

2025

BRECHA SALARIAL

en la industria
y el campo

CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO

NO PODEMOS ESPERAR

#YaVamosTarde

CCOO
industria

Edita: CCOO de Industria

Elaboración: Secretaría de Mujeres e Igualdad y Gabinete Técnico de CCOO de Industria

Realización: Departamento de Comunicación de CCOO de Industria

Madrid, febrero 2024

ÍNDICE

01	Introducción	4
02	Brecha salarial en la industria	5
	• El salario y el grupo ocupacional	7
	• El salario y el nivel formativo	8
	• El salario y la temporalidad	9
	• El salario y el subempleo	10
	• Subempleo por parcialidad involuntaria	12
	• La brecha salarial y la estructura salarial	13
	• Brecha de género en la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social	14
03	Brecha salarial en el campo	17
	• El salario y el grupo ocupacional	19
	• El salario y el nivel formativo	21
	• El salario y la temporalidad	22
	• El salario y el subempleo	24
	• Subempleo por parcialidad involuntaria	25

INTRODUCCIÓN

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), a partir del módulo especial de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el que se contiene la renta salarial, el salario medio [1] en España fue de 2.273,01 euros mensuales en 2023. No obstante, existe una discriminación de género, puesto que el de los hombres fue de 2.467,88 euros y el de las mujeres de 2.063,18 euros, resultando que los hombres cobran un 19,3% más que las mujeres, es decir, el salario medio de las mujeres debe incrementarse en un 19,6% para igualarse al de los hombres. A esa diferencia salarial se le denomina brecha salarial de género. En 2022 esta brecha era del 18,6%. Como vemos, la brecha se ha incrementado en un punto.

Tal y como lo describe el documento confederal de CCOO, que analiza la brecha salarial en el mercado de trabajo español:

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

- 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.*
- 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.*
- La discriminación salarial “a posterior” 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...”

[1] Incluye prorrata de pagas extras y cualquier complemento que se perciba.

BRECHA SALARIAL EN LA INDUSTRIA

En el sector industrial también se observa esta discriminación de género, puesto que el salario medio fue de 2.611,65 euros mensuales, ascendiendo entre los hombres a 2.707,03 euros, mientras que entre las mujeres fue de 2.369,66 euros. Como vemos, el salario de las mujeres tendría que subir 337,38 euros al mes para igualar al de los hombres que trabajan en la industria. La brecha salarial puesta de manifiesto es del 14,2%. Son 1,8 puntos menos que en 2022.

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

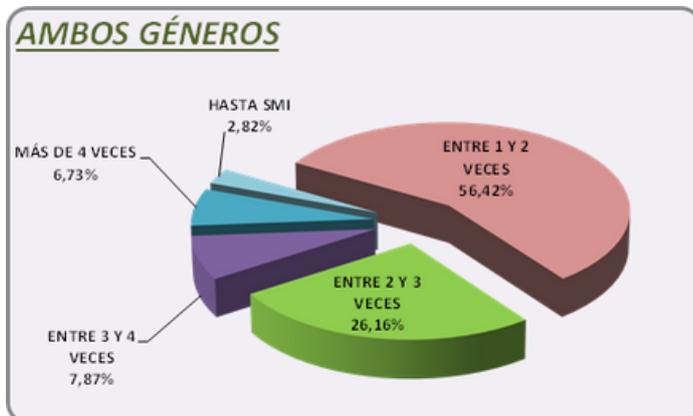
A partir de la muestra del INE, sabemos que la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada trabaje a tiempo completo, por tanto, la conclusión es que en la economía el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, lo que erosiona la ganancia salarial 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 4,2% de la población asalariada. Sin embargo, en el caso de la población femenina, este porcentaje se eleva al 10,2%, mientras que entre los hombres tan solo es del 1,8%. 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 68,9% de esta población. Es decir, en la práctica, son mujeres 7 de cada 10 personas que trabajan en el sector industrial a tiempo parcial.

SALARIO MEDIO 2023				BRECHA	BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023	2022
ECONOMÍA	2.273,01	2.467,88	2.063,18	19,6%	18,6%
INDUSTRIA	2.611,65	2.707,03	2.369,66	14,2%	16,0%

SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2023				BRECHA	BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023	2022
ECONOMÍA	2.503,81	2.581,31	2.403,19	7,4%	5,8%
INDUSTRIA	2.675,16	2.736,88	2.503,91	9,3%	9,1%

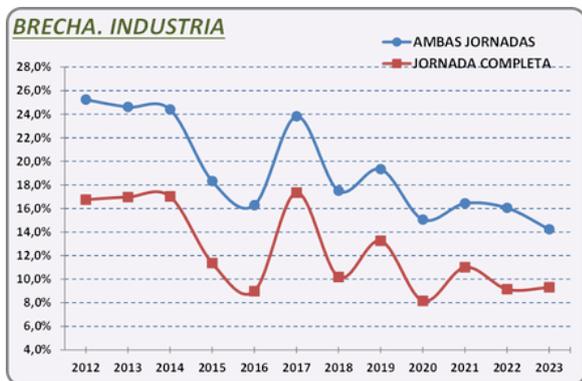
El salario mínimo interprofesional (SMI) en 2023 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.260 euros mensuales. En el caso del sector industrial el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba dicho salario era del 2,8% (el 1,4% en 2022) según la muestra. Es decir, de las 2.569.819 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 72.492 cobraban el SMI. El resto ganaron más, acumulando el 56,4% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI y el 26,2% la que gana entre dos y tres veces.



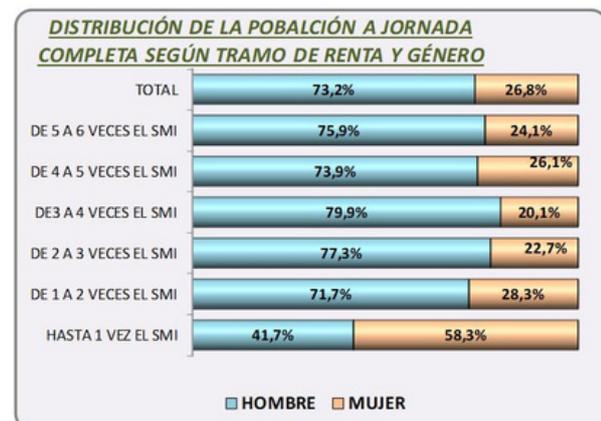
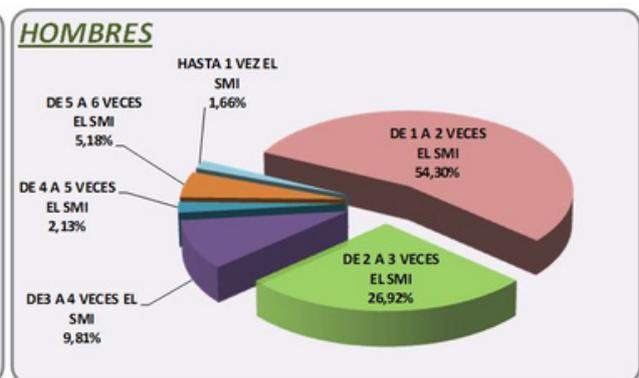
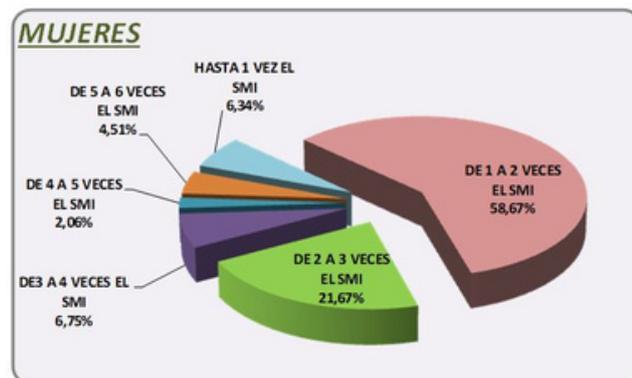
El salario medio bruto mensual en la industria, para la jornada completa, fue de 2.675,16 euros, superior en un 6,8% al de toda la economía. Pese a todo, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras de la industria cobraron de media 2.503,91, que son 232,97 euros menos que en el caso de sus compañeros, que recibieron un salario medio de 2.736,88 euros. Por tanto, las mujeres deberían cobrar un 9,3% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros, con lo que observamos un incremento de la brecha respecto al año 2022, en el que era del 9,1% (211 euros).

Esta brecha también se pone de manifiesto en el hecho de que los hombres de la industria ganan un 6% más que el total de asalariados de nuestra economía, en tanto que las mujeres del sector ganan un 4% más que el conjunto de mujeres asalariadas de nuestro país, en ambos casos a jornada completa.

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 de 2 a 3 veces el SMI acumula el 26,79% de los hombres, en tanto que en las mujeres baja al 21,13%.



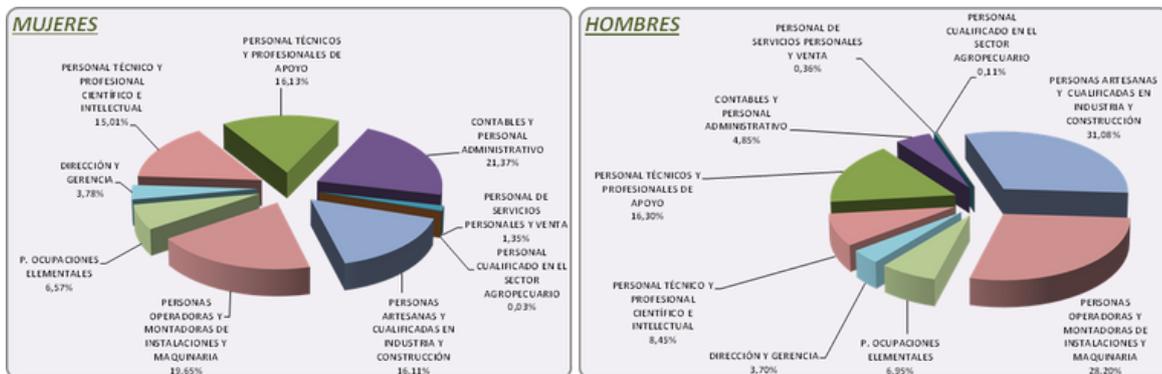
Cuando observamos cómo están compuestos los tramos de salario según el género, se manifiesta claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 38,7%, mientras que en el resto de tramos están por debajo del 30%.

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.

#YaVamosTarde

El salario y el grupo ocupacional

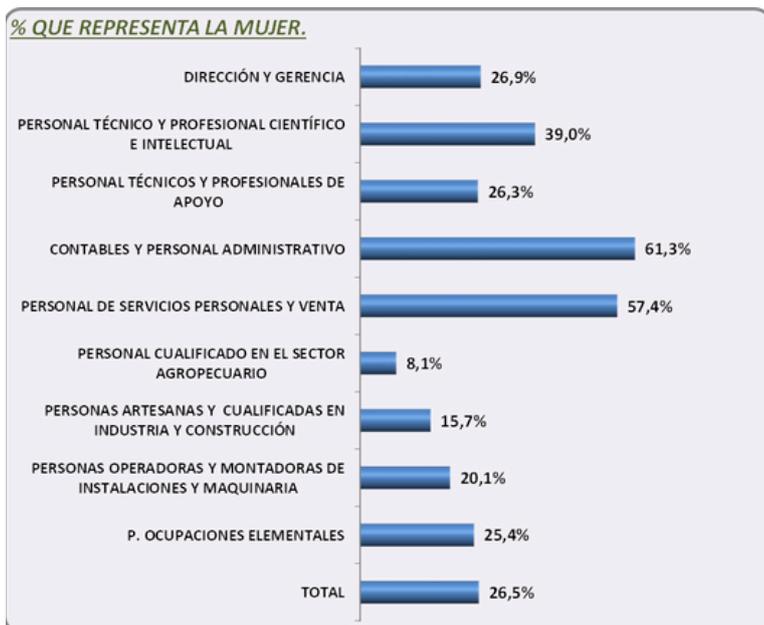
Son múltiples los factores con los que se nutre la discriminación salarial a la que está expuesta la mujer trabajadora en la industria, lo que tiene su repercusión en la inserción laboral de la mujer, como consecuencia de que el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas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



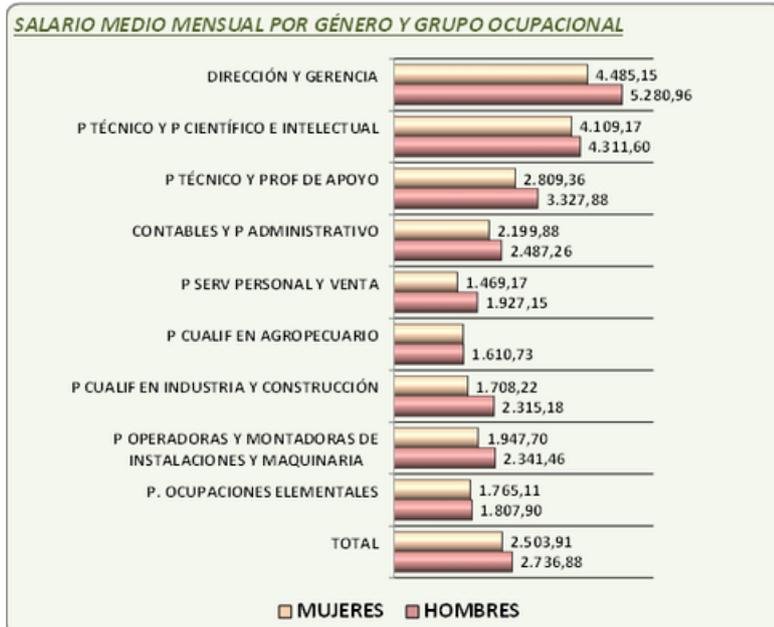
Asimismo, el mayor porcentaje de presencia de la mujer se da en la ocupación de contables y personal administrativo, entre las que suponen el 61,3% de la población con jornada a tiempo completo. Además, este grupo ocupacional es el que aglutina el mayor porcentaje de mujeres, puesto que el 21,4% de las 680.801 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 2.311,01 euros al mes para ambos géneros. Sin embargo, en el caso de las mujeres es de 2.199,88 euros, mientras que sube hasta los 2.487,26 en el caso de los hombres. Por tanto, nos enfrentamos a una brecha del 13,1% (era del 5,95% en 2022), lo que significa que las mujeres deberían ganar 287,38 euros más para que el trabajo idéntico que realizan al de sus compañeros percibiera la misma remuneración.

De estas empleadas contables y administrativas, el 69,8% ganaban entre una y dos veces el SMI, mientras que entre sus compañeros hombres esta proporción es del 65,5%.



#YaVamosTarde

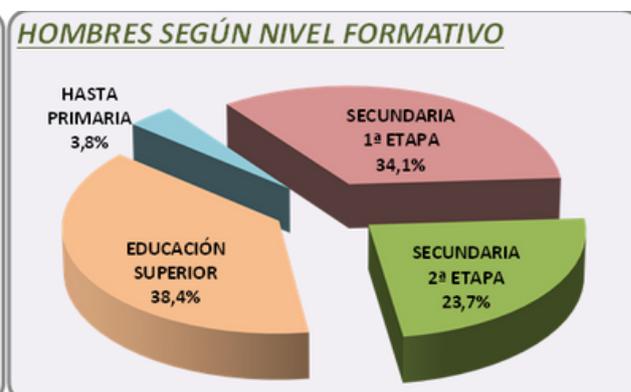
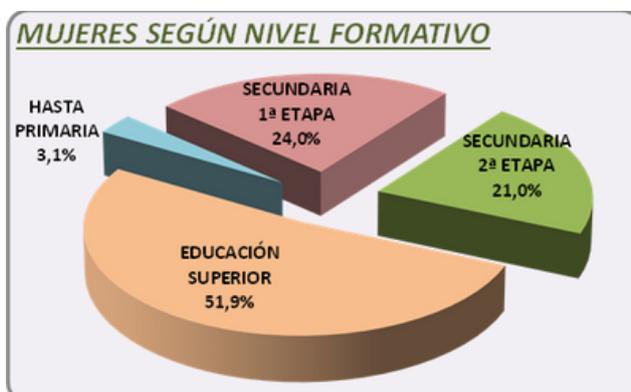


No obstante, por grupos ocupacionales, la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones cualificadas en la industria, entre las que el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 35,5% para igualarse al de los hombres (en 2022 era de un 38%). En términos absolutos, la mayor brecha se da entre las personas contratadas como personal de dirección y gerencia, entre las que el salario de las mujeres debería crecer en 795,82 euros mensuales para igualar al de sus compañeros hombres.

La menor brecha en la muestra de 2023 se da entre las personas que trabajan como personal cualificado en el sector agropecuario (jardineros), siendo del 0,8%, tal que las mujeres deberían ganar 12,12 euros más al mes para igualar a sus compañeros.

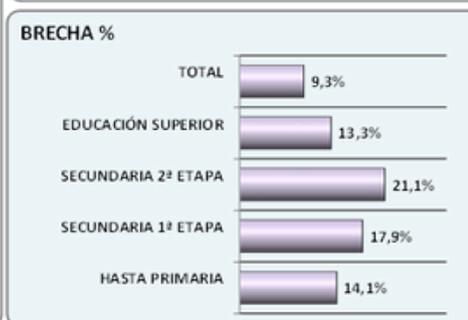
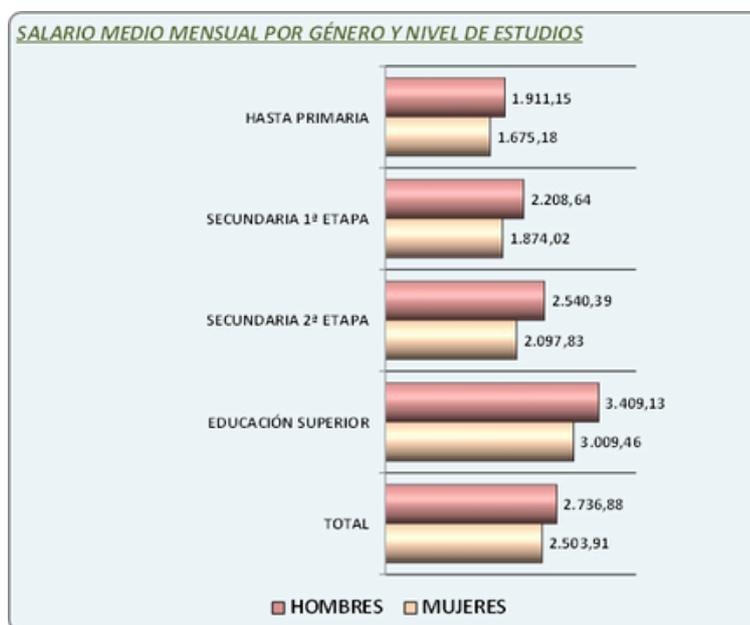
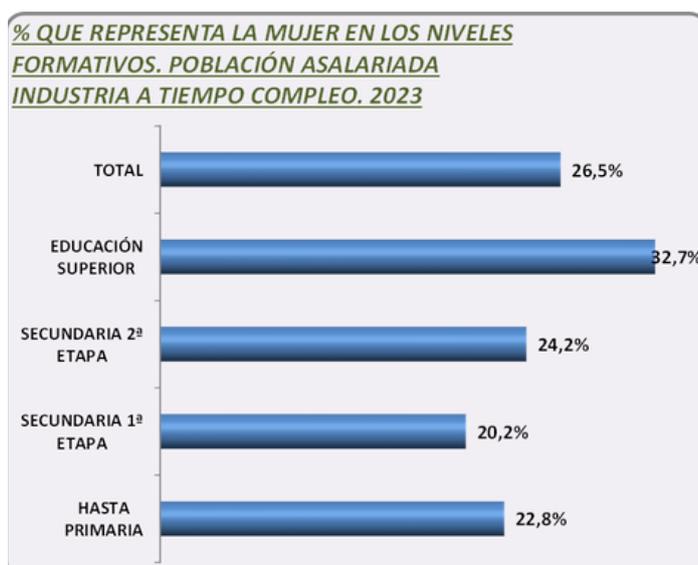
El salario y el nivel formativo

Tampoco justifica la discriminación un nivel formativo diferencial, puesto que las mujeres de la industria se concentran en el nivel superior de formación (que incluye la FP superior), siendo el nivel que mayor porcentaje concentra.



De hecho, la mayor tasa de feminización entre la población asalariada industrial se da en el nivel de educación superior, un 32,7%. En ese nivel formativo, el salario medio alcanza los 3.009,46 euros mensuales en el caso de las mujeres, mientras que los hombres con similar nivel formativo cobran 3.409,13 euros, son un total de 399,67 euros más. Resulta así que las mujeres deberían ganar un 13,3% más cada mes para igualar su salario al de los hombres (más del 15% era en 2022), dada la igualdad en el nivel formativo aportado por la persona trabajadora.

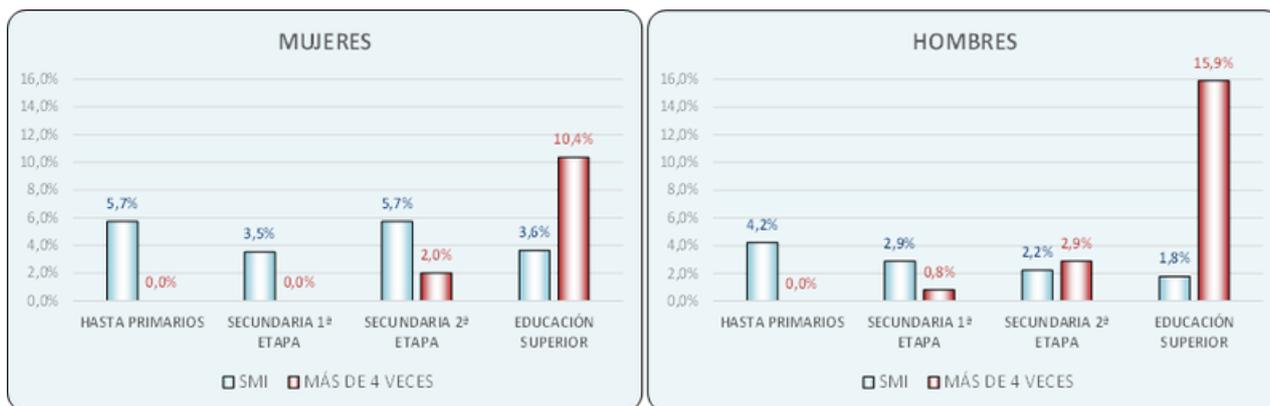
En términos absolutos, la mayor diferencia en contra de las mujeres se da en el nivel de segunda etapa de secundaria, donde también se da la brecha más profunda, puesto que las mujeres deberían ganar un 21,1% más al mes para igualar el salario al de sus compañeros, es decir, deberían tener una nómina de 442,56 euros más cada mes.



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 las mujeres solo alcanzan los niveles salariales más altos (más de cuatro veces el SMI) a partir del nivel de estudios de la segunda etapa de secundaria, mientras que entre los hombres ya alcanzan este nivel salarial algunos que solo tienen hasta la primera etapa de secundaria. Por el contrario, hay porcentualmente más mujeres en el tramo más bajo de salario para cada nivel de estudios. A la vez, vemos que es mayor el porcentaje de hombres que teniendo educación superior cobran más de cuatro veces el SMI (15,9%) que en el caso de las mujeres con el mismo nivel formativo (10,4%).

#YaVamosTarde

Porcentaje de personas con nivel salarial SMI y más de cuatro 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 primera acepción de precariedad, vamos a analizar la temporalidad. Esta afecta, según la muestra, al 8% de toda la población asalariada industrial (205.077 personas), algo más a las mujeres, entre las que sube hasta el 8,6%, mientras que entre los hombres se limita al 7,7%. El salario medio de esta población es de 1.864,25 euros mensuales, es decir, 810,91 euros menos que el salario medio de la población industrial asalariada a tiempo completo. Pero en el caso de la mujer el salario medio de las temporales es de 1.797,17 euros mensuales (706,74 menos que el conjunto de la mujer industrial a tiempo completo, que vienen cobrando un 39,3% más). En el caso de los hombres, el salario medio de los temporales es de 1.893,83 (843,04 menos que en la población total industrial masculina a tiempo completo, que ganan un 44,5% más).

La brecha se cerró entre la población temporal, en parte gracias al crecimiento del SMI, puesto que las mujeres con contrato temporal en la industria deberían ver crecer su salario un 5,4% (96,67 euros, frente al 16,7%, 261,33 euros más, de 2022) para percibir lo mismo que sus compañeros temporales y un 50,6% (909,86 euros mensuales) para cobrar lo mismo que los hombres con contrato indefinido a tiempo completo.

Cuando analizamos los tramos de renta salarial para la población temporal también comprobamos que la brecha se ha cerrado entre la población temporal, con el efecto añadido de que cada vez son menos mujeres con contrato temporal las que se sitúan en el tramo más bajo de salario, aunque el tramo más alto de salario entre la población temporal aglutina un mayor porcentaje en el caso de los hombres, lo que se traduce en la pervivencia de la brecha salarial de género entre esta población.

También se pone de manifiesto esta reducción 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 28,67%, en el tramo más bajo de renta son el 25,17%, mientras que en las rentas correspondientes al tramo entre dos y tres veces el SMI alcanza el 31,80%.

El salario y el subempleo

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

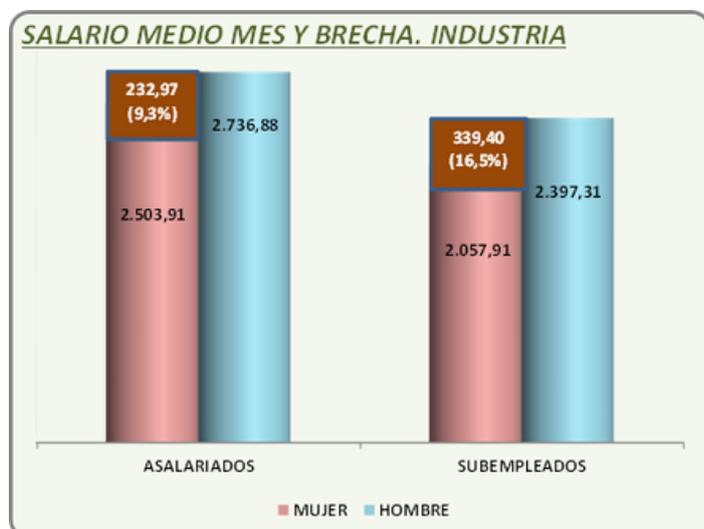
- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratado en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria, trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.

El subempleo afectaba al 24,4% de la población asalariada industrial según la muestra. El 34,3% 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 28,3% en la muestra. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza al 29,6%, mientras que afecta al 22,4% de sus compañeros, cifras que empeoran la situación de la mujer y mejoran la del hombre respecto a 2022.

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.

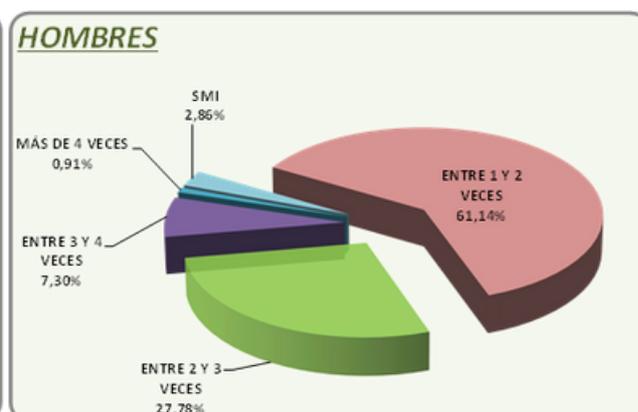
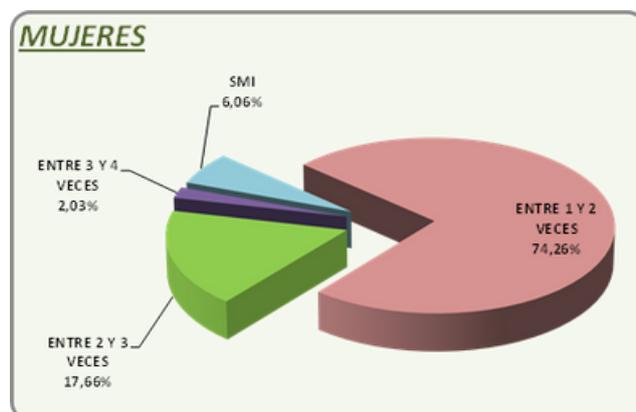
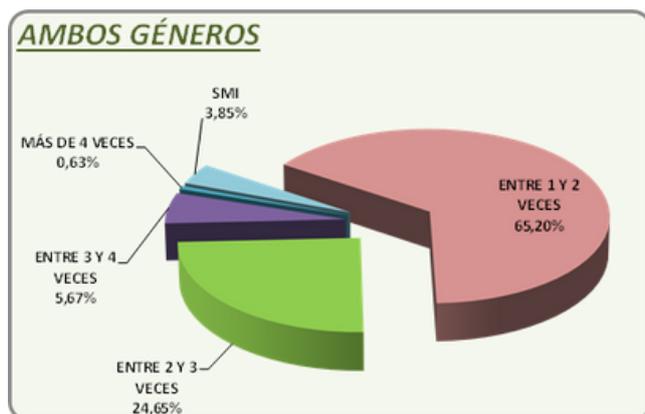
El salario medio mensual de la población femenina industrial contratada a tiempo completo y afectada por subempleo es de 2.057,91 euros frente a los 2.503,91 euros que perciben de media las trabajadoras industriales, es decir, en general las mujeres subempleadas perciben 446 euros menos que el promedio 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 2.397,31 euros mensuales, un 16,5% más que la percepción femenina. Por tanto, el salario medio de las mujeres subempleadas en la industria debería subir dicho porcentaje (339,40 euros) para igualarse al de sus compañeros. Pero, además, debería crecer en 678,97 euros para igualarse al de los hombres a jornada completa que no están afectados por subempleo, es decir, debería crecer un 33% para superar toda la brecha.



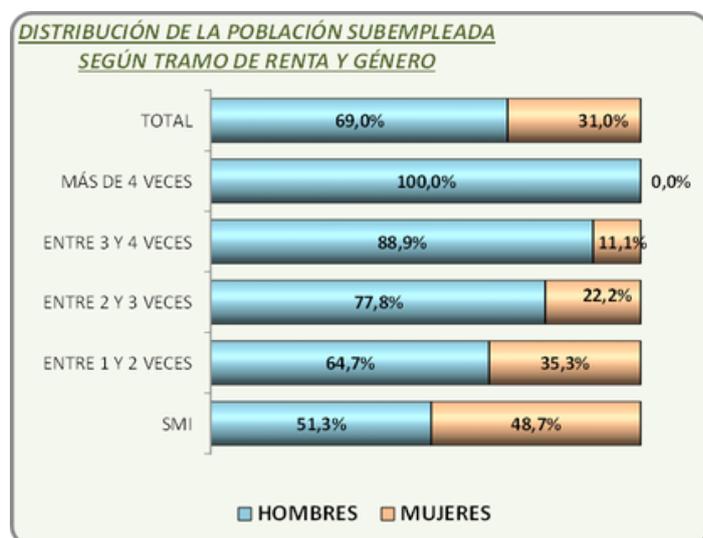
#YaVamosTarde

Entre la población total subempleada en el sector, el 3,85% están en el primer tramo salarial, pero en el caso de la mujer son el 6,06% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



Las consecuencias de la brecha salarial y la discriminación también se ponen de manifiesto en el porcentaje de mujeres que, aún estando subempleadas, cobran más de tres veces el SMI, ya que solo son el 2,03%, mientras que el 8,21% de los hombres subempleados están en esos tramos superiores.

Por su parte, la tasa de feminización del subempleo es mucho más alta que la de la población asalariada a tiempo completo. El 31% de las personas subempleadas con contrato a tiempo completo son mujeres, mientras que esta tasa de feminización se contrae hasta el 26,5% entre la población asalariada industrial a tiempo completo, lo que son 4,5 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).

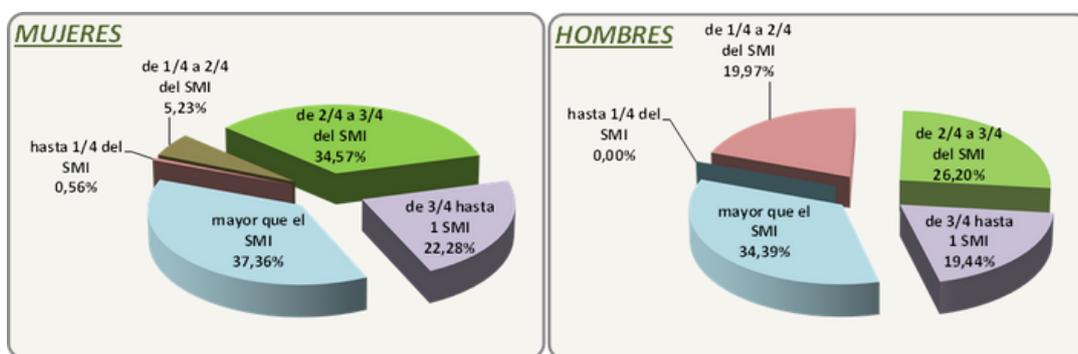


Subempleo por parcialidad involuntaria

Según la muestra que estamos utilizando, el 4,2% de las personas que trabajan en la industria están contratadas a tiempo parcial, es decir, 112.553 personas. De éstas, el 68,9% son mujeres, lo que supone una tasa de feminización que se sitúa muy por encima de la que se da en la población total.

El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que el 10,2% de las mujeres asalariadas industriales trabaja a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 1,8%.

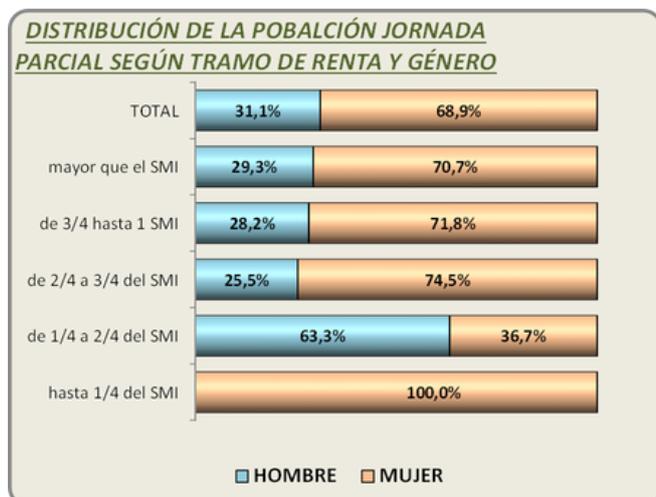
La EPA correspondiente al último trimestre de 2024 nos informa de que el 28,8% de las mujeres que trabajan en la industria a tiempo parcial están subempleadas porque querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 41,9%. No obstante, la tasa de feminización entre esta población subempleada es del 49,7%, lo que vuelve a ser sintomático de las condiciones peores en las que trabajan las mujeres.



No obstante, se corrobora que la brecha salarial se ha cerrado en la industria entre las personas que trabajan a tiempo parcial, puesto que el porcentaje que reciben una retribución superior al SMI se ha incrementado entre las mujeres, a un ritmo que ha superado al porcentaje de hombres que ganan más del SMI trabajando a tiempo parcial (eran el 44,9% en el caso de los hombres en 2022 frente al 33,7% entre las mujeres).

Sin embargo, la discriminación de género sigue estando presente y se pone de manifiesto cuando nos fijamos en el tramo más bajo de salario, puesto que el 0,56% de las mujeres contratadas a tiempo parcial en la industria cobran menos de una cuarta parte del SMI, frente a ningún hombre en la misma circunstancia.

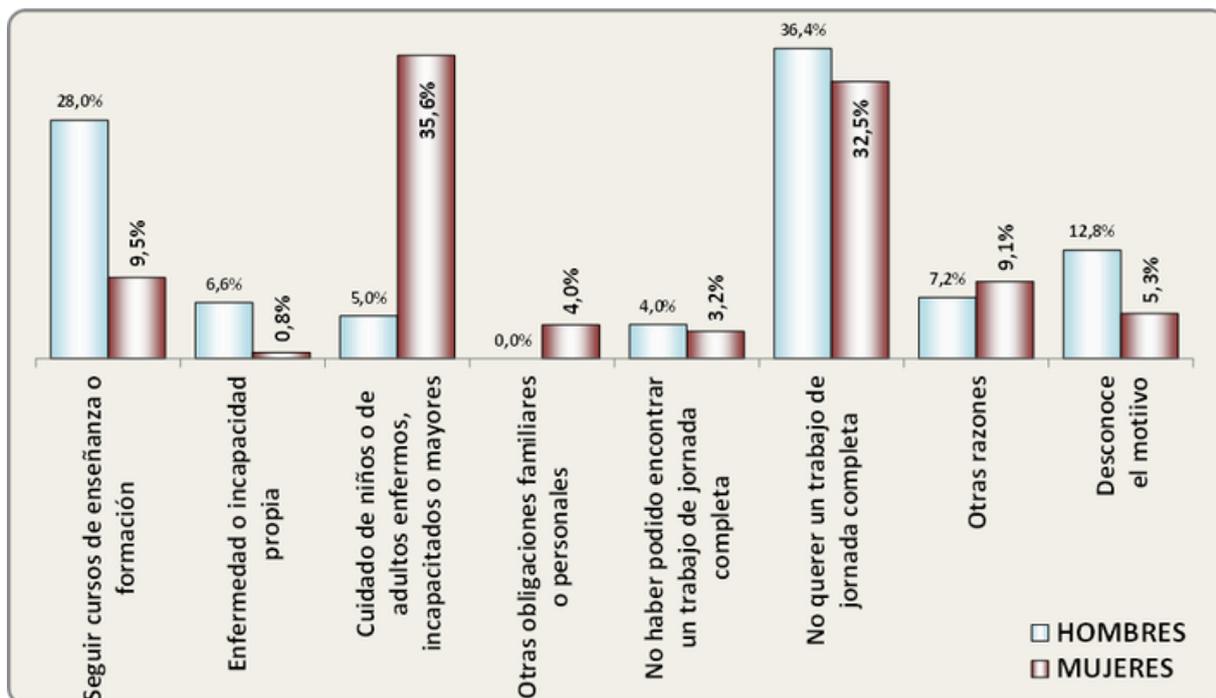
También vemos una distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo inferior, en el que no hay ni un solo hombre.



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



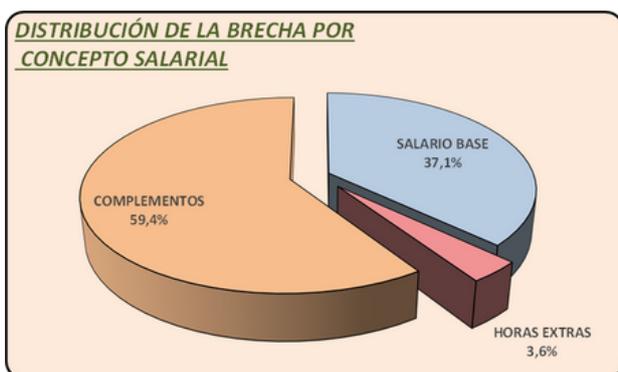
La brecha salarial y la estructura salarial

Los últimos micro-datos disponibles de la encuesta de estructura salarial son los correspondientes al año 2022.

Aunque la brecha se incrementó levemente entre las personas que trabajan en la industria a jornada completa en 2023, como hemos visto, creemos que la composición de la misma no ha debido de variar excesivamente.

Esta explotación nos permite conocer que son los complementos salariales los que explican la mayor parte de la brecha salarial de género. El salario base (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras) explican el 37,1% de la brecha, mientras que las horas extras solo explicarían el 3,6%.

#YaVamosTarde



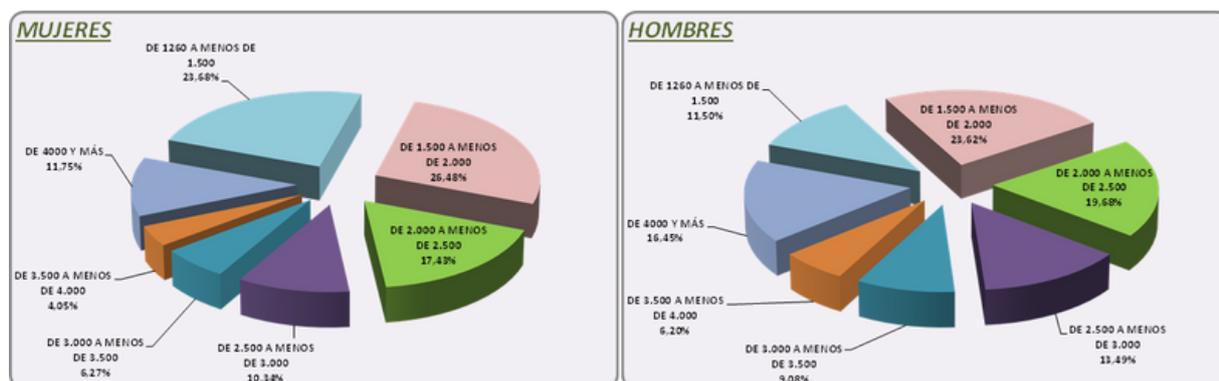
Según dicha encuesta, el salario base de la mujer debería crecer un 8,5% para igualarse al de los hombres. Además, tendrían que cobrar casi el doble en horas extras para igualarse a lo que cobran por este concepto los hombres, obviamente, en parte porque las mujeres han realizado menos horas extras; y en el caso más importante, el de los complementos salariales, las mujeres deberían cobrar un 48% 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.

Brecha de género en la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social

Ámbito 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 CCOO 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 la mujer 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.

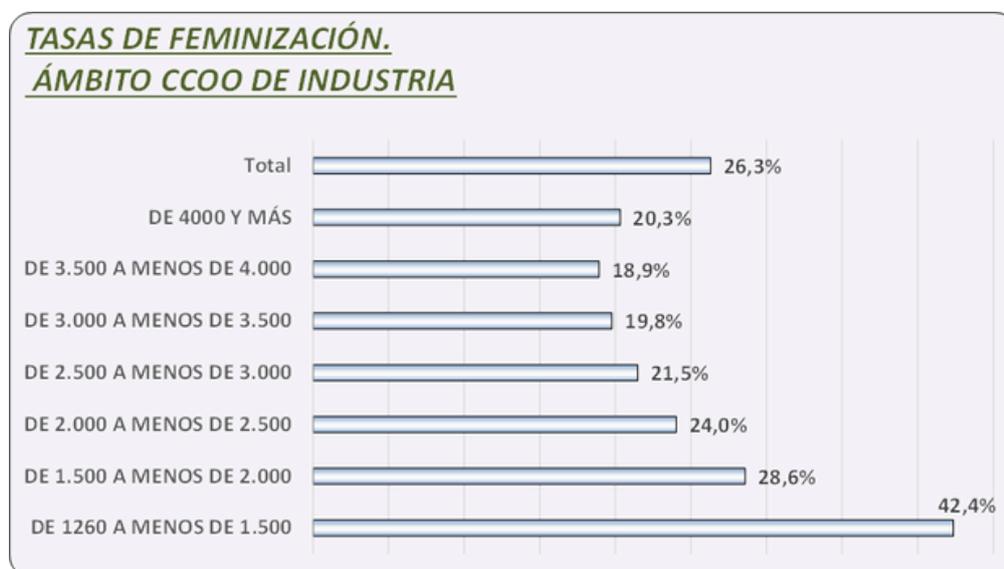
Si nos fijamos en la distribución de las personas trabajadoras según el tramo de su base de cotización, nos encontramos con que las mujeres tienen mayor presencia en los tramos de menor base de cotización.



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 cuatro mil euros o más, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se eleva hasta el 16,45%.

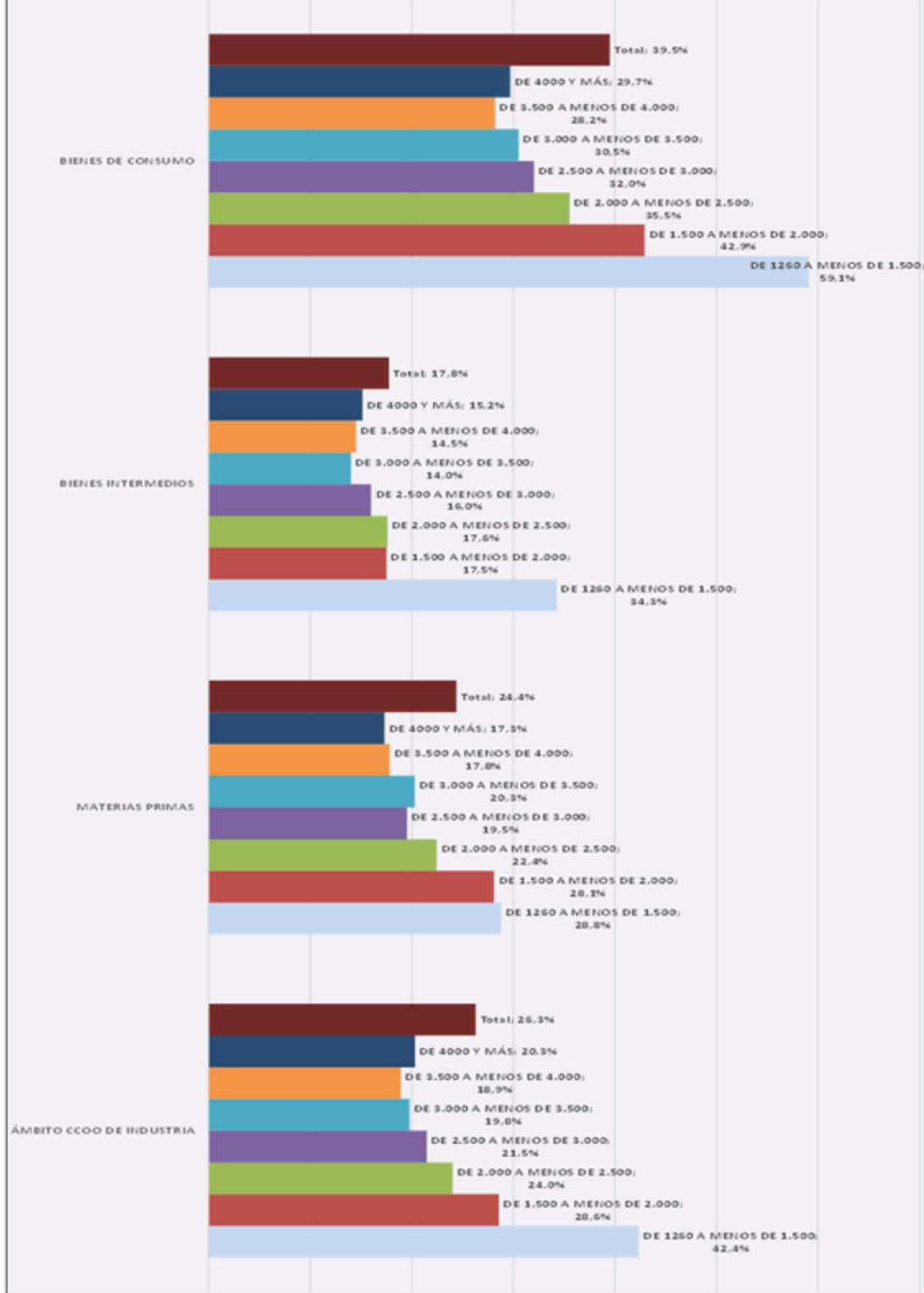
Esta distribución se hace patente cuando comparamos las tasas de feminización por tramos:



Como vemos, la mayor presencia de la mujer 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 la mujer 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



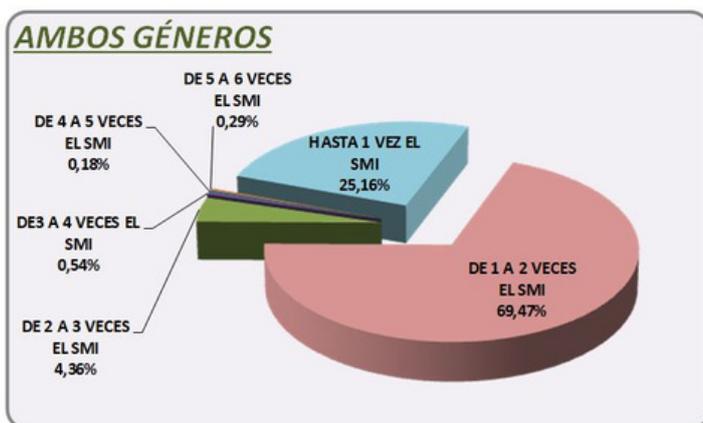
BRECHA SALARIAL EN EL CAMPO

Esta discriminación también se da en el sector agropecuario, en el que el salario medio fue de 1.562,89 euros mensuales, siendo de 1.599,85 euros entre los hombres y de 1.419,54 euros en el caso de las mujeres, resultando una brecha del 12,7% (el 4,7% en 2022). Este incremento de la brecha se manifiesta como efecto de la transformación que se está viviendo en el agro, con una mayor mecanización y digitalización, y una evidente salida de mano de obra que busca mejorar sus condiciones de vida en otros sectores, lo que está provocando un incremento de la brecha.

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 la mujer.

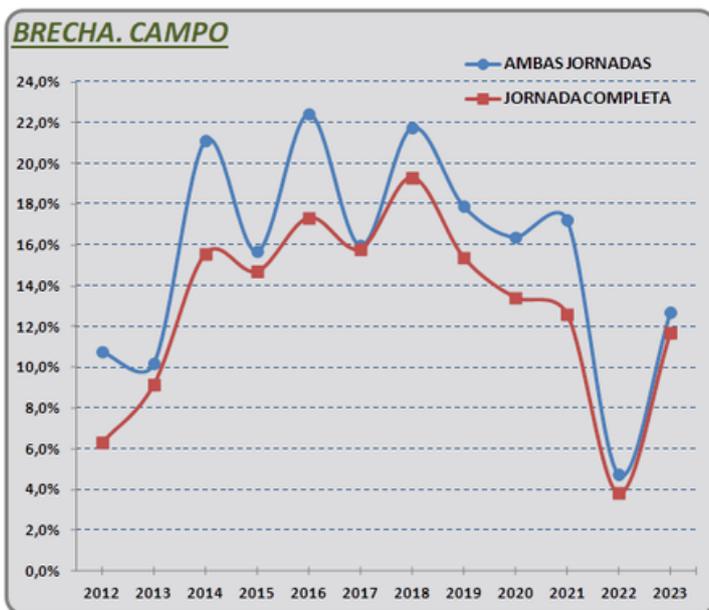
SALARIO MEDIO 2023				BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023
ECONOMÍA	2.273,01	2.467,88	2.063,18	19,6%
AGRO	1.562,89	1.599,85	1.419,54	12,7%
SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2023				BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2023
ECONOMÍA	2.503,81	2.581,31	2.403,19	7,4%
AGRO	1.591,61	1.625,24	1.454,65	11,7%

El salario mínimo interprofesional en 2023 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.260 euros mensuales. Los reiterados incrementos del mismo se han ido haciendo notar, siendo cada vez mayor el porcentaje de personas trabajadoras que están en este salario. Así, el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba dicho salario era del (21,9%) en 2023 (13,8% en 2022) según la muestra. Es decir, de las 487.286 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 94.091 cobraban el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 73,4% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI.



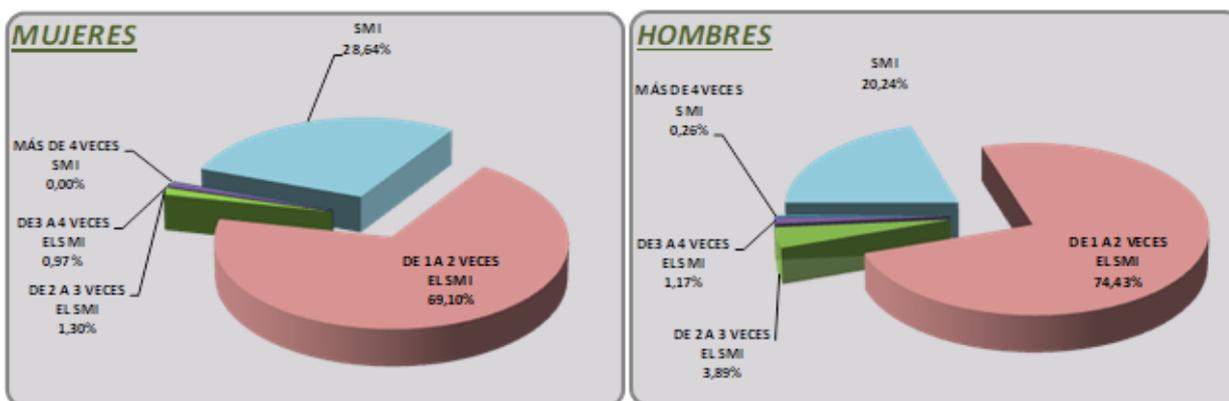
El salario medio bruto mensual en el agro, para la jornada completa, fue de 1.591,61 euros. Es el 63,6% del salario medio total de la economía. No obstante, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras del agro cobraron de media 1.454,65 euros mensuales, que son 170,6 euros menos que en el caso de sus compañeros, que recibieron un salario medio de 1.625,24 euros. Por tanto, las mujeres deberían ganar un 11,7% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros.

#YaVamosTarde

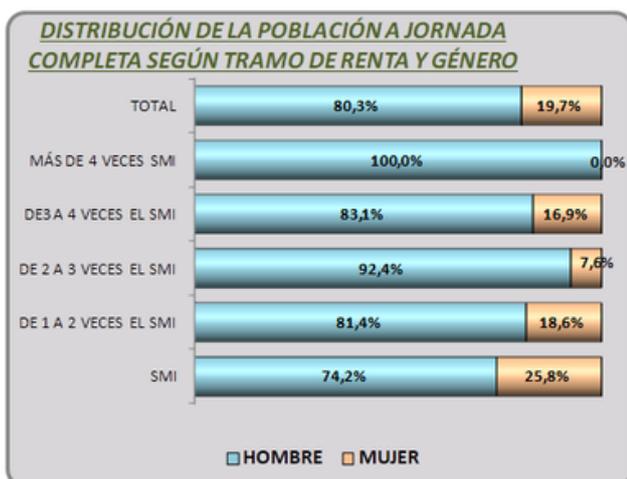


Cuando realizamos una revisión de lo que ha acontecido con la brecha salarial en el agro a lo largo de un período amplio, vemos que la brecha seguía una tendencia de disminución, que parece correlacionarse también con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, además de con las política de igualdad que se están implementando. Pero en 2023 se experimenta un retroceso, con una recuperación de la brecha, si bien queda aún por debajo de períodos anteriores a la pandemia, pero ha crecido de forma muy significativa. Creemos que esta recuperación de la brecha responde a múltiples factores, entre los que destacaría la disminución de la demanda de mano de obra en el campo después del año 2022, acompañada de una mayor mecanización de las explotaciones, así como el intento de fidelizar el factor trabajo ante el éxodo hacia otros sectores de la economía.

Si analizamos con detalle la distribución de la población según tramos de salario y género, observamos una clara discriminación de género, dado que el tramo de menor salario concentra al 28,64% de las mujeres. Son ocho puntos más que entre los hombres.

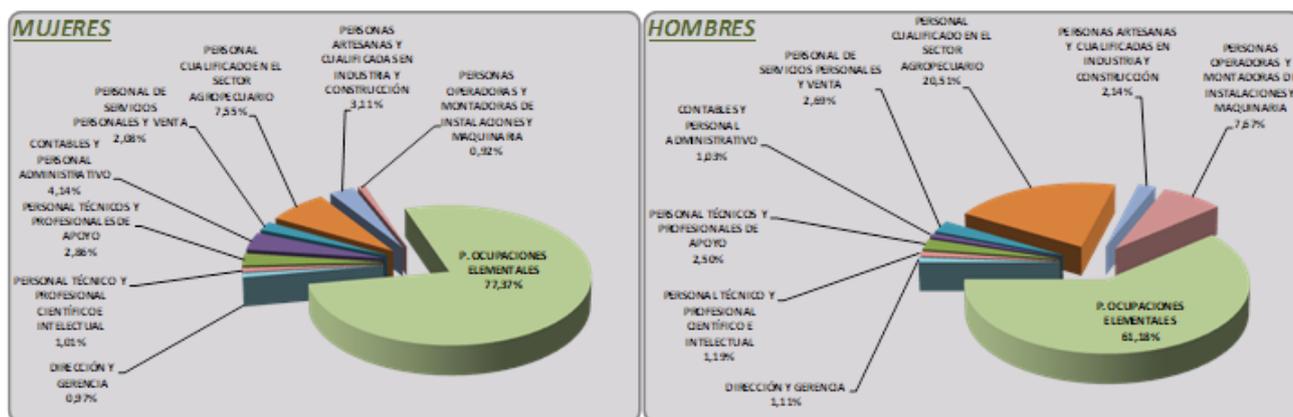


Al observar los tramos de salario según el género se observa claramente la segmentación del mercado de trabajo agropecuario, ya que en el tramo más bajo las mujeres representan el 25,8%, mientras que en el resto de tramos no llegan a representar el 20%, cuando no está presente ninguna, como en el caso más de cuatro veces el SMI.



El salario y el grupo ocupacional

Son múltiples los factores que determinan la discriminación salarial a la que está expuesta la mujer trabajadora en el campo, lo que tiene su reflejo en la inserción laboral de la mujer, 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 (16 puntos más).



Así, el 77,37% de las mujeres están contratadas como personal de ocupaciones elementales. En el caso de los hombres, están en este grupo el 61,18%.

En el grupo de personal cualificado en el sector solo está el 7,55% de las mujeres, frente al 20,51% de los hombres.

En cuanto a las operadoras, solo están en este grupo el 0,92% de las mujeres, frente al 7,67% de los hombres.

En el grupo de contables y administrativos trabajan el 4,14% de las mujeres. En este grupo apenas hay hombres.

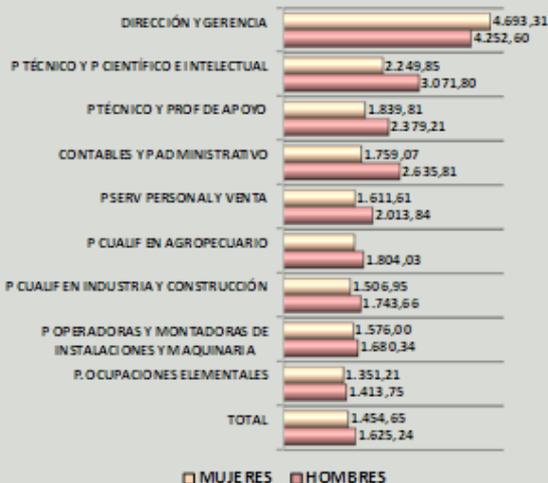
Cuando calculamos las tasas de feminización de los diferentes grupos ocupacionales, vemos que existe un grupo claramente feminizado, el de contables y personal administrativo, en el que las mujeres representan el 49,8% del personal contratado como tal (era muy superior en años anteriores). Pese a esta alta feminización, la discriminación salarial sigue presente, puesto que los hombres de la muestra estaban cobrando 876,74 euros más que las mujeres, siendo que las mujeres deberían haber cobrado un 49,8% 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 la mujer es el de personal técnico y profesionales de apoyo, en el que las mujeres son el 41,9% de las plantillas, pero en este caso se produce una gran discriminación salarial, con una brecha de 1.473,95 euros mensuales, con lo que el salario de las mujeres técnicas de apoyo debería crecer un 76% para igualar el de sus compañeros, lo que corrobora que se las está contratando en niveles salariales más bajos.

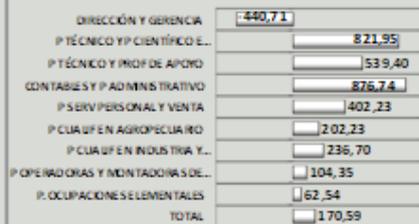
% QUE REPRESENTA LA MUJER.



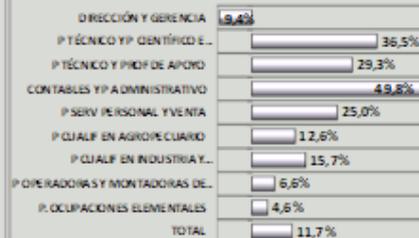
SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y GRUPO OCUPACIONAL



BRECHA €



BRECHA %

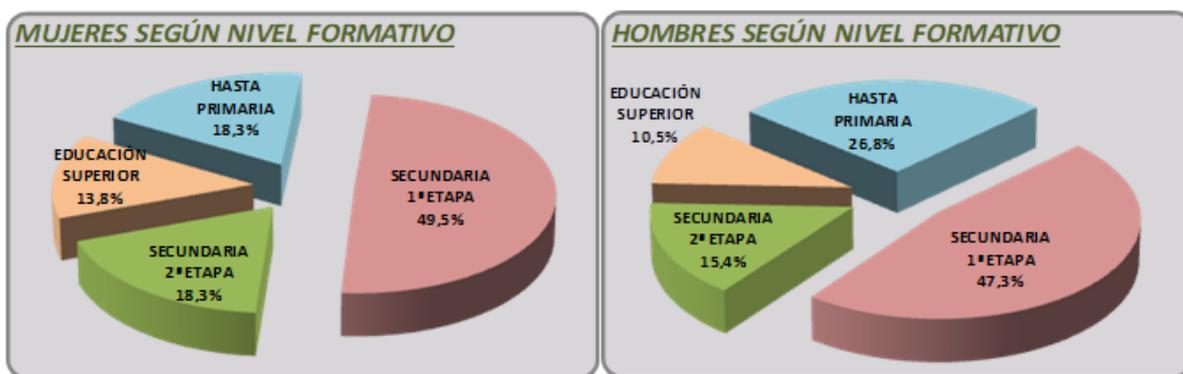


Sin embargo, según la muestra, hay brecha a favor de las mujeres entre las personas que trabajan en gerencia, si bien el número de mujeres que desarrollan su actividad como directoras o gerentes de empresas agropecuarias apenas son el 0,97% del total.

El salario y el nivel formativo

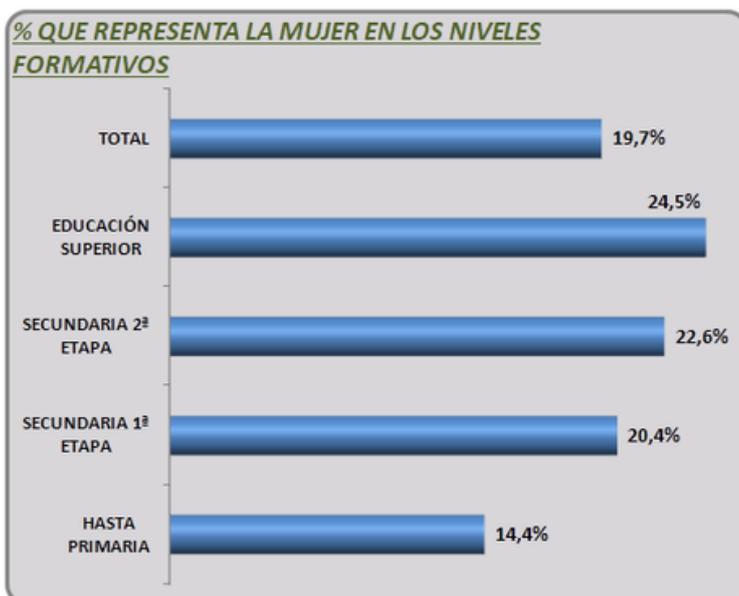
La discriminación salarial que sufren nuestras mujeres en el mercado laboral agropecuario tampoco se explica por el nivel formativo que aporta la persona trabajadora. Como se puede ver, el nivel formativo tampoco es una variable que justificara la discriminación salarial que se da en el salario medio del sector en contra de la mujer. Como se puede verificar, las mujeres aportan al conjunto niveles formativos superiores al que aportan, en media, sus compañeros hombres.

En el nivel inferior solo están el 18,3% de las mujeres, frente al 26,8% de los hombres, al igual que en el nivel superior están el 13,8% de las mujeres y solo el 10,5% de los hombres.

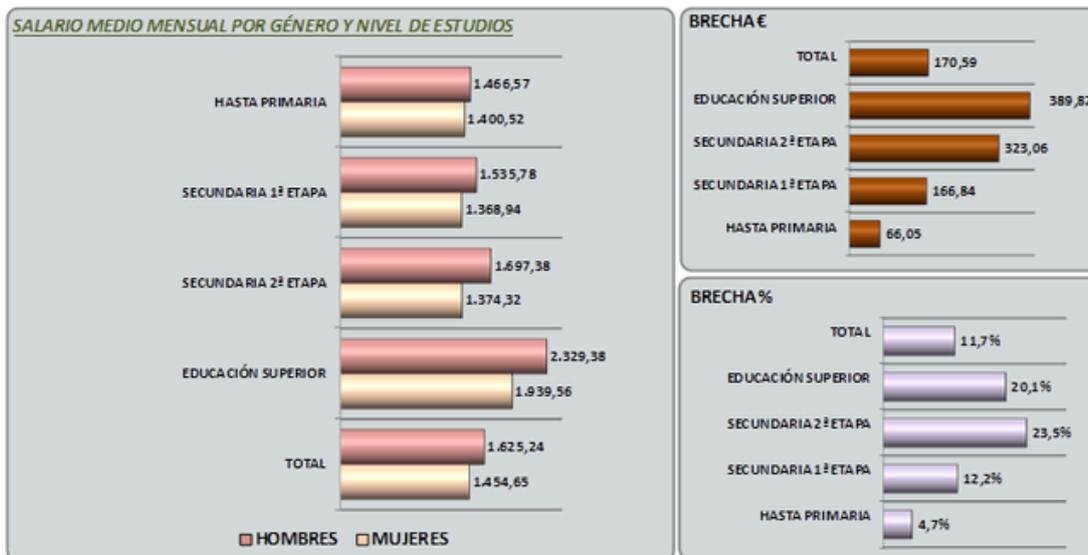


La mayor tasa de feminización entre la población asalariada del campo se da en el nivel de educación superior, en el que las mujeres representan el 24,5% de las plantillas de las empresas agropecuarias.

En ese nivel formativo, el superior, el salario medio alcanza los 2.233,89 euros mensuales, pero en el caso de las mujeres queda limitado a 1.939,56 euros, mientras que los hombres que aportan el mismo nivel formativo cobran 2.329,38 euros, son un total de 389,82 euros más. Resulta así que las mujeres deberían ganar un 20,1% más cada mes para igualar su salario al de los hombres. Tanto en términos absolutos (euros) como en relativos (porcentaje), la brecha más profunda se da entre las personas que aportan ese nivel formativo superior, si bien se ha ido estrechando en el tiempo (en 2022 era de un 33%).



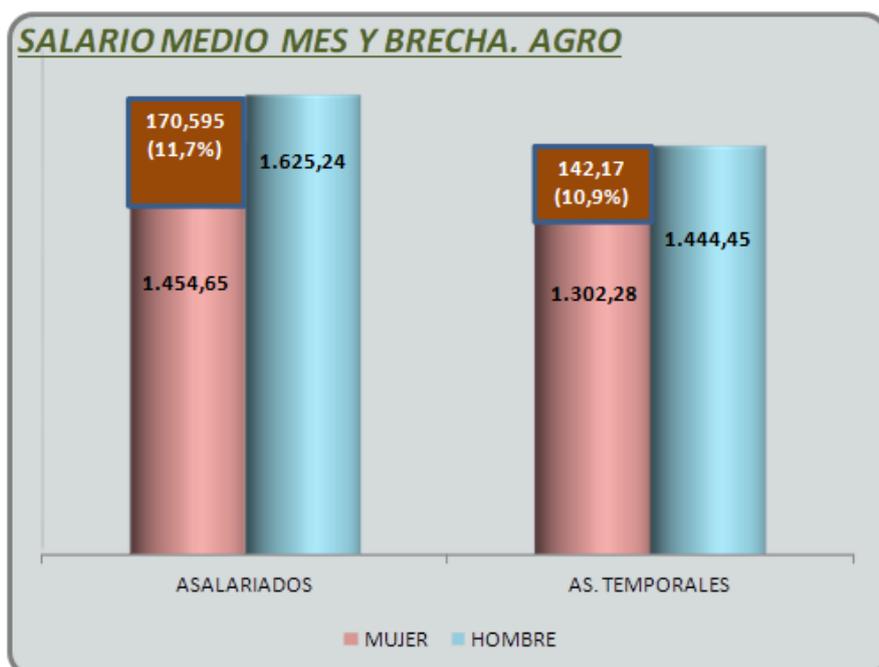
#YaVamosTarde



El salario y la temporalidad

La primera acepción de precariedad que vamos a considerar es la temporalidad. Esta afecta, según la muestra, al 36,5% de toda la población asalariada del agro (156.648 personas), más en el caso de las mujeres, entre las que asciende hasta el 45,5%, mientras que entre los hombres queda en el 35%.

El salario medio de esta población temporal contratada a jornada completa es de 1.411,74 euros mensuales; aunque, el salario para las mujeres temporales es inferior al de los hombres en las mismas circunstancias, ya que ganan 1.302,28 euros al mes, en tanto que sus compañeros vienen recibiendo 1.444,45, lo que significa que hay una brecha mensual en contra de las mujeres de un 10,9% (142,17 euros).

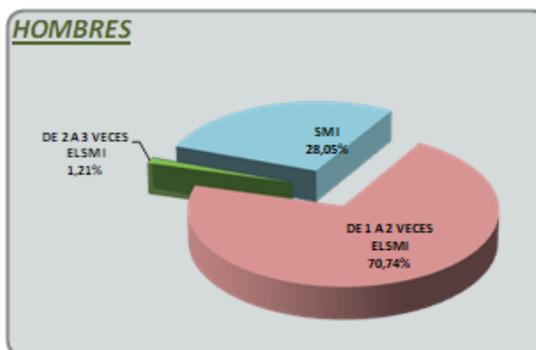
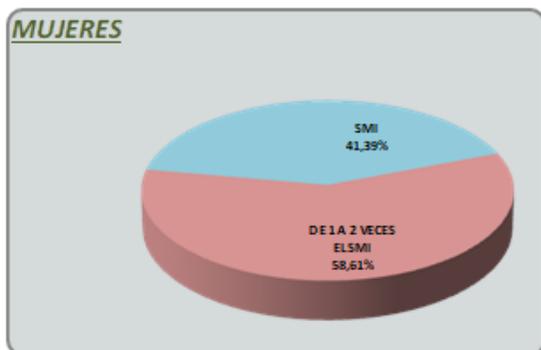
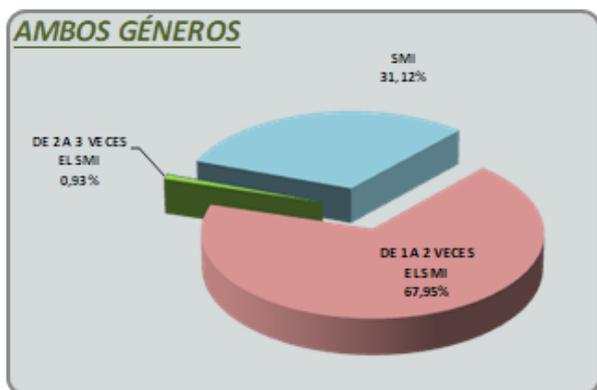


#YaVamosTarde

Al analizar los tramos de renta salarial para la población comprobamos que, en la muestra, solo hay tres de los tramos que hemos establecido, en la que ninguna persona gana más de tres veces el SMI.

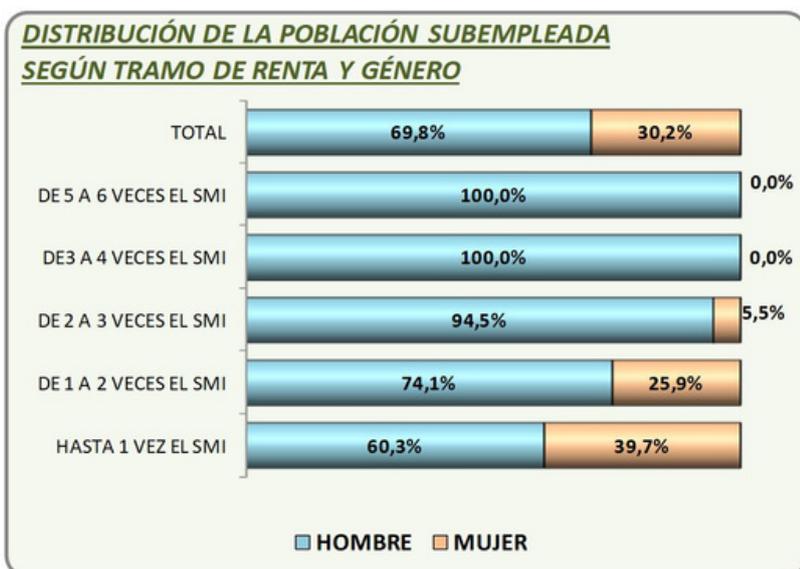
El mayor porcentaje lo ostenta el tramo de una a dos veces el SMI, en el que está el 67,95% de la población temporal.

Sin embargo, en el caso de las mujeres, los niveles se limitan a dos, ya que ninguna gana entre dos y tres veces el SMI, mientras que entre los hombres, aunque este porcentaje es mínimo, alcanza el 1,21%.



Cuando observamos la distribución de la población ubicada en cada tramo de renta según su género, observamos que la mujer temporal es mayoría en el tramo más bajo

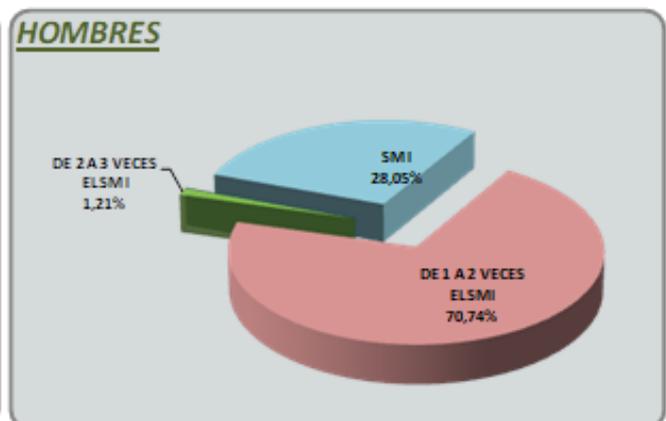
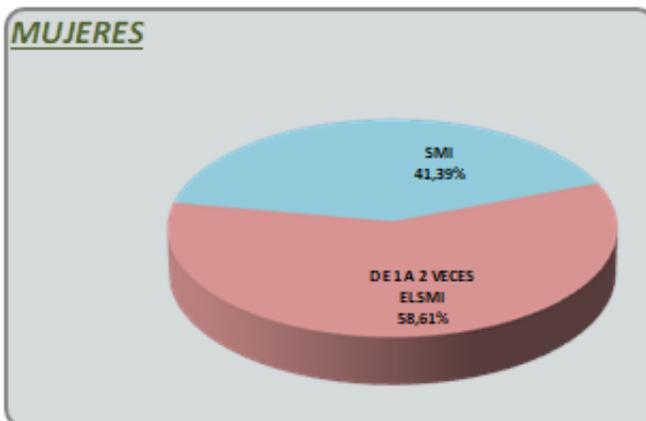
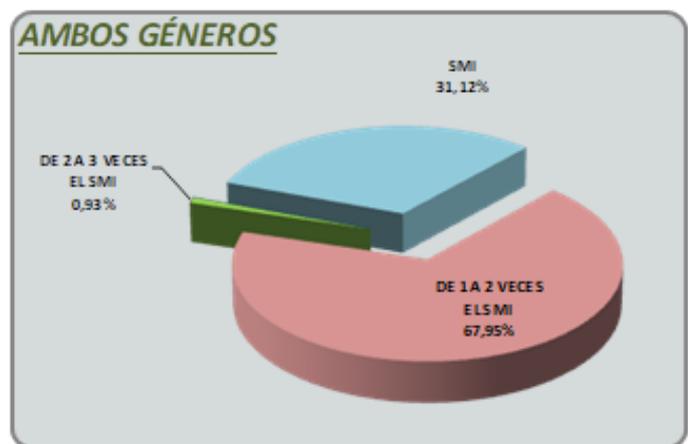
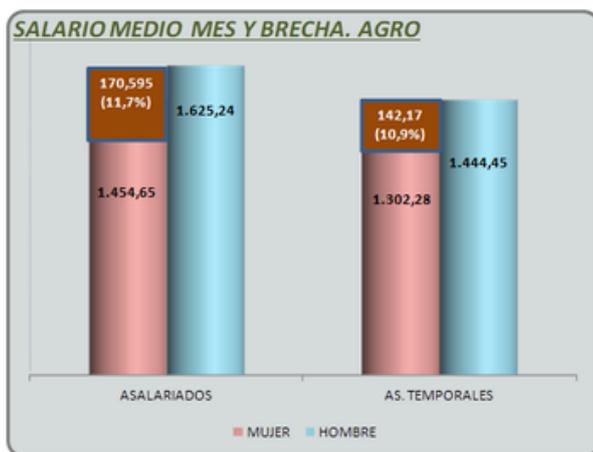
Por el contrario, en los tramos de más de dos veces el SMI no están presentes.



El salario y el subempleo

La segunda vertiente de la precariedad que vamos a analizar es la del subempleo por sobrecualificación, 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 49,6% 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 26,43% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación, ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada agraria es del 19,7%. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza el 66,4%, mientras que afecta al 45,5% de sus compañeros.

Entre la población afectada por subempleo también nos encontramos con esa leve ventaja salarial a favor de la mujer, pero debemos tener en cuenta que se genera por el hecho de que las mujeres afectadas de subempleo también trabajan más horas que los hombres subempleados, lo que se traduce en esa pequeña diferencia salarial mensual a su favor.

#YaVamosTarde

El salario medio mensual de la población femenina agraria afectada por subempleo es de 1.389,81 euros frente a los 1.496,39 euros que perciben, de media, los hombres, es decir, las mujeres necesitan incrementar un 10,9% su salario para igualarlo al de sus compañeros.

Entre la población total subempleada en el sector, el 26,02% está en el primer tramo salarial. Pero en el caso de la mujer, son el 29,56% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



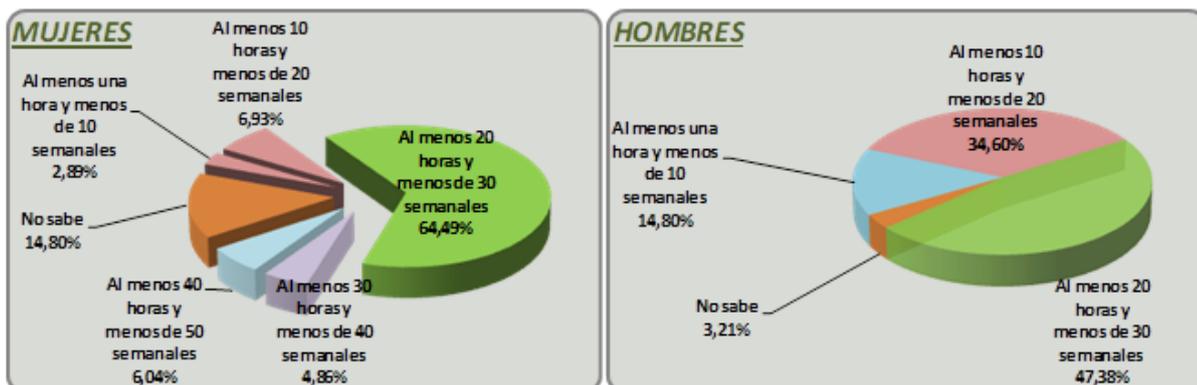
Por su parte, el porcentaje de población subempleada que es mujer es mucho más alto que el de la población asalariada a tiempo completo. El 26,37% de las personas subempleadas son mujeres, mientras que esta tasa de feminización se contrae hasta el 19,7% entre la población asalariada agraria a tiempo completo, lo que son casi siete puntos más. Esta tasa de feminización es mucho más alta en el caso del nivel inferior del salario medio, en el que prácticamente alcanza el 30%.

Subempleo por parcialidad involuntaria

Según la muestra que estamos utilizando, el 4,1% de las personas que trabajan en el agro están contratadas a tiempo parcial, es decir, 19.106 personas. De éstas, el 38,18% son mujeres. La tasa de feminización se sitúa muy por encima de la que se da en la población total.

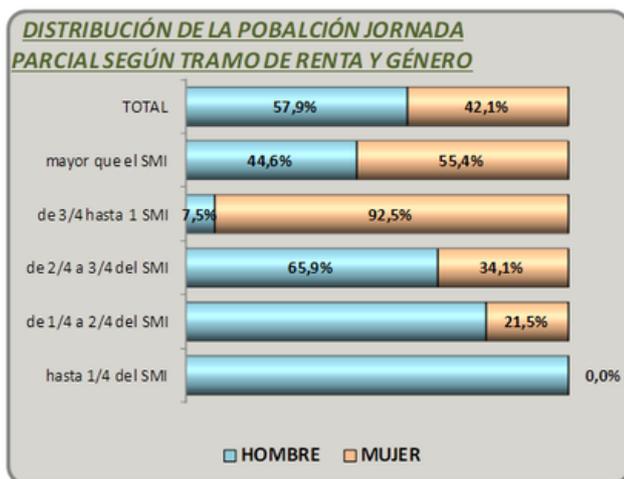
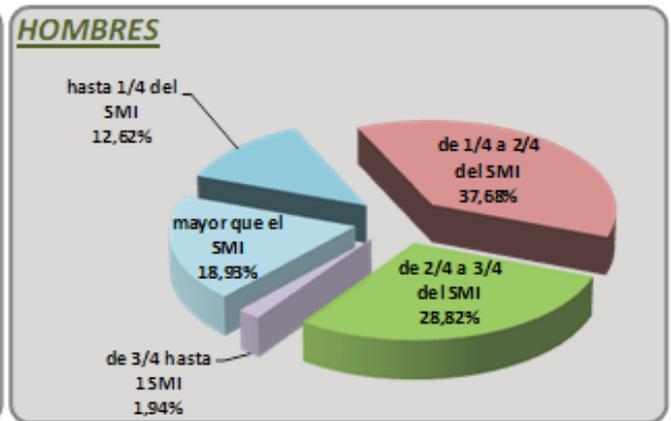
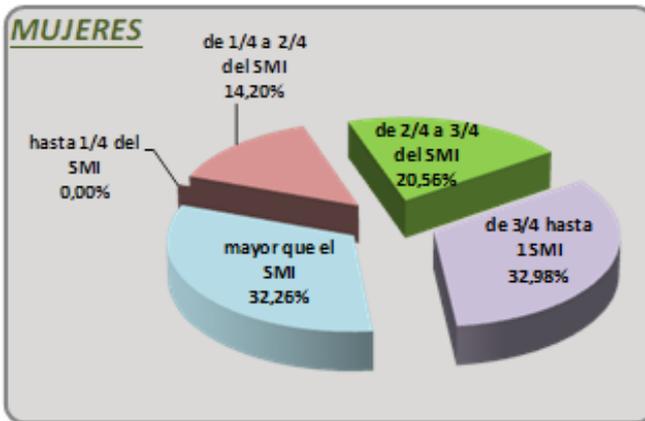
El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que el 7,9% de las mujeres asalariadas agrarias trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 3,3%.

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%. No obstante, la tasa de feminización entre esta población subempleada es del 41%, lo que vuelve a ser sintomático de las condiciones peores en las que trabajan las mujeres, ya que dispara la tasa de feminización de la población sometida a este tipo de precariedad frente a la feminización de la población asalariada agraria.



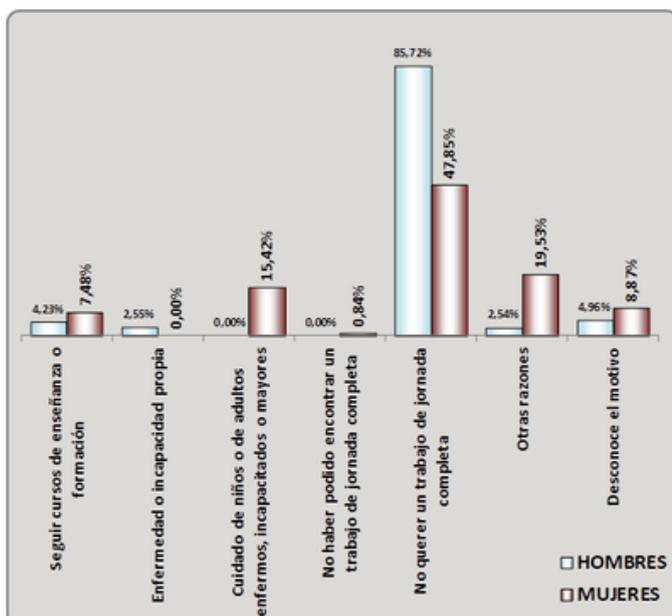
Se hace patente, en la distribución de la población a jornada parcial por género y por tramo de horas, que las mujeres trabajan más horas que sus compañeros. Así, mientras que el 64,49% de las mujeres contratadas a jornada parcial trabajan de 20 a 30 horas semanales, están en este horario el 47,38% de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

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 va entre 3/4 y una vez el 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, 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



#YaVamosTarde

