

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

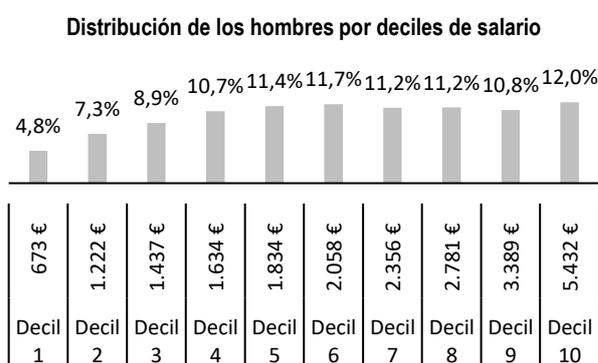
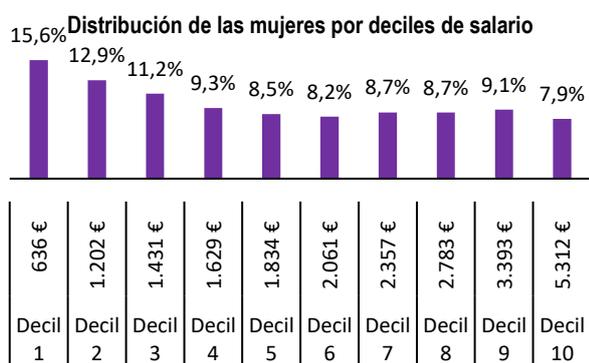
El crecimiento del empleo femenino no evita una desigualdad salarial perpetuada por la parcialidad laboral histórica entre las mujeres

En 2023, el salario medio del conjunto de trabajadoras y trabajadoras se situó en los 27.276€, pero sólo un 34% de las mujeres que trabajaban conseguía alcanzar esa cifra. Sin embargo, este salario era alcanzado por un 45%¹ de los hombres.

Detrás de esta distribución desigual en la estructura salarial se oculta la brecha de género, que hace caer el salario medio de las mujeres a los 24.758€, mientras eleva el de los hombres hasta los 29.615€. **Esto quiere decir que, de media, ellas cobran 4.856€ menos al año que los hombres**, lo que nos permite situar la brecha salarial de género en el 19,6%. Este 19,6% es lo que las mujeres deberían aumentar hoy su salario para igualar al de los hombres².

La exposición a la vulnerabilidad económica de las mujeres es tal que, en 2022, del total de trabajadores que cobraban el salario mínimo interprofesional o menos ($\leq 14\text{mil€}$ brutos anuales), el 69% eran mujeres, una cifra que ha aumentado respecto a 2019, cuando eran el 68%.

Basta con mirar la distribución de los salarios de mujeres y de hombres, con relación a la ganancia media de cada uno de los grupos, para constatar que el 40% de las mujeres que trabaja se concentra en los tres deciles de salario más bajo y sólo el 26% de la población femenina alcanza los tres deciles de salario más altos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, Salarios del Empleo Principal del INE.

¹ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2023, Salarios del Empleo Principal.

² Ídem.

La brecha salarial entre mujeres y hombres no es un fenómeno uniforme ni lineal; no se expresa por igual en todos los sectores de actividad de la economía. Para muestra un botón: la brecha salarial se dispara por encima del 30% tanto en sectores considerados de alto valor añadido, como por ejemplo en las actividades profesionales, **científicas y técnicas (35,3%)**, como en otros sectores considerados de bajo valor añadido como **el comercio (31,3%)**³.

La brecha salarial es un fenómeno complejo que opaca la suma de múltiples dinámicas sociales discriminatorias que se extienden al ámbito laboral. Estas dinámicas tienen su origen en la división de género del trabajo, que históricamente ha atribuido de forma preponderante a las mujeres la facultad natural para cuidar, materializándose, institucionalizándose y jerarquizándose en el mercado de trabajo. Implícitamente se sigue dando por hecho que las mujeres tienen una inclinación natural a cuidar y, desde la óptica del empleador se sigue presuponiendo que su involucración con el empleo siempre va a ser parcial.

De hecho, aunque la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo esté casi garantizada a partes iguales, y la tasa de feminización del empleo asalariado en el sector privado alcance el **46%** (gracias a la intensa incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo durante las últimas décadas), **ellas absorben el 75% del empleo parcial** y, por tanto, su posición en el mercado de trabajo continúa siendo secundaria.

Tanto es así que, después de años de reducción de la brecha de género, por primera vez en 2023 la estadística arroja **un incremento de 0,6 p.p. en este indicador** (19,0% de brecha salarial de género en 2022), pese a que los salarios de mujeres y de hombres han aumentado sustancialmente. La razón estriba en la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo a tiempo parcial lo que conduce año tras año a la baja los salarios de este tipo de empleo⁴.

2024: UN AÑO DE CREACIÓN DE EMPLEO FEMENINO. Pero ¿qué empleo?

Así, 2024 se ha cerrado con la creación de 440mil empleos en el sector privado y las mujeres han concentrado más de la mitad del empleo creado (56% del total), consiguiendo superar con ello la cifra de **10 millones de mujeres asalariadas**. Pero **de los 245mil empleos que se han creado entre ellas, un tercio (32% del total) han sido para trabajar a tiempo parcial**. En contraste, de los 192mil empleos creados entre los hombres, sólo un 18% han sido para trabajar con una jornada parcial⁵.

³ Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2022.

⁴ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2023, Salarios del Empleo Principal.

⁵ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

Igualmente, hay que hacer hincapié en la importancia del **empleo femenino extranjero**. Del total de empleo femenino creado, casi un cuarto es entre mujeres de nacionalidad extranjera (23% del total), pero también en su caso, de los casi **57 mil empleos creados entre las mujeres de nacionalidad extranjera, hasta el 81% ha sido para trabajar a tiempo parcial**⁶.

Así, los empleos que se han creado para las mujeres son empleos de baja cualificación: según la estructura de ocupaciones en el mercado laboral, la que más empleo femenino ha creado es la de personal de la limpieza y los cuidados personales, que recoge el 8% del nuevo empleo femenino, seguida por la de empleadas de agencias de viajes (8% del total) y la de camareras asalariadas (6% del total)⁷.

Año 2024		
Las 10 primeras ocupaciones en las que se emplean las mujeres	Mujeres	% del total
TOTAL OCUPACIONES	6.873.269	6.873.269
921- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros	561.295	8%
522- Vendedores en tiendas y almacenes	503.190	7%
910- Empleados domésticos	405.335	6%
512- Camareros asalariados	344.339	5%
450- Administrativos con tareas de atención al público	306.358	4%
430- Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	279.491	4%
411- Empleados contables y financieros	224.106	3%
571- Trabajadores cuidados personales a domicilio	210.209	3%
561- Auxiliares de enfermería	180.823	3%
550- Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	160.505	2%

46% del total del empleo femenino

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

Estos datos contrastan con el alto nivel de cualificación que actualmente alcanzan las mujeres. Ellas registran **una tasa de formación en estudios superiores significativamente más elevada que la de los hombres, del 31% entre ellas al 22% entre ellos**; la cual, además, no ha dejado de elevarse año tras año (en 2019 era del 29%⁸).

Trabajar a tiempo parcial como emplearse en ocupaciones elementales y estacionales, es una decisión aparentemente voluntaria que, de fondo, está condicionada por un cálculo de coste-beneficio en términos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a partir de los tradicionales roles de género establecidos en la sociedad.

⁶ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

⁷ Idem

⁸ Idem

LA BRECHA SALARIAL. Un complejo entramado de discriminaciones

El hecho de que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en España fuese tardía y su posterior inserción al mundo laboral fuese en sectores considerados “típicamente femeninos” (con menor prestigio social y con menores demandas de cualificación profesional), ha edificado sesgos de género que continúan relegando a un lugar secundario la carrera profesional de las mujeres.

Pero a estos sesgos de género que dividen el mundo del trabajo de forma horizontal entre hombres y mujeres, se suma la **división vertical, que impide** que desarrollen plenamente sus carreras profesionales y **lleguen a posiciones de dirección y liderazgo**, lo que les resta oportunidades de acceso a determinados pluses y complementos salariales y a los niveles más altos de las escalas retributivas en las empresas. **Sesgos de género patriarcales** que presuponen que las mujeres van a tener un vínculo débil con el puesto de trabajo porque siempre van a tener mayor propensión a enfocarse a su vida personal y familiar frente a la laboral, de forma que son ellas las que reciben **menor confianza para promocionar y acceder a las posiciones mejor valoradas**.

La prueba de ello es que **las mujeres sólo ocupan un 36% de las ocupaciones de directoras o gerentes, frente a los hombres que representan el 64% de los directores y gerentes**. Además, en el último año los hombres han incrementado en 3p.p. su concentración en los puestos de poder y mando

Y, así es como se explica la mayor parte de la brecha salarial de género; una brecha que se extiende más allá de la vida laboral activa y afecta a las pensiones y subsidios contributivos que perciben las mujeres, porque tienden a retener grandes lagunas en sus períodos de cotización.

LA BRECHA SALARIAL por sectores: Mismas discriminaciones de género

La principal consecuencia de la segregación ocupacional es que en los empleos con mayor presencia de la fuerza de trabajo masculina se perciben mayores remuneraciones y más oportunidades de promoción, perpetuándose la producción y reproducción de la brecha salarial; y a la inversa en los empleos con predominancia de la presencia femenina.

Esto explica la paradoja de que la brecha salarial sea más elevada en los sectores donde se emplean la mayoría de las mujeres, como las **activ. Administrativas (36% de brecha), las activ. Sanitarias (31%)** y el Comercio (31% de brecha); al margen de la naturaleza productiva del sector y el grado de cualificación que demanda su oferta de empleo.

Al mismo tiempo, la segregación vertical explica que la brecha salarial de género sea también muy elevada en sectores con reconocimiento social, como el de las activ. Profesionales, Científicas y Técnicas (35% de brecha); donde se sigue limitando el acceso de las mujeres a las posiciones mejor retribuidas. Algo similar ocurre con el peso de la retribución variable, que suele premiar la **disponibilidad y flexibilidad horaria**, algo que sitúa a las mujeres proveedoras de cuidados en una situación de **desigualdad a la hora de acceder a los complementos salariales**; por ejemplo, en el caso de las **activ. Inmobiliarias (30% de brecha)** o en el de las **activ. Financieras y de Seguros (28% de brecha)**.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

La brecha salarial de género en los sectores de CCOO Servicios

Como hemos detallado anteriormente, los sectores de actividad representados por **CCOO Servicios registran brechas salariales notablemente superiores a la media de la economía**. El mínimo común denominador que comparten todas estas actividades es que registran una **tasa feminización del empleo asalariado superior al 50%**. Y en todas ellas, además, **las mujeres absorben más del 75% del empleo a tiempo parcial**.

El único sector que se desmarca de esta realidad es el de las activ. de Información y Comunicaciones, que registra una brecha salarial de género del 14%, básicamente porque las mujeres están infrarrepresentadas y la tasa de empleo femenino asalariado apenas alcanza el 32% en este sector, a lo que hay

que sumar que del total de horas extras que se realizan en este sector, el 74% son trabajadas por los hombres, mientras que ellas sólo realizan el 36%⁹.

PARCIALIDAD	2024				
	Ambos sexos	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
00 TOTAL CNAE					
Población asalariada	14.879.539	8.006.270	54%	6.873.269	46%
Tiempo parcial	2.441.257	618.687	25%	1.822.570	75%
% Parcialidad	16,4%	7,7%		26,5%	
G- COMERCIO					
Población asalariada	2.444.915	1.179.049	48%	1.265.866	52%
Tiempo parcial	429.507	94.402	22%	335.104	78%
% Parcialidad	17,6%	8,0%		26,5%	
I- HOSTELERÍA					
Población asalariada	1.526.487	659.231	43%	867.256	57%
Tiempo parcial	408.241	136.515	33%	271.726	67%
% Parcialidad	26,7%	20,7%		31,3%	
J- INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES					
Población asalariada	712.797	487.893	68%	224.904	32%
Tiempo parcial	35.975	16.713	46%	19.262	54%
% Parcialidad	5,0%	3,4%		8,6%	
K- ACTIV. FINANCIERAS Y SEGUROS					
Población asalariada	398.624	172.373	43%	226.251	57%
Tiempo parcial	24.630	4.477	18%	20.153	82%
% Parcialidad	6,2%	2,6%		8,9%	
L- ACTIV. INMOBILIARIAS					
Población asalariada	88.763	38.792	44%	49.971	56%
Tiempo parcial	10.268	2.696	26%	7.572	74%
% Parcialidad	11,6%	6,9%		15,2%	
M- ACTIV. PROF. CIENTÍF. Y TÉCN.					
Población asalariada	805.543	376.174	47%	429.369	53%
Tiempo parcial	91.823	23.540	26%	68.283	74%
% Parcialidad	11,4%	6,3%		15,9%	
N- ACTIV. ADMIN. Y AUX.					
Población asalariada	1.010.072	440.613	44%	569.459	56%
Tiempo parcial	271.302	49.759	18%	221.542	82%
% Parcialidad	26,9%	11,3%		38,9%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE

NO PODEMOS ESPERAR. Es necesario reducir la jornada para conciliar

La división de género del trabajo, en base a viejos modelos sociales que prescriben a mujeres y hombres roles sociales concretos y diferenciados, se traslada al ámbito laboral por medio de culturas organizacionales que adoptan sesgos de género y, en función de ellos modelan sus procesos productivos.

Por eso es fundamental identificar y señalar aquellos mecanismos y modelos de relaciones laborales que, en el seno de las empresas, están perjudicando la inclusión simétrica de las mujeres en el mercado de trabajo; así como denunciar que las estrategias de maximización de la rentabilidad de la parte empresarial a menudo contribuyen a profundizar en la desigualdad entre mujeres y hombres.

⁹ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

En los sectores tradicionalmente señalados como de bajo valor añadido, esta extracción de plusvalías de la mano de obra femenina se consigue intensificando los horarios de los turnos parciales y demandando una disponibilidad casi absoluta a las plantillas; mientras que en los sectores reconocidos como de alto valor añadido, las estrategias se extraen de la realización de grandes bolsas de horas extraordinarias que exigen la renuncia a la conciliación de la vida personal y familiar con el desarrollo de la carrera profesional.

Desde **CCOO Servicios apostamos por la reducción de la jornada laboral** en aquellos sectores donde prima la jornada laboral ordinaria, y por la **consolidación de jornadas parciales más extensas** en aquellos sectores donde priman las jornadas parciales exiguas, como vía **para atajar la brecha salarial**.

Es necesario redistribuir mejor el trabajo, **con el fin de conciliar la vida personal y laboral, y favorecer la completa integración del empleo femenino en el mundo del trabajo**, a partir de modelos sociales renovados donde las tareas de los cuidados sean efectivamente compartidas por hombres y mujeres, y donde la jornada ordinaria se reduzca y deje espacio para permitir el desarrollo de una vida digna y en condiciones de igualdad.