

LA BRECHA SALARIAL

en el ámbito

de de industria

Índice

Brecha salarial	3
Brecha salarial en el sector agropecuario	4
Brecha salarial en la industria	16
La brecha salarial y la estructura salarial	29
La brecha en el conjunto del sector industrial	29
• La brecha en las industrias extractivas (IE).....	33
• La brecha en la industria de la alimentación, fabricación de bebidas, industria del tabaco, industria textil, confección de prendas de vestir, industria del cuero y del calzado (ATC)	37
• La brecha en fabricación de otros productos minerales no metálicos (PMNM).	45
• La brecha en metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (MPM).....	48
• La brecha en fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, fabricación de material y equipo eléctrico, fabricación de maquinaria y equipo no contemplado en otras partes (IEEM).....	52
• La brecha en la industria de fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, fabricación de otro material de transporte, fabricación de muebles, otras industrias manufactureras, reparación e instalación de maquinaria y equipo (TRI).....	56
• La brecha en suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (EE)	60
Brecha de género en la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social. Ámbito de CCOO de Industria	62
Conclusiones	65

Brecha salarial

Según el INE, a partir del módulo especial de la EPA en el que se contiene la renta salarial, sabemos que el salario medio en España fue de 2.385,6 euros mensuales en 2024. Aunque continúa la discriminación en función del género, puesto que el de los hombres ascendió a 2.593 euros, mientras que el de las mujeres fue de 2.163,2, resultando que el salario de los hombres es un 19,9% mayor que el de las mujeres, son 429,8 euros más cada mes.

Se produce así un ligero repunte, pues en 2023 era del 19,6%.

Tal y como se viene describiendo desde la Confederación de CCOO, cuando se consensua el análisis de la brecha salarial en el mercado de trabajo español:

“Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

- 1) *La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.*
- 2) *La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.*
- 3) *La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género: retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.*

*Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género hay que actuar en la sociedad y en los centros de trabajo: **hay que actuar sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo** que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres en la socialización y la educación, que se plasman en una mayor explotación y precariedad de las mujeres en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan -y agudizan- en las condiciones laborales.*

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación 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 discriminación social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, ... que soportan las mujeres desde niñas que les va otorgando el papel de cuidadoras a lo largo de toda su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales, ... “.

La consecuencia es una fragmentación múltiple del mercado de trabajo que presiona a la baja los salarios, con consecuencias directas sobre derechos salariales diferidos (bajas, jubilación, etc.), cronificación de determinados ciclos de empobrecimiento y la consecuente reorientación de la distribución de la riqueza generada a favor de las rentas de capital.



Brecha salarial en el sector agropecuario

Esta discriminación también se da en el sector agropecuario, en el que el salario medio fue de 1.682,85euros mensuales, ascendiendo a 1.715,30 euros entre los hombres y a1.592,73 euros en el caso de las mujeres, resultando una brecha del 7,7% (se ha cerrado bastante respecto al 12,7% que presentaba en 2024). Esta reducción de la brecha ha estado muy influenciada por las medidas de persecución de fraude laboral que se están llevando de la mano del ministerio de trabajo y del sindicato.

A partir de la explotación de los micro-datos de la EPA podemos establecer también la media para aquellas personas que trabajan en el Sector Agropecuario a jornada completa, y comprobamos que hay una discriminación salarial negativa hacia las mujeres.

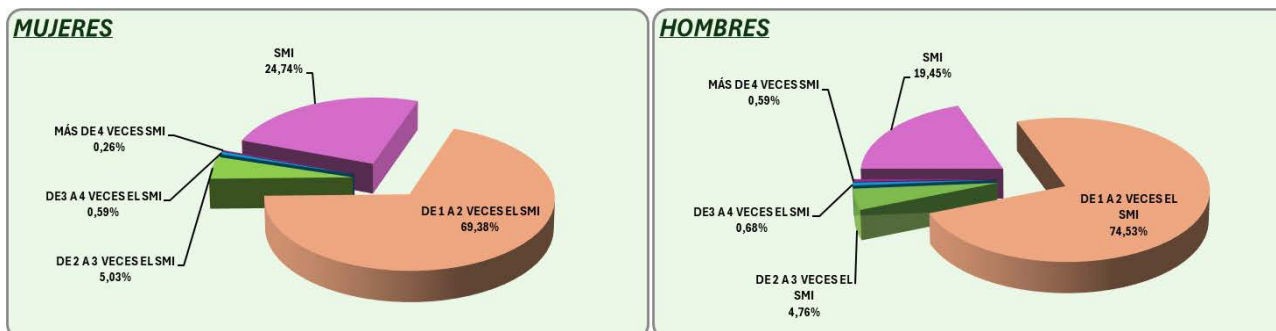
SALARIO MEDIO 2024				
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ECONOMÍA	2.385,57	2.592,98	2.163,20	19,9%
AGRO	1.682,85	1.715,30	1.592,73	7,7%
JORNADA COMPLETA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ECONOMÍA	2.618,19	2.718,54	2.490,29	9,2%
AGRO	1.720,96	1.741,19	1.660,00	4,9%

El salario mínimo interprofesional en 2024 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.323 euros mensuales. Los reiterados incrementos del mismo han repercutido en el incremento del porcentaje de personas trabajadoras que están en este salario. Así, el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba dicho salario era del 20,8%según la muestra. Es decir, de las 452.565 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 93.982 cobraban el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 73,4% de la población el tramo que va de 1 a 2 veces el SMI.

El salario medio bruto mensual en el Agro, para la jornada completa, fue de 1.720,96 euros, es el 65,7% del salario medio total de la economía (va ganando puntos cada año). No obstante, persiste la discriminación de género, al cobrar las mujeres trabajadoras del Agro 1.660 euros mensuales de media, que son 81,2 euros menos que en el caso de sus compañeros que recibieron un salario medio de 1.741,19 euros; por tanto, **las mujeres deberían ganar un 4,9% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros.**

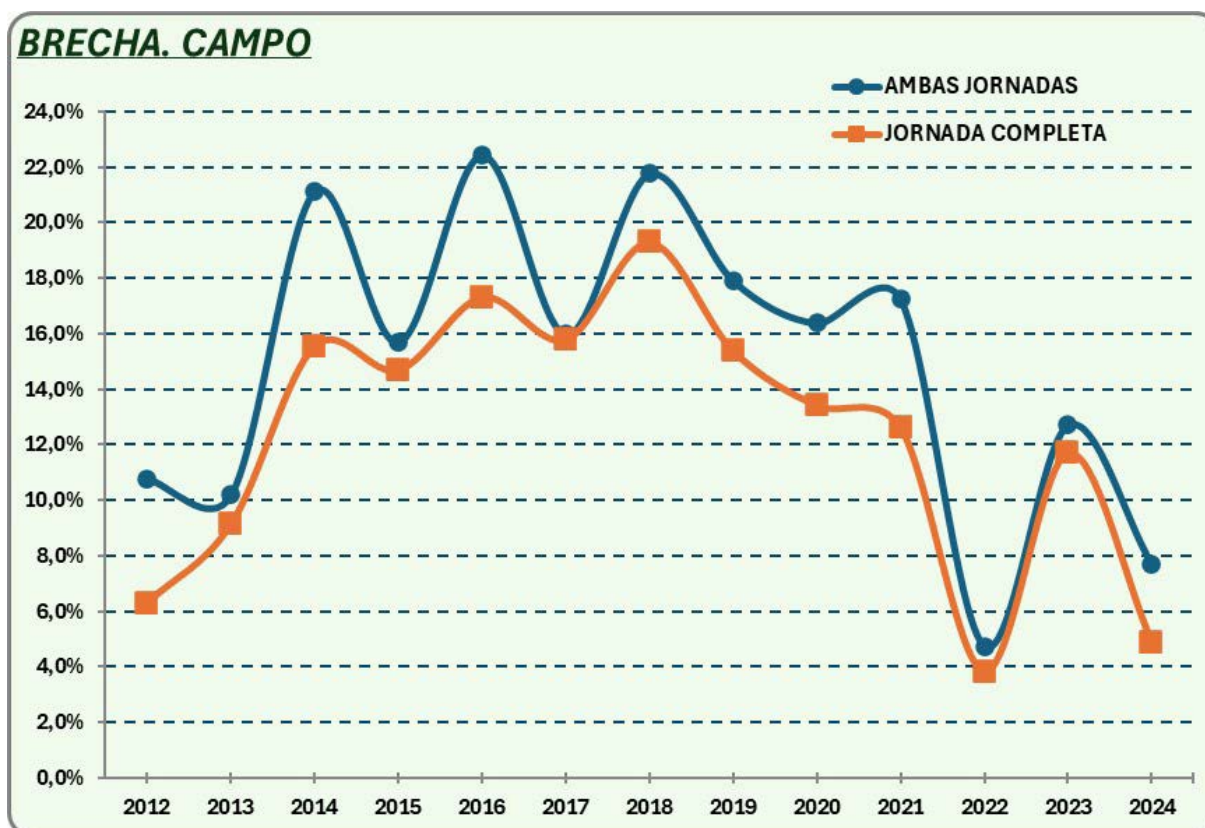
También se hace patente cuando verificamos que es mayor el porcentaje en el tramo salarial más bajo en el caso de las mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS DEL AGRO A JORNADA COMPLETA POR TRAMOS DE RENTA

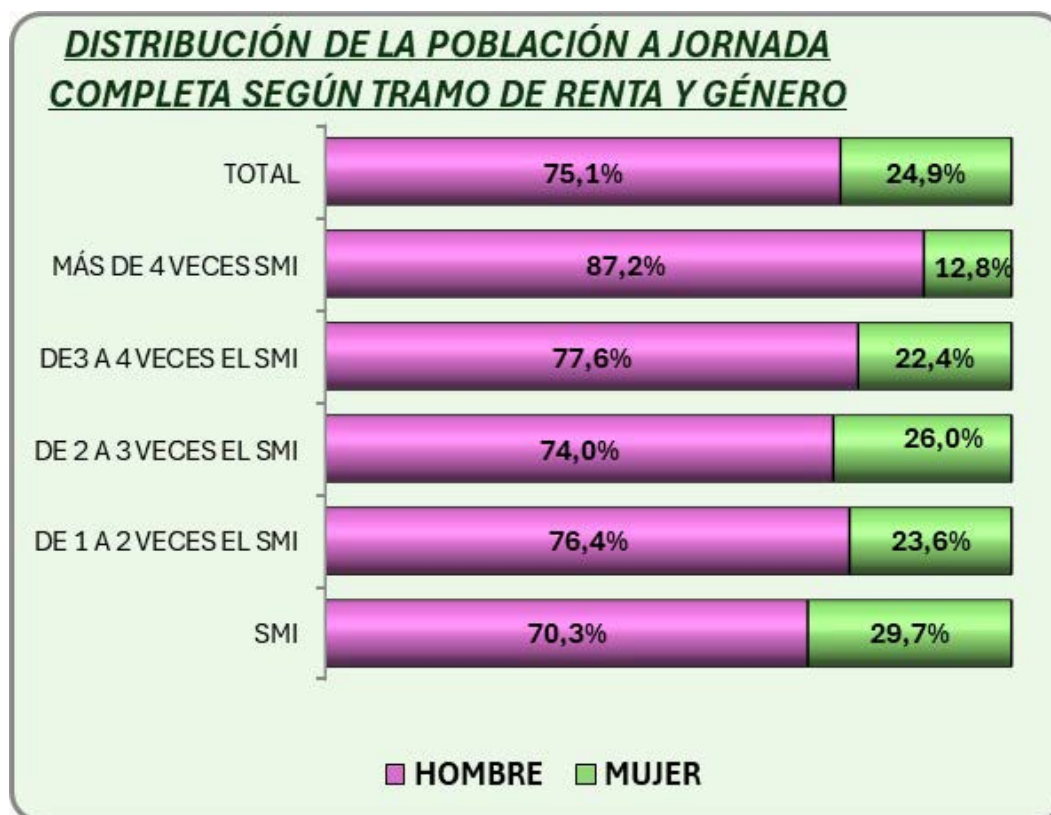


Como se ve, casi el 25% de las trabajadoras del campo cobran el SMI, frente al 19,5% en el caso de los hombres.

Cuando realizamos una revisión de lo que ha acontecido con la brecha salarial en el Agro a lo largo de un período amplio, vemos que la brecha seguía una tendencia de disminución, que parece correlacionarse también con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, además de con las políticas de igualdad que se están implementando y la profundización de la normalización de las relaciones laborales en el sector, que abunda en la tendencia a la disminución.

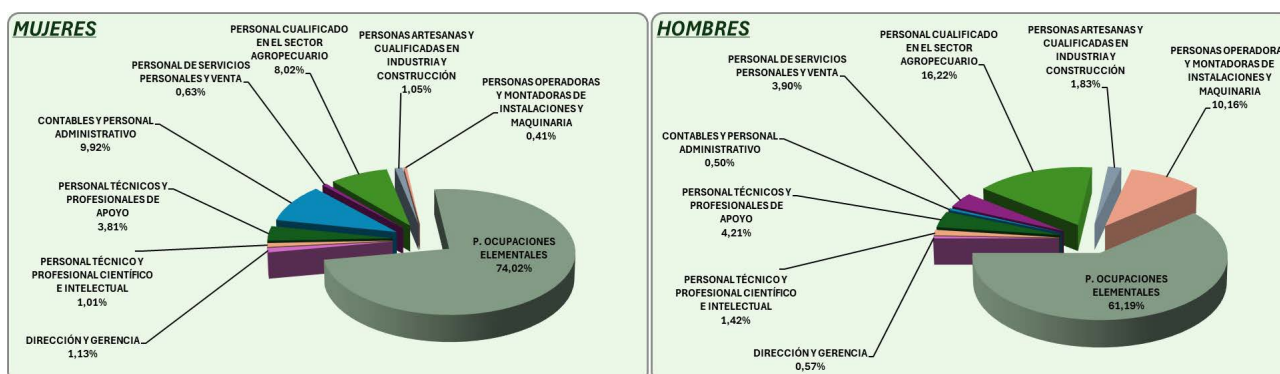


Asimismo, al observar los tramos de salario según el género se corrobora nuevamente la discriminación en el mercado de trabajo agropecuario, ya que en el tramo más bajo, las mujeres representan casi el 30%.



El salario y el grupo ocupacional

Son múltiples los factores que determinan la discriminación salarial a la que está expuesta las mujeres trabajadora en el Campo, lo que tiene su reflejo en **la inserción laboral** de las mujeres, como consecuencia de que **el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de cualificación (bien en el propio sector, bien como operadoras) es notoriamente menor que en el caso de los hombres, sin embargo en los grupos clasificados como personal de ocupaciones elementales se concentra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (13 puntos más).**



Así, el 74% de las mujeres están contratadas como personal de ocupaciones elementales, en el caso de los hombres, están en este grupo el 61,2%.

En el grupo de personal cualificado en el sector solo está el 8% de las mujeres, frente al 16,2% de los hombres.

En cuanto a las operadoras, solo están en este grupo el 0,4% de las mujeres, frente al 10,2% de los hombres.

En el grupo de contables y administrativos trabajan el 9,9% de las mujeres. En este grupo apenas hay hombres. Cuando calculamos las tasas de feminización de los diferentes grupos ocupacionales, vemos que existe un grupo claramente feminizado, el de contables y personal administrativo, en el que las mujeres representan el 86,7% del personal contratado como tal (era muy superior en años anteriores). Pese a esta alta feminización, la discriminación salarial sigue presente, puesto que los hombres de la muestra estaban cobrando 422,96 euros más que las mujeres, siendo que las mujeres deberían haber cobrado un 22,9% más para igualar a sus compañeros en este grupo ocupacional. Imaginamos que gran parte de esta diferencia salarial también se sustenta en el nivel salarial al que se adscribe la persona trabajadora.

El segundo grupo ocupacional con una alta presencia de las mujeres es el de Personal de Dirección y Gerencia, en el que las mujeres son el 39,5% de las plantillas, pero en este caso se produce una gran discriminación salarial, con una brecha de 1.314,05 euros mensuales, con lo que el salario de las mujeres debería crecer un 37,9% para igualar el de sus compañeros, lo que corrobora que se las está contratando en niveles salariales más bajos, si bien en este grupo ocupacional tan solo trabajan el 1,1% de las mujeres.

% QUE REPRESENTAN LAS MUJERES.



SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y GRUPO OCUPACIONAL



BRECHA €



BRECHA %

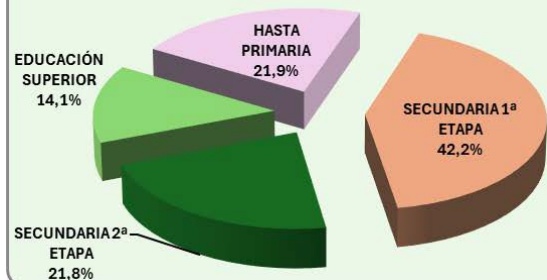


El salario y el nivel formativo

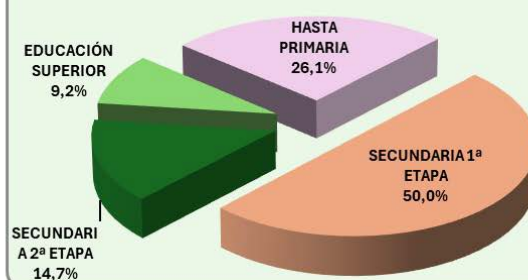
La discriminación salarial de género en el campo tampoco se explica por el nivel formativo que aporta la persona trabajadora. Como se puede ver, las mujeres aportan al conjunto niveles formativos superiores al que aportan, en media, sus compañeros hombres.

En el nivel inferior solo están el 21,3% de las mujeres, frente al 26,1% de los hombres, al igual que en el nivel superior están el 14,1% de las mujeres y solo el 9,2% de los hombres.

MUJERES SEGÚN NIVEL FORMATIVO

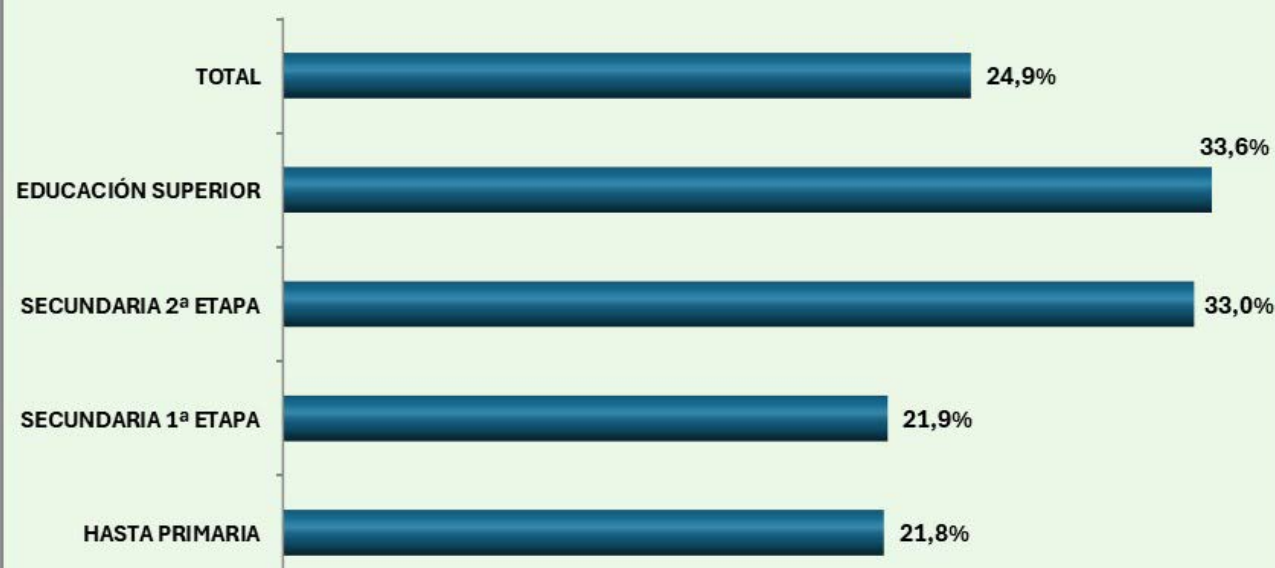


HOMBRES SEGÚN NIVEL FORMATIVO



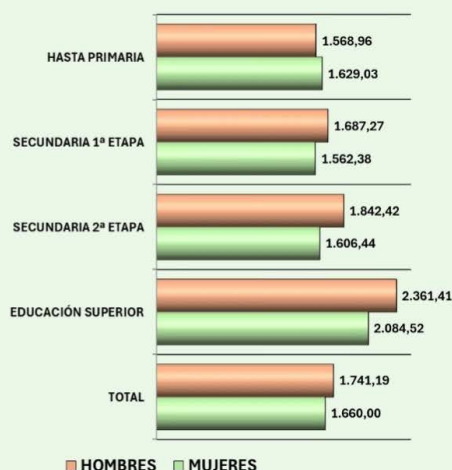
La mayor tasa de feminización entre la población asalariada del campo se da en el nivel de educación superior, en el que las mujeres representan el 33,6% de las plantillas de las empresas agropecuarias con este nivel formativo.

**% QUE REPRESENTAN LAS MUJERES EN LOS NIVELES FORMATIVOS.
POBLACIÓN ASALARIADA INDUSTRIA A TIEMPO COMPLEO.**

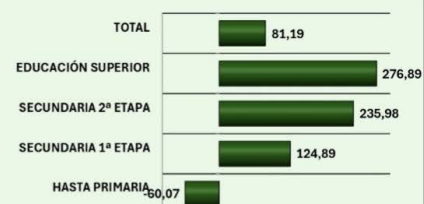


Además, el salario medio del nivel formativo superior es de 2.084,52 euros mensuales para las mujeres, en tanto que los hombres cobran de media 2.361,41 euros, lo que supone una brecha salarial de género del 13,3%, ya que las mujeres deberían cobrar 276,89 euros más cada mes para igualarse a sus compañeros.

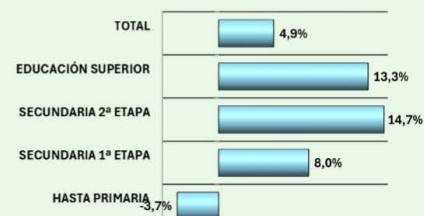
SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y NIVEL DE ESTUDIOS



BRECHA €



BRECHA %

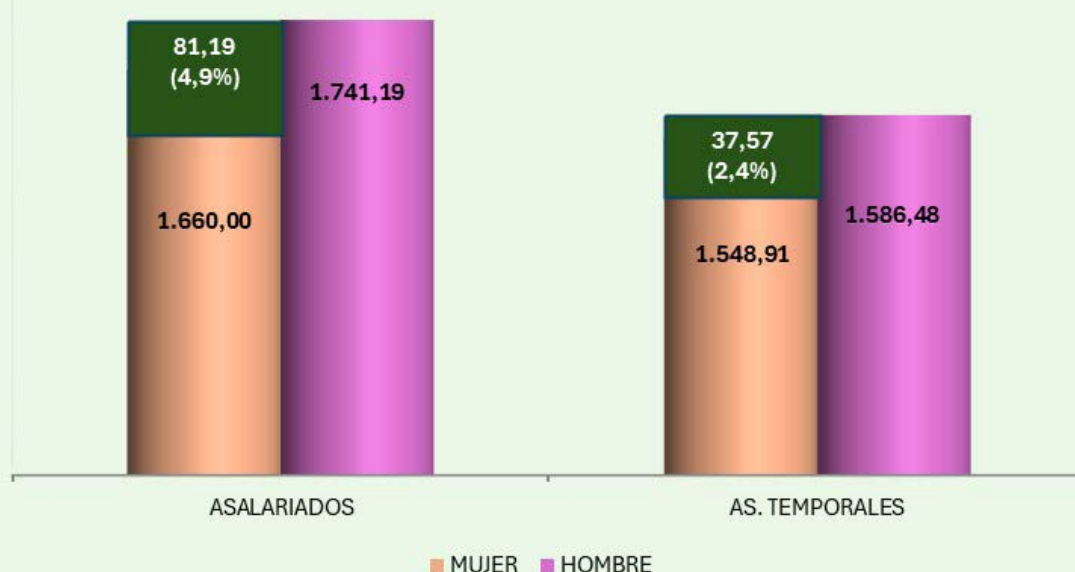


El salario y la temporalidad

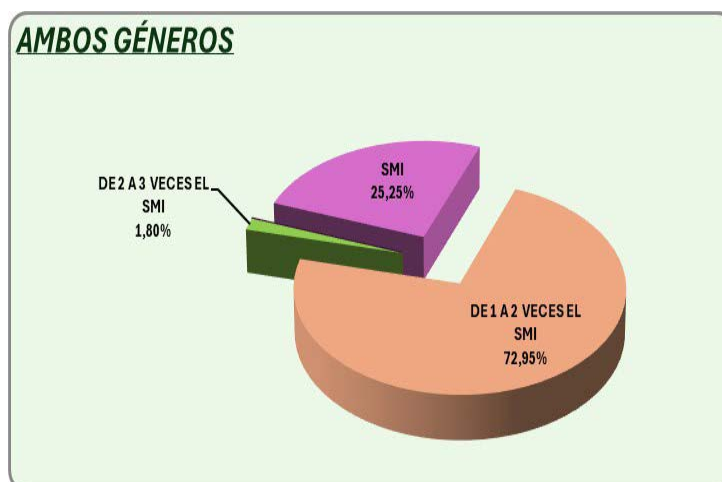
La primera acepción de precariedad que vamos a tomar como referencia para observar la brecha es la temporalidad. Esta afecta, según la muestra, al 30,8% de toda la población asalariada del Agro contratada a tiempo completo (139.616 personas), más en el caso de las mujeres, entre las que asciende hasta el 31,7% mientras que entre los hombres queda en el 30,6%.

El salario medio de esta población temporal contratada a jornada completa es de 1.548,91 euros mensuales en el caso de las mujeres, mientras que el de los hombres en las mismas circunstancias ascendió a 1.586,48 (son 37,57 euros más, un 2,4% mayor).

SALARIO MEDIO MES Y BRECHA. AGRO



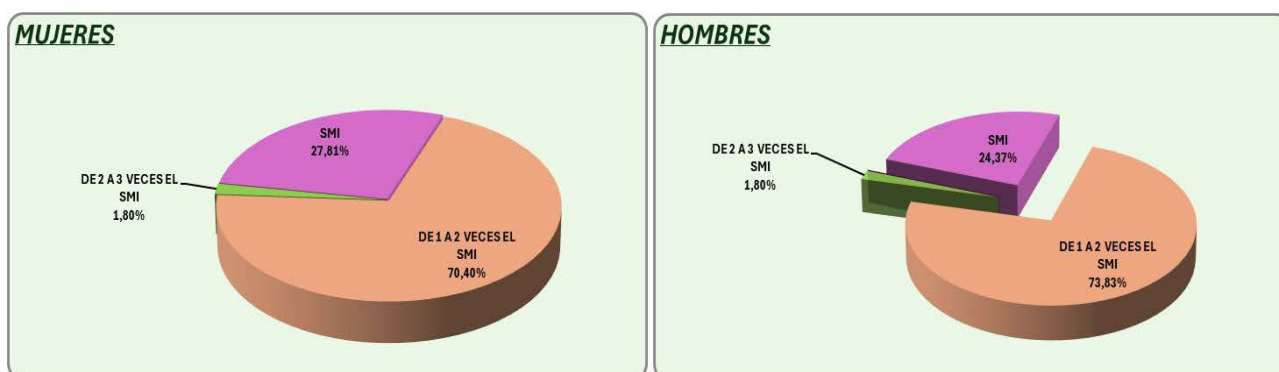
Al analizar los tramos de renta salarial para la población comprobamos que, en la muestra, ninguna persona en el campo con contrato temporal gana más de 3 veces el SMI.



El mayor porcentaje lo ostenta el tramo de 1 a 2 veces el SMI, en el que está el 72,95% de la población temporal.

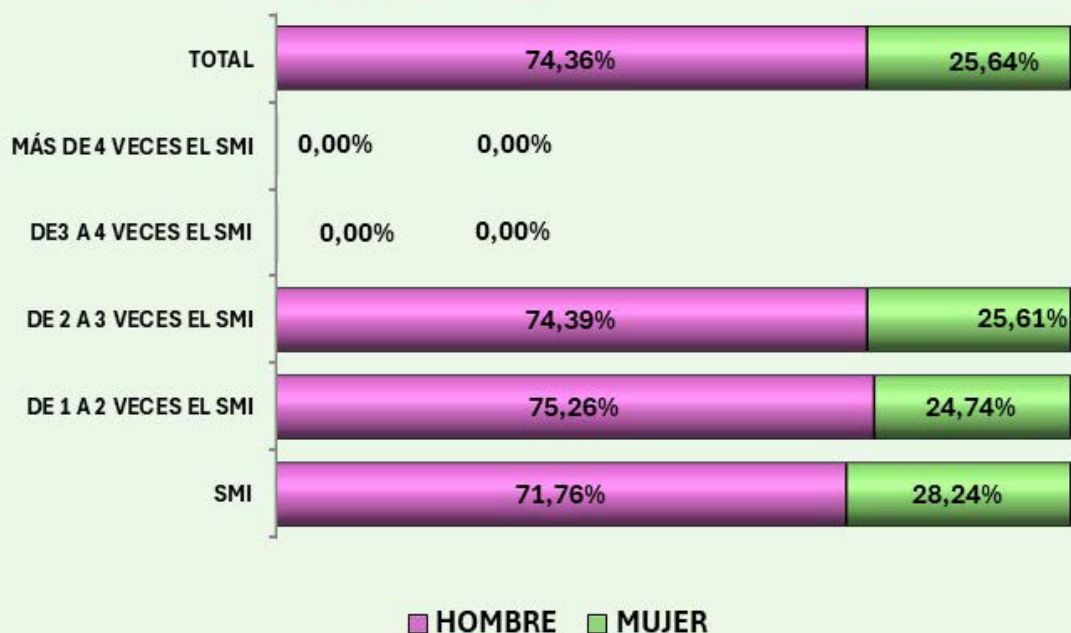
Por el contrario, en el mayor que aparece entre la plantilla agraria temporal de la muestra sólo comprende al 1,8% de la misma.

En el caso de las mujeres, la discriminación de género se hace notar cuando comprobamos que el porcentaje de las mismas que se encuentran en el nivel más bajo de renta salarial supera al de los hombres en más de 4 puntos.



Cuando observamos la distribución de la población temporal ubicada en cada tramo de renta según su género, observamos que el porcentaje que representan en el tramo más bajo supera a la feminización del total.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TEMPORAL SEGÚN TRAMO DE RENTA Y GÉNERO

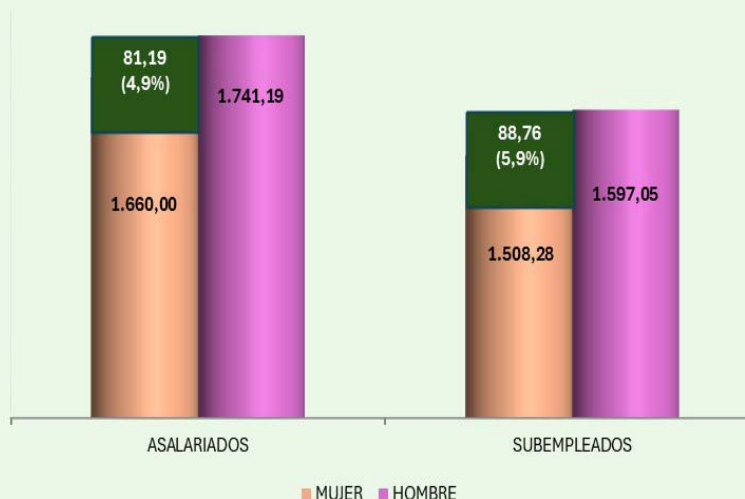


El salario y el subempleo

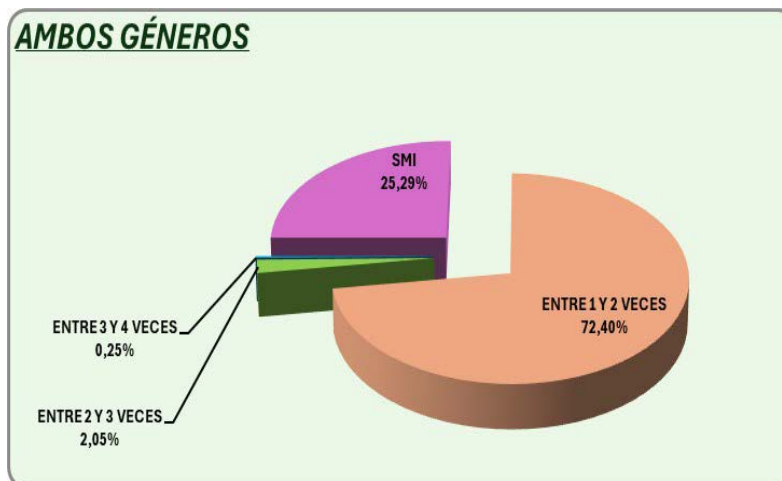
El segundo factor de precariedad que vamos a analizar es la del subempleo por sobre-cualificación, entendiendo éste como las situaciones en las que se encuentra una persona cuando:

- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratado en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.

SALARIO MEDIO MES Y BRECHA. AGRO



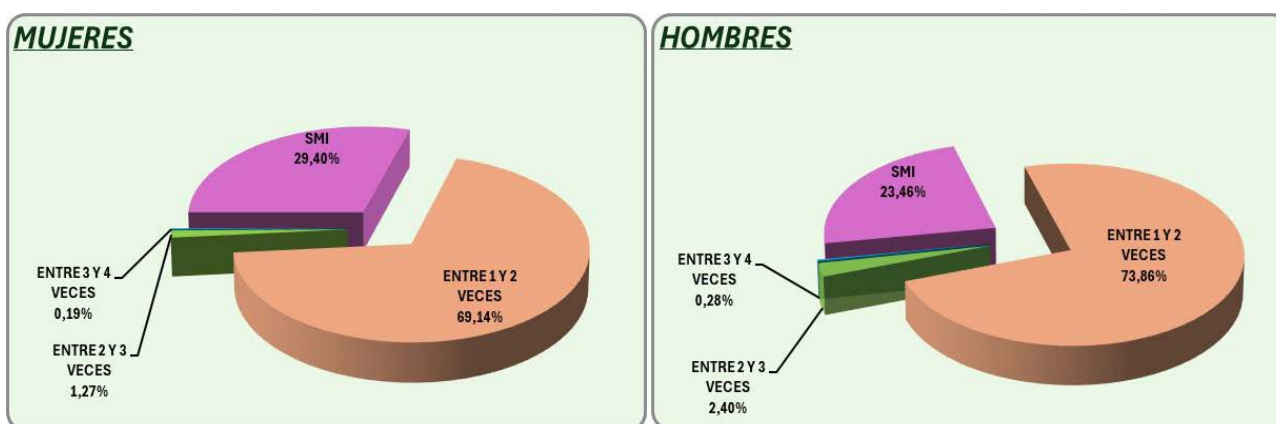
El 48,1% de la población asalariada agraria a tiempo completo estaba en esta situación de subempleo, según la muestra de la EPA que incorpora información salarial. El 30,9% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada agraria a tiempo completo es del 24,9%. Esta discriminación también tiene su reflejo en **la tasa de subempleo** por géneros, ya que **entre las mujeres alcanza el 59,7%**, mientras que afecta al 44,3% de sus compañeros.



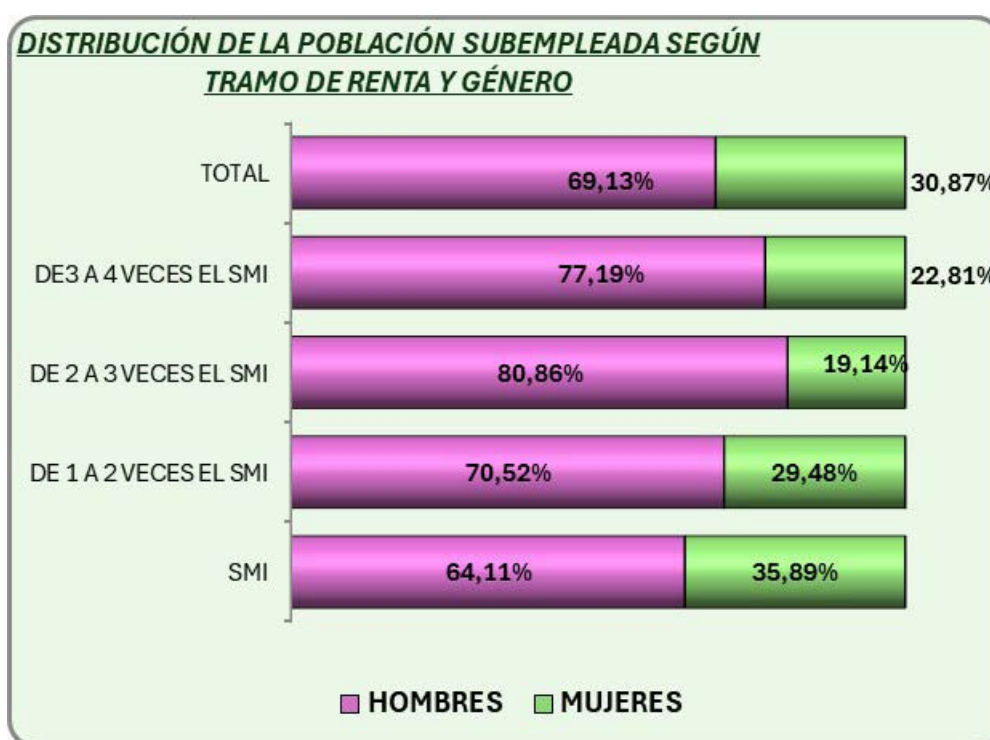
Entre la población afectada por la brecha salarial se agudiza, llegando a ser 1 punto mayor que en el conjunto de la población asalariadas.

El salario medio mensual de la población femenina agraria afectada por subempleo es de 1.508,28euros frente a los 1.597,05euros que perciben, de media, los hombres, es decir, las mujeres necesitan incrementar un 5,9% su salario para igualarlo al de sus compañeros.

Entre la población total subempleada en el sector, el 25,29% están en el primer tramo salarial; pero en el caso de las mujeres, son el 29,40% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



Por su parte, el porcentaje de población subempleada que es mujer es mucho más alta que la de la población asalariada a tiempo completo. El 30,87% de las personas subempleadas son mujeres, son 6 puntos más. Esta tasa de feminización es mucho más alta en el caso del nivel inferior de salario medio, en el que prácticamente alcanza el 36%.

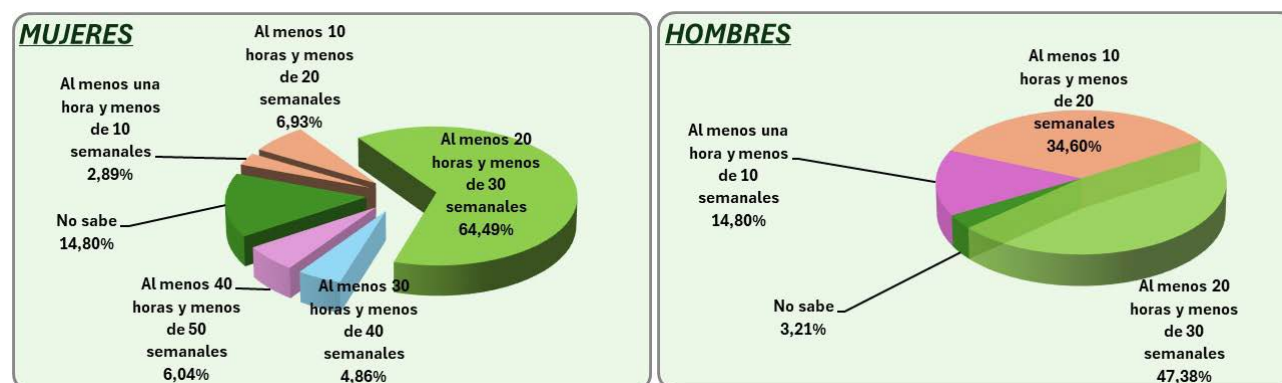


Subempleo por parcialidad involuntaria

Según la muestra que estamos utilizando, el 4,9% de las personas que trabajan en el Agro están contratadas a tiempo parcial, es decir, 23.467 personas. De éstas, el 56,67% son mujeres, tasa de feminización muy por encima de la que se da en la población total.

El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que el 10,6% de las mujeres asalariadas agrarias trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este se limita al 2,9%.

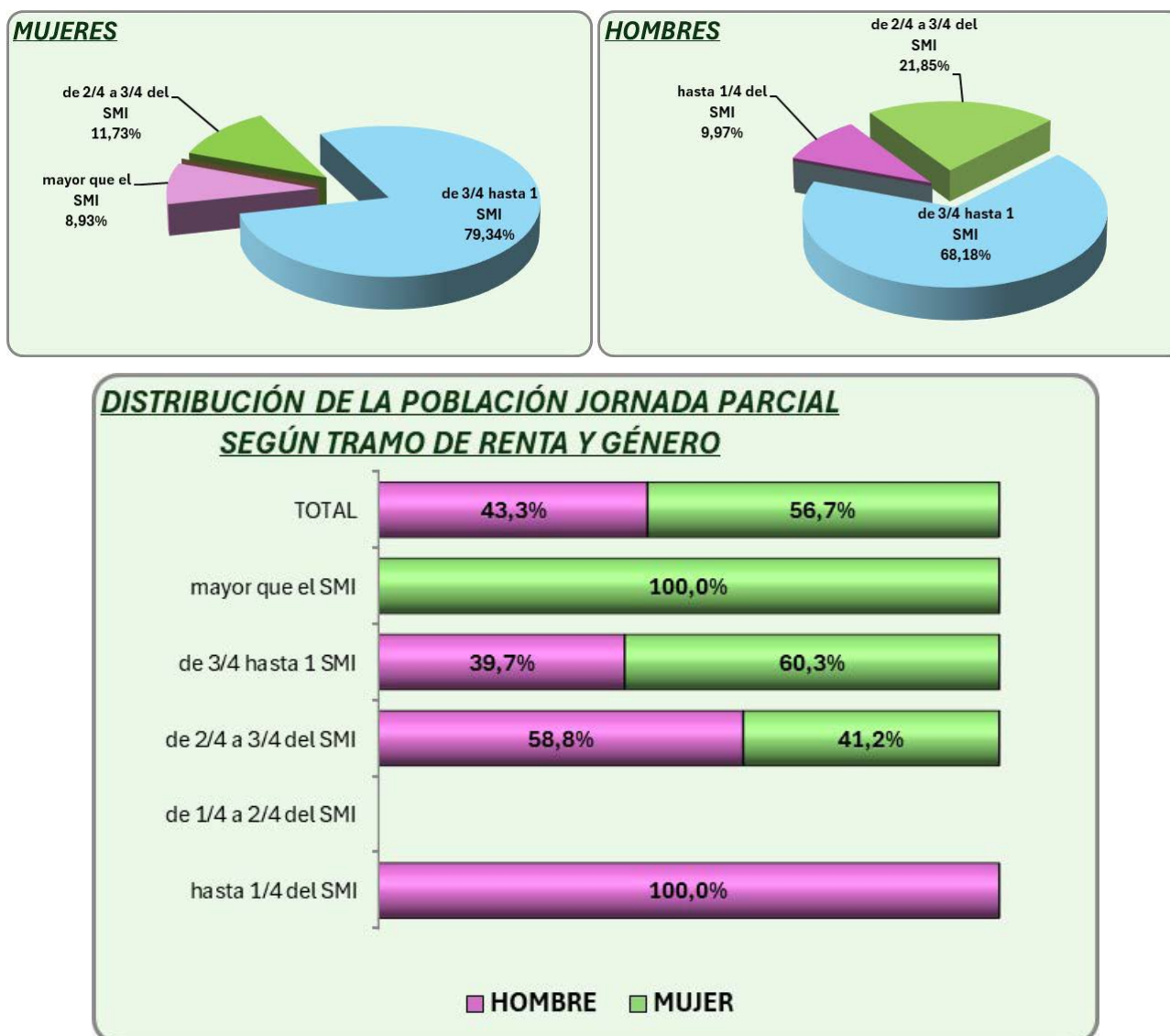
La EPA correspondiente al último trimestre de 2024 nos informa de que el 42% de las mujeres que trabajan en el Agro a tiempo parcial están subempleadas porque querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 82,4%.



Se hace patente, en la distribución de la población a jornada parcial por género y por tramo de horas, que las mujeres trabajan más horas que sus compañeros. Así, mientras que el 64,49% de las mujeres contratadas a jornada parcial trabajan de 20 a 30 horas semanales, están en este horario el 47,38% de los hombres. Asimismo,

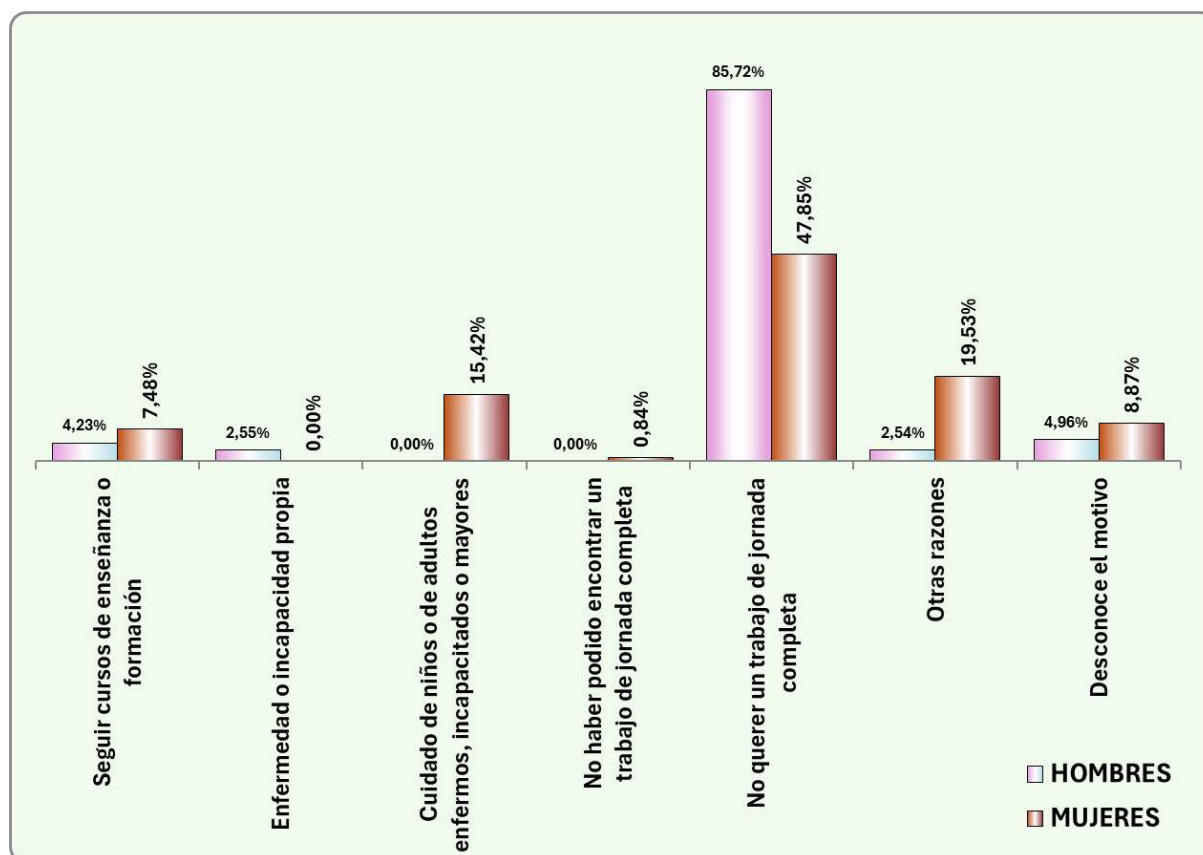
la heterogeneidad en la distribución que presentan las mujeres podría estar reflejando la prevalencia de la distribución social del trabajo en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo se refiere, en el que todavía las mujeres siguen discriminadas en el modelo económico patriarcal que sigue cargando la desigualdad sobre su género.

También vemos una distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo que supera al SMI. A la vez en el tramo más bajo no aparece ninguna mujer en la muestra.



En cuanto a la razón por la que se tiene una jornada a tiempo parcial, como hemos comentado anteriormente, la división social del trabajo proyectada en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo sigue estando presente, puesto que el 15,42% de las mujeres con jornada parcial declaran que lo están como consecuencia de la asunción del cuidado de otras personas; sin embargo, en el caso de los hombres este porcentaje es 0%.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS A JORNADA PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE DICHA JORNADA





Brecha salarial en la industria

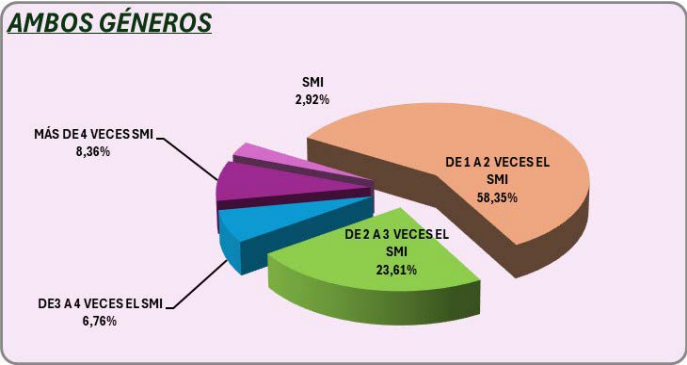
En el Sector Industrial también se observa esta discriminación de género, puesto que el salario medio fue de 2.769,75 euros mensuales, ascendiendo entre los hombres a 2.835,26 euros, mientras que entre las mujeres fue de 2.605,62 euros; como vemos, el salario de las mujeres tendría que crecer 229,64 euros al mes para igualar al de los hombres que trabajan en la Industria, la brecha salarial puesta de manifiesto es del 8,8%, son 4,4 puntos menos que en 2023.

La explotación de los micro-datos de la EPA nos permite calcular el salario medio para aquellas personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial.

A partir de la muestra del INE, sabemos que la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada trabaje a tiempo completo, por tanto, la conclusión es que **en la Economía el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, triplicándolo al alcanzar el 22%, lo que erosiona la ganancia salarial mensual bruta de las mujeres, hecho que constituye uno de los factores que puede explicar la brecha.**

En el Sector Industrial, trabaja a tiempo parcial el 3,7% de la población asalariada según la muestra del módulo salarial de la EPA. Sin embargo, en el caso de la población femenina, este porcentaje se eleva al 7,2%, mientras que entre los hombres tan solo es del 2,3%. Esta disparidad de peso de las jornadas parciales se traduce en la feminización de la población asalariada industrial a tiempo parcial, ya que las mujeres representan el 55,3% de esta población. Es decir, en la práctica, son mujeres 6 de cada 10 personas que trabajan en el Sector Industrial a tiempo parcial.

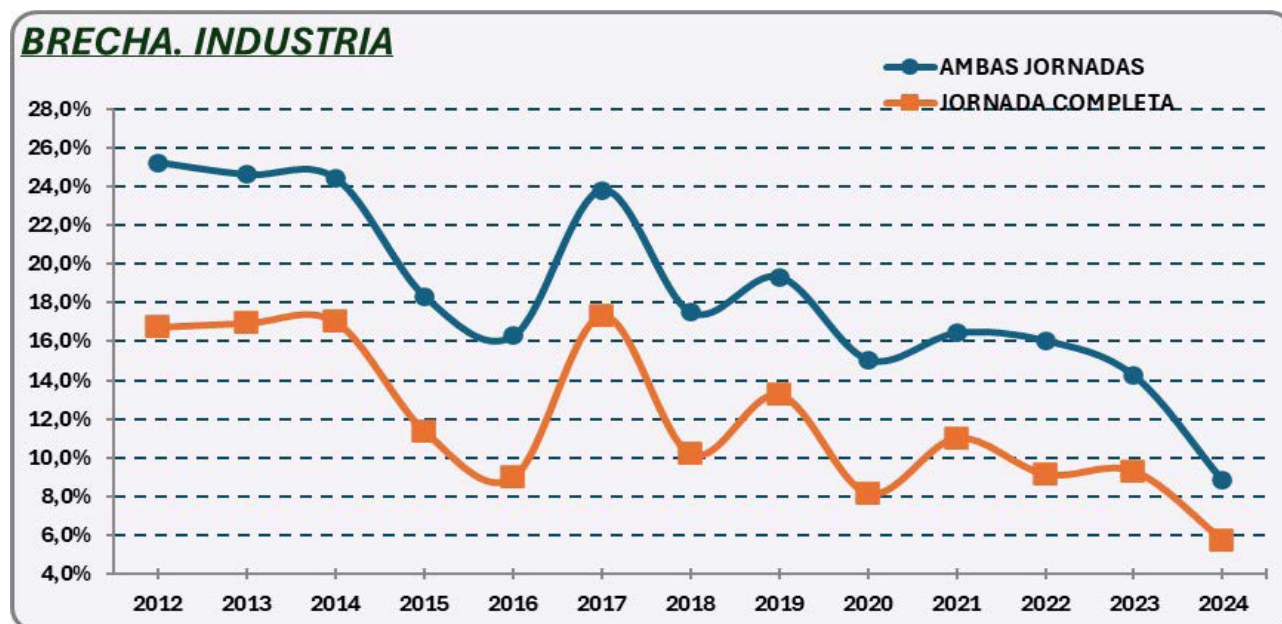
SALARIO MEDIO 2024				
<u>AMBAS JORNADAS</u>	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ECONOMÍA	2.385,57	2.592,98	2.163,20	19,9%
INDUSTRIA	2.769,75	2.835,26	2.605,62	8,8%
<u>JORNADA COMPLETA</u>	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
ECONOMÍA	2.618,19	2.718,54	2.490,29	9,2%
INDUSTRIA	2.832,66	2.875,56	2.719,47	5,7%



El salario mínimo interprofesional en 2024 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.323 euros mensuales. En el caso del Sector Industrial el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba dicho salario era del 2,9% (el 2,8% en 2022) según la muestra. Es decir, de las 2.571.409 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 75.031 cobraban el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 58,35% de la población el tramo que va de 1 a 2 veces el SMI, y el 23,61% la que gana entre 2 y 3 veces el SMI.

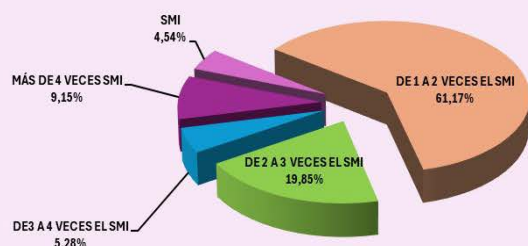
El salario medio bruto mensual en la Industria, para la jornada completa, fue de 2.832,66 euros, superior en un 8,2% al de toda la Economía. Pese a todo, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras de la Industria cobraron de media 2.719,47, son 156,09 euros menos que lo que cobran sus compañeros, que recibieron un salario medio de 2.875,56 euros; por tanto, **las mujeres deberían cobrar un 5,7% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros, con lo que observamos un estrechamiento de la brecha respecto al año 2022, en el que era del 9,3%.**

Cuando realizamos una revisión de lo acontecido con la brecha salarial en la Industria a lo largo de un período amplio, vemos que la brecha sigue una tendencia de disminución, que parece correlacionarse también con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, además de con las políticas de igualdad que se están implementando últimamente. No obstante, observamos que en 2023 se incrementó levemente para la jornada completa, aunque los avances entre la población a jornada parcial han posibilitado el estrechamiento de la brecha entre el total de la población asalariada industrial (si contamos ambas jornadas)

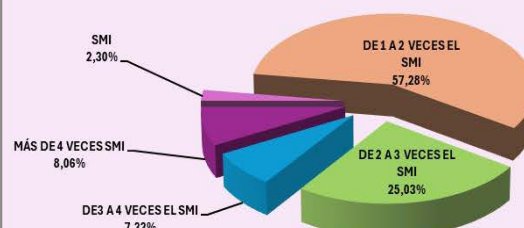


Cuando analizamos con detalle la distribución de la población por tramos de salario y género para jornada completa, observamos que también hay una clara discriminación de género, puesto que el tramo más bajo de renta nos encontramos al 4,54% de las mujeres, frente al 2,30% de los hombres. Asimismo, en el tramo de 2 a 3 veces el SMI acumula el 25% de los hombres, en tanto que en las mujeres baja al 19,85%.

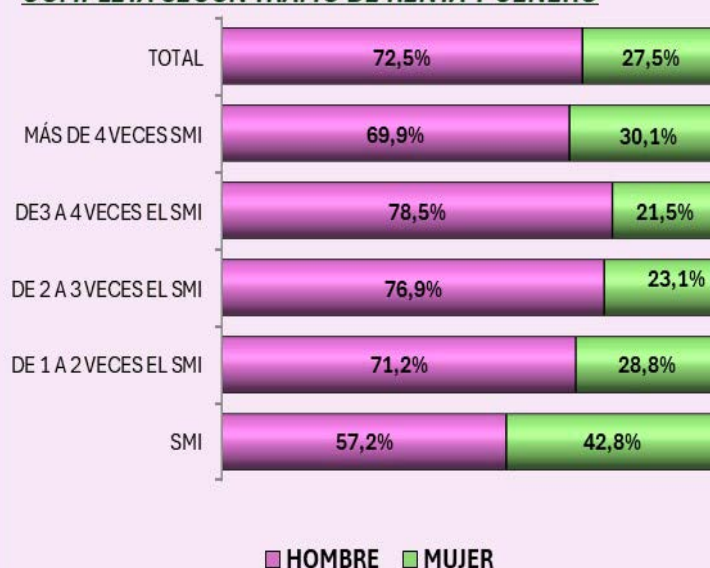
MUJERES



HOMBRES



DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN A JORNADA COMPLETA SEGÚN TRAMO DE RENTA Y GÉNERO

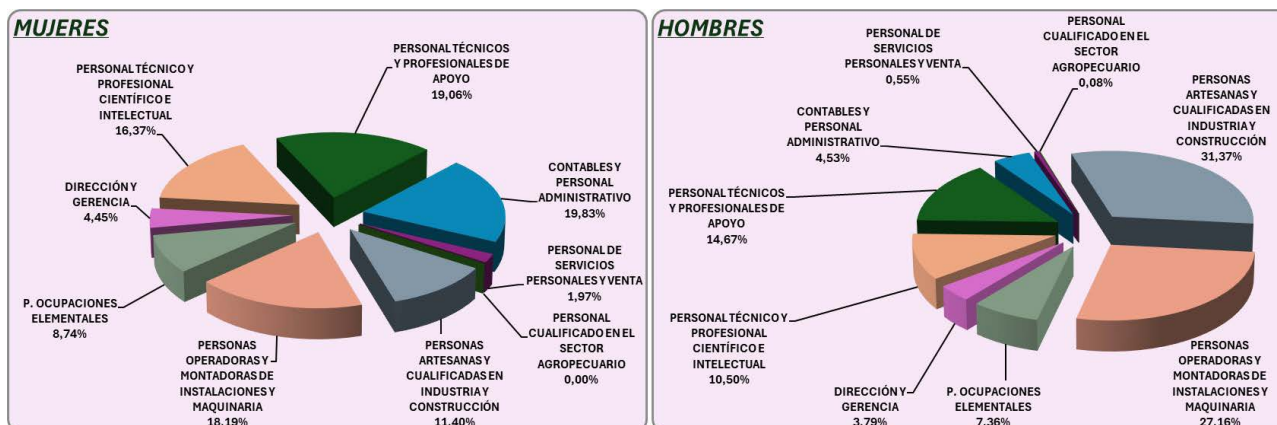


Cuando observamos cómo están compuestos los tramos de salario según el género, se manifiesta claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 42,8% (ha subido 4 puntos en un año), mientras que en el resto de tramos están por acotadas en el 30%.

Es evidente esa discriminación si comparamos la tasa de feminización de la población asalariada industrial a jornada completa, que es del 26,5%, con la del tramo de salario medio más bajo, en la que se acerca al 40% como hemos visto.

El salario y el grupo ocupacional

Son múltiples los factores con los que se nutre la discriminación salarial a la que está expuesta las mujeres trabajadora en la Industria, lo que tiene su repercusión en **la inserción laboral de las mujeres, como consecuencia de que el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de cualificación industrial o personas que operan maquinaria e instalaciones es menor que en el caso de los hombres.**



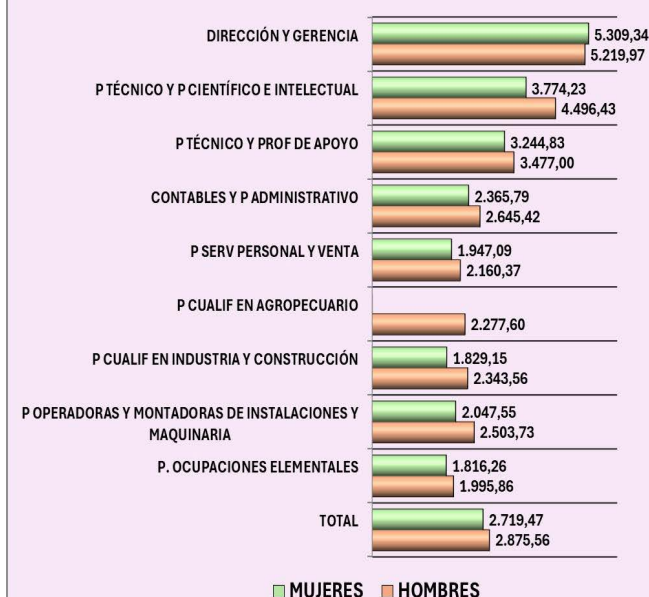
Asimismo, **el mayor porcentaje de presencia de las mujeres se da en la ocupación de Contables y personal administrativo, entre las que suponen el 62,4%** de la población con jornada a tiempo completo. Además, este grupo ocupacional es el que aglutina el mayor porcentaje de mujeres, puesto que el 19,8% de las 706.750 mujeres que trabajan a jornada completa en la Industria lo hacen contratadas en este grupo, siendo el que mayor porcentaje de mujeres aglutina.

En este grupo ocupacional de preeminencia femenina, el salario medio bruto era de 2.365,79 euros al mes para las mujeres, mientras que sube hasta los 2.645,42 euros entre los hombres. Por tanto, nos enfrentamos a una brecha del 11,8, lo que significa que las mujeres deberían ganar 279,63 euros más para que el trabajo idéntico que realizan al de sus compañeros percibiera la misma remuneración.

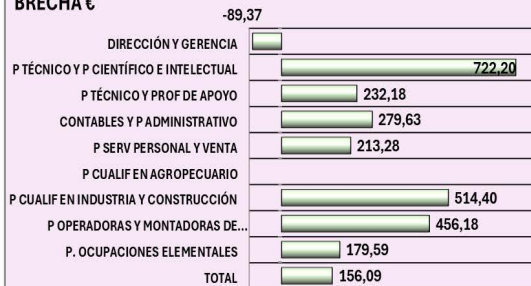
De estas empleadas contables y administrativas, el 67,1% ganaban entre 1 y 2 veces el SMI, mientras que entre sus compañeros hombres esta proporción es del 63,8%.



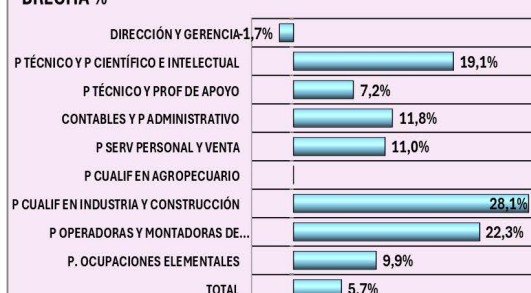
SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y GRUPO OCUPACIONAL



BRECHA €



BRECHA %



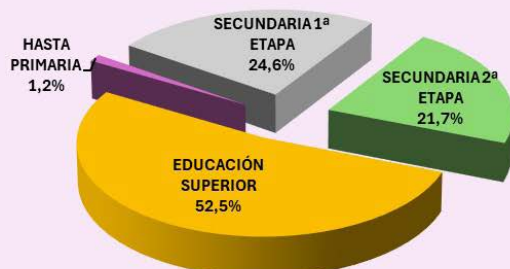
No obstante, por grupos ocupacionales, la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones Cualificadas en la industria, entre las que el salario medio de las mujeres tendría que crecer un 28% para igualarse al de los hombres. En términos absolutos, la mayor brecha se da entre las personas contratadas como Personal Técnico, Científico e Intelectual, entre las que el salario de las mujeres debería crecer en 722,20 euros mensuales para igualar al de sus compañeros hombres.

Por el contrario, entre las personas contratadas como personal de Dirección y Gerencia, la brecha del salario medio es a favor de las mujeres, pues estarían cobrando un 1,7% más que los hombres. No obstante, esta circunstancia creemos que debe estar relacionada con la muestra poblacional, puesto que si tomamos como referencia los salarios máximos que se dan en la muestra, nos encontramos con que para los hombres es de 6.831,26, mientras que el de las mujeres es de 6.723,18, es decir, 108,08 euros mensuales menor que el salario máximo de los hombres.

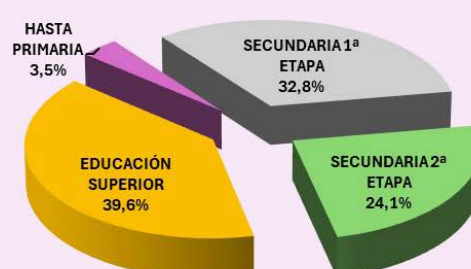
El salario y el nivel formativo

Tampoco justifica la discriminación un nivel formativo diferencial, puesto que las mujeres de la Industria siguen concentrándose en el nivel superior de formación (que incluye la FP superior), siendo el nivel que mayor porcentaje aglutina.

MUJERES SEGÚN NIVEL FORMATIVO

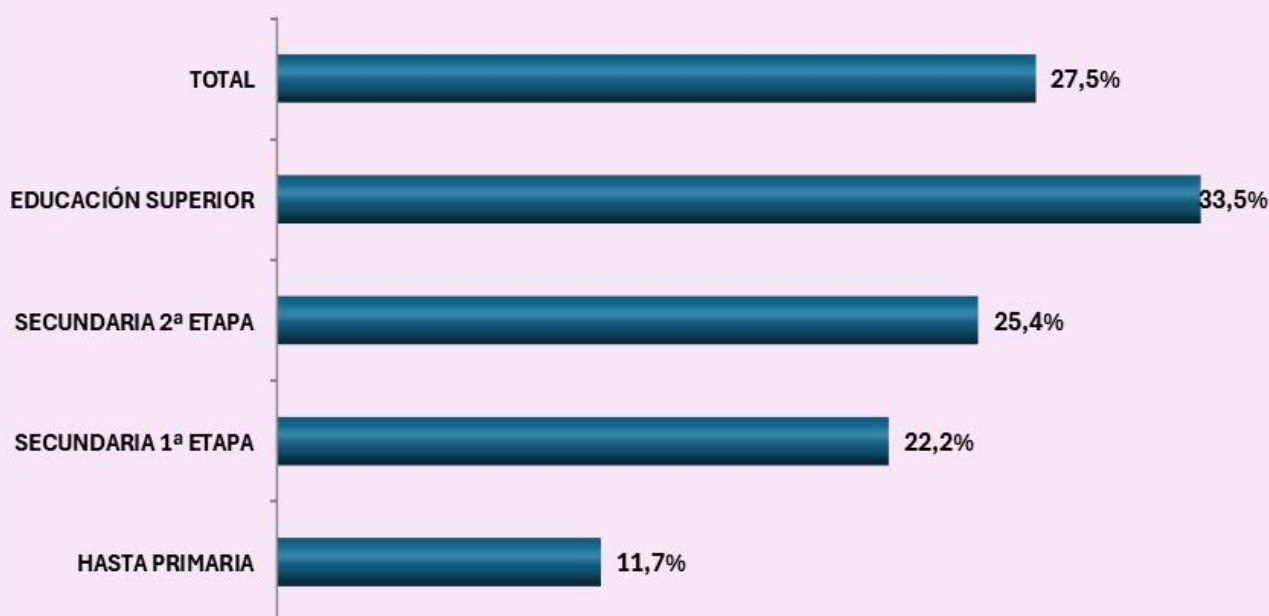


HOMBRES SEGÚN NIVEL FORMATIVO



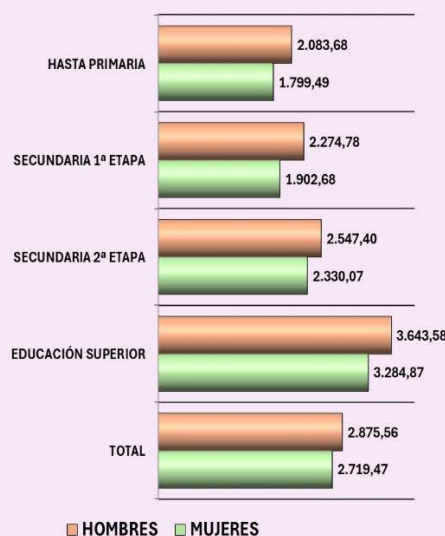
De hecho, la mayor tasa de feminización entre la población asalariada industrial se da en el nivel de educación superior, un 33,5%. En ese nivel formativo, el salario medio de las mujeres alcanza los 3.284,87 euros, mientras que los hombres con similar nivel formativo cobran 3.643,58 euros, son un total de 358,71 euros más; resulta así que las mujeres deberían ganar un 10,9% más cada mes para igualar su salario al de los hombres, dada la igualdad en el nivel formativo aportado por la persona trabajadora.

% QUE REPRESENTAN LAS MUJERES EN LOS NIVELES FORMATIVOS. POBLACIÓN ASALARIADA INDUSTRIA A TIEMPO COMPLEO.



En términos absolutos, la mayor diferencia en contra de las mujeres se da en el nivel de Primera Etapa de Secundaria, donde también se da la brecha más profunda, puesto que las mujeres deberían ganar un 19,6% más al mes para igualar el salario al de sus compañeros, es decir, deberían tener una nómina de 372,10 euros más cada mes.

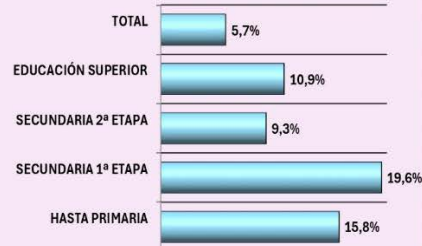
SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y NIVEL DE ESTUDIOS



BRECHA €



BRECHA %



Asimismo, también se hace patente la discriminación de género cuando observamos cómo están distribuidos los tramos salariales según el nivel de estudios. Podemos comprobar cómo es mayor el porcentaje de hombres que teniendo Educación Superior cobran más de 4 veces el SMI, 18,9%, que en el caso de las mujeres con el mismo nivel formativo (16%).

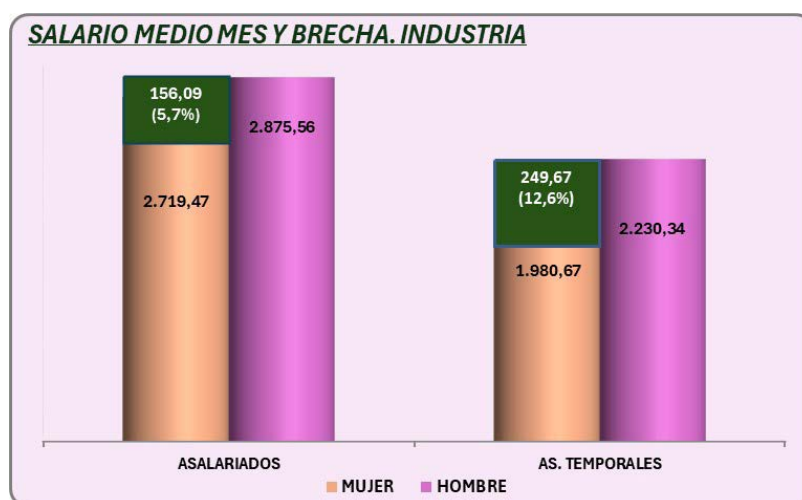
PORCENTAJE DE PERSONAS CON NIVEL SALARIAL SMI Y MÁS DE 4 VECES SMI SEGÚN ESTUDIOS



Como hemos visto, la diferencia salarial en contra de las mujeres tampoco se explica por un nivel formativo diferencial de los hombres, esta brecha remunerativa sí parece responder más, además de a la segregación vertical y horizontal de los puestos de trabajo, a la segregación en cuanto a la precariedad y la percepción de determinados complementos salariales.

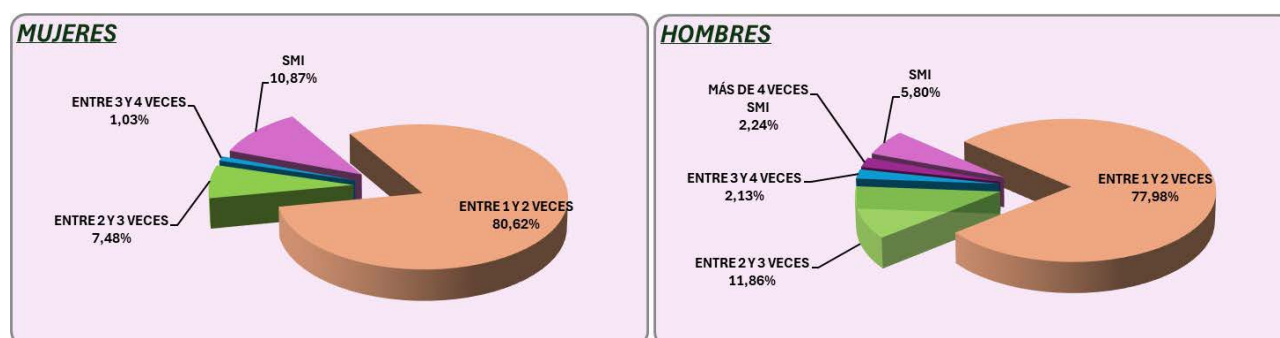
El salario y la temporalidad

Como primer factor de precariedad, vamos a analizar la temporalidad. Esta afecta, según la muestra, al 8,1% de toda la población asalariada industrial a tiempo completo (208.748 personas), algo más a las mujeres, entre las que sube hasta el 10,7% mientras que entre los hombres se limita al 7,2%. El salario medio de esta población es de 2.140,21 euros mensuales, es decir, 692,46 euros menos que el salario medio de la población industrial asalariada a tiempo completo.



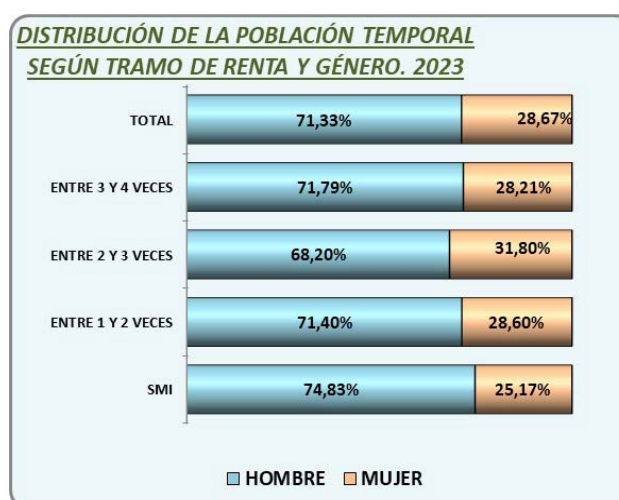
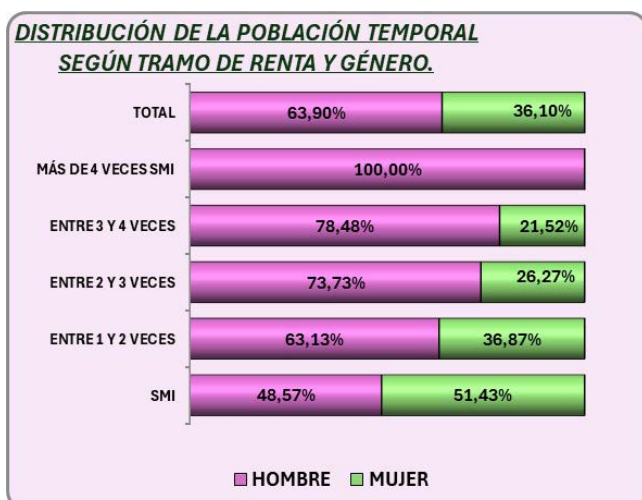
Pero en el caso de las mujeres el salario medio de las temporales es de 1.980,67 euros mensuales (738,81 euros menos que el conjunto de las mujeres industrial a tiempo completo, que cobran un 37,3% más); en el caso de los hombres, el salario medio de los temporales es de 2.230,34 euros mensuales (645,23 menos que en la población total industrial masculina a tiempo completo, que ganan un 28,9% más). La brecha se ha abierto entre la población temporal, pues pasó del 5,4% en 2023 al 12,6% en 2024.

El tramo de salario que más mujeres temporales aglutina es el que se ubica entre 1 y 2 veces el SMI, en el que se encuentran el 80,62% de ellas (frente al 77,98% en el caso de los hombres).



También se pone de manifiesto este ensanchamiento de la brecha en la precariedad cuando vemos la distribución de la población ubicada en cada tramo de renta según su género.

Se puede comprobar que, pese a que el porcentaje que representan las mujeres en la población industrial temporal es del 36%, en el tramo más bajo de renta son el 51,43%, mientras que en las rentas correspondientes al tramo entre 2 y 3 veces el SMI alcanza el 26,27%.



Así que se ha reducido la temporalidad, pero se debe estar produciendo algún efecto de absorción en los salarios femeninos entre las mujeres temporales que está agudizando la brecha.

El salario y el subempleo

La segunda vertiente de la precariedad que vamos a analizar es la del subempleo por sobre-cualificación, entendiendo éste como las situaciones en las que se encuentra una persona cuando:

- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratado en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.

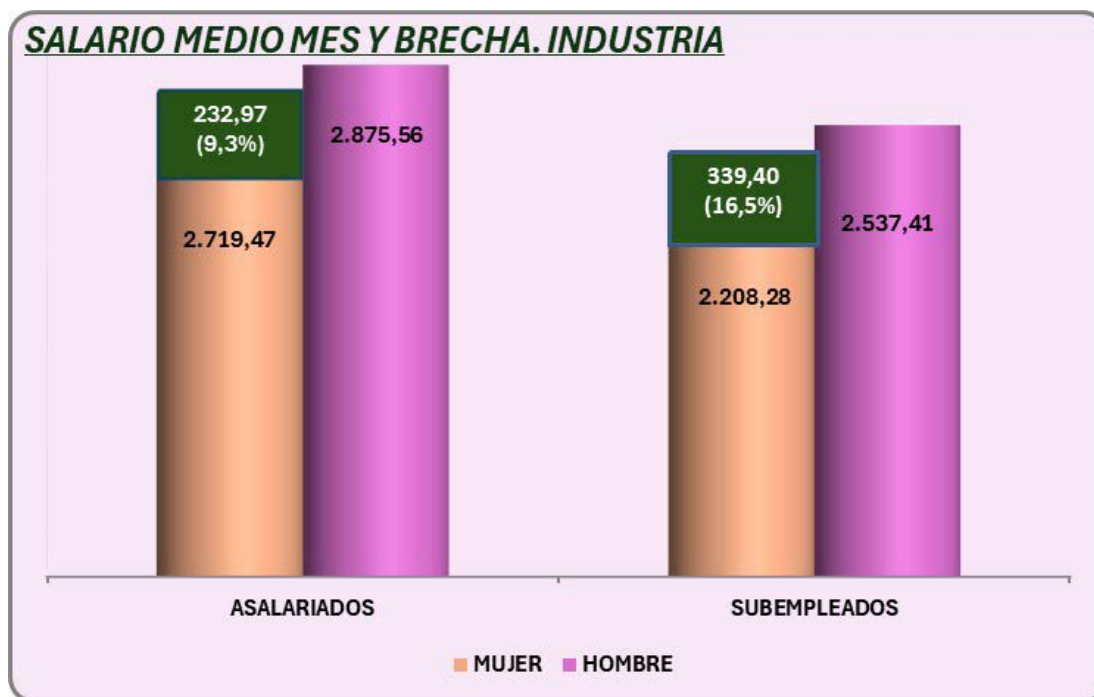
El subempleo afectaba al 24% de la población asalariada industrial a tiempo completo, según la muestra. El 30,2% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada de la Industria es del 27,5% en la muestra. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza al 26,3%, mientras que afecta al 23,1% de sus compañeros.

La segmentación multifactorial a las que se ven expuestas las mujeres también se hace patente en el colectivo afectado por subempleo, al ser su salario medio mucho menor que el que perciben las que no están expuestas a esta circunstancia.

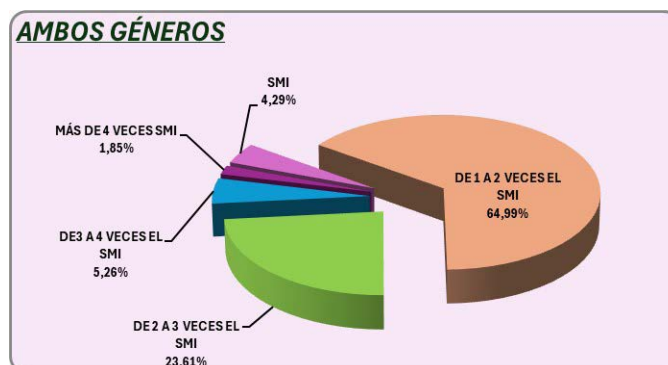
El salario medio mensual de la población femenina industrial contratada a tiempo completo y afectada por subempleo es de 2.208,28 euros frente a los 2719,47 euros que perciben de media las trabajadoras industriales, es decir, en general las mujeres subempleadas perciben 511,19 euros menos que el promedio salarial de las mujeres a tiempo completo en la Industria.

Además, la brecha salarial se profundiza entre la población subempleada, puesto que los hombres en esta situación tienen una percepción promedio de 2.537,41 euros mensuales, un 14,9% más que la percepción femenina (en 2023 llegó al 16%). Por tanto, el salario medio de las mujeres subempleadas en la Industria debería subir di-

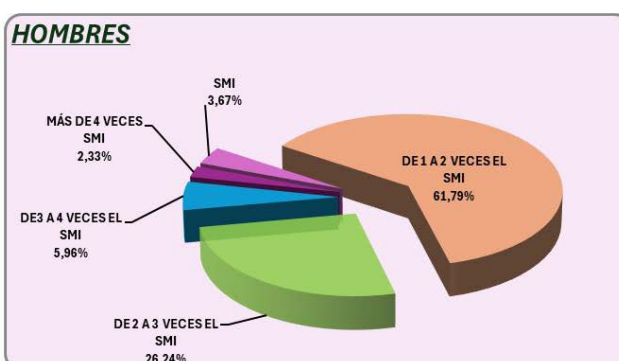
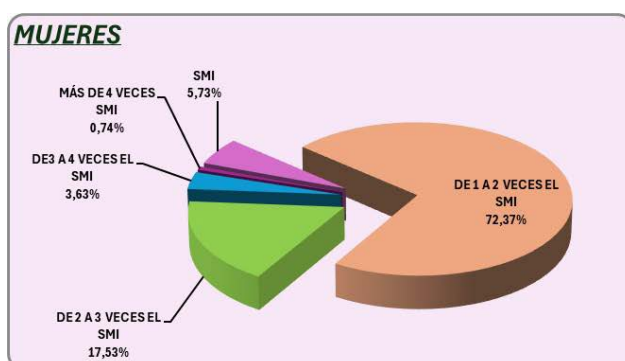
cho porcentaje (329,13 euros) para igualarse al de sus compañeros. Pero además, debería crecer en 667,29 euros para igualarse al de los hombres a jornada completa que no están afectados por subempleo, es decir, debería crecer un 30,22% para superar toda la brecha.



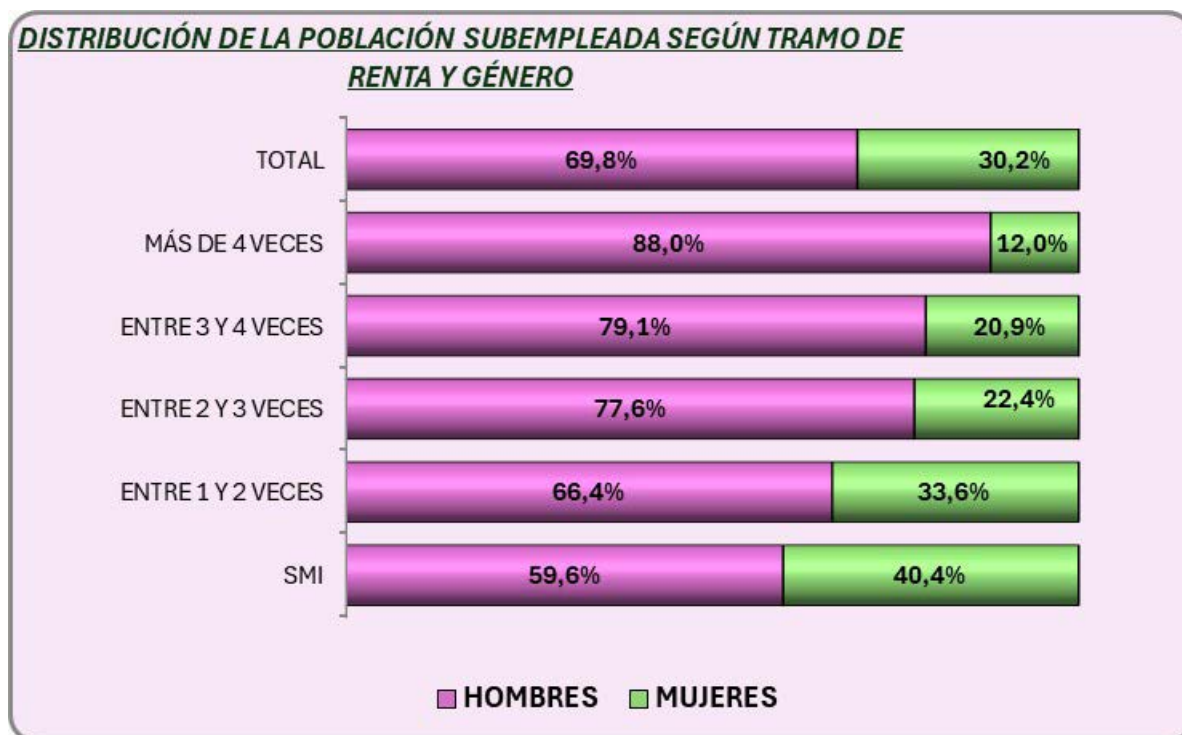
Entre la población total subempleada en el sector, el 4,29% están en el primer tramo salarial, pero en el caso de las mujeres son el 5,77% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



Sin embargo, tan solo el 0,74% de estas mujeres supera en más de cuatro veces el SMI, mientras que el 3,67% de los hombres en esta condición de subempleo sí está en ese nivel.



Por su parte, la tasa de feminización del subempleo es mucho más alta que la de la población asalariada a tiempo completo. El 30,2% de las personas subempleadas con contrato a tiempo completo son mujeres, mientras que esta tasa de feminización se contrae hasta el 27,5% entre la población asalariada industrial a tiempo completo, lo que son casi 3 puntos de diferencia. Esta tasa de feminización se multiplica en el caso del nivel inferior de salario medio de la población subempleada, también se incrementa en el segundo tramo de renta (entre 1 y 2 veces el SMI), mientras que decae en los tramos que superan el doble del SMI.



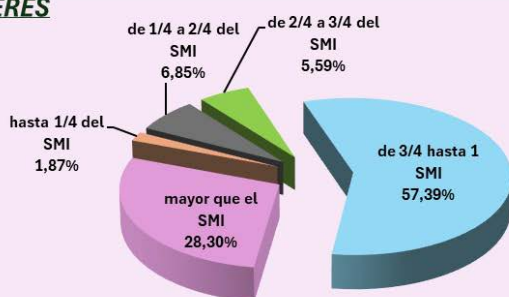
Subempleo por parcialidad involuntaria

Según la muestra que estamos utilizando, el 3,7% de las personas que trabajan en la Industria están contratadas a tiempo parcial, es decir, 99.938 personas. De éstas, el 55,3% son mujeres, tasa de feminización muy por encima de la que se da en la población total (28,5%).

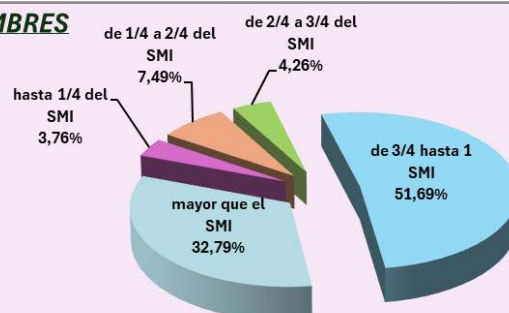
El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que el 7,2% de las mujeres asalariadas industriales trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 2,3%.

La EPA correspondiente al último trimestre de 2024 nos informa de que el 34,2% de las mujeres que trabajan en la Industria a tiempo parcial están subempleadas porque querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 41,9%. No obstante, la tasa de feminización entre esta población subempleada es del 49,7%, lo que vuelve a ser sintomático de las condiciones peores en las que trabajan las mujeres.

MUJERES

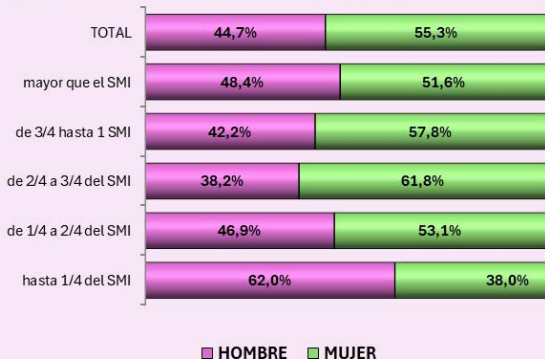


HOMBRES

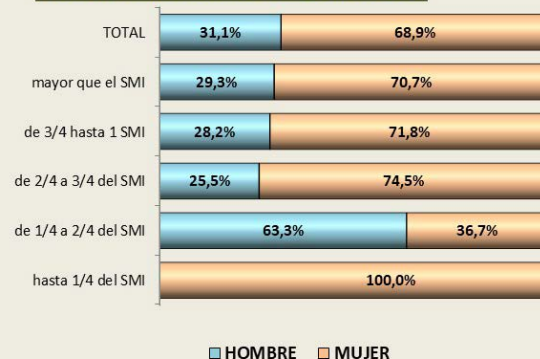


No obstante, se corrobora que la brecha salarial se ha abierto en la Industria entre las personas que trabajan a tiempo parcial, puesto que el porcentaje que reciben una retribución superior al SMI se ha reducido entre las mujeres, a un ritmo que ha superado al porcentaje de reducción en el caso de los hombres que ganan más del SMI trabajando a tiempo parcial (eran el 34,39% en el caso de los hombres en 2023 frente al 37,36% entre las mujeres).

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN JORNADA PARCIAL SEGÚN TRAMO DE RENTA Y GÉNERO .2024



DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN JORNADA PARCIAL SEGÚN TRAMO DE RENTA Y GÉNERO. 2023

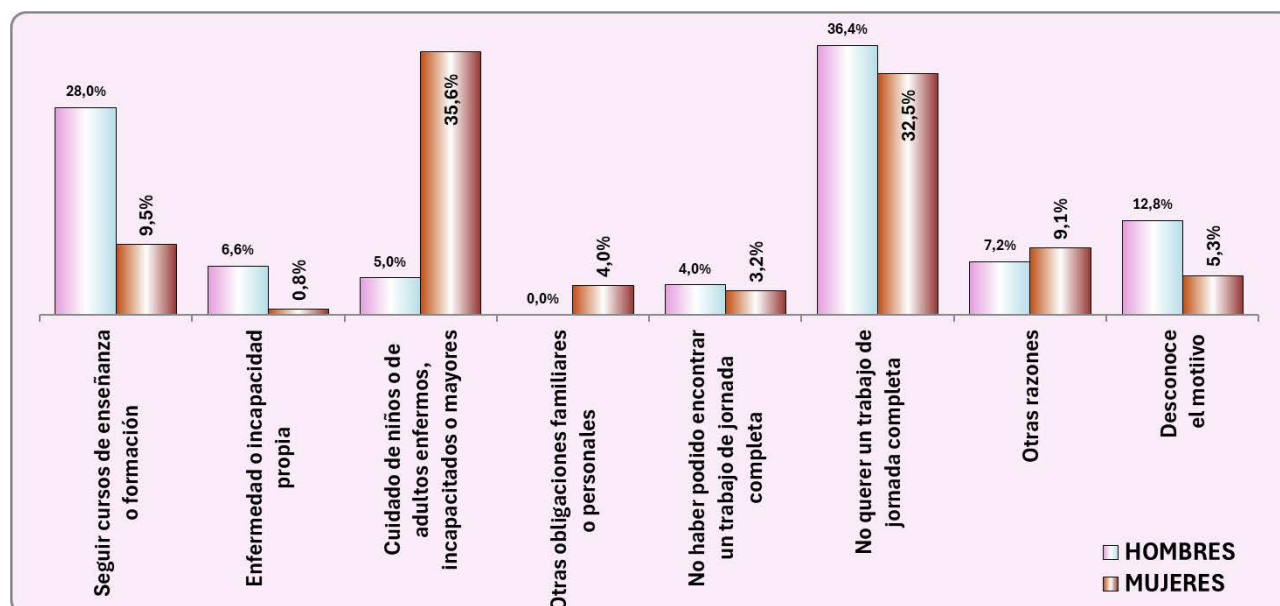


También comprobamos la apertura de la brecha en la reducción de la tasa de feminización en los tramos superiores de renta salarial de esta población.

En cuanto a la razón por la que se tiene una jornada a tiempo parcial, la división social del trabajo proyectada en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo sigue estando presente:

- El 35,6% de las mujeres con jornada parcial declaran que lo están como consecuencia de la asunción del cuidado de otras personas; entre los hombres este porcentaje es de un exiguo 5%
- El 32,5% de las mujeres con esta jornada, declaran que no quieren un trabajo a jornada completa, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje sube al 36,4%.
- El 9,5% de las mujeres declara estar a jornada parcial porque está realizando cursos de enseñanza o formación; en el caso de los hombres este porcentaje es del 28%.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS A JORNADA PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE DICHA JORNADA



La brecha salarial y la estructura salarial

Los últimos micro-datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) son los correspondientes al año 2022 y, concretamente, al mes de octubre de dicho año, que es del que se toma la muestra.

Aunque la brecha se ha reducido levemente entre las personas que trabajan en la Industria a jornada completa en 2024, como hemos visto, creemos que la composición de la misma no ha debido de variar excesivamente, si bien hay que tener en cuenta que 2022 es el año en el que se recupera la actividad después de la pandemia, por lo que quizá los resultados de la próxima EES que corresponderá a los salarios de 2026.

La brecha en el conjunto del sector industrial

Esta explotación nos permite conocer que son los complementos salariales los que explican la mayor parte de la brecha salarial de género en el sector industrial. El salario base explica menos del 40% de la brecha, mientras que las percepciones extraordinarias y los pagos por horas extras apenas explican 5% conjuntamente. Por tanto, el núcleo de la discriminación salarial se encuentra en los complementos, a los que se deben más de la mitad de la brecha, en concreto, el 55,2% de la brecha, ya que las mujeres cobran de media 161,37 euros menos que los hombres en concepto de complementos salariales.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.751,92	1.650,74	101,18	6,1%
Percepciones Extraordinarias	87,17	69,27	17,90	25,8%
Pagos por Horas Extras	19,95	8,18	11,77	143,9%
Complementos Salariales	622,04	460,67	161,37	35,0%
Salario Bruto	2.481,08	2.188,86	292,22	13,4%

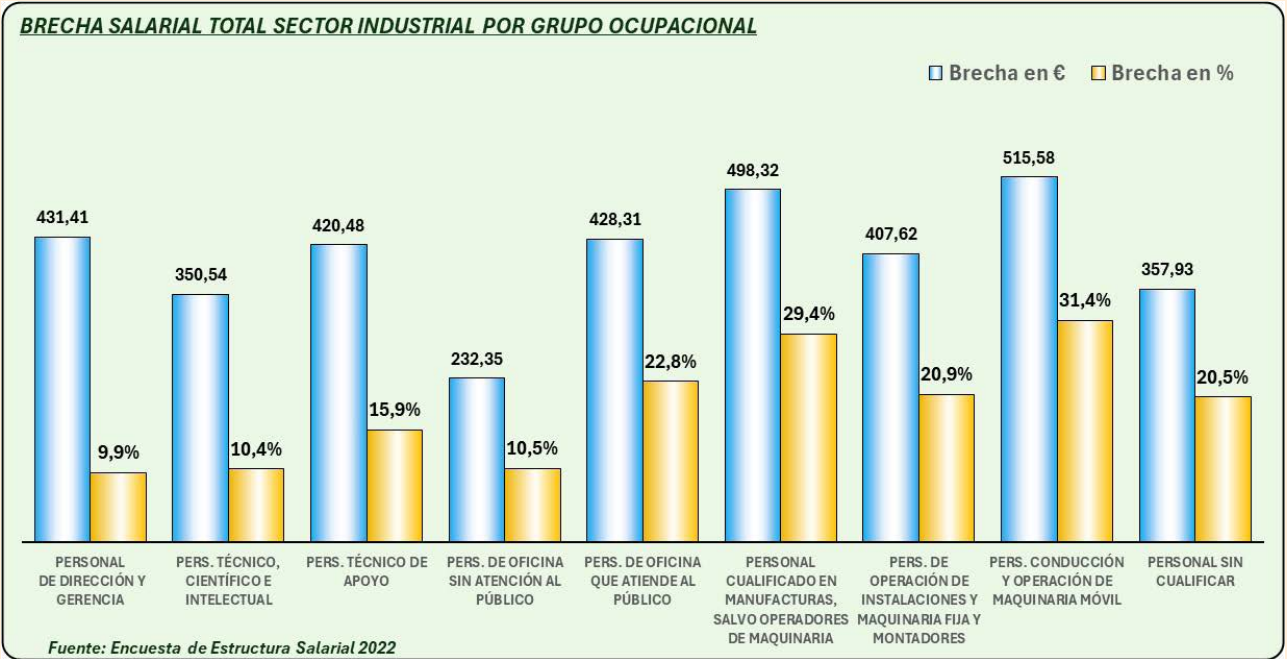
Fuente EES 2022



Nos encontramos con una brecha total de 292,22 euros, lo que implica que el salario total medio de las mujeres industriales debería subir un 13,4% para igualarse al de los hombres.

Según dicha encuesta, el salario base de las mujeres debería crecer un 6,1% para igualarse al de los hombres; además, tendrían que cobrar más del doble en horas extras para igualarse a lo que cobran por este concepto los hombres, obviamente, en parte porque las mujeres han realizado menos horas extras; y en el caso más importante, el de los complementos salariales, las mujeres deberían cobrar un 35% más en este concepto, sin poder dejar de señalar que gran parte de estos complementos son absolutamente discrecionales y de asignación muy opaca por parte de la organización informal del trabajo.

No obstante, la brecha de género en el sector industrial va a cambiar según sea el grupo ocupacional al que esté adscrito el contrato de trabajo de la persona trabajadora. Así, la mayor brecha en términos de euros la encontramos entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil, en el que la brecha es de 515,58 euros al mes, lo que significa que las mujeres deberían cobrar un 31,4% más para igualar su salario al de los hombres; también es el grupo en el que la brecha es mayor en términos porcentuales, puesto que alcanza ese 31,4% apuntado.



La menor brecha porcentual se da entre el personal de dirección y gerencia, en el que las mujeres ganan 431,41 euros menos que los hombres, por lo que deberían incrementar su salario mensual en un 9,9% para cerrar la brecha.

En términos absolutos, la brecha menor se da entre el personal de oficina sin atención al público, en el que los hombres ganan 232 euros más que sus compañeras.

La brecha entre el personal de dirección y gerencia del sector industrial

La tasa de feminización que presenta la muestra entre la población que trabaja a tiempo completo en este grupo ocupacional es del 22,5%, está 2 puntos por debajo de la del sector. La brecha es de 431,41 euros mensuales, lo que significa que las mujeres deberían ganar un 9,9% más para igualar su salario al de sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.011,66	2.730,29	281,37	10,3%
Percepciones Extraordinarias	136,91	234,38	-97,47	-41,6%
Pagos por Horas Extras	4,75	11,42	-6,67	-58,4%
Complementos Salariales	1.640,93	1.386,75	254,18	18,3%
Salario Bruto	4.794,26	4.362,84	431,41	9,9%

Fuente EES 2022



La brecha se explica por el Salario Base, que representa el 44% de las diferencias salariales en estas ocupaciones. En cuanto al resto de componentes, vemos que las mujeres cobraron en Percepciones Extraordinarias (cobros no habituales del mes de octubre) y Horas Extras más que los hombres, pero el peso de estos conceptos en el salario total no es comparable al del salario base y los complementos, que entre ambos representan el 5% del salario de las mujeres.

La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales

El 35,8% de las personas que trabajan a tiempo completo en este grupo ocupacional son mujeres. En media, ganan 350,54 euros menos al mes que sus compañeros, lo que significa una brecha del 10,4%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.744,75	2.541,49	203,26	8,0%
Percepciones Extraordinarias	135,69	131,40	4,29	3,3%
Pagos por Horas Extras	6,42	4,05	2,36	58,3%
Complementos Salariales	840,90	700,27	140,63	20,1%
Salario Bruto	3.727,75	3.377,21	350,54	10,4%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La mayor parte de la brecha se explica por la diferencia en el salario base, que representa el 58% de la Brecha (203 euros), a la vez que la diferencia de los complementos la impulsa en 140 euros.

La brecha entre el personal técnico de apoyo

En la muestra, el 27,5% de estas personas a tiempo completo son mujeres. La brecha salarial alcanza los 420,48 euros, lo que significa que las mujeres deberían ganar un 15,9% más cada mes para igualar el salario de los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.054,81	1.870,71	184,09	9,8%
Percepciones Extraordinarias	111,17	126,08	-14,91	-11,8%
Pagos por Horas Extras	14,74	5,50	9,25	168,1%
Complementos Salariales	885,02	642,96	242,05	37,6%
Salario Bruto	3.065,74	2.645,26	420,48	15,9%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



En la composición de la diferencia salarial son predominantes los complementos salariales, que explican el 53,8% de la brecha, ya que por este concepto los hombres cobran 242 euros más que las mujeres (un 37,6%).

La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público

En este grupo ocupacional ya se empieza a notar determinada feminización, puesto que el porcentaje de mujeres es del 53%. La brecha salarial es del 10,5%, por lo que las mujeres deberían cobrar 232 euros más cada mes para igualar el salario de sus compañeros. En este caso, los complementos salariales explican el 39,6% de la brecha, mientras que el salario base explica el 43,4% de la misma.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.790,01	1.689,25	100,76	6,0%
Percepciones Extraordinarias	84,73	52,02	32,71	62,9%
Pagos por Horas Extras	10,76	3,98	6,78	170,4%
Complementos Salariales	564,71	472,61	92,10	19,5%
Salario Bruto	2.450,21	2.217,86	232,35	10,5%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha entre el personal de oficina con atención al público

La feminización es bien clara en este grupo ocupacional, ya que son mujeres el 73,5% de las personas que están contratadas en estas ocupaciones a tiempo completo. La brecha salarial se expande hasta los 428,31 euros cada mes, por lo que las mujeres deberían ganar, de media, un 22,8% más para que su salario se igualara al masculino.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.608,06	1.425,33	182,74	12,8%
Percepciones Extraordinarias	85,57	42,07	43,50	103,4%
Pagos por Horas Extras	3,19	2,17	1,02	46,9%
Complementos Salariales	613,83	412,77	201,06	48,7%
Salario Bruto	2.310,65	1.882,34	428,31	22,8%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



En la raíz de la brecha se encuentran los complementos salariales en primer lugar, puesto que las mujeres cobran de media 201 euros menos en este concepto, lo que explica casi el 47% de la brecha.

La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas)

En este grupo ocupacional la tasa de feminización es baja, puesto que las mujeres representan el 18,6% de la población a tiempo completo. La brecha se abre hasta el 29,4%, puesto que las mujeres ganan 498,32 euros menos que los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.562,08	1.333,64	228,45	17,1%
Percepciones Extraordinarias	74,94	17,27	57,67	333,8%
Pagos por Horas Extras	29,85	13,12	16,73	127,5%
Complementos Salariales	524,02	328,55	195,47	59,5%
Salario Bruto	2.190,90	1.692,58	498,32	29,4%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



En este grupo, la brecha se explica, sobre todo, por el salario base, a cuya diferencia se debe casi el 46% de la brecha; a la vez los complementos salariales explican el 39,2% de la brecha.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montaje

También entre esta población la tasa de feminización es baja, ya que es del 16,2%. La brecha es del 20%, pues las mujeres ganan 407,62 euros de media menos que los hombres. La brecha se explica tanto por el salario base como por los complementos, puesto que conforman en torno al 48% de la misma cada uno de estos conceptos.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.715,33	1.509,13	206,21	13,7%
Percepciones Extraordinarias	76,33	86,83	-10,50	-12,1%
Pagos por Horas Extras	20,53	12,43	8,10	65,2%
Complementos Salariales	544,58	340,77	203,81	59,8%
Salario Bruto	2.356,77	1.949,16	407,62	20,9%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil

En este grupo apenas hay mujeres, puesto que la tasa de feminización de la población contratada a tiempo completo es de un escaso 5,5%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.409,03	1.184,97	224,07	18,9%
Percepciones Extraordinarias	129,71	15,15	114,56	756,3%
Pagos por Horas Extras	15,25	7,53	7,72	102,6%
Complementos Salariales	605,14	435,92	169,22	38,8%
Salario Bruto	2.159,14	1.643,56	515,58	31,4%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



Como dijimos anteriormente, es el de mayor brecha, tanto en términos absolutos (515,58 euros), como en porcentaje (31,4%). El salario base explica el 43,5% de la diferencia, en tanto que a los complementos se debe el 32,8% de la brecha, aunque también toma importancia relativa el concepto de percepciones extraordinarias.

La brecha entre el personal sin cualificar

El 24,1% de la población asalariada a tiempo completo en el sector industrial son mujeres. La brecha salarial es de 357,93 euros, lo que significa que las mujeres deberían ganar cada mes un 20,5% más para tener el mismo salario que sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.199,83	1.157,44	42,39	3,7%
Percepciones Extraordinarias	178,88	75,54	103,35	136,8%
Pagos por Horas Extras	12,28	7,32	4,97	67,9%
Complementos Salariales	709,69	502,46	207,22	41,2%
Salario Bruto	2.100,69	1.742,76	357,93	20,5%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



Casi el 58% de la brecha se debe a los complementos salariales, puesto que los hombres cobran por este concepto 207 euros más que las mujeres, un 41% más. En este grupo también toma importancia las percepciones extraordinarias, mientras que el salario base presenta una diferencia muy acotada y solo explica el 3,7% de la brecha.

La brecha en las industrias extractivas (IE)

En esta actividad la muestra de la Encuesta de estructura salarial presenta algunas dificultades para realizar el cálculo agregado, puesto que el 70% de las mujeres recogidas en la misma, que trabajan a jornada completa, lo hacen contratadas en el grupo ocupacional de técnicas de apoyo (por ejemplo, delineantes) o bien como técnicas, profesionales o científicas (doctoras, licenciadas, ingenieras, etc.) o bien como directoras o gerentes. Por el contrario, en estos grupos ocupacionales solo están el 20% de los hombres, lo que conlleva un fuerte sesgo en el salario medio resultante, con una brecha del 18,5% a favor de las mujeres.

No obstante, cuando circunscribimos el cálculo de la media al agregado de los grupos ocupacionales restantes, nos encontramos con la brecha de género en contra de las mujeres. Así, para el agregado de estas categorías, los hombres cobran un 4,7% más que las mujeres, a resultas de que cobran unos complementos salariales muy por encima de los que perciben las mujeres, ya que el grueso de estos trabaja como operadores de instalación fija o como conductores y operadores de maquinaria móvil.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.358,88	1.610,82	-251,95	-15,6%
Percepciones Extraordinarias	20,52	2,03	18,48	908,8%
Pagos por Horas Extras	27,21	1,65	25,56	1548,2%
Complementos Salariales	794,13	487,39	306,74	62,9%
Salario Bruto	2.200,73	2.101,90	98,83	4,7%

Fuente EES 2022



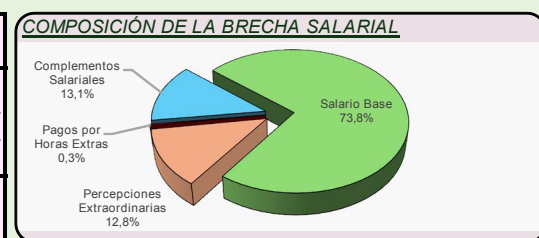
Como vemos, aunque el salario base medio mensual de las mujeres en las industrias extractivas es más alto que el de los hombres, ya que la mayoría de esta agregación trabajan contratadas como personal de administración y contabilidad las percepciones medias por complementos salariales son mucho mayores en el caso de los hombres, hasta el extremo de absorber la diferencia que hay a favor de las mujeres en el salario base. Vemos que más de la mitad de la diferencia salarial observada se explica por los complementos salariales.

La brecha entre el personal de dirección y gerencia (IE)

En este grupo ocupacional la tasa de feminización es 25%. Los hombres cobran de media 1.117 euros más que las mujeres, lo que supone una brecha del 22,7%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.467,73	2.349,72	1.118,01	47,6%
Percepciones Extraordinarias	193,79	0,00	193,79	---
Pagos por Horas Extras	4,38	0,00	4,38	---
Complementos Salariales	2.362,38	2.561,46	-199,08	-7,8%
Salario Bruto	6.028,28	4.911,18	1.117,10	22,7%

Fuente EES 2022



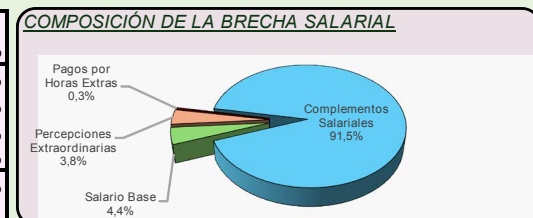
En la raíz de esta brecha está sobre todo el salario base tanto el salario base, puesto que la nómina media mensual de los hombres contiene un salario base 47,6% mayor que el de las mujeres.

La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales (IE)

En este grupo la brecha es del 11,3%, puesto que los hombres ganan al mes 453 euros más que las mujeres. La tasa de feminización en este grupo profesional es del 47,9%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.643,94	3.665,71	-21,77	-0,6%
Percepciones Extraordinarias	19,42	0,41	19,01	4636,6%
Pagos por Horas Extras	2,06	0,74	1,32	178,4%
Complementos Salariales	802,62	347,78	454,84	130,8%
Salario Bruto	4.468,04	4.014,64	453,40	11,3%

Fuente EES 2022



La brecha se explica casi completamente por los complementos salariales, que explican el 91,5% por los mimos, ya que en este concepto los hombres cobran de media 454,84 euros más que las mujeres.

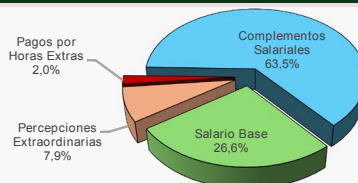
La brecha entre el personal técnico de apoyo (IE)

En este grupo la brecha es del 8,9%, con un salario mensual entre los hombres de 270,36 más que las mujeres. Entre los técnicos de apoyo la tasa de feminización es del 28,8%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.249,81	2.403,84	-154,03	-6,4%
Percepciones Extraordinarias	48,06	2,48	45,58	1837,9%
Pagos por Horas Extras	11,69	0,00	11,69	---
Complementos Salariales	1.011,74	644,62	367,12	57,0%
Salario Bruto	3.321,30	3.050,94	270,36	8,9%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



Las diferencia salarial se explica por los complementos salariales de los hombres mayor que el de las mujeres en 367 euros, un 57% más.

La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (IE)

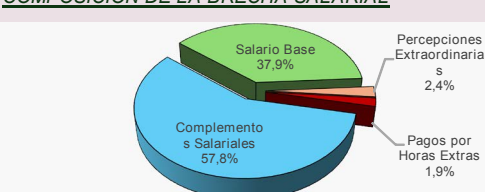
El porcentaje que representan las mujeres en este grupo ocupacional es muy alto, hasta el extremo de que podemos hablar de que se produce una clara feminización, ya que el 72,4% de la plantilla son mujeres.

En este grupo, la brecha es del 9,9%, al cobrar las mujeres 258 euros menos que los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.559,70	1.963,15	-403,45	-20,6%
Percepciones Extraordinarias	30,11	4,35	25,76	592,2%
Pagos por Horas Extras	20,46	0,00	20,46	---
Complementos Salariales	1.253,14	637,69	615,45	96,5%
Salario Bruto	2.863,41	2.605,19	258,22	9,9%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La diferencia se explica por las los complementos salariales, a los que se deben el 57,98% de las diferencias, ya que el salario base medio de las mujeres es mayor que el de los hombres pero los hombres cobran en concepto de complemento el doble que las mujeres y supera en más de 200 euros la brecha a favor de las mujeres que se produce en el salario base.

La brecha entre el personal de oficina con atención al público (IE)

En este grupo también es muy alta la feminización, puesto que el porcentaje de mujeres es del 80,6%. No obstante, la brecha es en contra de las mujeres, puesto que los hombres están cobrando mensualmente 283 euros más que las mujeres, un 16,3%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.252,42	1.384,18	-131,76	-9,5%
Percepciones Extraordinarias	14,94	0,00	14,94	---
Pagos por Horas Extras	0,00	5,06	-5,06	-100,0%
Complementos Salariales	755,77	350,15	405,62	115,8%
Salario Bruto	2.023,13	1.739,39	283,74	16,3%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



En este grupo, como en el anterior, la brecha se nutre de los complementos salariales, ya que los hombres cobran más del doble en este concepto que las mujeres.

La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas) (IE)

La presencia de las mujeres en este grupo ocupacional dentro de las industrias extractivas es mínima, pues no llegan a representar el 5% de la población de la muestra de la EES de 2022. La brecha en contra de ellas es del 113%, ya que los hombres cobran al mes 1.409 euros más que ellas.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.567,21	1.245,71	321,50	25,8%
Percepciones Extraordinarias	21,42	0,00	21,42	---
Pagos por Horas Extras	16,05	0,00	16,05	---
Complementos Salariales	1.050,24	0,00	1.050,24	---
Salario Bruto	2.654,92	1.245,71	1.409,21	113,1%

Fuente EES 2022



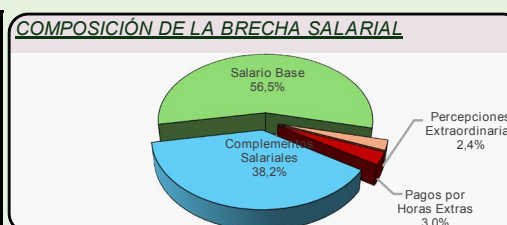
La clave de esta brecha se encuentra en los complementos salariales, puesto que las mujeres de la muestra no han percibido nada en este concepto.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montaje (IE)

En este grupo la muestra es tan pequeña en la EES que se pierde la significación, no obstante, aún siendo conscientes de que puede haber un gran margen de error, la brecha es a favor de las mujeres, que vienen a cobrar en torno a 140 euros más que los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.424,79	2.034,74	-609,95	-30,0%
Percepciones Extraordinarias	25,54	0,00	25,54	---
Pagos por Horas Extras	32,41	0,00	32,41	---
Complementos Salariales	912,14	499,62	412,52	82,6%
Salario Bruto	2.394,88	2.534,36	-139,48	-5,5%

Fuente EES 2022



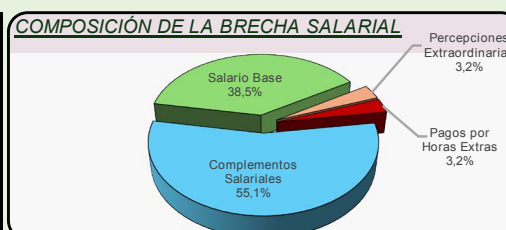
La principal diferencia a favor del salario medio de las mujeres se debe al salario base, por lo que el tamaño de la muestra y el mes de referencia nos hace pensar en que las mujeres que contiene la muestra están contratadas mayoritariamente en niveles salariales altos dentro de este grupo ocupacional, mientras que los hombres que se encuentran en dichos niveles es un porcentaje mucho menor, aunque los complementos salariales que perciben han aplanado la brecha salarial que hay a favor de las mujeres.

La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil (IE)

En este grupo la brecha es importante, puesto que los hombres ganan un 46% más que las mujeres, según la EES 2022 son 679,82 euros más. El porcentaje que representan las mujeres entre la plantilla que conforma este grupo es mínimo también, menor del 5%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.375,80	1.113,77	262,03	23,5%
Percepciones Extraordinarias	21,84	0,00	21,84	---
Pagos por Horas Extras	21,59	0,00	21,59	---
Complementos Salariales	732,82	358,46	374,36	104,4%
Salario Bruto	2.152,05	1.472,23	679,82	46,2%

Fuente EES 2022



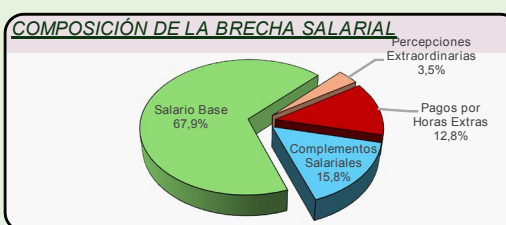
También en este grupo la diferencia salarial se explica, sobre todo, por los complementos salariales, ya que los hombres cobran el doble en este concepto.

La brecha entre el personal sin cualificar (IE)

Entre las personas que no realizan trabajo cualificado la brecha es del 20,6%, son 371 euros más al mes lo que cobran los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.358,16	1.106,11	252,05	22,8%
Percepciones Extraordinarias	13,16	0,00	13,16	---
Pagos por Horas Extras	47,39	0,00	47,39	---
Complementos Salariales	757,51	698,86	58,65	8,4%
Salario Bruto	2.176,22	1.804,97	371,25	20,6%

Fuente EES 2022



La brecha se nutre fundamentalmente del salario base, que es un 22,8%, ya que los hombres tienen 252 euros más de salario cada mes.

La brecha en la industria de la alimentación, fabricación de bebidas, industria del tabaco, industria textil, confección de prendas de vestir, industria del cuero y del calzado (ATC)

El 39,1% de la población asalariada a jornada completa de esta industria son mujeres, pero cobran de media 346 euros menos que los hombres (un 19%).

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.512,48	1.394,41	118,07	8,5%
Percepciones Extraordinarias	51,77	21,52	30,25	140,6%
Pagos por Horas Extras	19,81	11,83	7,98	67,5%
Complementos Salariales	577,82	388,12	189,70	48,9%
Salario Bruto	2.161,88	1.815,88	346,00	19,1%

Fuente EES 2022



En la distribución por grupo ocupacional destaca el de trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (que no incluye a los operadores de instalaciones y maquinaria), ya que el 53% de los hombres y el 45% de las mujeres trabajan contratadas en este grupo, le siguen el personal sin cualificar en el que se adscribe el 15% de los hombres y el 14% de las mujeres y después los técnicos de apoyo, 10,4% de los hombres y el 9,1% de las mujeres.

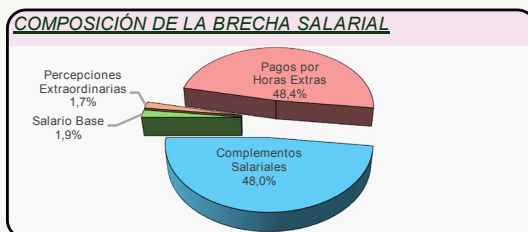
La brecha se explica sobre todo por los Complementos salariales, que suponen el 54,8% de la diferencia salarial, casi 190 euros de los 346 de diferencia, también tiene incidencia el salario base, que explica el 34% (118 euros).

La brecha entre el personal de dirección y gerencia (ATC)

El 23% de las personas que trabajan en estas industrias en puestos de dirección o gerencia son mujeres. Apenas si hay brecha salarial en este grupo ocupacional.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.349,35	2.350,85	-1,50	-0,1%
Percepciones Extraordinarias	50,06	51,40	-1,34	-2,6%
Pagos por Horas Extras	5,77	44,59	-38,82	-87,1%
Complementos Salariales	1.515,47	1.476,99	38,47	2,6%
Salario Bruto	3.920,64	3.923,82	-3,18	-0,1%

Fuente EES 2022



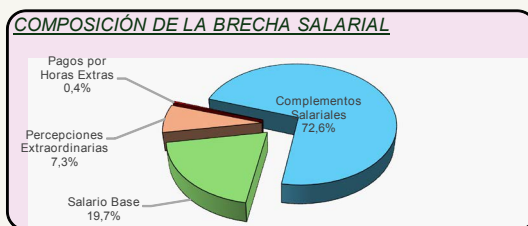
Si bien si que se producen diferencias salariales por género, siendo a favor de las mujeres en el caso de la percepción de remuneraciones de horas extras y en contra en el caso de los complementos salariales.

La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales (ATC)

En este grupo la brecha salarial se acerca al 8%, pues los hombres cobran 231,65 euros más al mes que las mujeres. La tasa de feminización de esta plantilla es del 48,7% en la EES2022.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.909,52	1.984,91	-75,39	-3,8%
Percepciones Extraordinarias	67,37	39,40	27,96	71,0%
Pagos por Horas Extras	5,51	3,91	1,60	41,0%
Complementos Salariales	1.178,12	900,64	277,47	30,8%
Salario Bruto	3.160,51	2.928,86	231,65	7,9%

Fuente EES 2022



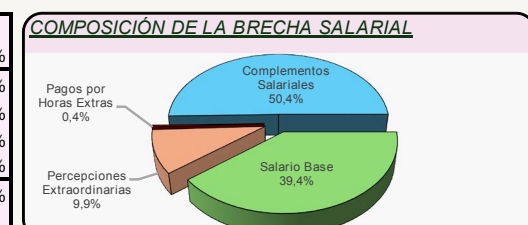
La brecha se explica por los complementos salariales, puesto que los hombres cobran casi un 31% más en este concepto que las mujeres.

La brecha entre el personal técnico de apoyo (ATC)

En este grupo la brecha salarial supera los 507 euros a favor de los hombres, así que las mujeres técnicas de apoyo deberían estar cobrando un 20,7% más cada mes para tener el mismo salario medio que sus compañeros. La feminización entre esta plantilla alcanza el 36%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.799,35	1.598,30	201,05	12,6%
Percepciones Extraordinarias	89,13	38,61	50,52	130,9%
Pagos por Horas Extras	10,70	12,53	-1,83	-14,6%
Complementos Salariales	1.061,63	804,26	257,37	32,0%
Salario Bruto	2.960,81	2.453,70	507,12	20,7%

Fuente EES 2022



La causa principal de la brecha es el concepto de complemento salarial que explica la mitad de la brecha, si bien el salario base explica casi el 40% de la brecha.

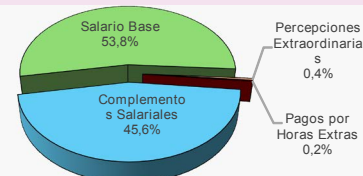
La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (ATC)

Son mujeres el 67,3% de la plantilla que trabaja en este grupo ocupacional; pero ganan 249 euros menos que sus compañeros, lo que significa que tendría que su salario debería subir un 12,2% para igualarse.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.689,52	1.555,62	133,89	8,6%
Percepciones Extraordinarias	37,48	36,41	1,07	2,9%
Pagos por Horas Extras	7,89	7,34	0,55	7,5%
Complementos Salariales	547,14	433,69	113,45	26,2%
Salario Bruto	2.282,03	2.033,07	248,96	12,2%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



En términos de salario base, los hombres ganan un 8,6% más que las mujeres, pero explica el 53,8% de la brecha. Los complementos salariales tienen una brecha del 26,2%, pero explican el 45,6% de la brecha.

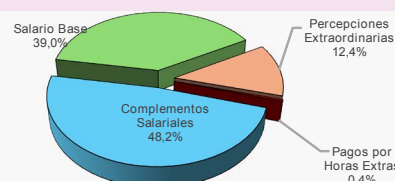
La brecha entre el personal de oficina con atención al público (ATC)

En este grupo la tasa de feminización es casi del 72%. La brecha también es en contra de las mujeres, que ganan 481,54 euros menos que sus compañeros (ellos cobran un 27,1% más).

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.547,19	1.358,04	189,15	13,9%
Percepciones Extraordinarias	72,66	12,38	60,28	486,7%
Pagos por Horas Extras	0,00	1,75	-1,75	-100,0%
Complementos Salariales	641,53	407,67	233,86	57,4%
Salario Bruto	2.261,39	1.779,85	481,54	27,1%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha se explica, sobre todo, por los complementos salariales, a los que se deben el 48,2% de las diferencias, aunque el salario base nutre el 39% y las percepciones extraordinarias el 12,4%.

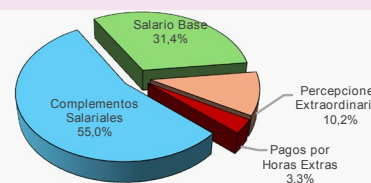
La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas) (ATC)

La tasa de feminización de esta plantilla es del 35%, y la brecha es del 19%, ya que las mujeres deberían cobrar 320,30 euros más cada mes para ganar lo mismo que sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.434,34	1.333,61	100,73	7,6%
Percepciones Extraordinarias	53,74	20,94	32,80	156,7%
Pagos por Horas Extras	24,65	14,06	10,59	75,3%
Complementos Salariales	481,76	305,58	176,18	57,7%
Salario Bruto	1.994,49	1.674,19	320,30	19,1%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



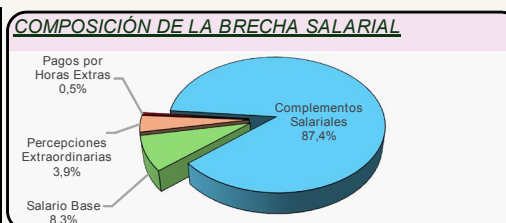
La brecha se explica por los complementos salariales sobre todo, que son 176 euros más cada mes en el caso de los hombres.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montadores (ATC)

La tasa de feminización de esta plantilla es del 33%, con una brecha salarial de género de 21,7%, porque las mujeres deberían cobrar 379,77 euros más para tener el mismo salario que sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.317,24	1.285,62	31,62	2,5%
Percepciones Extraordinarias	24,73	9,83	14,90	151,6%
Pagos por Horas Extras	24,73	26,48	-1,75	-6,6%
Complementos Salariales	762,71	427,71	335,00	78,3%
Salario Bruto	2.129,41	1.749,64	379,77	21,7%

Fuente EES 2022



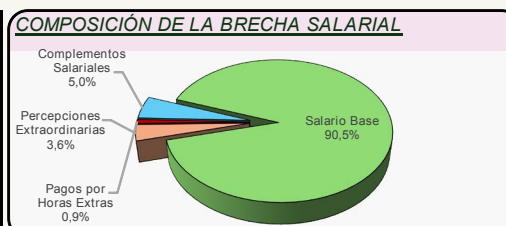
Se explica sobre todo por los complementos salariales, que nutre el 87,4% de la brecha.

La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil (ATC)

Este es uno de los grupos con la menor tasa de feminización de estas industrias, siendo la población femenina el 15,8% del total. La brecha es del 17,4%, son 254 cada mes.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.363,30	1.129,28	234,02	20,7%
Percepciones Extraordinarias	16,32	6,97	9,35	134,1%
Pagos por Horas Extras	0,31	2,55	-2,25	-88,0%
Complementos Salariales	336,77	323,82	12,96	4,0%
Salario Bruto	1.716,70	1.462,62	254,07	17,4%

Fuente EES 2022



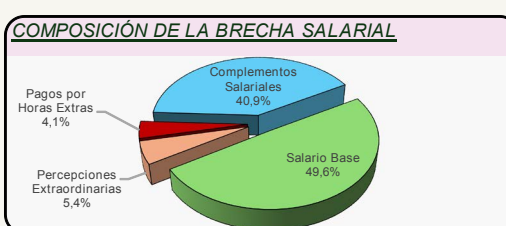
En esta plantilla la brecha se explica por el salario base, lo que evidencia que las mujeres están contratadas en los niveles salariales más bajos.

La brecha entre el personal sin cualificar (ATC)

El 37,8% de la plantilla sin cualificar son mujeres, y ganan de media 277,74 euros menos que sus compañeros, lo que significa una brecha del 19%

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.382,37	1.244,62	137,76	11,1%
Percepciones Extraordinarias	30,60	15,58	15,02	96,4%
Pagos por Horas Extras	25,82	14,56	11,25	77,3%
Complementos Salariales	291,58	177,88	113,71	63,9%
Salario Bruto	1.730,38	1.452,64	277,74	19,1%

Fuente EES 2022



Se explica fundamentalmente por la diferencia en el salario base, pese a que los complementos salariales explican el 41%.

La brecha en coquerías y refino de petróleo, industria química, fabricación de productos farmacéuticos, fabricación de productos de caucho y plásticos (CQFP)

La tasa de feminización en esta agrupación sectorial es del 31,8% entre la población contratada a tiempo completo, según la muestra de la EES2022.

La brecha salarial es del 5,5%, puesto que los hombres cobran de media cada mes 147,49 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.993,90	1.958,73	35,17	1,8%
Percepciones Extraordinarias	131,32	186,03	-54,71	-29,4%
Pagos por Horas Extras	21,53	6,80	14,73	216,6%
Complementos Salariales	674,38	522,08	152,30	29,2%
Salario Bruto	2.821,13	2.673,64	147,49	5,5%

Fuente EES 2022



La brecha se explica fundamentalmente por los complementos salariales, a los que se deben casi el 60% de las diferencias.

En la distribución de los grupos ocupacionales de las mujeres destaca la de técnicas y profesionales de apoyo en las que se adscriben el 25,8% de las mismas, le sigue el de operadores de instalaciones y maquinarias fijas, que acumula al 21,4% de las mujeres y el de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, al concentrar al 19,2% de las mismas.

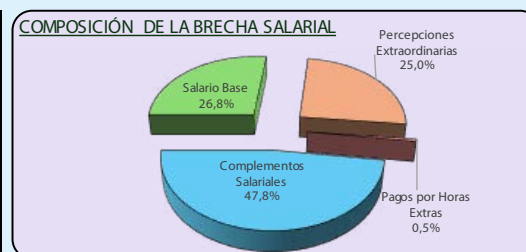
La brecha entre el personal de dirección y gerencia (CQFP)

En este grupo ocupacional se ubican el 2,9% de las mujeres y el 3,4% de los hombres, con una tasa de feminización del 28,4%.

La brecha salarial es prácticamente inexistente, aunque existe una diferencia a favor de las mujeres consistente en 26,58 euros, lo que supone un 0,5% más de lo que cobran los hombres. Si bien, el salario máximo de los hombres que se obtiene de la muestra supera al máximo de las mujeres en un 55%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.103,77	3.310,92	-207,16	-6,3%
Percepciones Extraordinarias	65,68	258,81	-193,14	-74,6%
Pagos por Horas Extras	3,75	0,00	3,75	---
Complementos Salariales	1.684,80	1.314,83	369,97	28,1%
Salario Bruto	4.858,00	4.884,57	-26,58	-0,5%

Fuente EES 2022



Si bien el salario base de las mujeres supera al de los hombres en 207 euros, los complementos salariales cobrados son mucho mayores en el caso de los hombres, llegando a ser casi 370 euros superiores (el 28%), sin embargo, las percepciones extraordinarias recibidas durante el mes de referencia son a favor de las mujeres por 193 euros, que agregados a los del salario base compensa la brecha por complementos salariales.

La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales (CQFP)

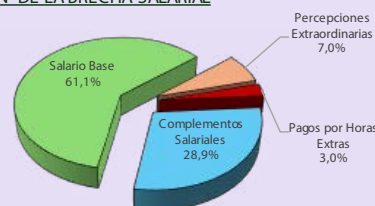
La población femenina representa el 48,1% de la población asalariada contratada a tiempo completo en este grupo profesional.

La brecha salarial es del 8,2%, ya que los hombres ganan cada mes casi 289 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.723,63	2.518,21	205,42	8,2%
Percepciones Extraordinarias	233,45	257,02	-23,58	-9,2%
Pagos por Horas Extras	15,62	5,61	10,02	178,7%
Complementos Salariales	851,02	754,07	96,95	12,9%
Salario Bruto	3.823,72	3.534,91	288,81	8,2%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha se explica por el mayor salario base de los hombres, sobre todo, ya que el 61% de las diferencias salariales corresponden a este concepto.

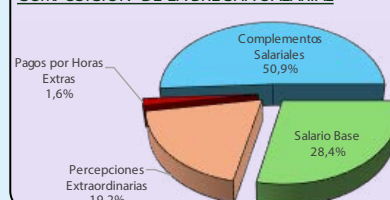
La brecha entre el personal técnico de apoyo (CQFP)

En este grupo las mujeres representan el 37% de la población asalariada a tiempo completo. La brecha salarial en contra de ellas alcanza los 391 euros, lo que significa que su salario mensual debería crecer un 13% para igualarse al de sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.302,74	2.122,86	179,89	8,5%
Percepciones Extraordinarias	191,06	312,65	-121,59	-38,9%
Pagos por Horas Extras	16,02	5,96	10,07	169,0%
Complementos Salariales	881,72	558,98	322,73	57,7%
Salario Bruto	3.391,54	3.000,44	391,10	13,0%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



En la raíz de la brecha nos encontramos los complementos salariales, que explican prácticamente el 51% de las diferencias salariales.

La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (CQFP)

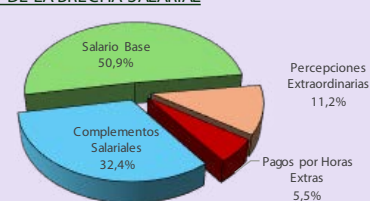
El 53% de este personal es mujer, lo que supone una de las tasas de feminización más alta dentro de esta agrupación de actividades industriales.

La brecha salarial es inferior al 1%, ganando los hombres de media 21,69 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.952,79	1.921,47	31,32	1,6%
Percepciones Extraordinarias	84,14	77,21	6,93	9,0%
Pagos por Horas Extras	6,21	2,82	3,40	120,6%
Complementos Salariales	561,69	581,64	-19,95	-3,4%
Salario Bruto	2.604,83	2.583,14	21,69	0,8%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



En el caso de la distribución dentro de cada género, hay que tener en cuenta que en este grupo profesional está contratado el 4,7% de los hombres, en tanto que concentra al 11,4% de las mujeres.

En cuanto a la composición de la brecha, esta se debe fundamentalmente a que el salario medio base de los hombres es superior en algo más de 31 euros al de las mujeres.

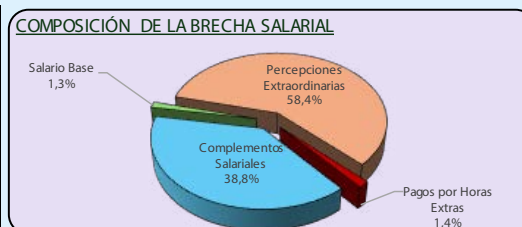
La brecha entre el personal de oficina con atención al público (CQFP)

En este grupo profesional se obtiene la mayor tasa de feminización, que alcanza el 80,1%. Además, en esta agrupación de actividad, este grupo aglutina al 4% de las mujeres y no llega ni al 1% de los hombres.

Pese a la incidencia que tiene entre la población, la diferencia salarial es en contra de las mujeres, con una brecha del 29%, que se explica, sobre todo, por las percepciones extraordinarias cobradas durante el mes de referencia (remuneraciones extras, compensaciones, indemnizaciones, etc.), aunque los complementos salariales también tienen incidencia.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.654,62	1.647,17	7,46	0,5%
Percepciones Extraordinarias	376,11	37,06	339,05	914,8%
Pagos por Horas Extras	13,56	5,16	8,40	162,7%
Complementos Salariales	525,16	299,73	225,42	75,2%
Salario Bruto	2.569,46	1.989,13	580,33	29,2%

Fuente EES 2022



La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas) (CQFP)

Trabajan en los niveles de este grupo profesional el 1,1% de las mujeres y el 8,6% de los hombres según la EES2022. La tasa de feminización es de las más bajas de la agrupación de actividad, puesto que son mujeres el 5,5% de la población asalariada.

La brecha salarial es la más alta en estas industrias, pues se expande hasta el 37,3%, teniendo los hombres un salario medio 721,59 euros mayor que el de las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.810,45	1.571,77	238,68	15,2%
Percepciones Extraordinarias	140,35	20,36	120,00	589,5%
Pagos por Horas Extras	43,35	16,72	26,63	159,3%
Complementos Salariales	662,18	325,90	336,28	103,2%
Salario Bruto	2.656,34	1.934,75	721,59	37,3%

Fuente EES 2022



La brecha se nutre fundamentalmente de los complementos salariales, que explican el 46,6% de la misma, y de la diferencia en el salario base, que explica el 33%.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montadores (CQFP)

La tasa de feminización de este grupo es del 21,8%, además de que trabajan en estos niveles el 21,4% de las mujeres de esta agrupación de actividades y el 35,8% de los hombres.

La brecha es importante, de casi el 21%, cobrando los hombres 420 euros más que las mujeres en el mes de referencia de la encuesta.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.770,16	1.531,50	238,66	15,6%
Percepciones Extraordinarias	83,72	109,85	-26,13	-23,8%
Pagos por Horas Extras	26,10	11,48	14,62	127,4%
Complementos Salariales	563,54	370,50	193,04	52,1%
Salario Bruto	2.443,52	2.023,33	420,19	20,8%

Fuente: EES 2022



La brecha se debe fundamentalmente al salario base (50,5%), aunque los complementos salariales también tienen peso, pues explican casi el 41% de la diferencia salarial.

La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil (CQFP)

En este grupo están contratadas el 0,3% de las mujeres y el 3,2% de los hombres. Las mujeres vienen a representar el 4,7% de la población asalariada.

La brecha salarial es del 9% según al EES2022, al ganar los hombres 177,96 euros más que las mujeres, sobre todo por lo que cobran en concepto de complementos salariales, que supera a lo que perciben las mujeres en un 27,3%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.684,51	1.636,61	47,89	2,9%
Percepciones Extraordinarias	27,40	0,00	27,40	---
Pagos por Horas Extras	7,02	0,00	7,02	---
Complementos Salariales	445,45	349,81	95,65	27,3%
Salario Bruto	2.164,38	1.986,42	177,96	9,0%

Fuente: EES 2022



La brecha entre el personal sin cualificar (CQFP)

El 30,5% de las personas que trabajan como personal sin calificar en estas industrias son mujeres.

La brecha salarial alcanza el 22,3% pues los hombres cobran de media 366,91 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.502,91	1.366,90	136,02	10,0%
Percepciones Extraordinarias	132,15	72,72	59,43	81,7%
Pagos por Horas Extras	22,40	7,32	15,08	206,1%
Complementos Salariales	353,22	196,84	156,38	79,4%
Salario Bruto	2.010,69	1.643,78	366,91	22,3%

Fuente: EES 2022



Los complementos salariales explican el 42,6% de la brecha, en tanto que a la diferencia del salario base se debe el 37,1%.

La brecha en fabricación de otros productos minerales no metálicos (PMNM)

En estas industrias la tasa de feminización es del 13,9%, de las más bajas del ámbito de actuación de CCOO de industria. No obstante, en determinados grupos profesionales la tasa se incrementa: personal de oficina que no atienden al público (56,6%), personal de oficina que atienden al público (68,7%) y el personal técnico y profesional científico e intelectual (34,3%).

La brecha salarial en las industrias de productos minerales no metálicos es de 198,98 euros al mes entre el personal contratado a tiempo completo, así que las mujeres deberían cobrar de media un 9,1% más para igualar su salario al de los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.507,22	1.423,93	83,29	5,8%
Percepciones Extraordinarias	34,50	12,57	21,93	174,5%
Pagos por Horas Extras	19,66	5,95	13,71	230,4%
Complementos Salariales	826,10	746,05	80,05	10,7%
Salario Bruto	2.387,48	2.188,50	198,98	9,1%

Fuente EES 2022



Son tanto los complementos salariales como el salario base los que explican la brecha de género.

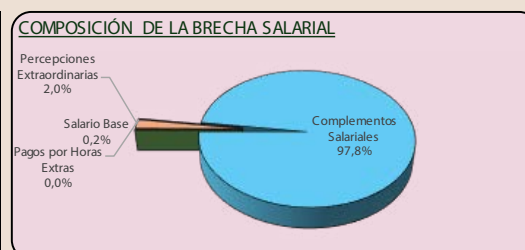
La brecha entre el personal de dirección y gerencia (PMNM)

En este grupo profesional la brecha se ensancha hasta el 45,5%, cobrando los hombres 1.608,68 euros más que las mujeres.

La tasa de feminización en este grupo ocupacional es del 16%, pero el porcentaje de mujeres que están contratadas en estos niveles el del 4% del total.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.758,76	2.756,16	2,60	0,1%
Percepciones Extraordinarias	32,46	0,00	32,46	---
Pagos por Horas Extras	0,52	0,00	0,52	---
Complementos Salariales	2.349,02	775,92	1.573,10	202,7%
Salario Bruto	5.140,76	3.532,08	1.608,68	45,5%

Fuente EES 2022



En este caso, la brecha salarial se explica por los complementos salariales que cobran los hombres, puesto que triplican al de las mujeres.

La brecha entre el personal técnico, profesional, científico e intelectual (PMNM)

El 34,3% de esta plantilla son mujeres, y están contratadas en este grupo profesional el 9,9% de las mujeres de estas industrias.

La brecha salarial es del 10,4%, alcanzando los 315 euros. La diferencia salarial radica en el salario base, pues los hombres cobran en este concepto 253 euros más que sus compañeras, un 13,1%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.182,24	1.929,07	253,17	13,1%
Percepciones Extraordinarias	33,57	0,00	33,57	---
Pagos por Horas Extras	1,78	0,00	1,78	---
Complementos Salariales	1.125,47	1.098,74	26,73	2,4%
Salario Bruto	3.343,06	3.027,81	315,25	10,4%

Fuente EES 2022

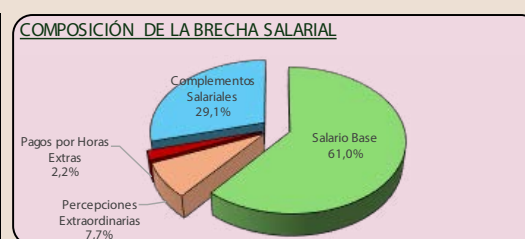


La brecha entre el personal técnico de apoyo (PMNM)

El 17,1% de esta plantilla son mujeres. La brecha salarial es del 15%, llegando casi a los 400 euros mensuales.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.642,76	1.400,92	241,85	17,3%
Percepciones Extraordinarias	30,71	0,00	30,71	---
Pagos por Horas Extras	12,06	3,51	8,56	244,1%
Complementos Salariales	1.360,03	1.244,46	115,57	9,3%
Salario Bruto	3.045,57	2.648,88	396,69	15,0%

Fuente EES 2022



La diferencia que más incide en la brecha es la que se establece entre el salario base medio masculino y el femenino, ya que el masculino es casi 242 euros superior al de las mujeres.

La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (PMNM)

En este grupo profesional la feminización ya es evidente, puesto que son mujeres el 56,6% de esta plantilla, además en estos niveles trabajan el 19% de las mujeres de estas industrias.

La brecha salarial alcanza el 15,8%, ya que las mujeres cobran de media 321,18 euros mensuales menos que los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.477,97	1.405,36	72,60	5,2%
Percepciones Extraordinarias	12,45	30,44	-17,99	-59,1%
Pagos por Horas Extras	11,14	0,17	10,97	6535,5%
Complementos Salariales	853,10	597,50	255,60	42,8%
Salario Bruto	2.354,65	2.033,47	321,18	15,8%

Fuente EES 2022



La diferencia a favor de los hombres se explica porque estos cobran 255,60 euros más que las mujeres en concepto de complementos salariales.

La brecha entre el personal de oficina con atención al público (PMNM)

El 20,5% de las trabajadoras de estas industrias están contratadas en este grupo profesional. Además, la feminización de estas profesiones es más que significativa, puesto que el 68,7% de esta plantilla son mujeres.

Esta alta tasa de feminización también se deja notar en las diferencias salariales, pues las mujeres también ocupan mayoritariamente los puestos de supervisión y coordinación de otras compañeras, lo que se traduce en una brecha a favor de las mujeres que ganan 122,81 euros más que los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.378,57	1.339,45	39,12	2,9%
Percepciones Extraordinarias	0,00	33,29	-33,29	-100,0%
Pagos por Horas Extras	0,00	0,00	0,00	---
Complementos Salariales	410,52	539,16	-128,64	-23,9%
Salario Bruto	1.789,09	1.911,90	-122,81	-6,4%

Fuente EES 2022



En la raíz de la diferencia salarial nos encontramos los complementos, a los que se debe el 64% de las diferencias constatadas, al ser 122,81 euros mayor en el caso de las mujeres.

La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas) (PMNM)

El porcentaje de las mujeres y de los hombres de esta industria que trabajan contratados en este grupo profesional es similar, el 11,7% de los hombres y el 11,6% de las mujeres. No obstante, la tasa de feminización es baja, puesto que está en el 13,8%.

La brecha salarial es del 56%, ya que los hombres cobran al mes 800,74 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.405,53	1.068,52	337,01	31,5%
Percepciones Extraordinarias	13,13	2,50	10,63	424,5%
Pagos por Horas Extras	17,72	0,00	17,72	---
Complementos Salariales	794,06	358,68	435,38	121,4%
Salario Bruto	2.230,45	1.429,70	800,74	56,0%

Fuente EES 2022



La brecha se nutre de los complementos salariales, que explican el 54,4% de la diferencia, y del Salario base, al que se debe el 42% de la brecha.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montadores (PMNM)

En este grupo profesional de las industrias que fabrican productos minerales no metálicos la tasa de feminización es muy baja, ya que son mujeres el 6,5% de la plantilla contratada en este grupo.

La brecha salarial es del 11%, explicada sobre todo por el mayor salario base de los hombres, que cobran de media 187 euros más que las mujeres en este concepto.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.448,21	1.261,14	187,07	14,8%
Percepciones Extraordinarias	43,16	8,37	34,79	415,6%
Pagos por Horas Extras	32,99	34,05	-1,06	-3,1%
Complementos Salariales	706,81	706,28	0,53	0,1%
Salario Bruto	2.231,16	2.009,84	221,32	11,0%

Fuente EES 2022



La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil (PMNM)

En este grupo la masculinización es casi total, puesto que las mujeres no llegan a representar ni el 1% de la muestra.

La brecha salarial es del 7,6%, nutrida por todos los conceptos salariales salvo las horas extraordinarias, si bien destaca la diferencia en las percepciones extraordinarias durante el mes de referencia.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.355,02	1.310,07	44,95	3,4%
Percepciones Extraordinarias	54,44	0,00	54,44	---
Pagos por Horas Extras	13,48	12,90	0,58	4,5%
Complementos Salariales	482,89	447,82	35,08	7,8%
Salario Bruto	1.905,84	1.770,79	135,04	7,6%

Fuente EES 2022



La brecha entre el personal sin cualificar (PMNM)

Trabajan contratados en este grupo el 10,4% de los hombres y el 5,2% de las mujeres.

La tasa de feminización es del 9,6% y la brecha es de las más altas en términos porcentuales, pues alcanza el 40%, puesto que los hombres cobran 587 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.375,39	1.122,59	252,80	22,5%
Percepciones Extraordinarias	6,93	0,00	6,93	---
Pagos por Horas Extras	11,99	8,16	3,83	47,0%
Complementos Salariales	662,33	338,48	323,85	95,7%
Salario Bruto	2.056,64	1.469,23	587,41	40,0%

Fuente EES 2022



La diferencia salarial se compone fundamentalmente de los complementos salariales, que explican el 55,1% de la brecha, y el salario base, al que se debe el 43% de la diferencia salarial.

La brecha en metalurgia: fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo (MPM)

La presencia de las mujeres en estas industrias es de las más bajas del ámbito federal, puesto que la tasa de feminización es del 11,4% entre la población contratada a jornada completa.

Esa población femenina se distribuye de forma concentrada en cuatro grupos profesionales: profesionales técnicas de apoyo (20,3%); empleadas de oficina que no atienden al público (17,3%); empleadas de oficina que atienden al público (15,1%) y operadoras de instalaciones y maquinarias fijas y montadoras.

La brecha salarial en el conjunto de estas industrias alcanza el 5,5%, pues los hombres vienen cobrando de media 120 euros mensuales más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.697,63	1.696,19	1,44	0,1%
Percepciones Extraordinarias	72,85	61,53	11,31	18,4%
Pagos por Horas Extras	20,62	3,10	17,53	566,2%
Complementos Salariales	517,23	427,39	89,83	21,0%
Salario Bruto	2.308,33	2.188,22	120,11	5,5%

Fuente EES 2022



La brecha se explica por los complementos salariales que reciben los hombres, que son un 21% mayores que los de las mujeres, casi 90 euros más al mes.

La brecha entre el personal de dirección y gerencia (MPM)

El 3,2% de las mujeres que trabajan en estas industrias están contratadas como directoras o gerentes, sin embargo, este porcentaje se reduce al 1,2% en el caso de los hombres.

La tasa de feminización en este grupo profesional es del 25,7%, lo que significa que es mujer 1 de cada cuatro personas que tienen un contrato de dirección o de gerencia de las empresas de esta industria.

La brecha es del 36%, ya que el salario medio de las mujeres es 1.360,71 euros inferior al de los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.464,90	1.946,10	1.518,80	78,0%
Percepciones Extraordinarias	447,13	882,79	-435,66	-49,4%
Pagos por Horas Extras	0,00	0,00	0,00	---
Complementos Salariales	1.231,65	954,08	277,57	29,1%
Salario Bruto	5.143,67	3.782,97	1.360,71	36,0%

Fuente EES 2022



El factor determinante de la brecha es el salario base, que explica casi el 70% de la diferencia, con una brecha en este concepto de casi el 80%, al cobrar los hombres en torno a 1.500 euros más que las mujeres en este concepto concreto.

La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales (MPM)

También hay dos diferencias sustanciales en este grupo profesional en función del género.

Por una parte, mientras que están contratados en este grupo ocupacional el 3,4% de los hombres de estas industrias, sube hasta el 10,8% en el caso de las mujeres. La tasa de feminización se eleva hasta el 29,3%, así que prácticamente es mujer 1 de cada 3 personas que trabajan contratadas como licenciada, científica o trabajadora intelectual.

Por otra parte, la brecha salarial de género sigue presente, con una diferencia de 500,63 euros a favor de los hombres, lo que supone que el salario medio de las mujeres debería crecer un 17% para igualarse al de sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.104,14	2.239,33	-135,19	-6,0%
Percepciones Extraordinarias	330,43	180,12	150,31	83,5%
Pagos por Horas Extras	1,87	3,33	-1,46	-43,8%
Complementos Salariales	996,26	509,29	486,97	95,6%
Salario Bruto	3.432,71	2.932,07	500,63	17,1%

Fuente EES 2022



La diferencia salarial se explica porque los hombres vienen cobrando casi el doble que las mujeres en concepto de complementos salariales, lo que no se compensa con que ellas tengan un salario medio 135 euros superior al de sus compañeros, según la EES2022.

La brecha entre el personal técnico de apoyo (MPM)

Son mujeres 1 de cada 5 personas que trabajan contratadas en el grupo profesional de personal técnico de apoyo, es decir, la tasa de feminización de este grupo es del 20%. En la distribución de la fuerza de trabajo, el 20,3% de las mujeres de estas industrias trabajan contratadas en este grupo ocupacional, frente al 10,4% de los hombres.

El salario base medio de los hombres es un 19% superior al de las mujeres, a la vez que cobran un 31% más en concepto de complementos salariales. Estos dos vectores conforman una brecha salarial del 23,4%, resultando que los hombres cobran al mes casi 554 euros más que las mujeres que realizan las tareas de estos grupos.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.087,80	1.753,40	334,40	19,1%
Percepciones Extraordinarias	46,31	16,44	29,87	181,7%
Pagos por Horas Extras	7,39	1,53	5,86	383,1%
Complementos Salariales	774,58	590,89	183,70	31,1%
Salario Bruto	2.916,08	2.362,25	553,83	23,4%

Fuente EES 2022



La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (MPM)

En este grupo trabajan el 17,3% de las mujeres y el 3,4% de los hombres de estas empresas. La tasa de feminización en este grupo alcanza el 41%.

La brecha es del 5,3%, cobrando los hombres 106 euros más que sus compañeras.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.668,63	1.711,82	-43,19	-2,5%
Percepciones Extraordinarias	80,66	0,00	80,66	---
Pagos por Horas Extras	15,72	0,00	15,72	---
Complementos Salariales	373,26	319,60	53,66	16,8%
Salario Bruto	2.138,26	2.031,42	106,84	5,3%

Fuente EES 2022



La brecha se explica por las percepciones extraordinarias recibidas durante el mes de referencia (indemnizaciones, pagas extras, compensaciones, etc.), que no se logra compensar con un salario base medio superior en el caso de las mujeres.

La brecha entre el personal de oficina con atención al público (MPM)

El 85% de las personas que trabajan en este grupo profesional son mujeres, lo que significa que esta profesión está claramente feminizada en esta industria.

En cuanto a la distribución de los géneros, el 15% de las mujeres de estas empresas lo hacen contratadas en este grupo, mientras que en el caso de los hombres no llega al 0,5%.

Pese a ello, la diferencia salarial es a favor de los hombres, que cobran mensualmente 252 euros más que sus compañeras, lo que supone una brecha del 13,2%

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.514,14	1.435,78	78,36	5,5%
Percepciones Extraordinarias	35,66	29,05	6,61	22,7%
Pagos por Horas Extras	5,90	1,75	4,15	237,1%
Complementos Salariales	602,40	439,14	163,26	37,2%
Salario Bruto	2.158,11	1.905,72	252,39	13,2%

Fuente EES 2022



La composición de la brecha nos demuestra que los pocos hombres que trabajan en este grupo están contratados en niveles salariales superiores a los de sus compañeras y que cobran unos complementos salariales sustancialmente mayores.

La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas) (MPM)

La tasa de feminización de este grupo ocupación es del 2,8%, de las más bajas. Trabajan contratadas en este grupo el 7,3% de las mujeres de estas industrias, mientras que un tercio de la población masculina trabaja contratado en esta profesión.

La brecha salarial no es muy profunda, ya que los hombres cobran casi 86 euros más que sus compañeras, lo que supone una diferencia del 4%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.618,22	1.564,96	53,26	3,4%
Percepciones Extraordinarias	78,59	0,00	78,59	---
Pagos por Horas Extras	38,21	4,43	33,78	762,9%
Complementos Salariales	488,22	568,18	-79,96	-14,1%
Salario Bruto	2.223,23	2.137,56	85,67	4,0%

Fuente EES 2022



La brecha se genera porque los hombres reciben percepciones extraordinarias y un salario base de mayor cuantía que el de las mujeres, que no compensan la diferencia con un complemento salarial mayor que el de sus compañeros.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montadores (MPM)

La tasa de feminización de este grupo profesional es del 7,2%. El 13% de las mujeres de estas empresas trabajan contratadas en este grupo ocupacional.

La brecha salarial es de casi el 14%, cobrando los hombres 274,56 euros más que sus compañeras.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.680,98	1.669,93	11,05	0,7%
Percepciones Extraordinarias	62,74	41,40	21,34	51,5%
Pagos por Horas Extras	12,14	3,06	9,09	297,3%
Complementos Salariales	492,48	259,40	233,08	89,9%
Salario Bruto	2.248,35	1.973,79	274,56	13,9%

Fuente EES 2022



La mayor parte de la diferencia salarial radica en que los hombres vienen cobrando casi un 90% más en complementos salariales.

La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil (MPM)

En este grupo ocupacional la muestra de la EES2022 no contiene ninguna mujer contratada a tiempo completo.

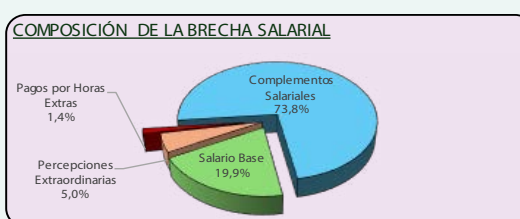
La brecha entre el personal sin cualificar (MPM)

Trabajan contratados en los niveles salariales de este grupo profesional el 10,5% de las mujeres y el 16,9% de los hombres de esta industria.

La tasa de feminización es del 7,4%, y las mujeres soportan una brecha salarial del 13%, que se explica por la diferencia respecto a los complementos salariales que cobran sus compañeros, que son un 86% superiores a lo que perciben ellas en este concepto.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.574,13	1.526,33	47,80	3,1%
Percepciones Extraordinarias	16,01	4,01	12,01	299,8%
Pagos por Horas Extras	10,37	13,65	-3,28	-24,0%
Complementos Salariales	383,26	205,76	177,49	86,3%
Salario Bruto	1.983,77	1.749,75	234,03	13,4%

Fuente EES 2022



La brecha en fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, fabricación de material y equipo eléctrico, fabricación de maquinaria y equipo no contemplado en otras partes (IEEM)

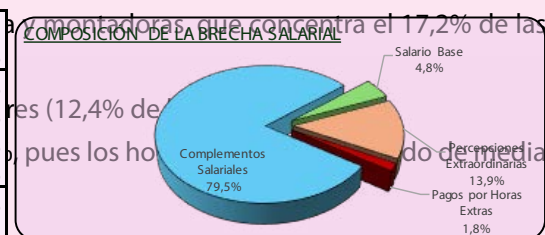
En las empresas de esta agrupación sectorial, el 18,5% de la plantilla a jornada completa son mujeres.

Esta población femenina se distribuye concentrándose en 5 grupos ocupacionales:

- Personal licenciado, diplomado, científico e intelectual, al que se adscribe el 18,3% de las mujeres (14,5% entre los hombres).
- Personal técnico y profesionales de apoyo, al que se adscriben el 18,5% (17% de los hombres).
- Personal empleado de oficina sin atención al público, en el que están contratadas el 14% (2,9% de los hombres).

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.874,77	1.885,25	-10,48	-0,6%
Percepciones Extraordinarias	130,22	99,64	30,58	30,7%
Pagos por Horas Extras	13,37	9,47	3,90	41,2%
Complementos Salariales	681,35	506,47	174,88	34,5%
Salario Bruto	2.699,71	2.500,83	198,88	8,0%

Fuente EES 2022



La brecha se explica por los complementos salariales que reciben los hombres, que son un 34,5% mayores que los de las mujeres, casi 175 euros más al mes.

La brecha entre el personal de dirección y gerencia (IEEM)

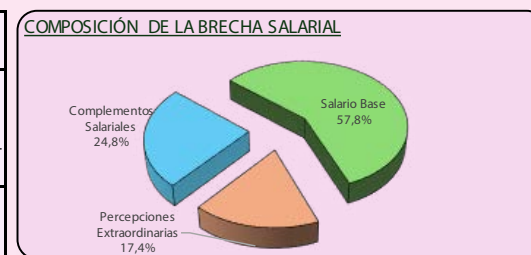
El 4,3% de las mujeres que trabajan en estas empresas están contratadas como directoras o gerentes, este porcentaje se reduce al 3,9% en el caso de los hombres.

La tasa de feminización en este grupo profesional es del 20%, lo que significa que es mujer 1 de cada cinco personas que tienen un contrato de dirección o de gerencia de las empresas de esta industria.

La brecha es del 3,6%, ya que el salario medio de las mujeres es 191 euros inferior al de los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.344,82	2.637,83	706,99	26,8%
Percepciones Extraordinarias	302,96	515,40	-212,44	-41,2%
Pagos por Horas Extras	0,00	0,00	0,00	---
Complementos Salariales	1.823,35	2.126,75	-303,41	-14,3%
Salario Bruto	5.471,13	5.279,98	191,14	3,6%

Fuente EES 2022



El factor determinante de la brecha es el salario base, que explica casi el 60% de las diferencias salariales, con una brecha en este concepto de casi el 27%, al cobrar los hombres en torno a 707 euros más que las mujeres en este concepto concreto.

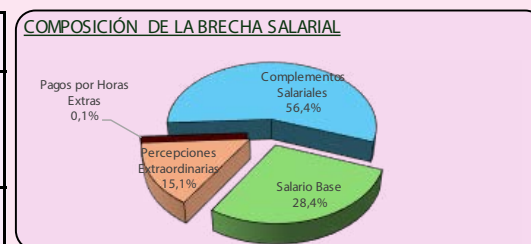
La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales (IEEM)

Están contratadas en este grupo ocupacional el 18,3% de las mujeres. La tasa de feminización se eleva hasta el 22,3.

La brecha salarial de género queda acotada en el 1%, puesto que las mujeres perciben un salario base mayor que el de los hombres, según la muestra, aunque estos cobran un 23% más en concepto de complementos salariales, que son los que finalmente determinan la diferencia de 34 euros mensuales a su favor.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.556,28	2.631,78	-75,50	-2,9%
Percepciones Extraordinarias	121,49	161,65	-40,15	-24,8%
Pagos por Horas Extras	6,22	6,03	0,18	3,0%
Complementos Salariales	807,67	657,97	149,70	22,8%
Salario Bruto	3.491,66	3.457,43	34,23	1,0%

Fuente EES 2022



Así que la diferencia salarial viene explicada en un 56% por esos complementos salariales.

La brecha entre el personal técnico de apoyo (IEEM)

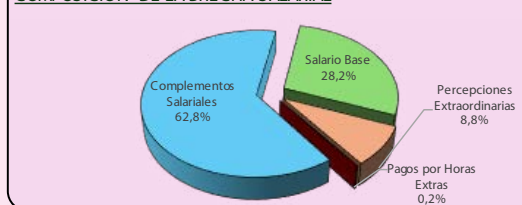
La tasa de feminización en este grupo ya se acota al 19,8%, o sea que prácticamente 1 de cada 5 personas que trabajan como técnicas y profesionales de apoyo es mujer. El 18,5% de las mujeres de esta agrupación sectorial trabaja contratadas en estas profesiones.

El salario base medio de los hombres es 216 euros superior al de las mujeres, lo que significa una brecha del 8,1%. Así que vemos que la brecha tiende a ensancharse una vez que bajamos en los niveles.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.000,03	1.925,94	74,09	3,8%
Percepciones Extraordinarias	135,20	158,42	-23,21	-14,7%
Pagos por Horas Extras	7,05	6,48	0,57	8,8%
Complementos Salariales	756,70	591,49	165,21	27,9%
Salario Bruto	2.898,98	2.682,32	216,66	8,1%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



Como se comprueba, la brecha se compone en mayor parte de los complementos salariales más sustanciosos que cobran los hombres, que son casi un 28% mayores que los de las mujeres y explican casi el 63% de la brecha, si bien, también tiene incidencia el mayor salario base que cobran de media los hombres.

La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (IEEM)

El 14% de las mujeres trabajan en este grupo, pero la tasa de feminización se eleva hasta el 52%, ya que solo el 2,9% de los hombres se adscribe a los niveles de este grupo. Sin embargo, la diferencia salarial en contra de las mujeres es de 147,61 euros, lo que supone una brecha del 6,6%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.803,25	1.792,46	10,78	0,6%
Percepciones Extraordinarias	44,65	28,45	16,20	57,0%
Pagos por Horas Extras	3,15	2,86	0,29	10,3%
Complementos Salariales	528,07	407,74	120,33	29,5%
Salario Bruto	2.379,12	2.231,51	147,61	6,6%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha se nutre de los complementos salariales, ya que los hombres cobran 120 euros más que las mujeres en este concepto, que explica el 81,5% de la diferencia salarial.

La brecha entre el personal de oficina con atención al público (IEEM)

En este grupo están contratados apenas el 1% de los hombres de la muestra, mientras que son el 7,2% en el caso de las mujeres. La feminización de estos niveles es muy acusada, pues alcanza el 70%.

Aún con la poca presencia masculina, la brecha se expande dado los niveles salariales tan diferenciales en los que se sitúa a los hombres que trabajan en este grupo. De media, los hombres reciben 680 euros más que las mujeres, un 35,3% más al mes.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.896,73	1.611,78	284,95	17,7%
Percepciones Extraordinarias	117,37	37,87	79,50	209,9%
Pagos por Horas Extras	5,87	1,77	4,10	231,8%
Complementos Salariales	589,07	277,58	311,49	112,2%
Salario Bruto	2.609,04	1.929,00	680,03	35,3%

Fuente EES 2022



La composición de la brecha nos demuestra la discriminación en los niveles que hemos comentado, puesto que la brecha no solo se nutre de los complementos salariales (el doble en el caso de los hombres), sino que el salario base también incide en la misma.

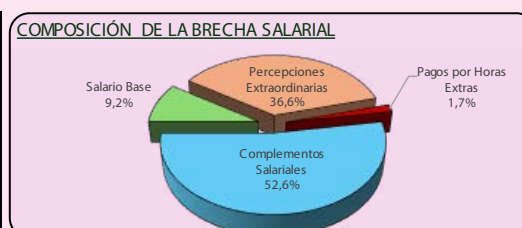
La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas) (IEEM)

La tasa de feminización de este grupo ocupacional baja hasta el 4,3%. En este grupo trabajan el 5,4% de las mujeres de esta agrupación sectorial, frente al 27,3% de los hombres.

La brecha salarial es profunda, ya que los hombres cobran 568 euros más que sus compañeras, lo que supone una diferencia del 30,6%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.557,03	1.504,73	52,30	3,5%
Percepciones Extraordinarias	210,22	2,47	207,75	8401,2%
Pagos por Horas Extras	16,35	6,93	9,42	136,0%
Complementos Salariales	638,92	340,24	298,68	87,8%
Salario Bruto	2.422,53	1.854,37	568,15	30,6%

Fuente EES 2022



La brecha se conforma fundamentalmente porque los hombres cobran casi 300 euros más en complementos salariales, que tienen la característica de ser recurrente, en tanto que las percepciones extraordinarias cobradas en el mes de referencia carecen de la misma, pese a que en esta encuesta expliquen el 36% de la brecha.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montadores (IEEM)

La tasa de feminización de este grupo profesional es del 16,5%. El 17% de las mujeres de estas empresas trabajan contratadas en este grupo ocupacional, frente al 19,9% entre los hombres.

La brecha salarial es de casi el 19,6%, cobrando los hombres 368,52 euros más que sus compañeras, sobre todo por complementos salariales, de los que cobran un 70% más que las mujeres y explican el 58% de la brecha, aunque en salario base también cobran 148 euros más, lo que supone el 38% de la diferencia salarial total.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.680,98	1.669,93	11,05	0,7%
Percepciones Extraordinarias	62,74	41,40	21,34	51,5%
Pagos por Horas Extras	12,14	3,06	9,09	297,3%
Complementos Salariales	492,48	259,40	233,08	89,9%
Salario Bruto	2.248,35	1.973,79	274,56	13,9%

Fuente EES 2022



La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil (IEEM)

La tasa de feminización en este grupo es del 16,5%, pero el porcentaje de mujeres y hombres que trabajan en este grupo está acotado al 1% en cada género.

La brecha salarial es del 24%, 444 euros, nutrida por los complementos salariales y las percepciones extraordinarias.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.568,72	1.624,53	-55,81	-3,4%
Percepciones Extraordinarias	247,79	0,00	247,79	---
Pagos por Horas Extras	0,00	6,57	-6,57	-100,0%
Complementos Salariales	468,32	209,36	258,95	123,7%
Salario Bruto	2.284,83	1.840,46	444,37	24,1%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha entre el personal sin cualificar (IEEM)

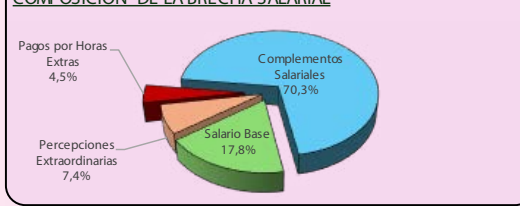
La tasa de feminización de este grupo profesional es del 20,1%. Trabajan contratados en estos niveles el 13,7% de las mujeres y el 12,4% de los hombres implicados en la producción de esta agrupación sectorial.

La brecha salarial es del 18,6%, ya que los hombres cobran en total 329 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.578,33	1.519,55	58,78	3,9%
Percepciones Extraordinarias	51,56	27,24	24,31	89,3%
Pagos por Horas Extras	24,68	9,87	14,82	150,2%
Complementos Salariales	449,53	218,07	231,46	106,1%
Salario Bruto	2.104,10	1.774,73	329,37	18,6%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



Esta diferencia salarial se nutre fundamentalmente de los mayores complementos salariales que cobran los hombres.

La brecha en la industria de fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, fabricación de otro material de transporte, fabricación de muebles, otras industrias manufactureras, reparación e instalación de maquinaria y equipo (TRI)

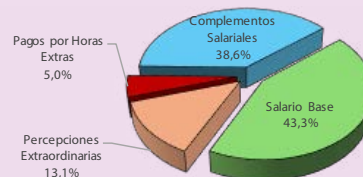
El 19,4% de la población asalariada a jornada completa de esta agrupación sectorial son mujeres, pero cobran de media 353 euros menos que los hombres (un 15,4% menos).

En la distribución por grupo ocupacional destaca el de técnicas profesionales de apoyo, en el que están contratadas el 19,4% de las mujeres (el 14,7% de los hombres) y el de operadoras de instalaciones y maquinaria fija, en la que trabaja el 16,9% de la población femenina (el 17% de los hombres) y las contratadas sin cualificación, grupo que aglutina el 16,7% de las mujeres (el 10,5% de los hombres).

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.050,47	1.897,54	152,93	8,1%
Percepciones Extraordinarias	84,04	37,81	46,24	122,3%
Pagos por Horas Extras	22,81	5,10	17,72	347,7%
Complementos Salariales	491,37	355,18	136,19	38,3%
Salario Bruto	2.648,70	2.295,62	353,08	15,4%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha del conjunto de la población se explica por el salario base medio superior de los hombres, en un 43%, aunque los complementos salariales también provocan un 38,6% de la diferencia salarial.

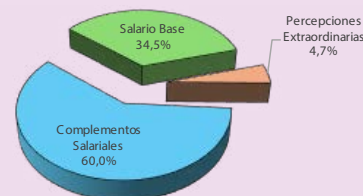
La brecha entre el personal de dirección y gerencia (TRI)

El 18,5% de las personas que trabajan en estas industrias en puestos de dirección o gerencia son mujeres. En este grupo la brecha salarial es del 29%, con un importante montante mensual de 1.189 euros de media a favor de los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.616,96	3.207,12	409,84	12,8%
Percepciones Extraordinarias	93,47	38,15	55,32	145,0%
Pagos por Horas Extras	10,85	0,00	10,85	---
Complementos Salariales	1.549,48	835,92	713,56	85,4%
Salario Bruto	5.270,76	4.081,20	1.189,57	29,1%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La discriminación en este grupo se hace patente, puesto que el 35% de la brecha se debe a un salario base significativamente menor en el caso de las mujeres, si bien la mayor parte de la brecha se explica por los complementos salariales, que son casi el doble para los hombres.

La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales (TRI)

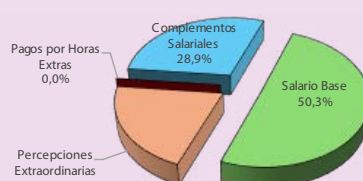
En este grupo la brecha salarial es del 11,2%, al cobrar los hombres casi 400 euros más que las mujeres, se explica tanto por un menor salario base como por un menor importe de los complementos salariales.

La tasa de feminización en estas profesiones es del 28,5% y trabajan contratadas en este grupo el 13,9% de las mujeres de estas empresas.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.250,31	3.051,98	198,33	6,5%
Percepciones Extraordinarias	101,11	19,40	81,70	421,0%
Pagos por Horas Extras	2,12	2,00	0,12	5,9%
Complementos Salariales	563,22	449,14	114,09	25,4%
Salario Bruto	3.916,77	3.522,53	394,23	11,2%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

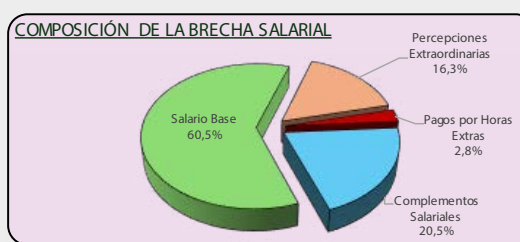


La brecha entre el personal técnico de apoyo (TRI)

El 24,1% de la plantilla de este grupo es mujer, y cobran un 27% menos que los hombres, pese a que en este grupo se aglutina el 19,4% de las mujeres de la agrupación sectorial. La brecha se explica claramente por la discriminación en los niveles salariales, puesto que los hombres cobran casi un 21% más de salario base, lo que explica más del 60% de la brecha salarial.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.393,73	1.984,81	408,91	20,6%
Percepciones Extraordinarias	131,40	21,57	109,84	509,3%
Pagos por Horas Extras	19,07	0,45	18,62	4149,6%
Complementos Salariales	639,28	501,07	138,20	27,6%
Salario Bruto	3.183,47	2.507,90	675,57	26,9%

Fuente: EES 2022

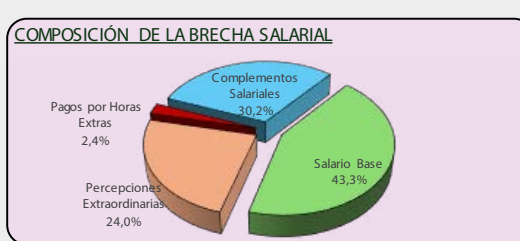


La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (TRI)

Son mujeres el 41% de la plantilla que trabaja en este grupo ocupacional; pero ganan 388 euros menos que sus compañeros, lo que significa que tendría que su salario debería subir un 17,2% para igualarse.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.044,22	1.876,08	168,14	9,0%
Percepciones Extraordinarias	159,23	65,96	93,27	141,4%
Pagos por Horas Extras	12,52	3,13	9,39	299,8%
Complementos Salariales	433,92	316,65	117,27	37,0%
Salario Bruto	2.649,89	2.261,83	388,07	17,2%

Fuente: EES 2022



El principal vector de la brecha es el salario base, ya que los hombres están ubicados en niveles salariales más altos, lo que hace que el salario base medio sea un 9% superior en su caso. El segundo factor determinante es el cobro de unos complementos un 37% mayores que los de las mujeres.

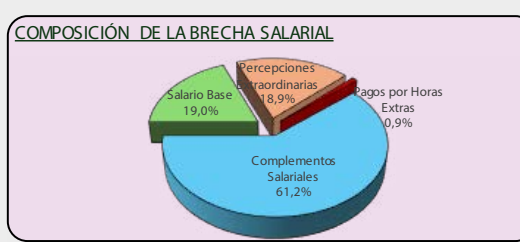
La brecha entre el personal de oficina con atención al público (TRI)

En este grupo la tasa de feminización es casi del 65%.

La brecha se estrecha, pero la diferencia también es en contra de las mujeres, que cobraron 79 euros menos que sus compañeros en el mes de referencia.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.549,07	1.524,90	24,18	1,6%
Percepciones Extraordinarias	23,78	47,83	-24,06	-50,3%
Pagos por Horas Extras	1,26	0,09	1,17	1257,4%
Complementos Salariales	343,52	265,56	77,97	29,4%
Salario Bruto	1.917,63	1.838,38	79,25	4,3%

Fuente: EES 2022



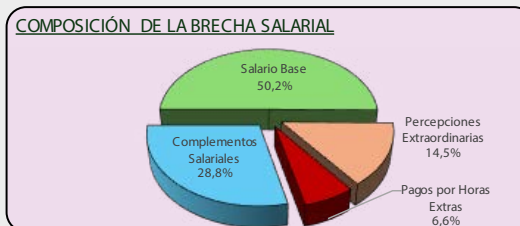
La brecha se explica, sobre todo, por los complementos salariales, a los que se deben el 61% de las diferencias.

La brecha entre el personal cualificado de las industrias manufactureras (salvo operadores de instalaciones y máquinas) (TRI)

La tasa de feminización de esta plantilla es del 7,3%, y la brecha es del 22%, ya que las mujeres deberían cobrar 426 euros más cada mes para ganar lo mismo que sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.766,66	1.552,91	213,75	13,8%
Percepciones Extraordinarias	61,61	0,00	61,61	---
Pagos por Horas Extras	36,64	8,55	28,09	328,6%
Complementos Salariales	484,99	362,49	122,50	33,8%
Salario Bruto	2.349,91	1.923,95	425,96	22,1%

Fuente EES 2022



La brecha se explica por el salario base sobre todo, que son 214 euros más cada mes en el caso de los hombres, lo que pone de manifiesto la discriminación a la hora de encuadrar a las mujeres en los niveles salariales del grupo ocupacional.

La brecha entre el personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montadores (TRI)

La tasa de feminización de esta plantilla es del 19,3%, con una brecha salarial de género de 31,3%, porque las mujeres deberían cobrar 613 euros más para tener el mismo salario que sus compañeros.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.079,85	1.631,28	448,56	27,5%
Percepciones Extraordinarias	106,03	106,47	-0,44	-0,4%
Pagos por Horas Extras	16,31	2,76	13,55	491,9%
Complementos Salariales	370,32	218,36	151,96	69,6%
Salario Bruto	2.572,50	1.958,86	613,64	31,3%

Fuente EES 2022



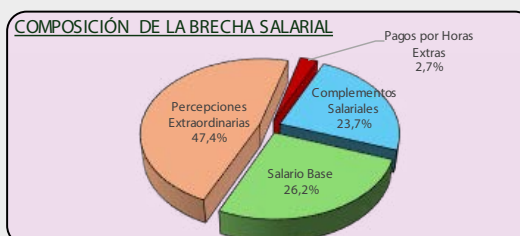
Se explica sobre todo por el salario base, que nutre el 73% de la brecha, con lo cual vemos que las mujeres está discriminada ya de inicio en la relación laboral, puesto que se le asigna un nivel salarial de base medio que es 448,56 euros inferior al de los hombres.

La brecha entre el personal de conducción y de operación de maquinaria móvil (TRI)

Este es uno de los grupos con la menor tasa de feminización de estas industrias, siendo la población femenina el 4% del total. La brecha es del 16,7%, son casi 308 euros cada mes.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.603,13	1.517,89	85,24	5,6%
Percepciones Extraordinarias	154,49	0,00	154,49	---
Pagos por Horas Extras	15,46	24,40	-8,94	-36,6%
Complementos Salariales	380,04	302,92	77,11	25,5%
Salario Bruto	2.153,12	1.845,22	307,91	16,7%

Fuente EES 2022



En esta plantilla la brecha se explica por el salario base varios factores, pero destaca la percepción extraordinaria recibida en el mes de referencia por parte de los hombres, lo que puede tener que ver con determinada estacionalidad en la actividad.

La brecha entre el personal sin cualificar (TRI)

El 27,7% de la plantilla sin cualificar son mujeres, y ganan de media 162,59 euros menos que sus compañeros, lo que significa una brecha del 9,5%

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	1.525,00	1.438,69	86,31	6,0%
Percepciones Extraordinarias	17,59	2,55	15,03	589,2%
Pagos por Horas Extras	11,36	14,78	-3,41	-23,1%
Complementos Salariales	314,06	249,41	64,66	25,9%
Salario Bruto	1.868,01	1.705,42	162,59	9,5%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



Se explica fundamentalmente por la diferencia en el salario base, aunque los complementos salariales explican el 38%.

La brecha en suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (EE)

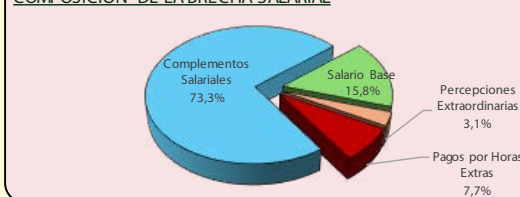
El 24% de la población asalariada a tiempo completo de este sector es mujer.

La brecha salarial alcanza el 12,4%, pues los hombres cobran de media 448,68 euros más que las mujeres, como consecuencia de que cobran mucho más en concepto de complementos salariales, casi 351 euros al mes.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.039,41	2.963,67	75,74	2,6%
Percepciones Extraordinarias	64,41	79,31	-14,90	-18,8%
Pagos por Horas Extras	44,03	7,09	36,94	521,2%
Complementos Salariales	905,34	554,44	350,90	63,3%
Salario Bruto	4.053,18	3.604,51	448,68	12,4%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha entre el personal de dirección y gerencia (EE)

En este grupo ocupacional la tasa de feminización es del 16%. Trabajan como directoras o gerentes el 2,8% de las mujeres del sector, mientras que este porcentaje sube al 4,7% en el caso de los hombres.

Por el tamaño de la muestra el margen de error que obtenemos para la brecha salarial de este grupo es alto, por lo que nos vamos a limitar a describir como la diferencia más importante que en la muestra el salario base medio de los hombres es un 14% superior al de las mujeres (4.644 euros frente a 4.076)

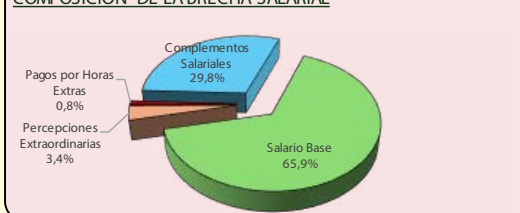
La brecha entre el personal técnico, profesional, científicos e intelectuales (EE)

En este grupo la tasa de feminización es del 30 y la brecha es del 14%, puesto que los hombres ganan al mes 558 euros más que las mujeres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	3.868,31	3.500,00	368,31	10,5%
Percepciones Extraordinarias	32,64	13,69	18,94	138,3%
Pagos por Horas Extras	12,63	8,05	4,58	56,9%
Complementos Salariales	760,39	593,68	166,71	28,1%
Salario Bruto	4.673,97	4.115,43	558,54	13,6%

Fuente EES 2022

COMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL



La brecha se explica fundamentalmente por la discriminación en el salario base, que en el caso de los hombres es 368 euros mayor, un 10,5%.

La brecha entre el personal técnico de apoyo (EE)

En este grupo la brecha es del 22%, con un salario mensual entre los hombres de 733,95 euros más que las mujeres. Entre los técnicos de apoyo la tasa de feminización es del 26,9%.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.709,84	2.762,65	-52,81	-1,9%
Percepciones Extraordinarias	112,47	159,07	-46,59	-29,3%
Pagos por Horas Extras	37,99	5,18	32,81	632,8%
Complementos Salariales	1.197,70	397,16	800,54	201,6%
Salario Bruto	4.058,01	3.324,06	733,95	22,1%

Fuente EES 2022



La diferencia salarial se explica por los complementos salariales de los hombres mayores que los de las mujeres en 800 euros, ascendiendo al triple de lo que cobran las mujeres.

La brecha entre el personal de oficina que no atiende al público (EE)

El porcentaje que representan las mujeres en este grupo ocupacional es alto, un 53,5% de la plantilla son mujeres.

En este grupo, la brecha es del 47%, al cobrar las mujeres 1.310 euros menos que los hombres.

SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.				
	Hombres	Mujeres	Brecha	Brecha %
Salario Base	2.538,76	2.006,69	532,08	26,5%
Percepciones Extraordinarias	123,50	89,98	33,52	37,2%
Pagos por Horas Extras	53,98	15,74	38,24	243,0%
Complementos Salariales	1.367,54	660,76	706,79	107,0%
Salario Bruto	4.083,78	2.773,16	1.310,62	47,3%

Fuente EES 2022



La diferencia se explica por los complementos salariales, a los que se deben el 53,9% de las diferencias, aunque el 40,6% de la brecha se debe al salario base, con lo que las mujeres en este caso están sufriendo una doble discriminación salarial.

La brecha entre el personal de oficina con atención al público (EE)

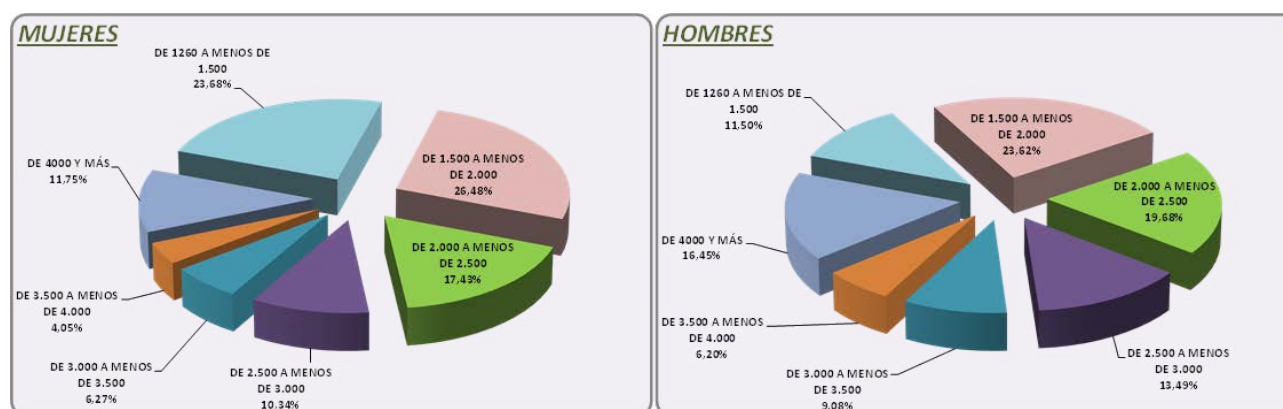
En este grupo el tamaño de la muestra correspondiente a la población asalariada a tiempo completo es tan pequeña que no nos da un resultado gestionable, si bien es en contra de las mujeres, que representa el 52% de la población de la muestra.

En el resto de grupos ocupacionales la muestra no contiene mujeres contratadas a tiempo completo o prácticamente la representación es nula, por lo que no podemos explotar las diferencias salariales.

Brecha de género en la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social. Ámbito de CCOO de Industria

Si tomamos como referencia la última Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social (MCVL, en adelante), nos encontramos con similar discriminación en el ámbito de actuación de Comisiones Obreras de Industria. Según los datos de la última MCVL disponible, que contiene las bases de cotización correspondientes al ejercicio 2023, podemos ver que la brecha salarial en contra de las mujeres de nuestro ámbito es del 11,7%, como consecuencia de que su base de cotización media es de 2.333,91 euros, frente a los 2.642,66 euros por los que cotizan de media sus compañeros.

Si nos fijamos en la distribución de las personas trabajadoras según el tramo de su base de cotización, nos encontramos con que las mujeres tienen mayor presencia en los tramos de menor base de cotización.

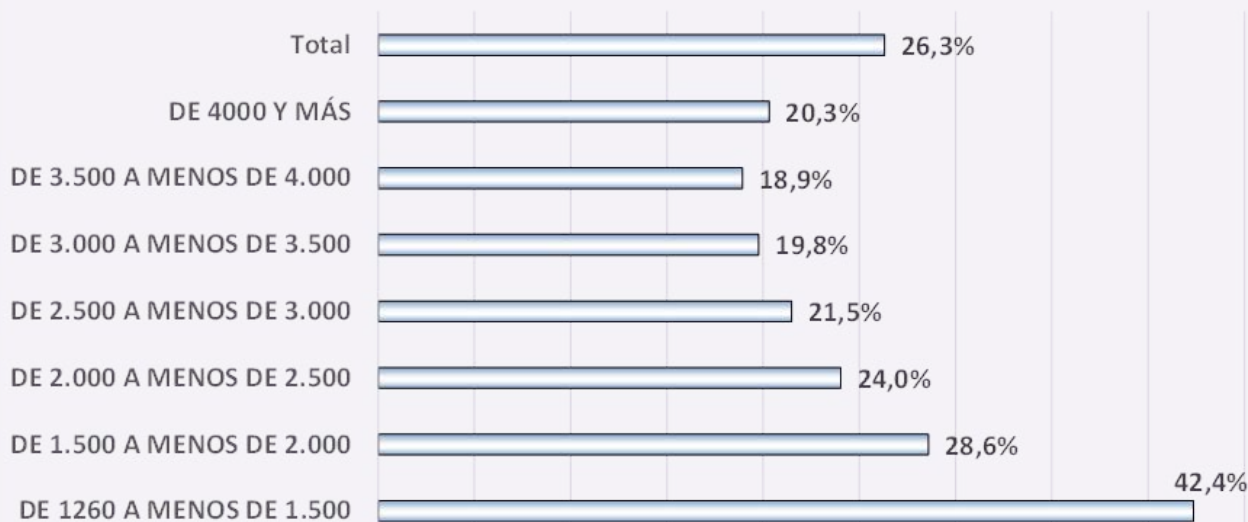


Así, vemos que el 23,68% de las mujeres tienen una base de cotización que está entre el SMI y 1.500 euros, mientras que solo el 11,50% de los hombres se sitúan en este tramo de cotización.

Por el contrario, el 11,75% de las mujeres de nuestro ámbito tienen una base de cotización de 4.000 euros o más, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se eleva hasta el 16,45%.

Esta distribución se hace patente cuando comparamos las tasas de feminización por tramos:

TASAS DE FEMINIZACIÓN.
ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA

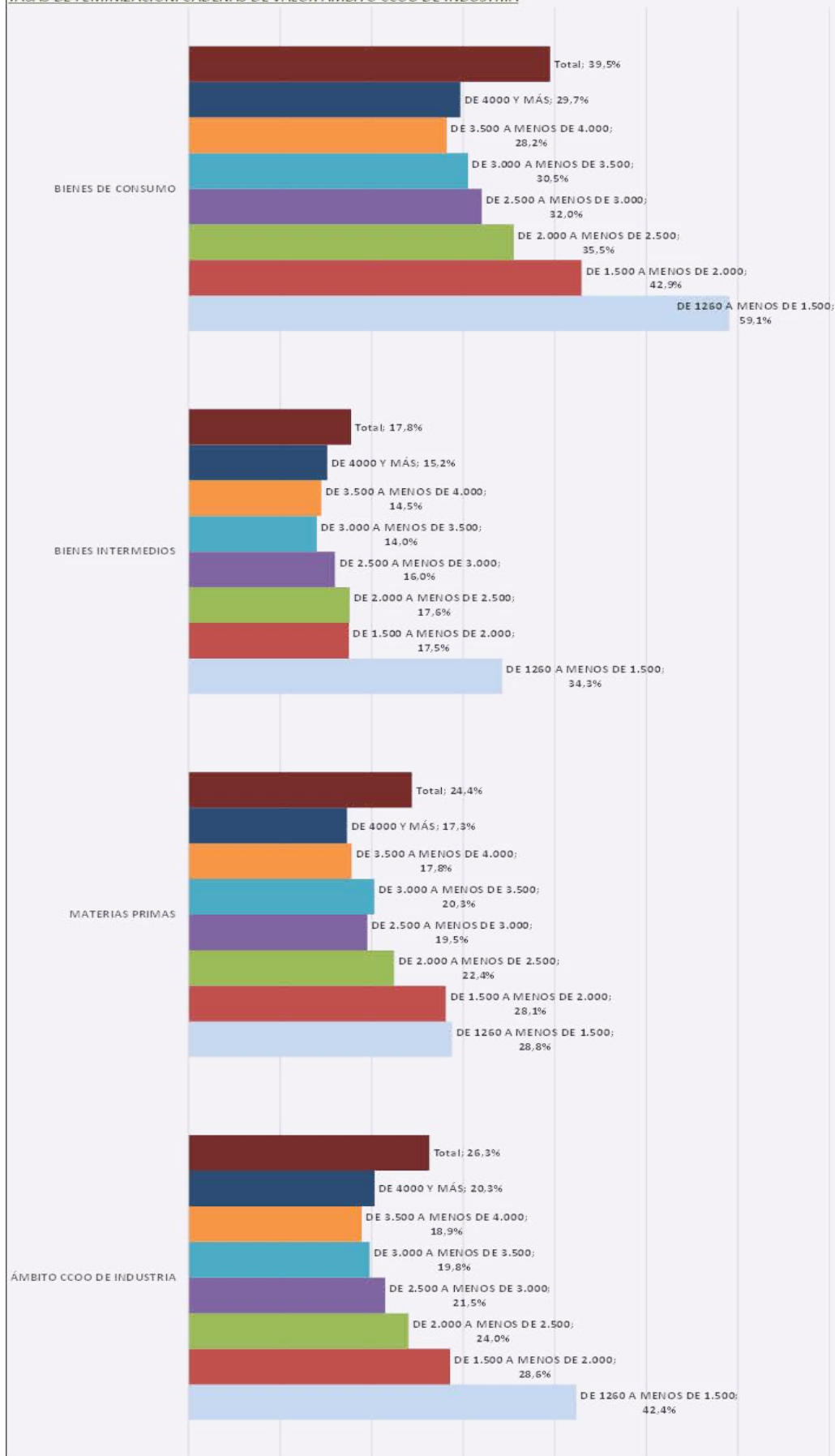


Como vemos, la mayor presencia de las mujeres se da entre aquellas personas de nuestro ámbito que tiene una base de cotización mensual entre el SMI y 1.500 euros, mientras que la presencia de las mujeres en la MCVL, para nuestro ámbito, asciende al 26,3%.

Esta circunstancia, de acumulación de tasa de feminización en los tramos más bajos de cotización también se da para cada cadena de valor de nuestro ámbito, oscilando desde el 28,8% de Materias Primas (el 24,4% en el total de la cadena), o el 34,3% de Bienes Intermedios (17,8% en el conjunto de la cadena), hasta el 59,1% de Bienes de Consumo (39,5% en el total de la cadena).



TASAS DE FEMINIZACIÓN. CADENAS DE VALOR ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA



Conclusiones

Los resultados de este estudio nos hacen ver y poner como factor clave, que la brecha salarial de género existente en la industria y en el campo no es a razón del salario base, sino por la estructura de los sistemas retributivos, en particular por el papel que juegan los complementos salariales.

Aunque las mujeres presentan niveles de formación equivalentes o superiores y realizan trabajos de igual valor, sus nóminas se ven sistemáticamente penalizadas porque acceden menos a complementos ligados a disponibilidad, turnos, nocturnidad, peligrosidad o productividad. Reciben importes inferiores en los complementos de puesto y están infrarepresentadas en categorías y funciones que concentran los pluses más altos.

Esto convierte a los complementos en un mecanismo de discriminación salarial indirecta, que produce desigualdades sin que aparezcan formalmente como discriminación. Estos complementos premian la disponibilidad absoluta y penalizan la conciliación y corresponsabilidad. Favorece a quienes pueden asumir jornadas largas, movilidad, cambios de turno y disponibilidad total, un perfil construido históricamente sobre la división sexual del trabajo.

A diferencia del salario base, actualmente y según los datos recopilados, se demuestra que los complementos salariales son el espacio opaco donde se genera la brecha salarial ya que son más discrecionales, se asignan muchas veces sin criterios objetivos y dependen de la organización informal del trabajo y de la disponibilidad horaria.

Para CCOO de Industria la brecha salarial constituye un problema de justicia social y de calidad democrática del mercado de trabajo, con efectos que trascienden el salario mensual y afectan al conjunto de la vida laboral y social de las mujeres. Estas desigualdades salariales se traducen en menores ingresos a lo largo de la vida laboral, peores bases de cotización, pensiones más bajas y en consecuencia mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

La brecha salarial de género es una consecuencia directa de cómo se organiza el trabajo en el sistema productivo. No es un problema de mujeres, es un fallo estructural del mercado de trabajo que requiere acción colectiva, capacidad negociadora y regulación jurídica.

La negociación colectiva es clave para cerrar la brecha. El estudio deja en evidencia que donde existen convenios con clasificación profesional clara, sistemas de valoración de puestos de trabajo sin sesgo de género y medidas de transparencia salarial, la brecha se reduce. Debemos exigir y convertir a los sistemas retributivos en instrumentos de igualdad, y no de discriminación encubierta.

