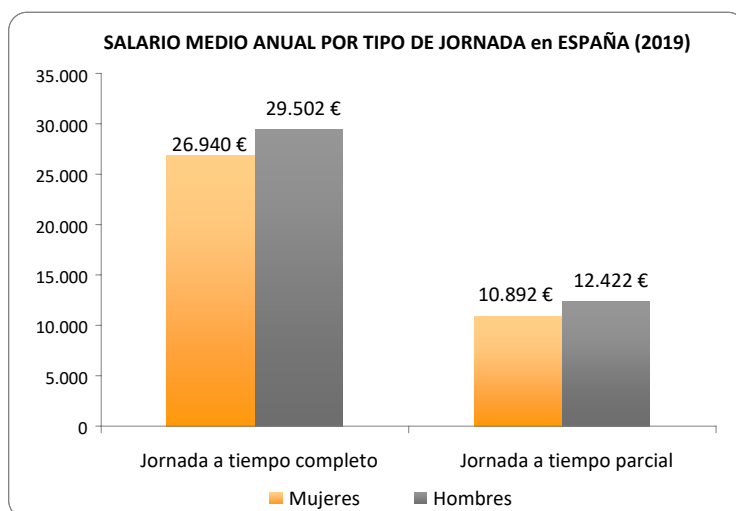
1.4. Brecha salarial por tipo de jornada

La jornada de trabajo es un factor que a priori condiciona la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye de forma decisiva en su menor retribución, pues son ellas las que registran unos mayores valores de empleo a tiempo parcial. En el 4º trimestre de 2021 en el País Valencià el 25,4% de las asalariadas trabajan a jornada parcial frente a sólo el 7,1% de los hombres asalariados. De tal forma que entre la población asalariada que trabaja parcialmente el 76,7% son mujeres y sólo el 23,3% hombres. Esto demuestra que mientras que para los hombres la jornada a tiempo parcial es algo coyuntural, que suele producirse en los primeros años de su vida laboral, para las mujeres es componente estructural y constante a lo largo de su trayectoria profesional.

Lamentablemente no está disponible la información respecto a la ganancia anual media por tipo de jornada a nivel autonómico, pero los datos del conjunto del Estado ofrecen una aproximación evidente de la incidencia de la jornada en las desigualdades salariales de género.

En España **las mujeres que trabajan a tiempo parcial perciben un ganancia media anual de 10.892 euros, mientras que las que lo hacen a jornada completa su salario anual se sitúa en 26.939.** Incluso en el caso de las mujeres con jornada parcial la brecha salarial es mayor (12,3%) que entre trabajan a tiempo completo (8,7%).

Tal como señala el informe de CCOO Confederación (2022) "Por la igualdad real, contra la brecha salarial", si las mujeres trabajaran con la misma intensidad que los hombres a jornada completa (93%) y parcial (7%), la brecha salarial de género se reduciría a la mitad en España, bajando de 5.252 a 2.586 euros, es decir, 2.767 euros menos de desigualdad salarial. Así pues, el 53% de la brecha salarial de género que existe en España en 2019 se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres.



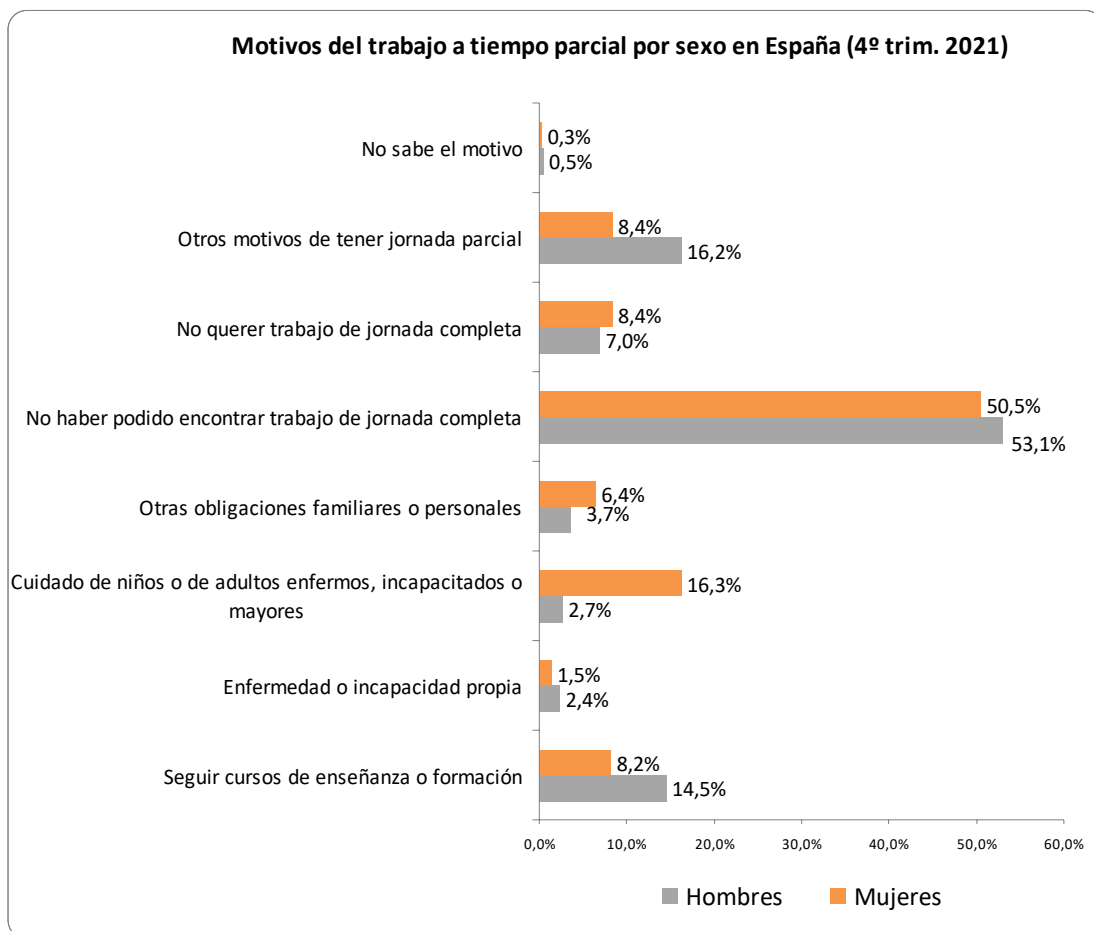
GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ESPAÑA (2019)

Unidades: euros y porcentajes

ESTATAL	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
Jornada a tiempo completo	28.412,13	29.501,75	26.939,88	2.561,87	8,7%
Jornada a tiempo parcial	11.395,49	12.421,50	10.892,24	1.529,26	12,3%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021

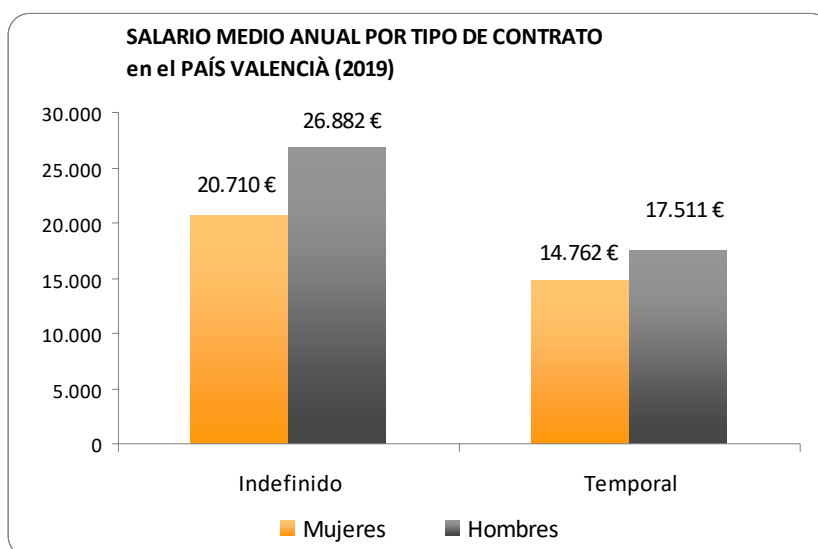
En este punto **es preciso desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial entre las mujeres**. Los últimos datos de la EPA de 2021 indican que las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son el no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo (50,5%), seguido de lejos por el cuidado de menores o adultos dependientes (16,3%) y otras obligaciones familiares (6,4%). Esto demuestra la involuntariedad de este tipo de trabajo, pues las mujeres realmente desearían tener un trabajo a tiempo completo, pero son los sectores de actividad feminizados los que ofrecen mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial. A esto hay que añadir el hecho de que ante la falta de políticas públicas que puedan solventar las necesidades de cuidado y la imposibilidad de costear los servicios de atención a adultos enfermos o dependientes, la estrategia es la jornada parcial o la inactividad, que es lo que hace muchas acaben saliendo del mercado laboral. Ambas soluciones deben de leerse teniendo en cuenta del deseo expreso de más de la mitad de las mujeres de cotizar el 100% de la jornada de trabajo.



1.5. Brecha salarial por tipo de contrato

La modalidad de contrato es otro de los factores relevantes a la hora de analizar las variables que inciden en la brecha salarial. En este caso, los **índices de desigualdad salarial entre mujeres y hombres se disparan cuando se consigue la estabilidad en el empleo**, alcanzando el 23% en el País Valencià. Con la contratación de carácter indefinido el sexo masculino incrementa más la ganancia media anual bruta (26.882 euros) que el sexo femenino (20.710 euros), esto supone unos 6.172 euros de diferencia. Esto se debe a que ellos tienen una carrera profesional más larga y estable, lo que implica más posibilidad de ascenso, promociones, etc. Así pues, cuando los hombres consiguen cierta estabilidad laboral perciben unos nueve mil trescientos euros más que aquellos que no lo tienen, mientras que las mujeres con contrato indefinido cobran unos seis mil euros más que las temporales.

Así pues, la brecha salarial es **más acentuada en la contratación indefinida (22,7%) que en la temporal (16%)**. La explicación es evidente, en esta última modalidad se parte de una situación precaria y de bajos salarios para ambos sexos por lo que las diferencias son menores. Aún así las mujeres con contrato temporal perciben unos 2.749 euros menos al año que los hombres. Y es más se observa una tendencia al alza en estas disparidades de ingresos incluso en las situaciones más vulnerables, pues en la contratación temporal la brecha salarial en 2016 era del 7,3%, en 2017 del 11,3%, en 2018 del 16% y en 2019 del 15,7%.

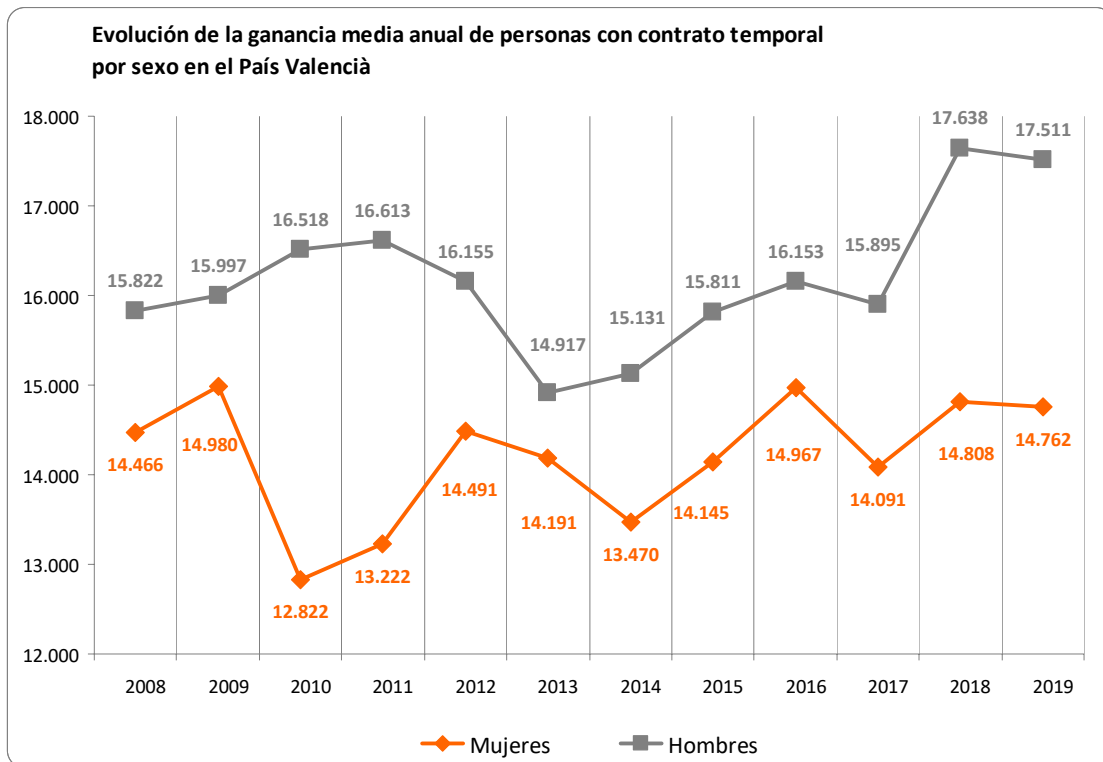


GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (2019)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
Indefinido	26.459,42	29.539,81	23.128,70	6.411,11	21,7%
Temporal	17.931,77	18.585,62	17.256,90	1.328,72	7,1%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2%
Indefinido	23.920,60	26.881,54	20.709,76	6.171,78	23,0%
Temporal	16.265,04	17.511,31	14.761,81	2.749,50	15,7%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021



A todo ello hay que añadir que, según datos del 4º trimestre de 2021, en el País Valencià las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (32,6%) que los hombres (23,3%). Es más, entre las que tienen contrato a tiempo parcial la tasa de temporalidad asciende al 44,4%. Por lo que tanto la temporalidad como la parcialidad son factores que incrementan aún más la precariedad y las desigualdades salariales.

POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (4º trim. 2021)

Unidades: miles de personas y porcentajes

	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
Total	1.764,6	1.274,9	489,7	916,3	702,8	213,5	848,2	572,1	276,2
Completa	1483,6	1128,9	354,7	850,9	676,6	174,3	632,7	452,2	180,5
Parcial	281	146	135	65,4	26,2	39,3	215,5	119,8	95,7

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la EPA del INE

1.6. Brecha salarial por complementos

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal (la última publicación corresponde a 2018) ofrece datos del salario mensual desglosado entre los diferentes componentes. En el País Valencià la brecha de género en el salario base es del 16,7%, ésta se dispara al 24,7% en el caso de los complementos salariales y alcanza el 51,3% en el caso de los complementos por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL EN EL PAÍS VALENCIÀ (2018)

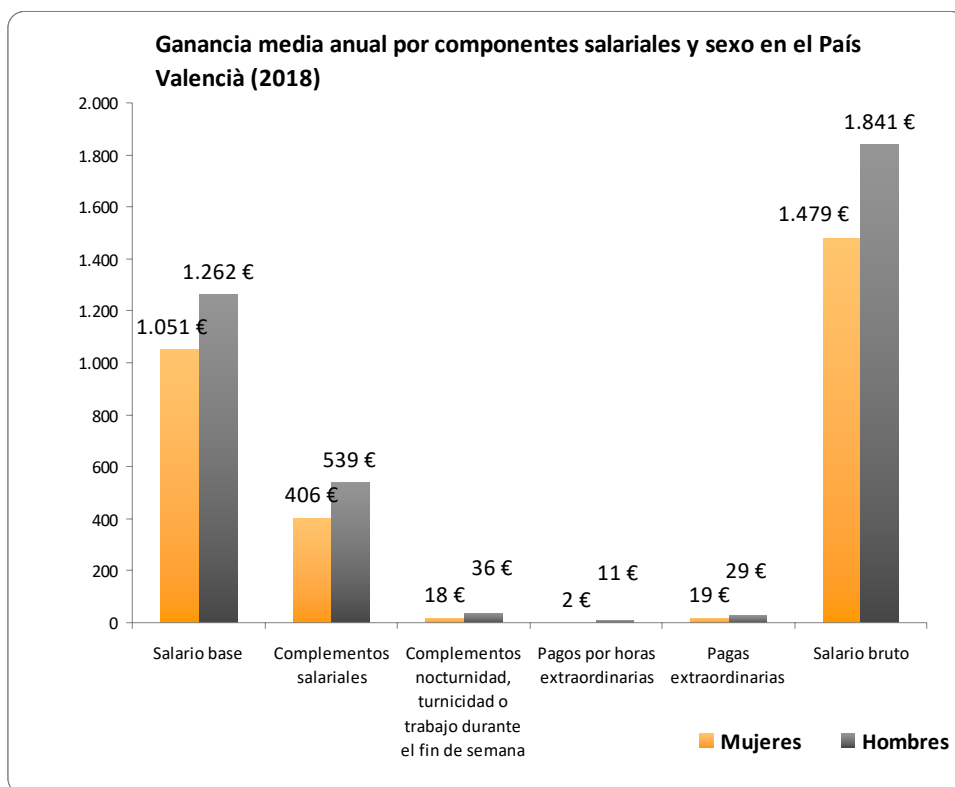
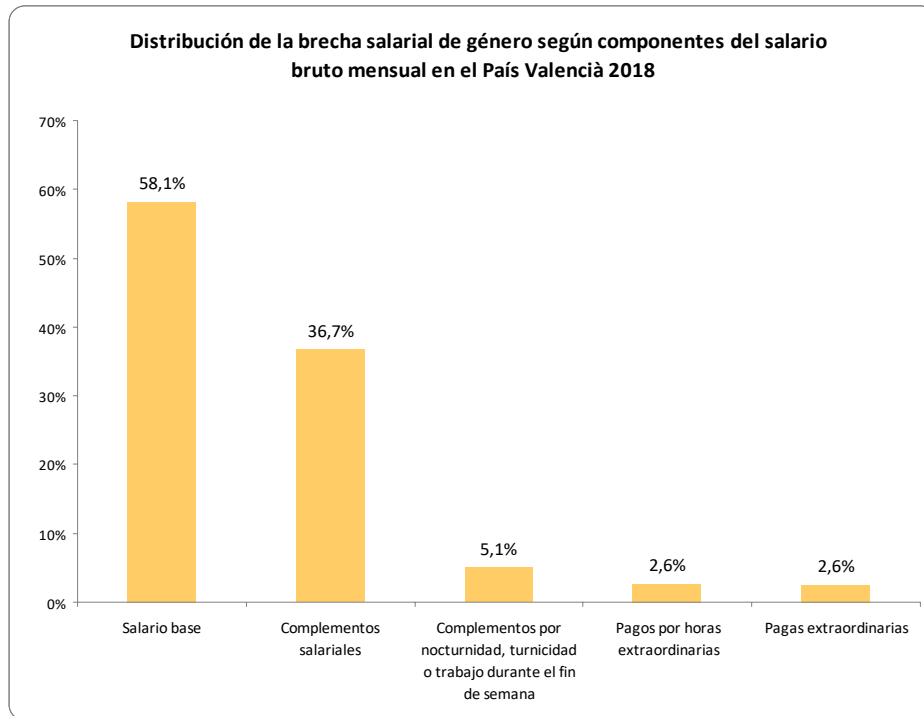
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Salario base	1.240	1.344	1.127	216,97	16,1%
Complementos salariales	524	597	443	154,41	25,9%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	28	31	24	7,22	23,1%
Pagos por horas extraordinarias	7	11	3	8,35	72,9%
Salario ordinario	1.771	1.952	1.573	379,73	19,4%
Pagas extraordinarias	37	43	31	12,54	28,9%
Salario bruto	1.809	1.996	1.604	392,27	19,7%
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	116	127	104	22,83	18,0%
Retenciones IRPF	262	307	213	93,77	30,6%
Salario neto	1.431	1.562	1.286	275,67	17,6%
PAÍS VALENCIÀ					
Salario base	1.166	1.262	1.051	210,57	16,7%
Complementos salariales	478	539	406	133,01	24,7%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	28	36	18	18,63	51,3%
Pagos por horas extraordinarias	7	11	2	9,52	83,0%
Salario ordinario	1.651	1.812	1.459	353,10	19,5%
Pagas extraordinarias	25	29	19	9,24	32,2%
Salario bruto	1.676	1.841	1.479	362,34	19,7%
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	108	118	96	22,18	18,8%
Retenciones IRPF	225	262	182	79,51	30,4%
Salario neto	1.342	1.461	1.200	260,65	17,8%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal (2018) - INE, septiembre 2020

Así pues, el salario bruto mensual de los hombres es de 1.841 euros mientras que el de las mujeres es de 1.479 euros. Éste se desglosa en diferentes componentes siendo el salario base la parte más importante de la nómina, le sigue a una distancia considerable los complementos salariales. Sin embargo, tal como se puede observar en el siguiente gráfico, el 36,7% de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales, cuyo peso dentro de la remuneración salarial es menor.

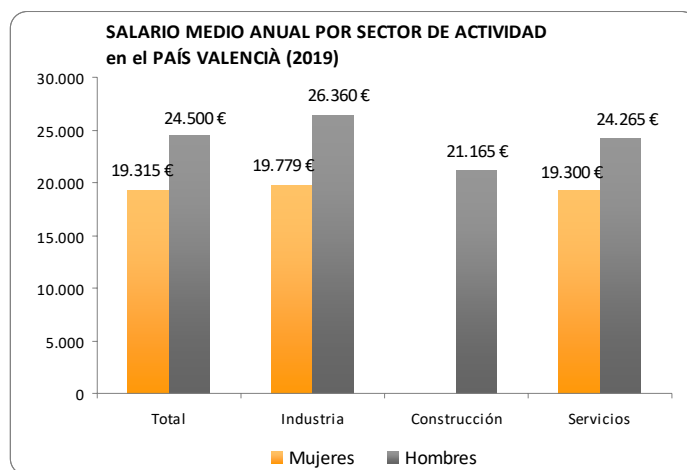
En algunas ocasiones se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad o la disponibilidad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



1.7. Brecha salarial por sector de actividad

Otra variable de análisis interesante para abordar las diferencias salariales es el sector de actividad en el que se trabaja. En todos los sectores de actividad del País Valencià la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la de los hombres. El **sector industrial** es donde se sitúan los salarios más elevados pero también donde se produce la mayor brecha salarial (25%), con una diferencia de 6.581 euros a favor del sexo masculino. La brecha en este sector destaca notablemente si se compara con la del conjunto del Estado (19,5%), situando al País Valencià como una de las comunidades autónomas con mayor brecha salarial en el conjunto del Estado, por detrás Murcia (29,4%), Andalucía (28,3%) y Castilla-La Mancha (26%).

En el **sector servicios** también existe desigualdad salarial (20,5%), las mujeres ganan 4.965 euros menos al año, con un salario medio de 19.779 euros anuales frente a los 26.360 euros de los hombres. En este caso el País Valencià también ocupa una posición relevante en cuanto a brecha salarial, concretamente la segunda por detrás de Asturias (23,9%). Respecto al **sector de la construcción** no se dispone de datos representativos del salario de las mujeres para nuestra comunidad, pero si se observan los resultados a nivel estatal (7%) se puede afirmar que es el sector con menor disparidad salarial de género.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO (2019)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
Industria	28.074,42	29.601,31	23.829,62	5.771,69	19,5%
Construcción	22.789,30	22.997,41	21.388,78	1.608,63	7,0%
Servicios	23.844,92	26.715,74	21.498,28	5.217,46	19,5%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2%
Industria	24.613,37	26.360,33	19.779,19	6.581,14	25,0%
Construcción	20.618,83	21.165,12	-17.447,93		
Servicios	21.536,52	24.265,00	19.299,79	4.965,21	20,5%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021

La distribución de mujeres y hombres por ramas de actividad es desigual, se sigue dando la segmentación laboral en función del sexo siendo las actividades realizadas por hombres las más valoradas. Las mujeres representan el 48,1% de la población asalariada en el País Valencià, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa en los diferentes ramas de actividad. Las **mujeres son mayoría** (más del 60%) en actividades sanitarias y de servicios sociales, educación y personal doméstico, todas ellas actividades destinadas al cuidado y atención. Mientras que ramas como construcción, industrias



manufactureras, industrias extractivas, energía eléctrica, gas, agua y gestión de residuos, transporte y almacenamiento, son ocupadas mayoritariamente por hombres.

Aunque no están disponibles los datos de la brecha salarial por ramas de actividad a nivel autonómico si que se puede extrapolar los del conjunto del Estado. En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. En las **ramas feminizadas es donde se produce una mayor brecha salarial**. Por ejemplo, en las **actividades administrativas y de servicios auxiliares** (30,7%), los hombres cobran de media unos 20.661 euros frente a los 14.322 euros de las mujeres, siéndo uno de los salarios más bajos. Otro ejemplo son las **actividades sanitarias y de servicios sociales** (26,9%) el salario medio de las mujeres es de 25.432 euros frente a los 34.771 euros de los hombres. En la **Administración Pública y la Educación** es donde menor brecha salarial se produce, un 6,9% y un 7,6% respectivamente, pero hay que tener presente que son sectores a los que se accede siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Es más, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración. El 40% de las mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior al salario medio anual femenino (21.682 euros); **hostelería** (13.410 euros), **comercio al por mayor** (17.981 euros); **actividades administrativas y auxiliares** (14.322 euros), **actividades recreativas y de entretenimiento** (16.253 euros). Tan sólo el 5% de ellas trabajan en sectores en los que se supera los 30.000 euros de salario medio anual; **información y comunicaciones** (30.898 euros) y **actividades financieras y de seguros** (39.100 euros).

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECCIÓN ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA (2019)

Unidades: euros y porcentajes

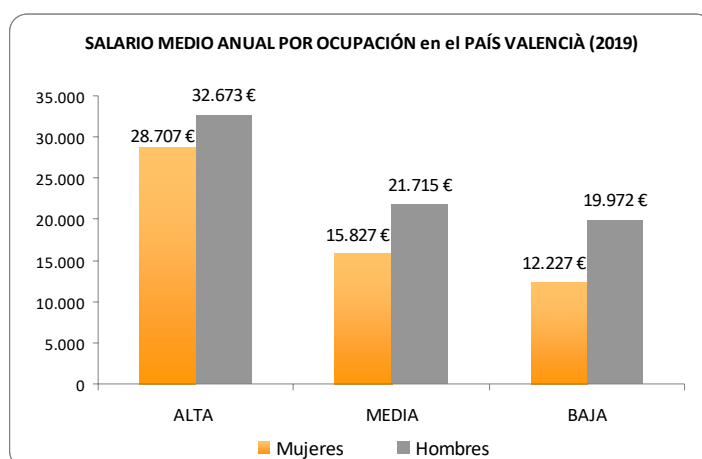
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
TOTAL	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
B Industrias extractivas	34.159,42	33.116,69	-39.732,29		
C Industria manufacturera	27.604,74	29.188,87	23.339,25	5.849,62	20,0%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.162,53	54.357,93	-45.012,17		
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	27.486,42	28.214,35	24.622,26	3.592,09	12,7%
F Construcción	22.789,30	22.997,41	21.388,78	1.608,63	7,0%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	21.120,76	24.237,93	17.981,78	6.256,15	25,8%
H Transporte y almacenamiento	24.368,80	24.852,57	22.868,25	1.984,32	8,0%
I Hostelería	14.561,75	16.134,55	13.410,37	2.724,18	16,9%
J Información y comunicaciones	34.641,28	36.746,41	30.898,57	5.847,84	15,9%
K Actividades financieras y de seguros	44.302,71	50.830,71	39.100,52	11.730,19	23,1%
L Actividades inmobiliarias	23.333,16	28.296,98	19.981,82	8.315,16	29,4%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	28.150,21	33.541,11	23.592,72	9.948,39	29,7%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17.107,54	20.661,14	14.322,39	6.338,75	30,7%
O AAPP y defensa; Seg. Social obligatoria	31.090,95	32.213,06	29.992,17	2.220,89	6,9%
P Educación	25.913,06	27.292,76	25.220,98	2.071,78	7,6%
Q Actividades sanitarias y SS.SS.	27.557,20	34.771,18	25.432,12	9.339,06	26,9%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.088,10	19.402,36	16.253,15	3.149,21	16,2%
S Otros servicios	17.066,82	21.425,62	14.952,83	6.472,79	30,2%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo ¹ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021

1.8. Brecha salarial por tipo de ocupación

La Encuesta de Estructura Salarial (2019) para el País Valencià presenta los datos agregados en ocupaciones alta, media y baja. En la nota al pie de del cuadro se explica el contenido de la agrupación (alta, media y baja). **La brecha salarial se produce en todas las profesiones, pero es mayor en aquellas con menor cualificación (38,8%).** De esta forma, la precariedad golpea de nuevo y de forma más fuerte a las mujeres, pues en estos trabajos su salario medio anual es de 12.227 euros, por debajo del salario mínimo interprofesional de 2019 (12.600 euros). En las ocupaciones con un nivel más elevado la diferencia salarial se sitúa en el 12,1%, con una diferencia de 3.966 euros más de retribución a favor de los hombres.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO (2019)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
ALTA	33.980,46	37.043,89	31.042,04	6.001,85	16,2%
MEDIA	19.890,23	22.754,78	17.204,59	5.550,19	24,4%
BAJA	18.322,40	20.938,92	13.892,92	7.046,00	33,7%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.045,66	24.499,53	19.314,58	5.184,95	21,2%
ALTA	30.711,98	32.673,26	28.706,53	3.966,73	12,1%
MEDIA	18.734,87	21.714,84	15.826,94	5.887,90	27,1%
BAJA	16.998,25	19.971,86	12.227,24	7.744,62	38,8%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera:

ALTA incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (1. Directores y gerentes; 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3. Técnicos profesionales de apoyo)

MEDIA incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0 (4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria); 0. Ocupaciones militares).

BAJA incluye los grandes grupos 8 y 9 (8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9. Ocupaciones elementales).

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021

Como ocurre con las ramas de actividad, tan sólo se dispone de información a nivel estatal sobre la brecha salarial en las diversas ocupaciones, aunque es trasladable al caso valenciano. Así pues, **la mayor disparidad salarial** se registra los **trabajadores no cualificados en servicios** (28,5%), los hombres ganan de media 17.346 euros y la mujeres 12.410 euros. Seguido de **la industria manufacturera** (28%), con 6.832 euros de diferencia a favor de los hombres.

Por otra parte, las profesiones que recogen una **menor diferencia entre ambos sexos** son la del **personal técnico y científico e intelectuales de la salud y la enseñanza**, donde los hombres perciben un 9,4% más de salario que las mujeres. **En términos absolutos la mayor diferencia se recoge entre el personal directivo y gerente**, los que los hombres llegan a percibir unos 12.113 euros más de salario anual que las mujeres con dichos cargos (un 19,9% de brecha).

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas. El 75% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las que los salarios medios no llegan a 30.000 euros al año frente al 69% de los hombres. Por otra parte, el 40% de las mujeres gana menos de 15.000 euros 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.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA (2019)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Todas las ocupaciones	24.395,98	26.934,38	21.682,02	5.252,36	19,5%
A Directores y gerentes	56.634,74	60.780,76	48.667,65	12.113,11	19,9%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	33.199,26	35.488,04	32.136,34	3.351,70	9,4%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	37.244,45	40.333,67	33.916,08	6.417,59	15,9%
D Técnicos; profesionales de apoyo	29.247,01	31.816,30	25.950,74	5.865,56	18,4%
E Empleados oficina que no atienden al público	22.354,77	25.634,12	20.584,99	5.049,13	19,7%
F Empleados oficina que atienden al público	19.969,91	22.437,50	18.810,20	3.627,30	16,2%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	16.142,16	18.154,80	14.981,95	3.172,85	17,5%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	16.815,98	21.005,55	15.418,17	5.587,38	26,6%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.785,25	29.339,08	26.187,39	3.151,69	10,7%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21.232,11	22.112,47	-16.531,69		
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.827,39	21.070,11	-17.392,78		
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.169,95	24.405,77	17.573,21	6.832,56	28,0%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26.152,28	27.672,25	20.327,07	7.345,18	26,5%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	20.661,53	20.919,98	17.257,64	3.662,34	17,5%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13.796,53	17.346,84	12.410,62	4.936,22	28,5%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18.241,14	18.920,61	16.008,78	2.911,83	15,4%
Q Ocupaciones militares		

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019) - INE, junio 2021



2. BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

En nuestra sociedad el sistema de pensiones está fundamentalmente ligado a las condiciones de empleo y las características del trabajo remunerado (pensión de jubilación y de incapacidad permanente). Por lo tanto, si existen discriminaciones salariales durante la trayectoria laboral, estas se trasladarán a desigualdades en la percepción de las pensiones. Esto explica que la brecha de las pensiones sea más elevada que la brecha salarial, perjudicando gravemente al sexo femenino.

Las brechas salariales de género no se producen sólo durante la vida activa de las mujeres, sino que se cronifican y se hace extensiva en su trayectoria vital. Por eso la disparidad de ingresos no se trata de una cuestión momentánea o coyuntural, sino que se define por su carácter estructural, a lo largo de toda la vida. El problema es que la igualdad de partida no es real, pues el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente, y determina sus ganancias medias durante su vida laboral pero también cuando salen de ella.

Para analizar esta cuestión se utiliza como fuente la estadística los datos que proporciona la Seguridad Social a través de su portal “*estadiss*”. Con datos de media anual de 2021 en el País Valencià con más de un millón de pensiones (1.008.447) las **mujeres perciben actualmente un 33,6% menos de pensión media que los hombres**. Siendo la pensión media de ellos de 1.156 euros al mes, mientras que las de las mujeres es de 768 euros, lo que supone una diferencia de 388 euros mensuales. Es una diferencia menor que a nivel estatal que alcanza los 423 euros, con un 33,8% de brecha. Aún así, se trata de una disparidad considerable porque sitúa la pensión media mensual de las mujeres valencianas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional de 2021 (950/965 euros al mes).

El **tipo de pensión** también determina el porcentaje de brecha. En 2021 la brecha en la **pensión de jubilación** se sitúa en el 33,7%, siendo la jubilación media de 1.088 euros al mes; 1.257 euros la de los hombres y 833 euros la de las mujeres. Las **pensiones de viudedad** y de **favor familiar**, mayoritariamente percibidas por mujeres, la pensión media que perciben ellas es superior a la de los hombres, aunque la diferencia absoluta es mínima (215 euros en la pensión de viudedad y 23 euros en la pensión de favor familiar).

Finalmente, destacar que en función del **régimen de cotización** también se producen diferencias en la pensión que perciben mujeres y hombres del País Valencià. La mayor pensión se perciben en trabajos ocupados mayoritariamente por el sexo masculino como es el **Régimen de la Minería del Carbón**, donde los hombres perciben una pensión media de 2.091 euros al mes, mientras que la de las mujeres es de 961 euros, lo que supone una diferencia de un 54,1%. La pensión media del **Régimen de Trabajadores del Mar** se sitúa en 1.339 euros al mes para los hombres y 748 euros para las mujeres, con una brecha del 44,1%. Así pues, en estos sectores con mayor presencia de sexo masculino es donde se produce una mayor distancia entre las pensiones de hombres y mujeres.

En el **Régimen General** la brecha por ingresos por pensión es del 32,7%; los hombres perciben como media 1.238 euros al mes, mientras que la de las mujeres es de 833 euros. La pensión de las mujeres se debería de incrementar en 404 euros para que fuera igual a la de los hombres. Por otra parte, en el **Régimen de Autónomos** la brecha es menor (27,4%), con una diferencia en la pensión de 228 euros al mes entre ambos sexos.

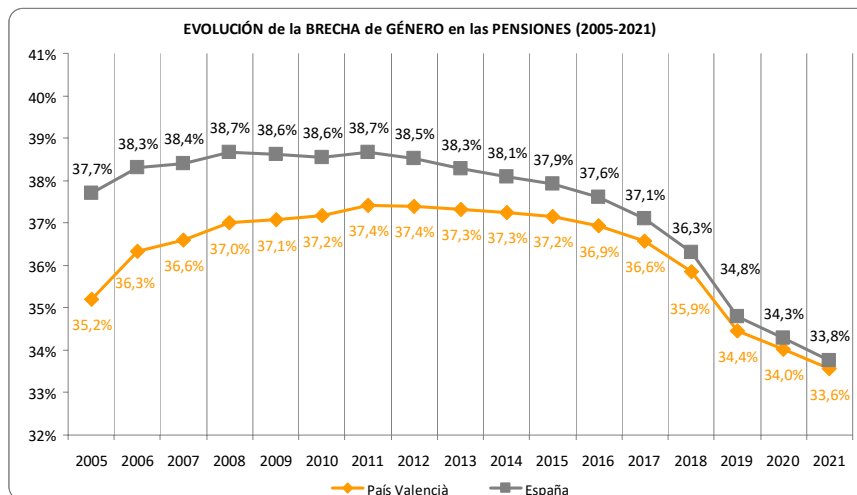
2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR SEXO (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

ESTATAL	Número pensiones			Pensión media (en €)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
2006	8.165.336	3.992.504	4.172.298	641,86	798,07	492,41	305,66	38,3%
2007	8.273.939	4.031.884	4.241.473	673,69	838,83	516,74	322,09	38,4%
2008	8.390.796	4.079.214	4.311.220	719,68	898,13	550,84	347,29	38,7%
2009	8.531.935	4.148.312	4.383.283	754,06	940,78	577,37	363,41	38,6%
2010	8.671.018	4.218.305	4.452.371	779,49	971,92	597,21	374,71	38,6%
2011	8.805.164	4.287.027	4.517.845	804,96	1.004,13	615,99	388,14	38,7%
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	829,79	1.034,18	635,76	398,42	38,5%
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856,37	1.065,42	657,48	407,94	38,3%
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871,01	1.082,23	669,95	412,28	38,1%
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	886,80	1.100,67	683,40	417,27	37,9%
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	903,56	1.119,60	698,68	420,92	37,6%
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	920,60	1.137,69	715,46	421,97	37,1%
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	944,69	1.162,33	740,18	422,15	36,3%
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	990,50	1.207,77	787,60	420,17	34,8%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011,02	1.229,80	808,28	421,52	34,3%
2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034,02	1.254,94	831,37	423,57	33,8%
P. VALENCIÀ								
2006	815.587	387.927	427.614	586,98	725,17	461,64	263,53	36,3%
2007	829.789	393.941	435.792	616,45	763,13	483,88	279,25	36,6%
2008	844.973	401.136	443.805	658,93	817,89	515,28	302,61	37,0%
2009	862.313	410.571	451.709	691,18	857,80	539,75	318,05	37,1%
2010	879.798	420.224	459.544	715,27	887,58	557,73	329,85	37,2%
2011	895.568	428.921	466.620	738,95	917,85	574,51	343,34	37,4%
2012	909.211	436.310	472.882	762,49	946,60	592,63	353,97	37,4%
2013	923.816	444.811	478.984	787,70	976,73	612,17	364,56	37,3%
2014	937.762	452.524	485.219	802,06	993,58	623,46	370,12	37,3%
2015	947.569	457.614	489.939	816,90	1.011,17	635,47	375,70	37,2%
2016	958.036	462.445	495.573	832,32	1.028,94	648,86	380,08	36,9%
2017	968.127	467.003	501.110	848,00	1.045,94	663,55	382,62	36,6%
2018	979.212	471.185	508.010	869,98	1.068,82	685,57	383,25	35,9%
2019	992.286	476.128	516.151	912,54	1.111,75	728,77	382,98	34,4%
2020	1.000.419	478.151	522.262	931,78	1.132,93	747,62	385,31	34,0%
2021	1.008.447	479.587	528.852	953,11	1.156,73	768,47	388,26	33,6%

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones



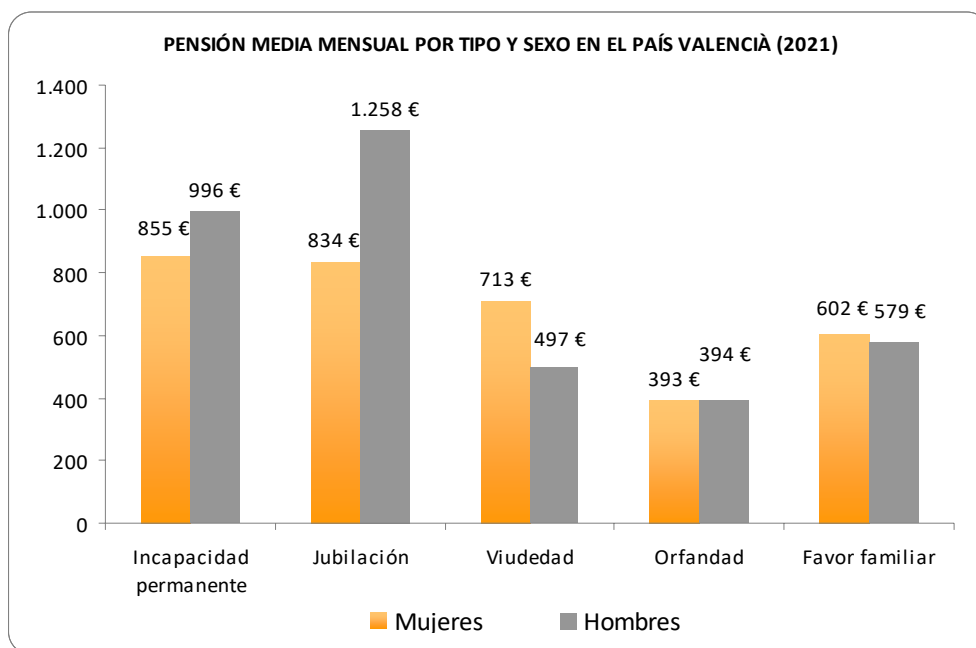
2.2. Brecha por clase de pensión

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR CLASE Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media (en €)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
Incapacidad permanente								
2006	83.606	52.340	31.262	671,05	726,91	577,54	149,37	20,5%
2011	95.911	61.327	34.582	818,12	885,44	698,74	186,70	21,1%
2016	95.008	61.324	33.682	882,22	941,39	774,52	166,87	17,7%
2021	95.908	60.765	35.143	944,35	995,83	855,32	140,51	14,1%
Jubilación								
2006	479.286	307.106	172.166	654,10	762,77	460,28	302,49	39,7%
2011	532.059	335.868	196.182	828,36	974,58	578,06	396,52	40,7%
2016	581.891	363.045	218.839	950,33	1.109,28	686,65	422,63	38,1%
2021	629.587	378.565	251.017	1.088,74	1.257,86	833,70	424,16	33,7%
Viudedad								
2006	223.352	14.223	209.117	452,19	360,92	458,40	-97,48	-27,0%
2011	236.187	15.992	220.190	557,73	421,89	567,60	-145,71	-34,5%
2016	241.531	17.899	223.629	605,52	455,61	617,52	-161,91	-35,5%
2021	242.976	19.878	223.095	695,06	497,24	712,69	-215,45	-43,3%
Orfandad								
2006	26.689	13.705	12.968	270,58	269,71	271,56	-1,85	-0,7%
2011	28.870	15.163	13.696	336,89	334,21	339,92	-5,71	-1,7%
2016	37.103	19.505	17.592	352,31	353,76	350,72	3,04	0,9%
2021	37.374	19.610	17.764	393,49	394,26	392,63	1,63	0,4%
Favor familiar								
2006	2.654	554	2.100	343,14	336,48	344,92	-8,44	-2,5%
2011	2.541	571	1.970	439,17	421,03	444,43	-23,40	-5,6%
2016	2.503	672	1.831	504,19	480,28	512,97	-32,69	-6,8%
2021	2.603	771	1.832	595,62	579,45	602,43	-22,98	-4,0%

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones



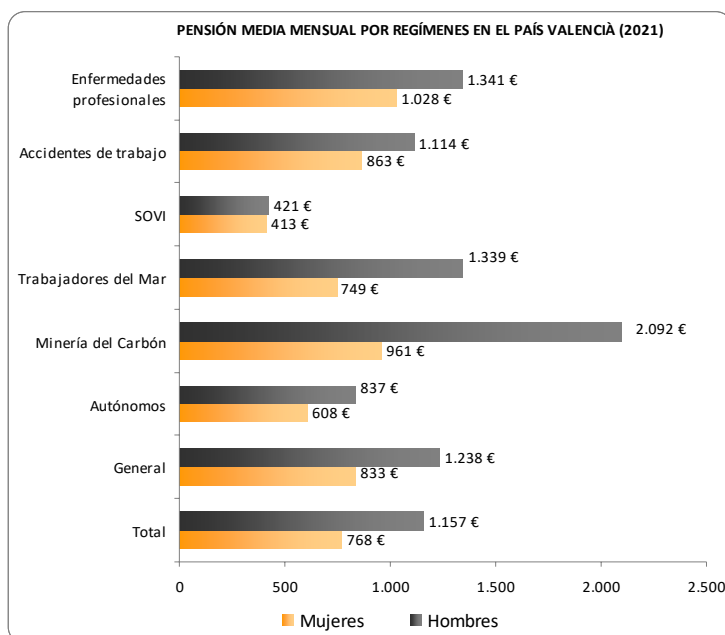
2.3. Brecha por regímenes de Seguridad Social

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
TOTAL								
2011	895.568	428.921	466.620	738,95	917,85	574,51	343,34	37,4%
2021	1.008.447	479.587	528.852	953,11	1.156,73	768,47	388,26	33,6%
General								
2011	656.123	334.023	322.079	857,49	1.031,14	661,76	369,38	35,8%
2021	762.371	370.179	392.186	1.029,95	1.238,14	833,46	404,68	32,7%
Autónomos								
2011	152.924	71.735	81.186	577,33	679,03	487,48	191,55	28,2%
2021	183.667	90.434	93.232	720,45	836,69	607,71	228,98	27,4%
Minería del Carbón								
2011	935	514	420	1.169,24	1.572,41	672,94	899,47	57,2%
2021	767	404	364	1.556,02	2.091,90	961,07	1.130,83	54,1%
Trabajadores del Mar								
2011	8.251	4.624	3.627	865,53	1.083,82	587,22	496,60	45,8%
2021	6.939	3.934	3.005	1.083,55	1.339,30	748,81	590,49	44,1%
SOVI								
2011	57.557	6.325	51.231	368,96	365,28	369,42	-4,14	-1,1%
2021	34.867	2.725	32.142	414,00	420,96	413,40	7,56	1,8%
Accidentes de trabajo								
2011	17.765	10.695	7.068	815,77	896,71	693,41	203,30	22,7%
2021	17.873	10.903	6.970	1.015,74	1.113,59	862,67	250,92	22,5%
Enfermedades profesionales								
2011	2.013	1.005	1.008	916,82	1.111,38	722,95	388,43	35,0%
2021	1.963	1.010	954	1.188,98	1.340,94	1.028,06	312,88	23,3%

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones



3. CONCLUSIONES

El presente informe se presenta en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Igualdad Salarial (22 de febrero), con la intención de identificar los factores causantes de la brecha salarial. Partiendo de la base de que para erradicarla es necesario conocer su origen y las razones de su persistencia, así como visibilizarla para hacer frente a las corrientes negociacionistas sobre su propia existencia. A día de hoy algunos aún se atreven a aseverar que no existen las desigualdades salariales. Desde CCOO PV afirmamos que persiste esta injusticia manifiesta que es la brecha salarial, que castiga a las mujeres en el presente con salarios más bajos, y las castiga en un futuro con menores prestaciones y pensiones. Y ante esta inequidad proponemos soluciones como la aplicación de medidas y herramientas que, de forma conjunta, contribuyan a eliminar las brechas de género.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, etc., que soportan las mujeres. La sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo responsabilidad de las mujeres.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial señalan que **en 2019 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 21,2%**, es decir, los hombres con un salario medio anual de 24.500 euros ganan 5.185 euros más al año que las mujeres, cuyo ganancia anual se sitúa en 19.315 euros. En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar 77 días más al año para que su salario medio anual se equiparase al de los hombres. O lo que es lo mismo, **las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el 15 de octubre**. De tal forma que en una jornada de 8 horas las mujeres trabajan 1 hora y 41 minutos sin cobrar.

En los últimos años se ha producido un descenso gradual en la brecha salarial en el País Valencià, pero ese descenso es muy paulatino, pasando de un 26,4% en 2012 al 21,2% en 2019. Esta flexión a la baja coincide con la aplicación de medidas para aumentar los salarios más bajos, con **subidas importantes del SMI** (el 1 de enero de 2019 subió un 22,3%, de 735 a 900 euros mensuales) y del contenido del **IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020)** que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a los 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia. Aunque este descenso no ha tenido la misma incidencia en nuestra comunidad (que entre 2018 y 2019 tan sólo se ha reducido cuatro décimas, de 21,6% a 21,2%) que en el conjunto del Estado (que en el mismo periodo ha experimentado su mayor bajada, con dos puntos menos de brecha, de 21,4% a 19,5%). Además habrá que estar alerta a los datos que se publiquen el próximo año para observar la repercusión que está teniendo la actual crisis económica provocada por la COVID-19 en las retribuciones salariales de ambos sexos.

Esperamos también que la recientemente aprobada reforma laboral incida en la reducción de la brecha salarial por diferentes razones. Entre otras porque limita la temporalidad al acotar las causas para poder realizar contratos temporales. También limita el encadenamiento de estos contratos (el porcentaje de encadenamiento en mujeres es del 42,7% frente al 38,5% de los hombres). Elimina el contrato de obra o servicio cuando un 30% de las mujeres contratadas lo fueron por esta modalidad contractual. Ataja la precariedad en el sector público, en el que se



encuentra el 21,9% de las mujeres empleadas. Y restablece la preferencia del convenio sectorial frente al de empresa, lo que evita que en contrataciones, subcontratas, especialmente en empleos feminizados, y empresas multiservicios rebajen los salarios y condiciones mínimas.

Para CCOO existen múltiples factores que influyen en la brecha salarial, aunque hay tres que explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres.

- 1. Precariedad y temporalidad** – La discriminación salarial cada vez se debe menos al puesto de trabajo en sí y se explica más por la desigualdad que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional. Están sometidas a una carrera de obstáculos y barreras, techos de cristal, desigual reparto social y familiar de las tareas de cuidados, etc. Las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad en sus condiciones laborales (mayor tasa de parcialidad, mayor tasa de temporalidad; menor permanencia y antigüedad en la empresa) y con mayores interrupciones de su carrera laboral por las tareas de cuidado de menores, dependientes o personas mayores; dificultades en los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad; sectores feminizados cuentan con salarios más bajos; segregación ocupacional y concentración en empleos poco cualificados, etc.). Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
- 2. Parcialidad** – El 76,7% de los contratos a tiempo parcial están ocupados por mujeres, en la mayoría de los casos de manera involuntaria (subempleo), lo que determina cobrar un salario más bajo (o se coge o se deja, dado el elevado desempleo). Es preciso empezar a desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial, pues la mitad (50,5%) de las mujeres lo hacen porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo. Tan sólo el 22,7% alegan como motivo el cuidado de niños o adultos dependientes y otras obligaciones familiares. Lo que demuestra la falta de políticas públicas y empresariales que puedan solventar esta necesidad, que se ha visto agravada por los efectos de la pandemia por COVID-19 que ha hecho que sean ellas las que han optado por reducciones de jornada o tener que dejar el trabajo por la incapacidad de incompatibilizarlo.
- 3. Complementos salariales** – El salario base es el componente más importante del salario y explica la brecha salarial, pero los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial. Estos complementos en algunos casos se otorgan con criterios discrecionales, en otros se retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo como esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos “feminizados” como la atención, la precisión, la resistencia, etc.
- 4. La escasa valoración de los puestos de trabajo feminizados**, en especial los de cuidados. La distribución de mujeres y hombres varía de intensidad entre los diferentes sectores de actividad, hay empleos masculinizados y otros feminizados. Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados sólo porque los realizan las mujeres.

Todos estos factores provocan que las mujeres tengan menor y peor acceso al mercado laboral, lo que se traduce en precariedad, discontinuidad de las carreras profesionales, segregación horizontal y vertical, etc. Desigualdades que originan al mismo tiempo grandes brechas futuras en pensiones y en los sistemas de protección social. Según datos de la Seguridad Social, en 2021 **las mujeres del País Valencià han percibido un 33,6% menos de**



pensión media mensual que los hombres; con 1.156 euros al mes para los hombres y 768 euros para las mujeres, lo que supone una diferencia de 388 euros.

En los últimos años en España se han realizado esfuerzos para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género tanto desde el ámbito legislativo como en la implementación y ejecución de políticas públicas, y también, desde la concertación social. Y es que los agentes sociales, como actores principales del diálogo social, pero fundamentalmente como protagonistas únicos de la negociación colectiva disponemos de dos herramientas claves para incidir en la erradicación de la brecha salarial, los convenios colectivos y los planes de igualdad.

Es preciso recordar que en octubre de 2020 se aprobaron dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; una es el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, y la otra es el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Ambos responden al desarrollo normativo señalado en 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*, mediante el que se introdujo, entre otras, dos importantes modificaciones legales; por una parte, la obligación del registro salarial en todas las empresas y, por otra parte, la ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, pasando de 250 a 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio (en marzo de 2020 las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras; en marzo de 2021 las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras; y en marzo de 2022 las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras), lo que supone un incremento muy elevado del número de empresas que deberán tener un plan de igualdad. Según datos del DIRCE (Directorio Estadístico de Empresas) **en el País Valencià en 2021 había 368.044 empresas, de las que 1.279 tienen entre 50 y 99 personas trabajadoras (394 en Alicante, 139 en Castellón y 746 en València), si a ello le añadimos las 1.228 empresas con más de 100 trabajadores/as se obtiene que en este año unas 2.057 empresas del País Valencià deben de contar con un plan de igualdad.**

Estas herramientas legislativas deberían combinarse con otras medidas que afectan a diferentes ámbitos (político, laboral) como:

- Un **sistema educativo que promueva principios de igualdad de género** en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales. Contenidos inclusivos en los libros de textos y campañas en centros escolares dirigidas a erradicar estereotipos de género para romper la segregación ocupacional del mercado laboral. Hay que acabar con el androcentrismo en la ciencia.
- A nivel social debe producirse una **asunción colectiva, una socialización de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres**. Necesitamos servicios públicos que garanticen una atención de calidad tanto en la infancia (0-6 años) como en la vejez y dependencia, y asumiendo las administraciones su obligación de garantizar el derecho de las personas a ser cuidadas.
- La **valoración del trabajo de cuidados**.
- En el ámbito laboral es necesario **incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en los convenios colectivos** en lo que afecta a entre otras materias a la contratación, promoción, formación, corresponsabilidad.



- Potenciar la **elaboración, negociación y adopción de planes de igualdad en las empresas**, con especial atención a los **registros retributivos**, que dan información fidedigna de las retribuciones que perciben mujeres y hombres en las empresas. Las auditorías retributivas nos permitirán detectar trabajos de igual valor así como aquellas asignaciones de complementos salariales que no respondan a criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios. Resulta prioritario **actuar sobre las jornadas parciales y la contratación a tiempo parcial, la masculinización de los complementos salariales**, el desigual reparto familiar, laboral y social de los cuidados.
- **Continuar subiendo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** hasta llegar al 60% de la media salarial, tal y como señala la Carta Social Europea.
- Formulas de **flexibilidad interna en las empresas y centros de trabajo**, elementos vitales para activar el empleo femenino y evitar que las mujeres, debido a la ausencia de corresponsabilidad en el cuidado, vuelvan al ámbito doméstico. En este sentido habrá que estar muy atentas a la evolución del trabajo a distancia y reiterar que el trabajo a distancia no es conciliación.
- Que el **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** del Gobierno de España que será en buena parte costeado por los fondos europeos *Next Generation* se tengan en cuenta a las mujeres y se diseñen con perspectiva de género, cumpliendo así uno de sus cuatro ejes transversales que es de la igualdad.
- Aprobar una **ley de usos del tiempo que aborde cuestiones como la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios**, desde una perspectiva de género. Establecer políticas públicas para impulsar una nueva cultura del tiempo, que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
- Reforzar las **labores de vigilancia y sanción de la Inspección de Trabajo** con el objetivo que los planes de igualdad no se conviertan en un mero trámite y más burocracia para las empresas. Ampliación del personal de la Inspección de Trabajo y formación especializada en igualdad.
- Agilizar la ratificación el **Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar** y el **Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**.

Para acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportamos las mujeres debemos actuar sobre las causas de esta desigualdad y esto solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas, que superen la precariedad y la explotación estructural.