

POR LA IGUALDAD REAL, CONTRA LA BRECHA SALARIAL



RESUMEN EJECUTIVO

A la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino, se la conoce como brecha salarial, según la OCDE. La Comisión Europea define la brecha salarial de género como “la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”.

En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

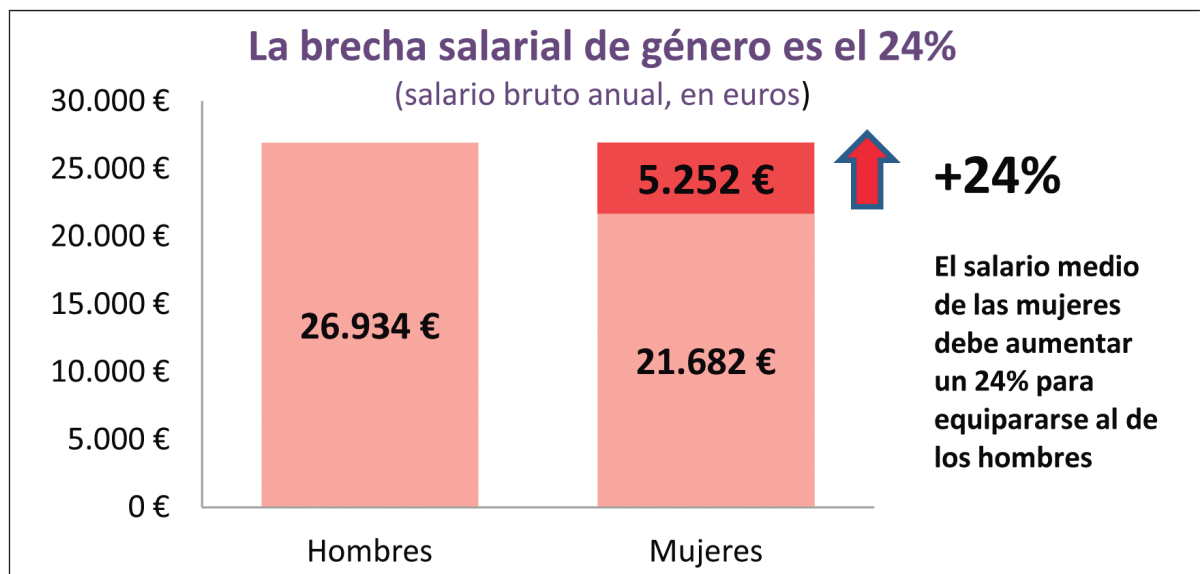
1

EN ESPAÑA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 24%

La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (26.934 euros) y mujeres (21.682 euros) fue de 5.252 euros anuales en 2019. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.252 euros, un 24%, para igualarse al alza con el salario de los hombres y por eso estimamos así la brecha salarial. Así calculado se obtiene un porcentaje superior al que ofrecen otras fórmulas de estimar la brecha, que adoptan otros enfoques estadísticos que reducen la percepción de la desigualdad salarial¹ y que sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en España. **El enfoque de análisis no es neutral** ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él, ni para poder actuar sobre sus causas.

1. Utilizan el salario hora en lugar del salario anual y/o toman como referencia el salario de los hombres como base 100 en lugar del salario de las mujeres

Gráfico



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

2

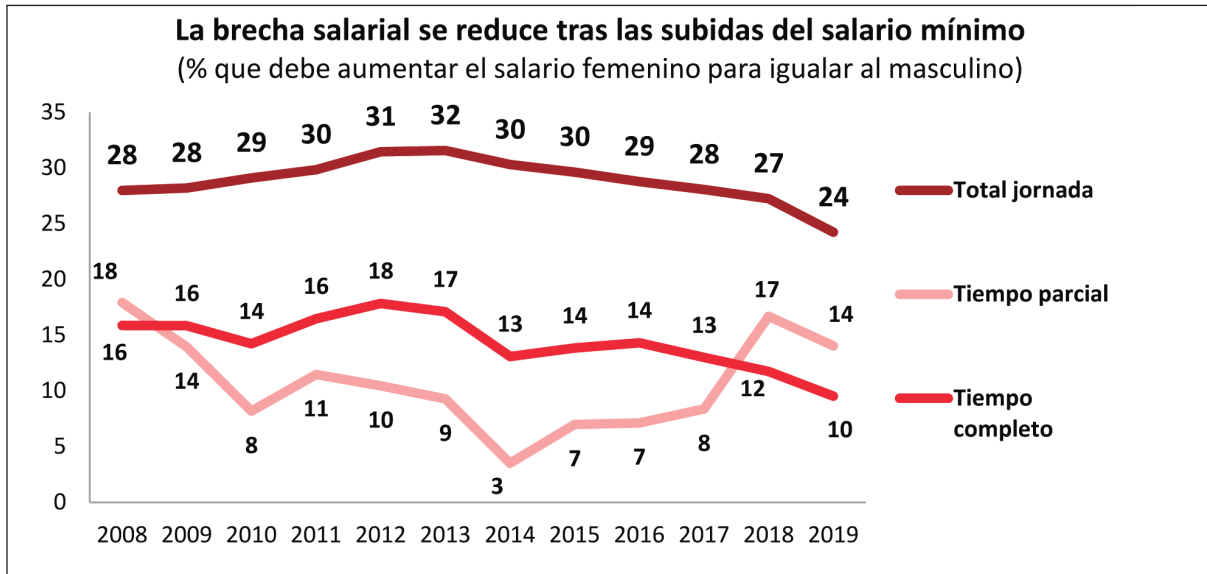
LA BRECHA SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

La brecha salarial de género se había mantenido en niveles muy altos durante la última década de recesión y posterior recuperación económica (2008-2018). No ha sido hasta recientemente, cuando la brecha salarial ha flexionado a la baja en 2019, coincidiendo con las medidas para aumentar los salarios más bajos, con subidas importantes del SMI (el 1 de enero de 2019 subió un 22%, de 767 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 los 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia.

La brecha salarial ya venía registrando ligeros descensos anuales desde el final de la crisis y el inicio de la recuperación los años anteriores de recuperación económica, pero **ha sido en 2019 cuando ha flexionado claramente a la baja**, como se aprecia en el gráfico nº 2.

Ese mismo gráfico muestra igualmente la elevada brecha salarial y su carácter estructural, que se ha mantenido en niveles superiores al 28% durante una misma década y **solo ha bajado de ese nivel coincidiendo con las mejoras del salario mínimo a partir de 2017 y la firma del IV AENC en 2018**.

Gráfico 2



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE)

3 LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor. La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori” que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y desigual, condicionando su posterior trayectoria laboral, durante la cual las mujeres soportan igualmente factores de desigualdad. Finalmente hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial “a posteriori” en el puesto de trabajo: es decir, una menor retribución salarial a las mujeres respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual valor en una situación laboral igual o similar.

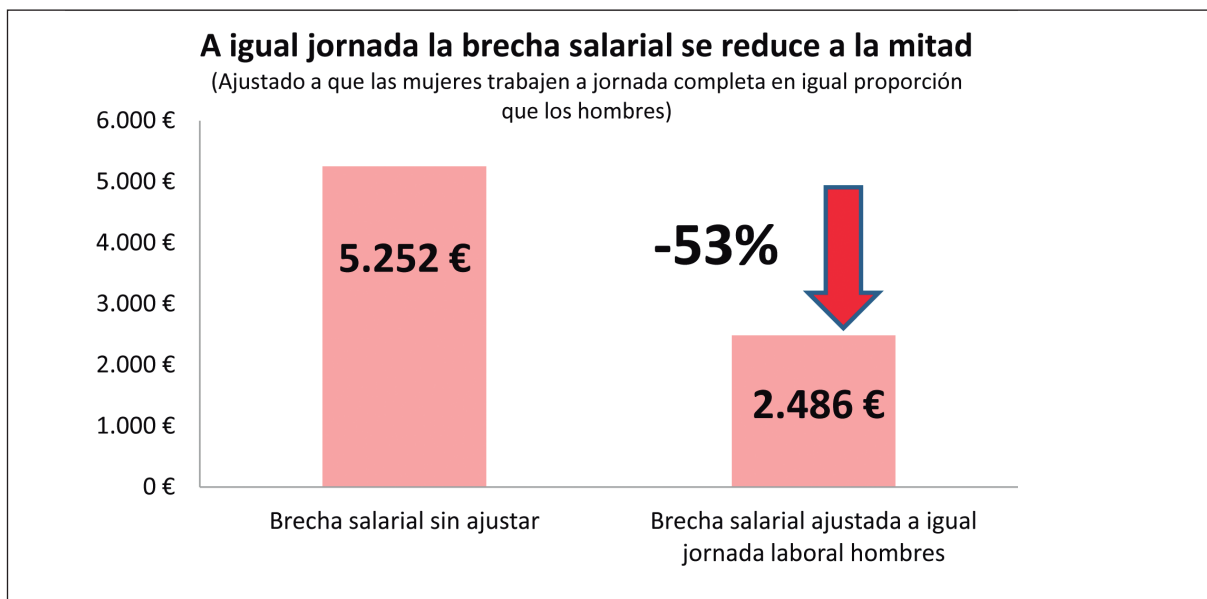
■ La jornada parcial explica la mitad de la brecha salarial de género

Entre los factores que a priori condicionan la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio está la mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 25% de las mujeres con empleo asalariado tiene jornada parcial frente a solo el 7% que supone del empleo asalariado masculino. **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.**

El 53% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres.

Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría un 53% en 2019, bajando de 5.252 a 2.486 euros, es decir, 2.767 euros menos de brecha.

Gráfico 3



Fuente: INE, 2019

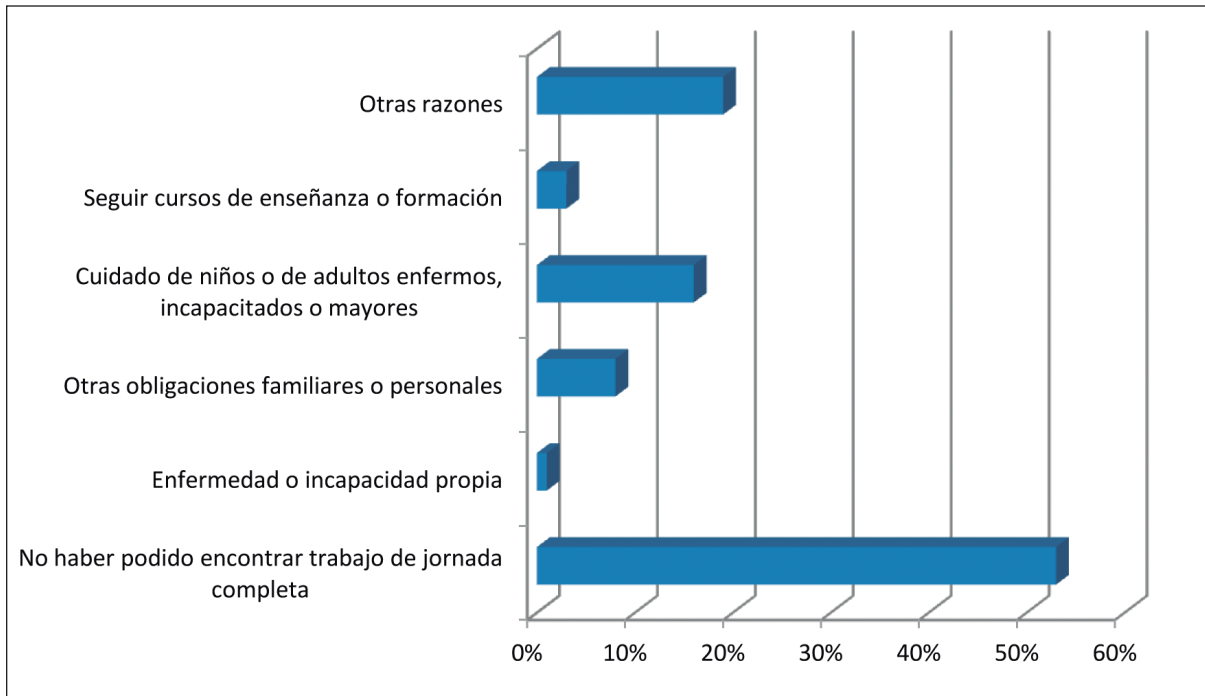
La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral a la vez que se ha convertido en un **componente estructural para las mujeres**. El 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

Las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son: No haber encontrado un empleo a jornada completa (49%) y Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (14%) y Otras obligaciones familiares o personales (8%).

Entre la población que elige “voluntariamente” una jornada parcial, las mujeres lo hacen para poder cuidar de otras personas, mientras que entre los hombres es por motivo de estudios.

Gráfico 4

Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (2019)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

También son las mujeres las que concentran los porcentajes más elevados entre las personas que se declaran **inactivas**, porque **no hay o no se pueden costear servicios de cuidados**, así como entre quienes se declaran no haber o no poder costear los servicios de cuidados de adultos enfermos, diversos funcionales o mayores y acaban saliendo del mercado laboral.

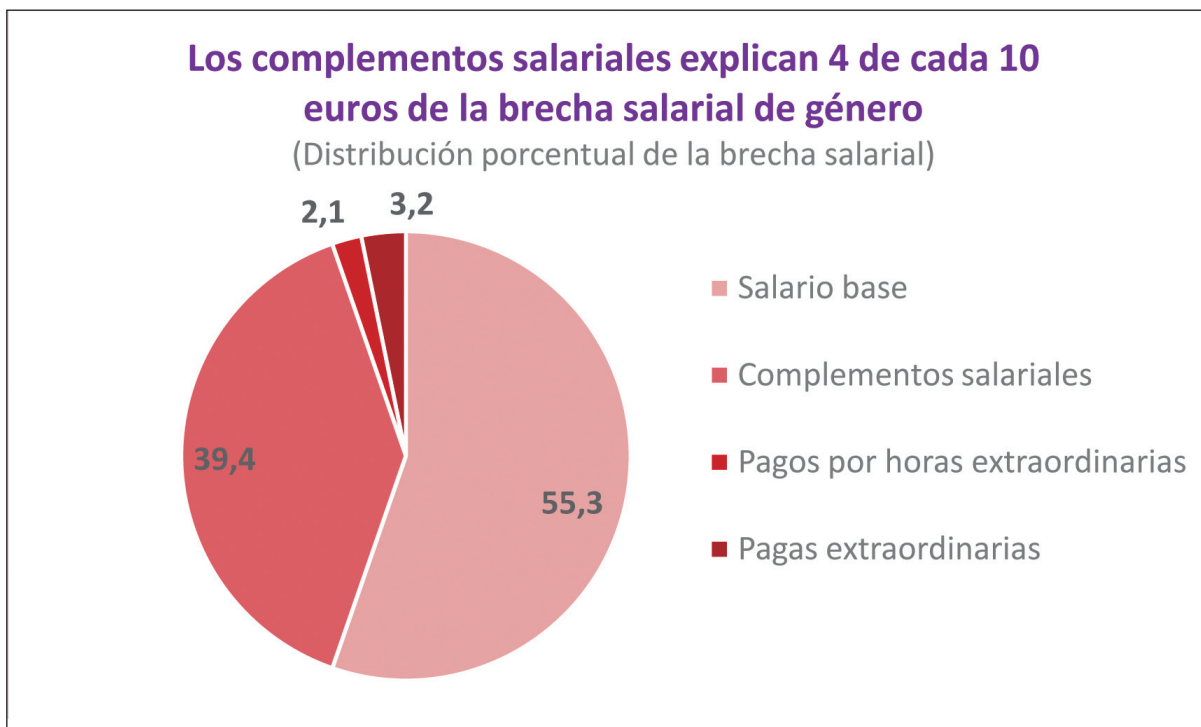
■ **Los complementos explican casi la mitad de la brecha salarial**

Los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial. **El salario base es claramente el componente más importante del salario bruto mensual y explica el 55,3% de la brecha salarial de género. Sin embargo, casi el cuarenta por cien (39,4%) 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.**

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal (la última disponible corresponde a 2018) ofrece datos de salario mensual desglosado entre los diferentes conceptos

que lo componen. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y los pagos extraordinarios² tienen un peso muy reducido en el salario y la brecha salarial.

Gráfico 5



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2018 (INE)

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

Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados solo porque los realizan las mujeres.

La distribución de mujeres y hombres varía de intensidad entre los diferentes secto-

2. Los datos de salario mensual de la EES corresponden al mes de octubre, un mes en el que no hay pagas extras relevantes -como verano o navidad-, por lo que la dimensión de los pagos extraordinarios es reducida.

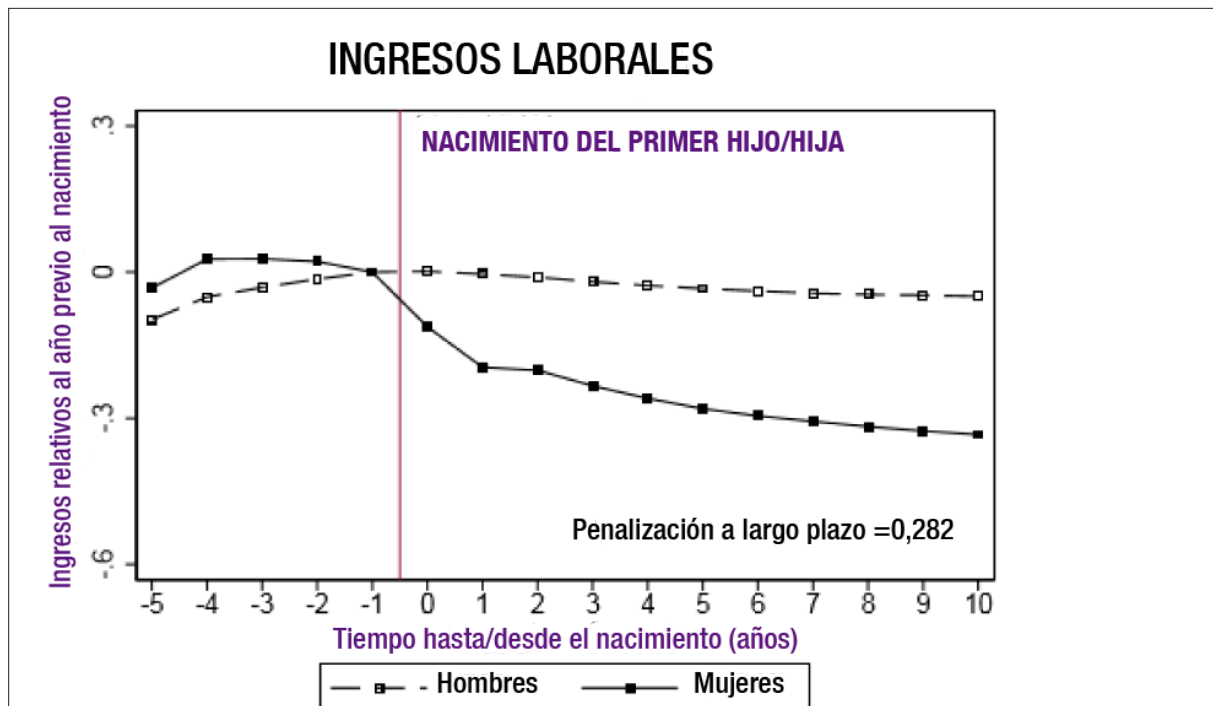
res de actividad; hay empleos masculinizados y otros feminizados. En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. Las mujeres son mayoría en la mayor parte de los subsectores de servicios, superando el 60% en los sectores de actividades sanitarias y de servicios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

■ La maternidad penaliza salarialmente a las mujeres

La maternidad tiene efecto sobre la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, acogerse a excedencias, incluso a dejar el empleo para hacerse asumir el cuidado de menores, por lo que no es extraño el rechazo de la maternidad por parte de algunas mujeres.

Tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y a largo plazo la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo. Con el fin compensar el efecto de los cuidados sufrido por las mujeres sobre su carrera de cotización se introdujo, en 2021, el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones.

Gráfico 5



Fuente: “The child penalty in Spain”. Alicia de Quinto, Laura Hospido y Carlos Sanz. Banco de España, 2020.

4

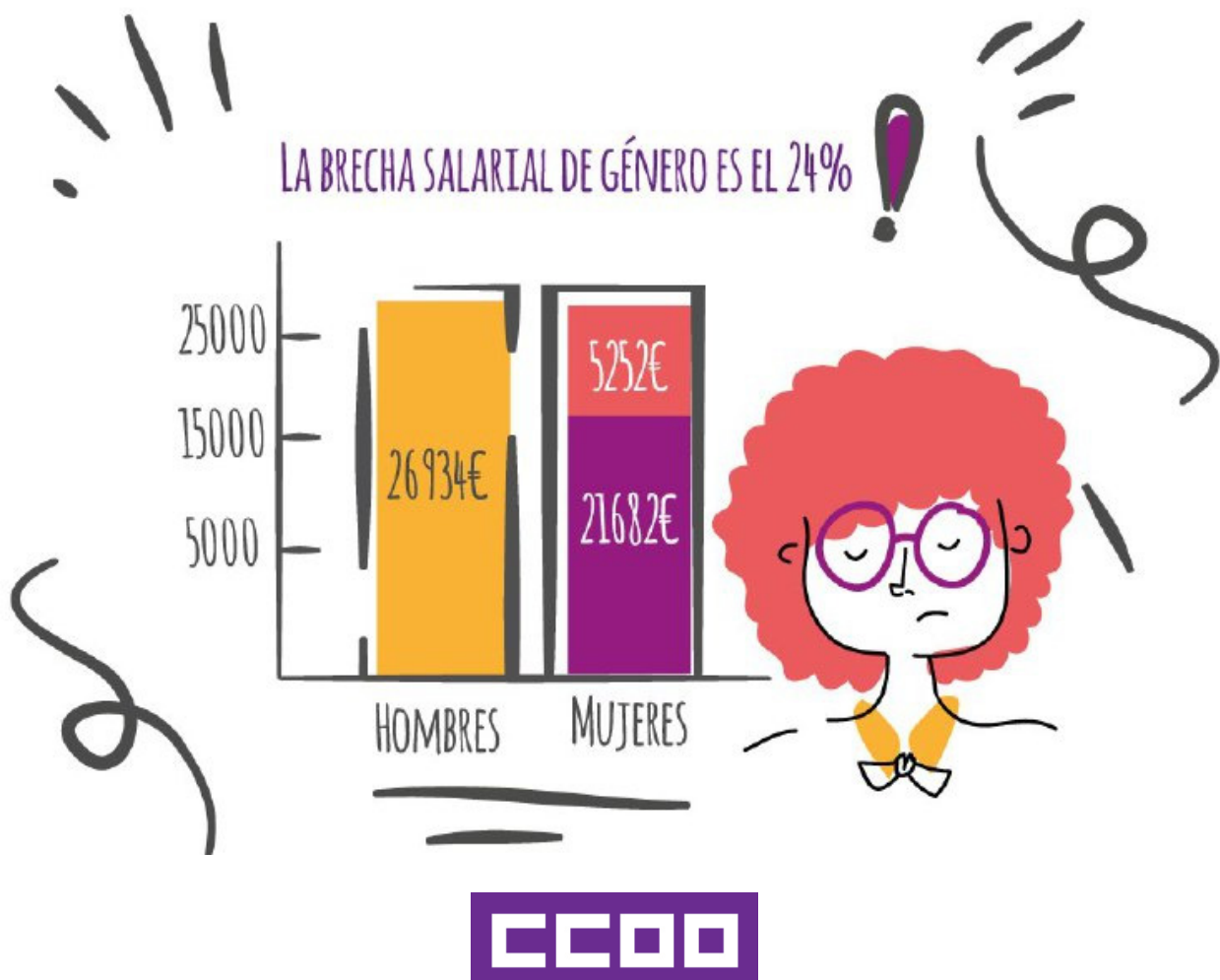
DE CARA A LOS AÑOS POSTERIORES, LA REFORMA LABORAL DE 2022 TENDRÁ IMPORTANTES BENEFICIOS PARA LAS MUJERES

#IgualdadSalarialYA

La reforma laboral mejorará la estabilidad del empleo femenino y, con ella, parte de la brecha salarial. En primer lugar, trata de reducir la temporalidad, un factor que afecta más a las mujeres (27,2%) que a los hombres (25,4%). Especial repercusión tendrá la eliminación del contrato de obra y servicio, que supone hasta el 30% de las mujeres contratadas.

Asimismo, el encadenamiento de contratos temporales, que la reforma ha restringido, es mayor entre las mujeres. El 42,7% de las mujeres encadenan contratos temporales frente al 38,5% de los hombres.

La reforma laboral aumentará el salario de las mujeres en las subcontratas, ayudando a cerrar la brecha de género. La vuelta a la prevalencia del convenio de empresa sobre el del sector, la aplicación de las condiciones salariales del convenio de la actividad que se presta por las subcontratas y la recuperación de la ultraactividad de los convenios, que facilitará centrar el esfuerzo negociador en las subidas salariales, mejorarán el salario de las actividades de subcontratación feminizadas.



5 MEDIDAS PARA ACABAR CON LA BRECHA: ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades —aborales y no laborales— que soportan en mayor medida las mujeres las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justa y orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

✓ RESULTA URGENTE Y PRIORITARIO ACTUAR SOBRE:

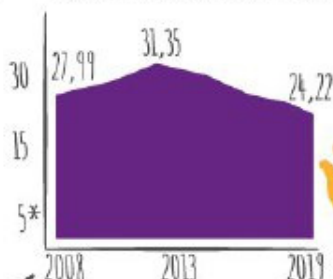
- 1 La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- 2 La masculinización de los complementos salariales.
- 3 El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- 4 La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro el resto social de las próximas décadas.

✓ SON ELEMENTOS CLAVE:

- Subida de del SMI y del salario mínimo de convenio.
- Estabilidad en el empleo mediante la aplicación de la reforma laboral
- Planes de igualdad en las empresas



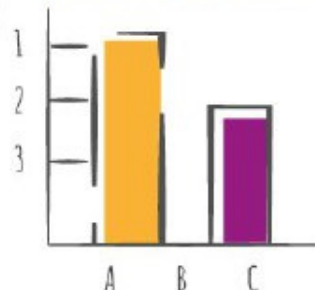
LA SUBIDA DEL SMI REDUCE LA BRECHA SALARIAL
 *% QUE DEBE AUMENTAR EL SALARIO FEMENINO PARA IGUALAR AL MASCULINO



LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES EL 24%

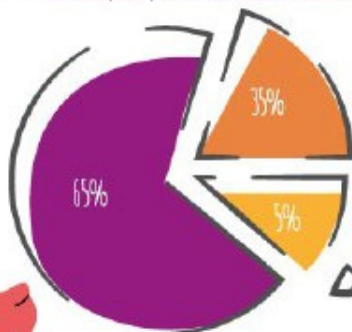


LA PARCIALIDAD, UN FACTOR CLAVE



IGUALDAD SALARIAL
 YA ♀=♂

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES O LA BRECHA 'OCULTA'



LA MATERNIDAD PENALIZA A LAS MUJERES

TRAS EL PRIMER AÑO DE MATERNIDAD EL SALARIO FEMENINO SE RECORTA UN 11% MIENTRAS QUE EL DE LOS HOMBRES NO SUFRE CAMBIOS



ACTUAR PARA AVANZAR CONTRA LA BRECHA:

- ! SUBIDA DE DEL SMI Y DEL SALARIO MÍNIMO DE CONVENIO
- ! ESTABILIDAD EN EL EMPLEO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL
- ! PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS
- ! VALORACIÓN DE LOS CUIDADOS
- ! CORRESPONSABILIDAD