

# gaceta sindical

Confederación Sindical de CCOO  Edición nº 473 - Febrero 2022

**22 de febrero. DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL**



## POR LA IGUALDAD REAL CONTRA LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial es una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad entre mujeres y hombres. Una desigualdad estructural que nace de la división sexual

del trabajo, un esquema de organización social que supone asignar a las mujeres preferentemente las tareas de cuidados a las que, además, se les asigna menor valor.



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"

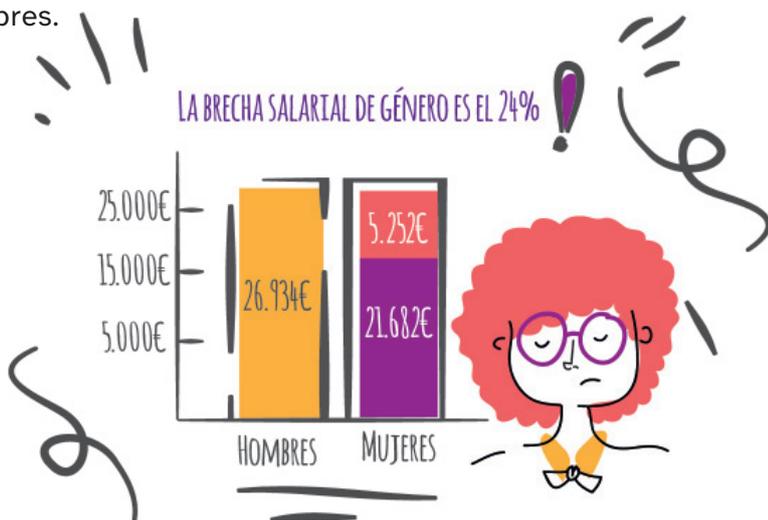
## PERO, ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

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”.

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

## UNA BRECHA SALARIAL DEL 24%

Según el informe ‘**Por la igualdad real, contra la brecha salarial**’, de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y el Gabinete Económico de CCOO, 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.



“

*La desigualdad laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando”*

## ¿QUÉ FACTORES INFLUYEN EN LA BRECHA?



### 1 LA BRECHA LABORAL, EL PROBLEMA DE FONDO

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 y en sectores y ocupaciones generalmente peor pagadas, lo que se traduce en un salario medio menor.

#IgualdadSalarialYA

“

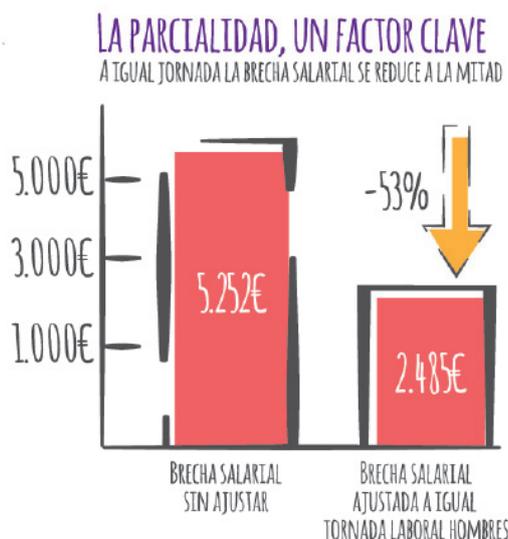
**EL SALARIO MEDIO DE LAS MUJERES ES INFERIOR AL DE LOS HOMBRES EN TODAS LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS”**

Las mujeres sufren la desigualdad laboral, primero, en el acceso al trabajo, con peores contratos, más jornadas parciales, en ocupaciones y sectores claramente feminizados; segundo, en la promoción y la trayectoria laboral (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) influidas por carreras laborales más cortas al estar sometidas a mayores interrupciones y un menor “presentismo”; y finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

Las mujeres, con una tasa de actividad del 70%, continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (80%). Una primera brecha laboral de 10 puntos en cuanto a la tasa de actividad, que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar.

La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, sucede principalmente en los primeros años de su vida laboral y cuando es voluntaria suele estar relacionada con los estudios, mientras que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres.

El 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. La parcialidad cuando es ‘voluntaria’ en las mujeres suele ser por cuidar de otras personas o por obligaciones familiares.



## 2 LA JORNADA PARCIAL EXPLICA MÁS DE LA MITAD DE LA BRECHA

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%, bajando de 5.252 a 2.486 euros, es decir, 2.767 euros menos de brecha.

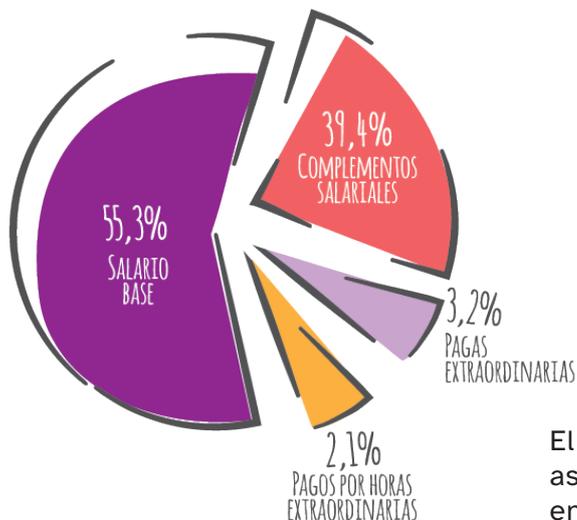
## 3 LOS COMPLEMENTOS, OTRO ELEMENTO IMPORTANTE

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.

“**SI LAS MUJERES TRABAJARAN A JORNADA COMPLETA EN IGUAL MEDIDA QUE LOS HOMBRES, LA BRECHA SALARIAL SE REDUCIRÍA UN 53%”**

## LOS COMPLEMENTOS SALARIALES O LA BRECHA 'OCULTA'



En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros, retribuyen aspectos "masculinizados" del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otras habilidades "feminizadas" como la atención, precisión, etc.

El 84% de las mujeres asalariadas se concentran en cuatro grupos de ocupación: los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (26%); técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24%); empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (17%) y ocupaciones elementales (17%). Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas.

#IgualdadSalarialYA



### 4 FALTA DE VALORACIÓN DE LOS CUIDADOS

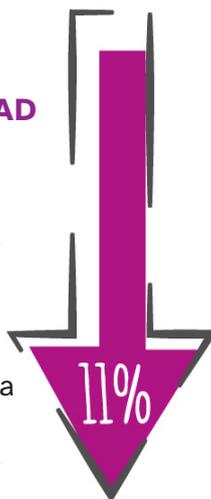
La falta de valor de los cuidados poniendo a la producción y el mercado en el centro, en lugar de los cuidados, la sostenibilidad y la vida, es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

Las mujeres se ocupan en la mayor parte de los subsectores de servicios, superando el 60% en los sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios o educación, todos ellos con un fuerte componente de cuidados.

### 4 LA MATERNIDAD PENALIZA

La retirada femenina de la actividad laboral que acompaña a la maternidad agranda la brecha salarial entre madres y padres.

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.



**DESCÁRGATE  
EL INFORME  
DE CCOO  
"POR  
LA IGUALDAD  
REAL, CONTRA  
LA BRECHA  
SALARIAL"**

## LA BRECHA SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SMI

La brecha salarial ya venía registrando ligeros descensos anuales desde el final de la crisis y el inicio de la recuperación económica, pero ha sido en 2019 cuando ha flexionado claramente a la baja.

Es de esperar que las sucesivas subidas salariales del SMI (fijado en este 2022 en los 1.000€/mes, en 14 pagas, (gracias al acuerdo alcanzado por los sindicatos y el Gobierno) y la continuación de la senda de crecimiento

hasta alcanzar el 60% del salario medio en España, tal y como establece la Carta Social Europea, la negociación de un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), la negociación de los planes de igualdad y la aplicación del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres sigan teniendo una repercusión positiva en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres.



# IGUALDAD SALARIAL

# YA

## ACTUAR PARA AVANZAR CONTRA LA BRECHA SALARIAL:

- Subida 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.



## “PARA HACER FRENTE A LA BRECHA ES FUNDAMENTAL LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL Y LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS”

Durante la presentación del informe **‘Por la igualdad real, contra la brecha salarial’**, el secretario general de CCOO, Unai Sordo, y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal, incidieron sobre “la importancia y los efectos positivos que la reforma laboral de 2022, la subida del SMI y los planes de igualdad tendrán sobre el empleo y el salario de las mujeres.

Unai Sordo denunció los sesgos de género que aún afectan a las mujeres, empezando por la parcialidad como “fórmula de contratación” para las mujeres o la incidencia de la maternidad en el desarrollo de sus

carreras profesionales, ambos factores muy presentes en la brecha salarial. No obstante, señaló que la aplicación de la reforma laboral contribuirá a cerrar las brechas, al atacar la precariedad en los sectores con peores condiciones, que son los más feminizados. “La vuelta a la prevalencia del convenio del sector sobre el de empresa, la aplicación de las condiciones salariales del convenio de la actividad que se presta por las subcontratas y la recuperación de la ultraactividad mejorarán el salario de las actividades de subcontratación feminizadas”.

Asimismo, destacó los planes de igualdad como “herramienta fundamental para hacer frente a la brecha salarial”.

Por su parte, la secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal, insistió en que “en la próxima revolución social la igualdad será clave, y una parte de ella serán los planes de igualdad impulsados desde la negociación colectiva. Desde CCOO, vamos a garantizar su negociación e implementación en todas las empresas”.

Además, subrayó la importancia de valorar y profesionalizar los cuidados mediante el refuerzo de los servicios públicos: “Hay que sacar los cuidados de las familias”. ■



Carolina Vidal. Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



## DECLARACIONES DE CAROLINA VIDAL, CON MOTIVO DE LA BRECHA SALARIAL

#IgualdadSalarialYA