



# Brecha salarial de género -Canarias, febrero de 2023-







### Brecha salarial de género

-Canarias, febrero de 2023-

### CONTENIDO

Introduccion	2
Brecha salarial de género en Canarias. Parcialidad y temporalidad por sexos	4
Ganancia media anual personas trabajadoras en Canarias según ocupación	8
Ganancia media anual personas trabajadoras en Canarias según tipo de contrato	9
Ganancia media anual personas trabajadoras en Canarias según sector de actividad	10
Ganancia media anual personas trabajadoras en Canarias según edad	11
Ganancia media anual personas trabajadoras extranjeras en Canarias	12
Ganancia por hora normal de trabajo	13
Brecha salarial de género en España	15
Medidas para acabar con la brecha salarial	18

#### Introducción





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 Canarias existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado como consecuencia, principalmente, de los roles de género impuestos que se plasman tanto en la educación y la socialización así como por las desigualdades que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional.

Las desigualdades en el Archipiélago canario son manifiestas de tal suerte que las mayores tasas de desempleo, temporalidad o parcialidad continúan siendo soportadas por mujeres añadiendo a ello que la precariedad instalada en los sectores feminizados, los problemas de segregación y fenómenos como el techo de cristal o el suelo pegajoso, continúan estando presentes en la mayoría de las trayectorias laborales femeninas en la Comunidad Autónoma de Canarias y cuya solución a futuro no parece estar próxima.

La falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la ausencia de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado van a marcar el desarrollo profesional de las mujeres, suponiendo ello condicionantes subyacentes a la brecha salarial y por ende, con impacto directo en las retribuciones y prestaciones presentes y futuras de estas.

Por lo tanto, para una incorporación igualitaria al mundo del trabajo de mujeres y hombres, se hace necesario incidir en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que liberen a las mujeres de ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo. Pero, aún siendo condición necesaria la afirmación anterior, es imprescindible operar en el mercado de trabajo en una serie de factores estructurales que perpetúan las desigualdades laborales, las cuales generan enormes brechas en los sistemas de protección social y en las pensiones de las mujeres.

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género hay que saber los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan la mayor explotación y desigualdad de las mujeres y analizar la situación en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan

y agudizan.

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, concienciando, denunciando y legislando sin haber logrado acabar con ella. Hace más de cuarenta años que la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaron las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de





grupos profesionales ,etc. Hace quince años que la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007) reiteraba los mismos objetivos y articulaba una serie de medidas para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre las que destacaban los planes de igualdad en las empresas.

En los últimos años para atajar esta situación, en el ámbito del diálogo social, CCOO ha acordado una serie de Reales Decreto relevantes. El Real Decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, 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 prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en éste último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes, tal y como se recoge en el anexo Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico del Real Decreto 901/2020 y con ellas se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras.

Tanto el registro retributivo como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además, CCOO ha apostado por otra serie de medidas que intentan reducir la brecha. Dos de las medidas más destacadas en el año que se analiza han sido: la subida del Salario Mínimo Interprofesional y, dentro de la negociación colectiva, la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio.

El SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.080 euros en 2023; un incremento de más del 46%, lo que supone una subida histórica que beneficia a dos millones y medio de personas trabajadoras, con especial incidencia en la población femenina que tiene los salarios más bajos. En este sentido, se ha seguido la recomendación de la Carta Social Europea. El SMI quedó fijado en 900 euros al mes, en el año 2019, el mayor aumento registrado con un incremento del 22,3%. Para seguir la senda del alza, meses después el SMI quedó establecido en 950 euros al mes, inaugurando la vía del acuerdo del dialogo social que dio como resultado la reforma laboral. Una reforma que también incidía sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, con especiales beneficios para las mujeres.

La pandemia supuso un tiempo de excepción para todo y dilató el proceso de subida del SMI. Sin embargo, en septiembre de 2021, éste se estableció en 965 euros al mes, cuando pocos meses después, en enero de 2022, el mileurismo se convertiría en el salario mínimo en España. La recien-





te subida, a finales de enero de 2023, a 1.080 euros ha sido la última de las subidas, y como el resto, obviamente va a beneficiar a un número importante de personas, de las cuales una mayoría son mujeres.

La subida del SMI afectó ya en 2021 la subida de los salarios más bajos, alcanzado los 14.000 euros anuales de salario mínimo de convenio como objetivo establecido en el IV AENC; pero además, la política sindical de apostar por la subida de los salarios más bajos en convenio no solo ha favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración

de la fuerza de trabajo en su conjunto.

Desde CCOO Canarias consideramos imprescindible que se actúe frente a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, con políticas, recursos y estrategias en los distintos aspectos que determinan esta discriminación, para que esta brecha salarial de género, se visibilice, se denuncie, se sancione y se corrija, hasta su total y definitiva erradicación.

En CCOO sabemos que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad para mujeres y hombres; por la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidado y atención a las personas y de generadores de empleo, y contra los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.

#### Brecha salarial de género en Canarias. Parcialidad y temporalidad por sexos

Los últimos datos oficiales sobre Brecha Salarial en Canarias son de la anualidad 2020. Extraemos del informe realizado por Comisiones Obreras Canarias, los datos relevantes y remitimos al informe elaborado al efecto, tras la publicación de la encuesta de estructura salarial cuatrienal del INE.

Tanto a escala nacional como regional, durante 2020 se consigue una importante, aunque insuficiente, reducción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, calculándose en promedio estatal en un 23,03%, siendo notablemente inferior la registrada en Canarias al situarse en un 10,93%.

El sueldo medio bruto anual de las personas trabajadoras en Canarias se situó en 21.631,17 euros en el año 2020, 770 euros más que en 2019 (3,7% en términos porcentuales). El salario medio en nuestra comunidad autónoma se sitúa 3.534,34 euros por debajo de la media nacional (25.165,51 euros/año), colocando a Canarias como la segunda región con menores ganancias después de Extremadura.

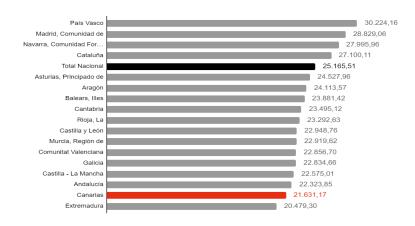
Tabla 1. Ganancia media anual en 2020 por persona trabajadora. Canarias y total nacional





Año 2020			Var % 2019-2020					
				Brecha salarial				Brecha salarial
	Ambos							
	sexos	Hombres	Mujeres	de género	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	de género
Total nacional	25.165,51	27.642,52	22.467,48	23,03%	3,15%	2,63%	3,62%	-1,19%
Canarias	21.631,17	22.697,51	20.461,63	10,93%	3,69%	2,78%	4,71%	-2,08%

Gráfica 1. Salario medio bruto anual según CCAA en 2020

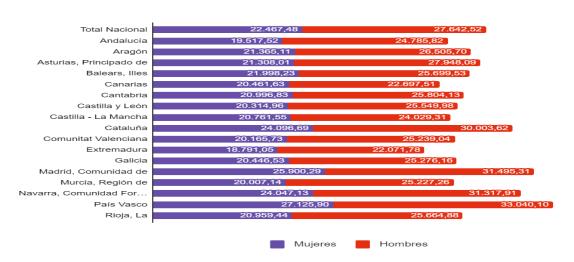


Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE.





Gráfica 2. Salario medio bruto anual según CCAA y sexo en 2020

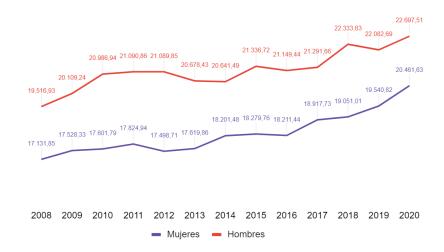


Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE

La tendencia salarial es creciente en los últimos doce años, sin embargo el salario de las mujeres siempre se sitúa por debajo del de los hombres, haciendo patente la brecha salarial de género en Canarias.



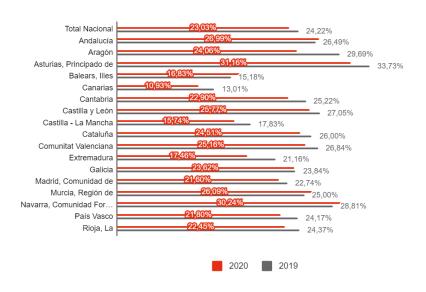
Gráfica 3. Evolución salarios en Canarias por sexo 2008-2020



Fuente: elaboración Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir datos INE.

La brecha salarial de género en Canarias se tasa en el 10,93% en 2020, 23,03% en media nacional. Siendo Canarias la comunidad autónoma con menor brecha frente a Asturias que presenta el mayor valor tasándose en 31,16%. Si bien, la brecha disminuye en la mayoría de comunidades autónomas entre 2019 y 2020, esta aumenta en Andalucía, Baleares, Murcia y Navarra.

Gráfica 4. Brecha salarial de género según CCAA 2019-2020



Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE.

Quedando aún un largo camino por recorrer, la brecha ha descendido alejándose de los elevados valores que presentaba entre 2010 y 2012 en Canarias.





### Gráfica 5. Evolución brecha salarial de género Canarias-Nacional



#### Ganancia media anual por persona trabajadora en Canarias según ocupación

La clasificación de ocupaciones utilizada es la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Metodológicamente, 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: <u>Alta</u> incluye los grandes grupos 1,2 y 3; <u>Media</u> incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0; y <u>Baja</u> incluye los grandes grupos 8 y 9.

- 1. Directores y gerentes
- 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 3. Técnicos; profesionales de apoyo
- 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)
- 8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- 9. Ocupaciones elementales.
- 10. Ocupaciones militares.





Destaca que en las ocupaciones medias, siendo estas la que engloba al mayor número de personas trabajadoras en Canarias, la ganancia de las mujeres se ha incrementado un 1,99% mientras que la de los hombres ha disminuido un 1,52%, teniendo esto como efecto una disminución en la brecha salarial de un 4,28%. No obstante lo anterior, la brecha se mantiene en valores muy altos en 2020 en Canarias, un 20,10% para la clasificación Media y un 28,62% para la agrupación de ocupaciones Baja.

Tabla 2. Ganancia media anual en 2020 por persona trabajadora en Canarias según ocupación

		Canarias		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial de género
	32.412,38	•		8,12%
Alta	(6,84%)	31.197,45 (4,13%)	33.731,69 (9,87%)	(5,65%)
	17.848,59			20,10%
Media	(0,40%)	16.193,51 (1,99%)	19.447,66 (-1,52%)	(-4,28%)
	15.839,65			28,62%
		13.459,65	17.311,66	
Baja	(0,54%)	(-2,21%)	(1,21%)	(4,35%)

Fuente: elaboración Gabinete Técnico a partir datos INE.

Las cifras entre paréntesis obedecen a las variaciones porcentuales entre 2019 y 2020 de las ganancias por sexo y ocupación.

## Ganancia media anual por persona trabajadora en Canarias según tipo de contrato

Las personas trabajadoras que se encuentran en contratación temporal ganan en media 2.408,37 euros anuales menos que las que tienen un contrato indefinido, es más el sueldo de los contratos de duración determinada sube un 13,07%, mientras que las ganancias de las personas en contratación indefinida se ven reducidas en un 0,26%, cantidad pequeña, pero no desdeñable dado que supone un empeoramiento. Además, las mujeres en contratación indefinida tendrían que ver incrementado su salario anual en un 14,41% para equipararse a las ganancias que obtienen en media los hombres con este tipo de contratación. Sin embargo, recordamos que esta situación en la que la aparente mejora se inclina hacia el lado de la contratación temporal y no la indefinida, como debiera ser, no refleja aún la reforma laboral introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Entre otras medidas la reforma pretende el reforzamiento del contrato indefinido y la configuración de un sistema eficiente de lucha contra la precariedad laboral. Así que para comprobar una manifiesta mejora en este sentido en la encuesta objeto de este informe, tendremos





que esperar algunos años, en concreto hasta 2024 que se publicarán los datos de la anualidad de 2022.

Tabla 3. Ganancia media anual en 2020 por persona trabajadora en Canarias según tipo de contrato

Canarias					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial de género	
Indefinido	22.160,61	20.611,38 (1,07%)	23.581,99 (1,47%)	14,41%	
	(-0,26%)			(17,36%)	
Temporal	19.752,24	19.922,19	19.600,69 (11,48%)	-1,61%	
	(13,07%)	(14,87%)		(1,38%)	

Fuente: elaboración Gabinete Técnico a partir datos INE.

Las cifras entre paréntesis obedecen a las variaciones porcentuales entre 2019 y 2020 de las ganancias por sexo y tipo de contrato.

### Ganancia media anual por persona trabajadora en Canarias según sector de actividad

Por tratarse del sector que más personas asalariadas integra en Canarias, en torno a un 87% (unas 622.000 personas) en 2020¹, nos centramos en el sector servicios. Las ganancias del mismo se incrementan un 4,28% respecto al año 2019, ganándose en media en el sector 21.712,11 euros al año. Las mujeres, que representan un 47% de las personas asalariadas del sector, ganan en media 2.557 euros menos que los hombres, o dicho de otra forma, para equiparar salarios a sus homólogos profesionales necesitarían que el de ellas se viera incrementado un 12,48%. Esta brecha, aunque ha disminuido un 1,47% entre 2019 y 2020, sigue situándose en valores muy altos, es más, se encuentra por encima de la brecha salarial de género media de Canarias, 10,9%.





Tabla 4. Ganancia media anual en 2020 por persona trabajadora en Canarias según sector de actividad

		Canarias		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial de género
	23.131,85*	18.952,86	24.274,70	28,08%
Industria	(-0,21%)	(-1,64%)	(0,06%)	(2,17%)
	19.203,18		19.012,98	
Construcción	(-1,21%)	- **	(-1,37%)	-
	21.712,11	20.490,80	23.047,80	12,48%
Servicios	(4,28%)	(4,93%)	(3,57%)	(-1,47%)

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE.

Las cifras entre paréntesis obedecen a las variaciones porcentuales entre 2019 y 2020 de las ganancias por sexo y sector de actividad.

# Ganancia media anual por persona trabajadora en Canarias según edad

Fijándonos en las ganancias medias anuales, pero en este caso distinguiendo por sexo, comprobamos como el nivel salarial se incrementa con la edad de las personas trabajadoras, pero las diferencias entre el salario de las trabajadoras y los trabajadores también se incrementa con la edad, siendo la brecha salarial de género en la cohorte de 55 y más años de 14,77%. Además, mientras los salarios de los hombres se han incrementado en media un 5,01% en este intervalo de edad, los

<sup>\*</sup> Se trata de una cifra sujeta a gran variabilidad por el tamaño del rango muestral observado.

<sup>\*\*</sup>Dada la escasa representatividad de las mujeres en el sector de la construcción el número de observaciones muestrales no ha sido relevante para proporcionar un resultado de ganancia media.





de las mujeres tan solo lo han hecho un 3,62%. Esta brecha salarial entre otras razones, está motivada por el arrastre del efecto generación de mujeres de más edad cuya participación en el mercado de trabajo es inferior a las más jóvenes.

Tabla 5. Ganancia media anual en 2020 por persona trabajadora en Canarias según edad

		Canarias		
				Brecha salarial
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	de género
	16.608,61	15.823,03	17.228,06	8,88%
	,	•	,	·
Do 05 o 04 off	(O 0E0/)	(0.100/)	(0.000()	(4.4.0/)
De 25 a 34 años	(0,85%)	(-0,13%)	(0,93%)	(1,14%)
	20.922,58	19.744,06	22.122,34	12,05%
De 35 a 44 años	(2,09%)	(3,15%)	(0,91%)	(-2,48%)
De 33 a 44 anos	, ,			
	24.055,80	22.879,63	25.134,58	9,86%
De 45 a 54 años	(1,34%)	(2,06%)	(1,17%)	(-0,97%)
	25.189,73	23.370,72	26.823,13	14,77%
	20.100,10	20.070,72	20.020,10	1-1,777
55 y más años	(4,27%)	(3,62%)	(5,01%)	(1,51%)

Fuente: elaboración Gabinete Técnico a partir datos INE.

Las cifras entre paréntesis obedecen a las variaciones porcentuales entre 2019 y 2020 de las ganancias por sexo y edad.

Para la población menor de 25 años, el tamaño reducido de observaciones muestrales hace que el dato esté sujeto a gran variabilidad o que no se facilite.

## Ganancia media anual por persona trabajadora extranjera en Canarias

El salario medio de la población extranjera que trabaja en Canarias es el más bajo del país, si por CCAA, la ganancia media más baja se localiza en Extremadura (20.479,30 euros/año), esta difiere del salario medio de la población extranjera en 5.547,12 euros/año. Por tanto, tenemos que la población extranjera gana 6.698,99 euros/año menos que la población Canaria, que es la segunda comunidad autónoma con ganancias más bajas. La brecha salarial de género existente entre hombres y mujeres de nacionalidad extranjera que trabajan en Canarias se tasa en 5,14%.





Tabla 6. Ganancia media anual en 2020 por persona trabajadora extranjera en Canarias

		Canarias		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial de género
	14.932,18	14.507,46	15.252,63	5,14%
Extranjera	(2,94%)	(1,61%)	(3,55%)	(1,97%)

Fuente: elaboración Gabinete Técnico a partir datos INE.

Las cifras entre paréntesis obedecen a las variaciones porcentuales entre 2019 y 2020 de las ganancias de las personas extranjeras por sexo.

#### Ganancia por hora normal de trabajo

La ganancia media por hora en Canarias se sitúa en media en 13,61 euros, habiendo aumentado un 2,79 % entre 2019 y 2020. En el sector servicios, mientras el salario/hora de las mujeres se ha incrementado un 3,77% el de los hombres lo ha hecho un 2,62%. El salario medio por hora se ha incrementado en los contratos de tipo temporal un 11,70%, mientras que en la contratación indefinida se ha reducido en un 0,51%.



Tabla 7. Ganancia media por hora normal de trabajo durante 2020 en Canarias

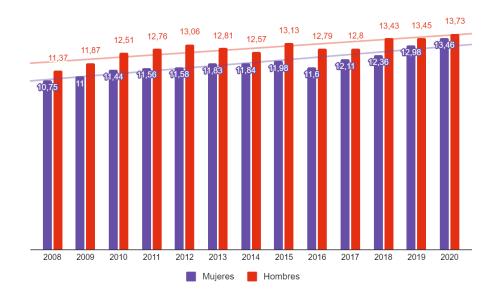
Canarias						
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres			
	13,61	13,46	13,73			
Todos los sectores	(2,79%)	(3,70%)	(2,08%)			
	13,79	13,49	14,08			
Sector servicios	(3,22%)	(3,77%)	(2,62%)			
	13,77	13,35	14,14			
Contrato indefinido	(-0,51%)	(0,38%)	(-1,19%)			
	12,98	13,90	12,25			
Contrato temporal	(11,70%)	(14,78%)	(9,18%)			

Fuente: elaboración Gabinete Técnico a partir datos INE.

Las cifras entre paréntesis obedecen a las variaciones porcentuales entre 2019 y 2020 de las ganancias por hora normal de trabajo.

Todo ello nos lleva a que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se reduce si se compara en términos de ganancia por hora normal de trabajo, obteniendo una brecha salarial de género media y agregada de todos los sectores de 2,01%.

Aunque con tendencia ascendente, la ganancia media por hora de las mujeres se sitúa por debajo de la de los hombres, pese a reducirse esta disparidad si nos fijamos en la ganancia por hora. Sin embargo, no hay que perder el foco de que por un lado se siguen dando diferencias elevadas. Y por otro, en los últimos doce años, las mujeres solo han visto incrementado su salario medio por hora en 2,71 euros/hora y los hombres en solo 2,36 euros/hora.Gráfica 6. Evolución ganancia media por hora normal de trabajo en Canarias según sexo



Fuente: elaboración Gabinete Técnico a partir datos INE.





#### Brecha salarial de género en España

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.322 euros entre los hombres y 22.601 euros entre las mujeres en 2021, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.721 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20,9% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.

Al calcular así la brecha salarial de género (la diferencia salarial entre hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres) se obtiene un porcentaje de brecha superior al que ofrecen otras fórmulas. Estas fórmulas alternativas adoptan otros enfoques estadísticos, como el utilizar el salario hora en lugar del salario anual y/o tomar como referencia el salario de los hombres como base 100, en lugar del salario de las mujeres como base 100, que reducen la percepción de la desigualdad salarial y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe 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.

La brecha salarial de género había aumentado durante el final de la burbuja inmobiliaria y la crisis y recesión posterior (2006-2014). Con el inicio de la recuperación la brecha salarial de género redujo su cuantía, que se ha seguido reduciendo con mayor intensidad a partir de 2018 debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres, favorecido por la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional y con el contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia, como ya se ha comentado.

Encuesta de Estructura Salarial como el salario del empleo principal de la Encuesta de Población Activa. En 2020 ha proseguido el descenso de la brecha entre la ganancia salarial de mujeres y hombres, coincidiendo con nuevos avances del salario mínimo, aunque el impacto de la pandemia de la COVID-19 en 2020 y su repercusión sobre las variables laborales de ese año obligan a mencionar el carácter excepcional/coyuntural de esos datos que, aunque confirma la tendencia al descenso (19,3% en 2020), mediante los datos de EPA de 2021 se confirman que la reducción sigue, pero no es tan acusada (20,9%). A pesar de la mejora de los últimos años, la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos, lo que requerirá intensificar las medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible.

Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. En 2022 la población activa se situó en 23.487.800 personas, siendo mayoritaria la presencia masculina (52,7%) respecto de la femenina (47,3%).





Esta diferencia queda reflejada en las tasas de actividad. Las mujeres con una tasa de actividad del 53,7% continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (63,5%). 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. De las 16.648.600 personas inactivas, 9.543.500 son mujeres y 7.105.100 son hombres y si atendemos a la clase principal de inactividad, de las 3.403.100 personas calificadas como inactivas por ser amas de casa un 87,7% son mujeres.

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 declaran no haber o no poder costear los servicios de cuidados de personas adultas enfermas, diversos funcionales o mayores y acaban saliendo del mercado laboral.

Además, 1.488.500 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares o personales. Por tanto, hay una parte de personas que realizan trabajo de cuidados, pero no solo no se ven, sino que se infravalora otorgando a aquellas personas que lo desempeñan el calificativo de "inactivas".

En los primeros años de vida laboral, la brecha de actividad es muy baja, pero también lo es la tasa de actividad (de 15% para los hombres y 11,2% para las menores de 20 años); sin embargo, la brecha se amplía progresivamente, con tasas máximas en el tramo comprendido de 40 a 44 años.

A partir de estas edades ambas tasas comienzan a descender, siendo un descenso más rápido para las mujeres, lo que implica diferencias de hasta 14 puntos porcentuales en los años finales de la vida laboral.

Aunque la tasa de actividad sigue siendo menor para las mujeres en todos los grupos de edad, la tendencia histórica en las generaciones más jóvenes continúa orientándose hacia una igualación progresiva de la actividad de hombres y mujeres.

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, en 2020, la ganancia media anual femenina supuso el 81,3% de la masculina. Esta diferencia se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

Los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres. Así, el 33,1% ingresaron 2.295,2 euros o más en 2020, frente al 26,6% de las mujeres. En los salarios bajos ocurrió al contrario. El 38,8% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1.336,6 euros, frente al 21,8% de los hombres. El salario medio de las mujeres en 2020 fue de 1.852,0 euros al mes, mientras que el de los hombres alcanzó los 2.210,3 euros.





Una de las razones principales de estas desigualdades en salario medio y distribución salarial entre hombres y mujeres es que las mujeres trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad menos remuneradas en mayor proporción que los hombres. El 27,5% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 11,9% de los hombres.

Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial (donde predomina la involuntariedad) pero solo el 41,5% de la población asalariada a jornada completa. La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada comple-

ta, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (menores, enfermas, incapacitadas o mayores) u otras obligaciones familiares o personales.

Los salarios más elevados, el 3,7% de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 1,9% de las mujeres. Por el contrario, la proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (asalariados/asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la mediana) fue del 16,6% en 2020. Entre estas personas trabajadoras, el 63,0% eran mujeres. En este caso también hay que tener en cuenta el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Además, las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (23,6%) que los hombres (18,8%). La intensa reducción de la temporalidad en 2022 tras la última reforma laboral ha reducido la tasa de temporalidad tanto en mujeres como hombres, pero no ha reducido la brecha que les separa debido a la elevada temporalidad en el sector público, puesto que la temporalidad es muy elevada en sectores como sanidad y educación donde el porcentaje de mujeres ocupadas es muy elevado.

Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino. Las mujeres mantienen en 2022 una mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios. Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja además a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. En los siete sectores con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja el 41% de las mujeres asalariadas frente al 32% de los hombres asalariados.

Para mayor abundamiento decir que las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial.

La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones (algunas muy cualificadas así como otras poco cualificadas de los servicios), con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y algunas del sector servicios (conductores).





#### Medidas para acabar con la brecha salarial

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 –laborales 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.

La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen con 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. Se precisa formar al personal docente para que sea capaz de formar en igualdad, acabar con el androcentrismo en la ciencia, sensibilizar al mundo editorial para conseguir contenidos inclusivos en los libros de texto e incluso campañas en centros escolares dirigidas a erradicar estereotipos de género y una socialización diferenciada en la elección de estudios de las jóvenes, para romper la segregación ocupacional del mercado laboral.

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, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garanticen una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de vejez (atención a la dependencia) y asumiendo las administraciones su obligación de garantizar el derecho de las personas a ser cuidadas.

En la actividad 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. Pero además de los convenios dentro de la negociación colectiva en este momento las medidas y planes de igualdad tienen un papel primordial. En las empresas tienen que negociarse, aplicarse y evaluarse planes de igualdad adecuados y eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.

Los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres son herramientas cuya aplicación facilitará no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial en las empresas, sino que ayudará a trabajar en su erradicación. Mediante los mismos se pueden negociar medidas que contribuyan a corregir algunas de las causas de la brecha salarial aquí expuestas, puesto que resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.





- La masculinización de los complementos salariales.
- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro el resto social las próximas décadas.

El incremento del SMI es un factor clave que ayudará a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Algo que se puede corroborar con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2019 publicada por el INE en el 2021: en 10 años (2008-2018) la brecha solo había reducido la diferencia entre la ganancia media anual de las mujeres respecto a la de

los hombres en 300 euros. Pero solo en un año (2018-2019) se redujo en 450 euros, por efecto de la subida del SMI (un 22,3%) y del salario mínimo de convenio (1000 euros).

Esto es así por el mayor peso de las mujeres entre quienes reciben los niveles salariales más bajos; más de 6 de cada 10 personas con salarios bajos son mujeres (63,9%).

Asimismo, la subida del SMI impactará positivamente en la mejora salarial de determinadas ocupaciones feminizadas, como las empleadas de hogar o trabajadoras a tiempo parcial o temporal de distintos sectores, lo que significa que estas trabajadoras verán mejorada su capacidad económica.

Mientras tanto esto se consigue, se continuará mediante el diálogo social apostando por una nueva subida salarial, que como vemos da sus frutos y va reduciendo brecha, se plantea un nuevo acuerdo (ANC) que además de subidas salariales nuevas aplique fórmulas de flexibilidad interna pactadas en la reforma laboral o el teletrabajo, elementos vitales para activar el empleo femenino y evitar que las mujeres, debido a la ausencia de corresponsabilidad en los cuidado, vuelvan a meterse en casa. 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.

El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente), la disponibilidad por ejemplo en una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres.

Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la igualdad. La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejorar laborales sin modificaciones socio-familiares, pero para ello habrá que poner la vida, y no la productividad, en el centro y reducir las elevadas horas de trabajo.





\*\*\*\*

# Secretaría de Acción Sindical, Igualdad y Juventud de CCOO Canarias

Febrero de 2023