

LA MUJER *en el ámbito de actuación* de **CCOO** *de industria 2025*

8M2026

EL PODER
DE LAS MUJERES



PODER
QUE CONSTRUYE

CCOO
industria



Índice

La mujer en el ámbito de CCOO de Industria. 3

Las categorías en las que se contrata a las mujeres 8

El nivel formativo de las trabajadoras 11

La precariedad 13

- La temporalidad 13
- El subempleo por sobre-cualificación 16
- El subempleo por infra-jornada 18

La discriminación salarial..... 22

Brecha salarial en el sector agropecuario 23

- El salario y el grupo ocupacional 25
- El salario y el nivel formativo 27
- El salario y la temporalidad 29
- El salario y el subempleo..... 30
- Subempleo por parcialidad involuntaria..... 32

Brecha salarial en la industria..... 35

- El salario y el grupo ocupacional 38
- El salario y el nivel formativo 40
- El salario y la temporalidad 42
- El salario y el subempleo..... 43
- Subempleo por parcialidad involuntaria..... 45

La brecha salarial y la estructura salarial..... 48

- La brecha en el conjunto del sector industrial 48
- La brecha en las agrupaciones sectoriales de la Encuesta de Estructura Salarial (EES)..... 49

Brecha de género en la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social..... 54

Conclusiones 57





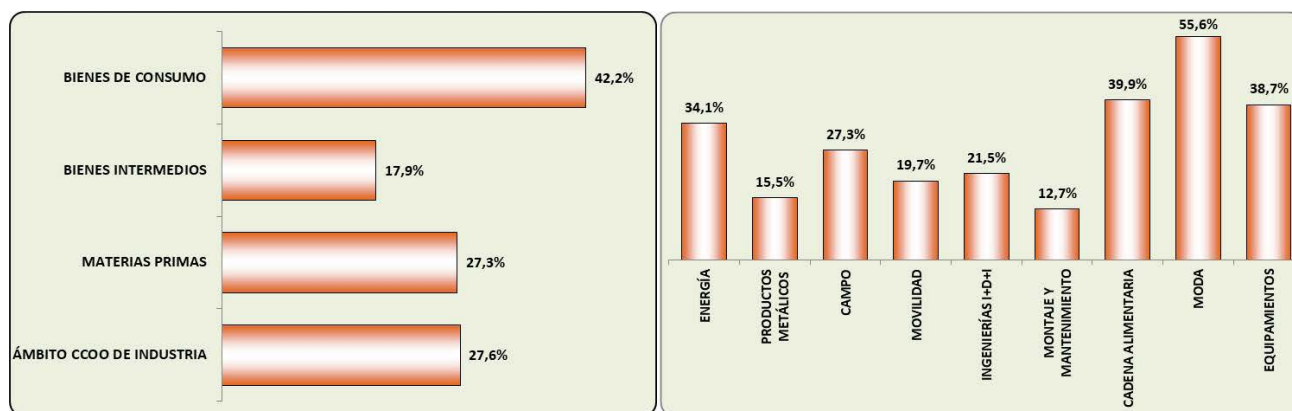
La mujer en el ámbito de CCOO de Industria

Según el promedio de los cuatro trimestres de la EPA 2025, en el ámbito de CCOO de Industria trabajan 1.017.469 mujeres, 5,1% más que en 2024, dada la incorporación de casi 49.000 mujeres a la producción en nuestros sectores. Esta población femenina supone el 27,6% de la población de nuestro ámbito, en el que están ocupadas 3.682.510 personas, según ese promedio; esta tasa de feminización supone una estabilización respecto al año anterior, en el que la tasa fue similar.

Si bien, la evolución de la presencia de la mujer es diferente según el sector de que se trate. Así, en Materias primas el empleo femenino ha crecido un 2,4%, pero la tasa de feminización se ha reducido en 0,5 puntos, pasando del 27,8% al 27,3%, como consecuencia de que el empleo masculino ha crecido un 5%.

En Bienes intermedios la tasa de feminización ha avanzado levemente pasando del 17,7 al 17,9%, pues el empleo femenino ha crecido en un 6% al incorporarse 17 mil mujeres, mientras que el masculino creció un 4,8%.

TASA DE FEMINIZACIÓN EN LOS SECTORES DE CCOO DE INDUSTRIA. 2025



Fuente: EPA. Media anual. Elaboración propia

Sin embargo, el proceso en Bienes de consumo ha sido de clara sustitución de obra de mano masculina por femenina, puesto que salieron del sector 6.000 hombres (un 0,9%) mientras que se incorporaron casi 26.300 mujeres (un crecimiento del 5,8% respecto a 2024), lo que ha elevado la tasa de feminización del 40,6% al 42,2%.

	EMPLEO CCOO INDUSTRIA. MEDIA ANUAL. AMBOS GÉNEROS Y MUJERES(PROMEDIO DE LOS 4 TRIMESTRES DE LA EPA)													
	EMPLEO TOTAL						EMPLEO FEMENINO							
	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	crecimiento	incremento	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	crecimiento	incremento
ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA	3.312.703	3.415.896	3.477.195	3.546.628	3.682.510	135.882	3,8%	878.157	937.762	960.486	968.506	1.017.469	48.963	5,1%
ENERGÍA	166.036	169.484	181.517	183.816	180.549	-3.267	-1,8%	59.559	58.867	67.792	64.372	61.559	-2.813	-4,4%
PRODUCTOS METÁLICOS	96.300	105.451	93.928	96.475	109.040	12.565	13,0%	12.888	11.055	9.859	16.721	16.948	227	1,4%
CAMPO	583.368	566.938	541.546	556.689	583.524	26.835	4,8%	144.298	130.956	134.722	151.209	159.443	8.235	5,4%
MATERIAS PRIMAS	846.704	841.873	816.991	836.980	873.113	36.133	4,3%	216.746	200.878	212.373	232.301	237.950	5.649	2,4%
MOVILIDAD	616.721	627.102	666.117	643.399	683.746	40.347	6,3%	112.071	128.401	132.285	123.860	134.814	10.954	8,8%
INGENIERÍAS I+D+i	357.207	370.945	389.160	426.764	437.219	10.455	2,4%	76.866	77.512	87.542	98.261	93.897	-4.364	-4,4%
MONTAJE Y MANTENIMIENTO	432.456	445.387	468.241	518.083	546.862	28.778	5,6%	53.361	61.727	55.132	58.743	69.205	10.462	17,8%
BIENES INTERMEDIOS	1.406.384	1.443.433	1.523.517	1.588.247	1.667.827	79.580	5,0%	242.297	267.640	274.959	280.864	297.916	17.053	6,1%
CADENA ALIMENTARIA	592.598	614.922	634.289	622.551	645.831	23.280	3,7%	236.072	245.223	249.052	236.312	257.656	21.344	9,0%
MODA	173.253	188.847	183.847	176.687	188.959	12.272	6,9%	80.765	102.577	99.467	88.490	105.103	16.613	18,8%
EQUIPAMIENTOS	294.766	326.821	318.552	322.164	306.781	-15.383	-4,8%	102.277	121.446	124.635	130.539	118.845	-11.695	-9,0%
BIENES DE CONSUMO	1.060.616	1.130.590	1.136.687	1.121.402	1.141.571	20.169	1,8%	419.114	469.245	473.154	455.341	481.603	26.262	5,8%

El empleo femenino varía de diferente manera según el sector concreto de actividad de que se trate, divergiendo la tasa de variación en varios puntos porcentuales de la que presenta el empleo total. En aquellos casos en los que



la tasa de variación del empleo femenino es inferior a la del general, nos indica que la incorporación de la mujer a esos sectores es más ralentizada. En algunos casos, lo que se produce es expulsión de mujeres, o a tasas más acusadas que entre los hombres, como en Energía, Ingenierías y en Equipamientos.

El empleo masculino creció un 3,4% en total, son 87 mil hombres más, en tanto que se incorporaron 49 mil mujeres, lo que significa que son mujeres el 36% de la mano de obra incorporada a los procesos productivos de nuestros sectores.

En la cadena de Materias primas, se incorporaron 5.649 mujeres, mientras que entre los hombres el empleo creció en 30.484 personas, lo que se ha traducido en una caída de las tasas de feminización desde el 27,8% al 27,3%. El signo de la variación en los sectores de este agregado ha sido diferente:

- En Energía, el número de mujeres se ha reducido en un 4,4%, son 2.813 trabajadoras menos que en 2024, mientras que el de los hombres creció en un 0,4%, con la salida de 454 personas.
- En el Campo se incrementa el número de asalariadas en un 5,4%, con la incorporación de 8.235 mujeres; el de hombres creció en un 4,6%, 18.600 trabajadores más que en 2024.
- En el caso de Productos metálicos, el número de mujeres ha quedado estancado en el entorno de las 17 mil, al crecer solo un 1,4%, mientras que el número de hombres creció un 15,5%, son 12.338 más que en 2024.

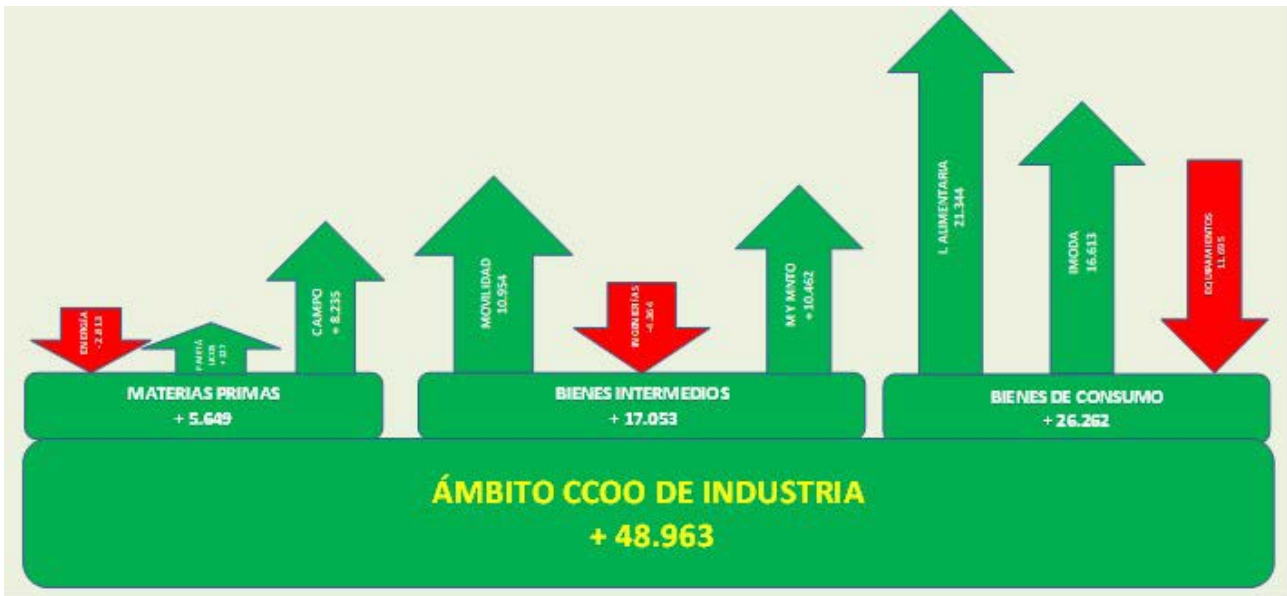
En el caso de Bienes intermedios, el número de mujeres creció en un 6,1%, mientras que el de los hombres en un 4,8%. También hay disparidad en la evolución según los subsectores:

- En el caso de Movilidad, el empleo femenino creció un 8,8%, incorporando casi 11 mil mujeres, mientras que el masculino creció un 5,7% con 29 mil trabajadores más que en 2024.
- En Ingenierías se destruyó empleo femenino, salieron del subsector cerca de 4.500 mujeres (el 4,4% de las que había en 2024), en tanto que se incorporaron casi 15 mil hombres, lo que erosionó la tasa de feminización desde el 23% al 21,5%.
- En Montaje y mantenimiento, se ha producido una importante incorporación de la mujer con un crecimiento del empleo femenino en un 17,8%, son 10.462 mujeres más, mientras que entre los hombres el crecimiento del empleo fue del 4% (18.316), lo que ha elevado la tasa de feminización del 11,3% al 12,7%.

El sector de Bienes de consumo vio crecer su empleo en un 1,8%, gracias a la entrada de mujeres en los procesos de producción, en un 0,9% al salir 6.093 hombres. Esta dispar evolución ha aumentado la tasa de feminización en 1,6 puntos porcentuales hasta el 42,2%. La evolución ha sido diferente en cada subsector:

- El empleo en la Industria Alimentaria se ha incrementado en un 3,7%; sobre todo por el crecimiento del empleo femenino, al que se incorporaron 21.344 mujeres, un 9%, ya que el empleo masculino apenas creció un 0,5% (1.936 hombres). Esta evolución ha hecho que la feminización de la cadena alimentaria crezca hasta alcanzar prácticamente el 40%.
- En Moda, se comprueba una flagrante feminización de la población asalariada con la incorporación de 16.613 mujeres al empleo sectorial (un 18,8% de crecimiento), a la vez que se expulsan 4.341 hombre (4,9%), lo que eleva la tasa de feminización hasta el 55,6%.
- En Equipamientos, hay una reducción general de empleo, pero se explica mayoritariamente por la expulsión de mujeres, pues salen del sector el 9% de las que había en 2024, son 11.695 mujeres menos, mientras que son expulsados 3.688 hombres, el 1,9%. La tasa de feminización se reduce hasta el 38,7%.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA 2024-2025

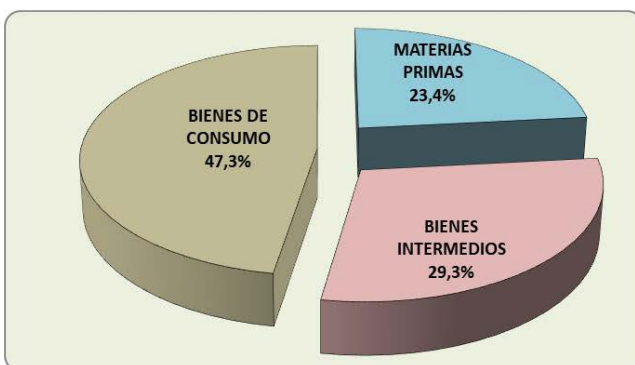


Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

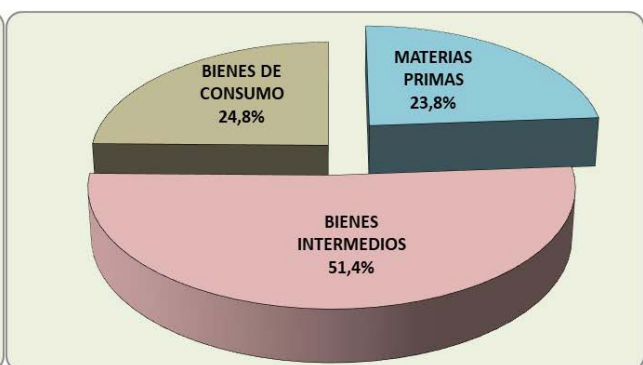
Por supuesto, como en períodos anteriores, la alta tasa de feminización que presentan los subsectores de Bienes de consumo guarda relación con la distribución que presentan las mujeres asalariadas de nuestro ámbito, destacando también los subsectores de Movilidad y de Campo, por concentrar cada uno de ellos más del 13% del empleo femenino de nuestro ámbito.

DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2025

MUJERES (sectores en que trabajan)



HOMBRES (sectores en que trabajan)

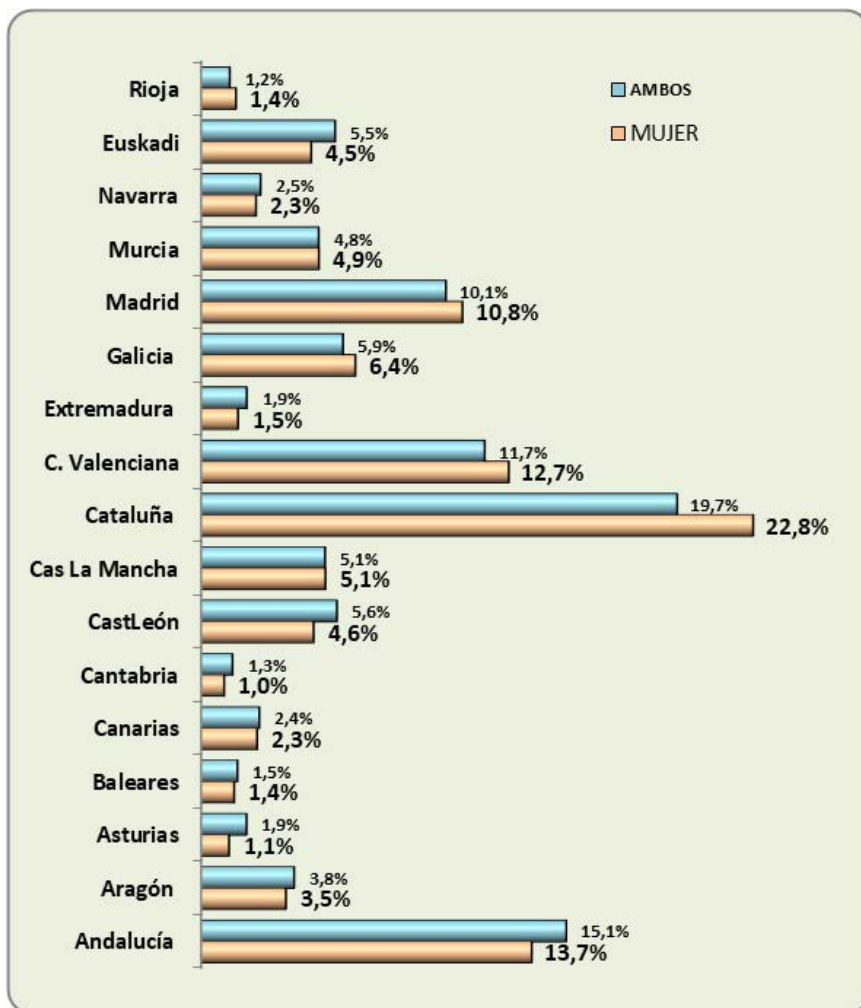


Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

Por comunidades autónomas, la distribución de las mujeres que trabajan en nuestro ámbito es muy similar a la que ofrece el conjunto de la población laboral, concentrándose en aquellas comunidades en las que es mayor la presencia general de la población. Así, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y Madrid concentran, en conjunto, el 60% de las mujeres ocupadas en el ámbito federal.



DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CCOO DE INDUSTRIA POR CCAA.2025

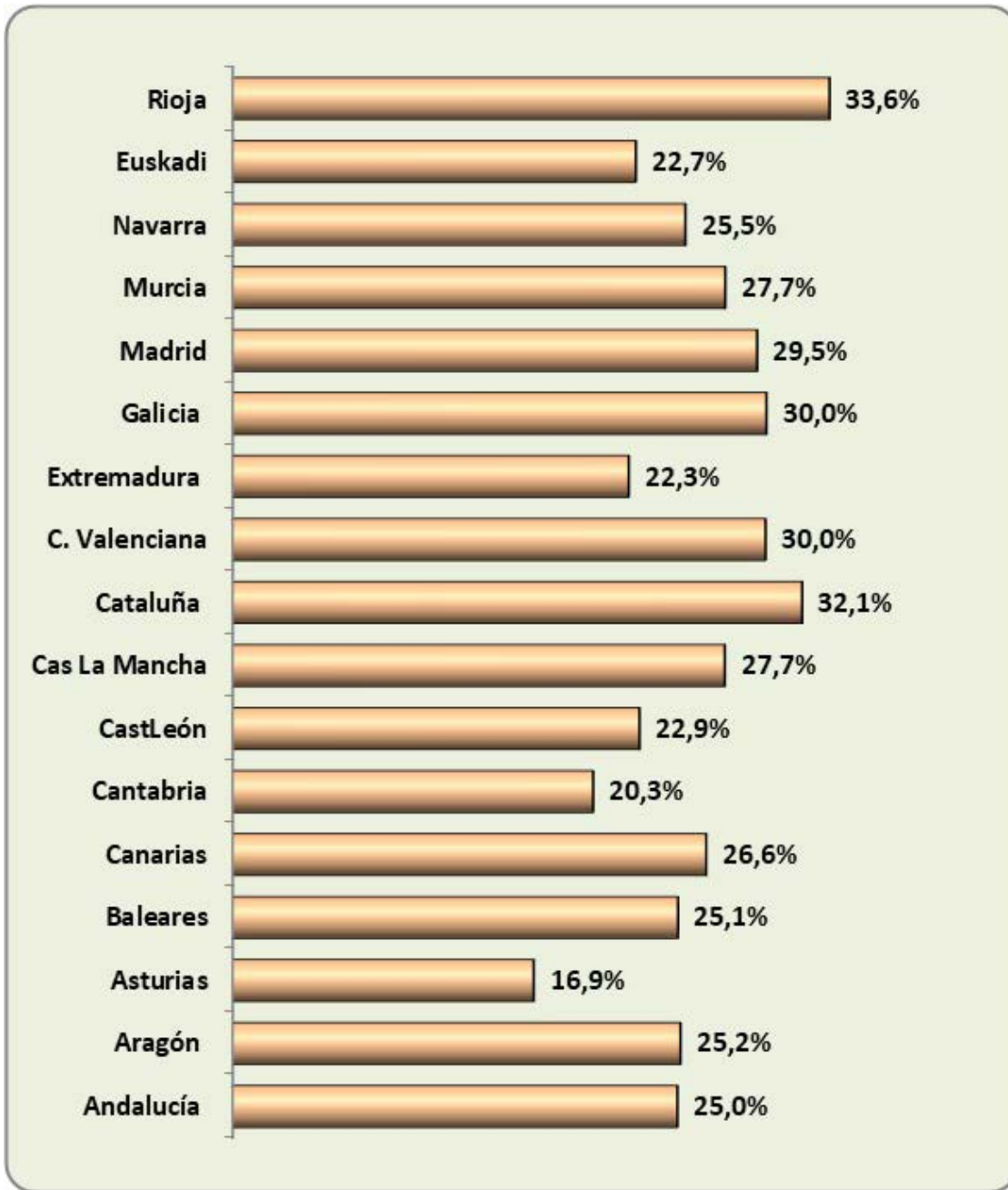


Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

Como se puede ver en el correspondiente gráfico de la página siguiente, la horquilla que se presenta en la presencia de las mujeres en nuestro ámbito según comunidad autónoma oscila en 16,6 puntos (como el año anterior), desde el 16,9% de Asturias hasta el 33,6% de Rioja.



TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCAA DE INDUSTRIA POR CCAA. 2025



Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia



Las categorías en las que se contrata a las mujeres

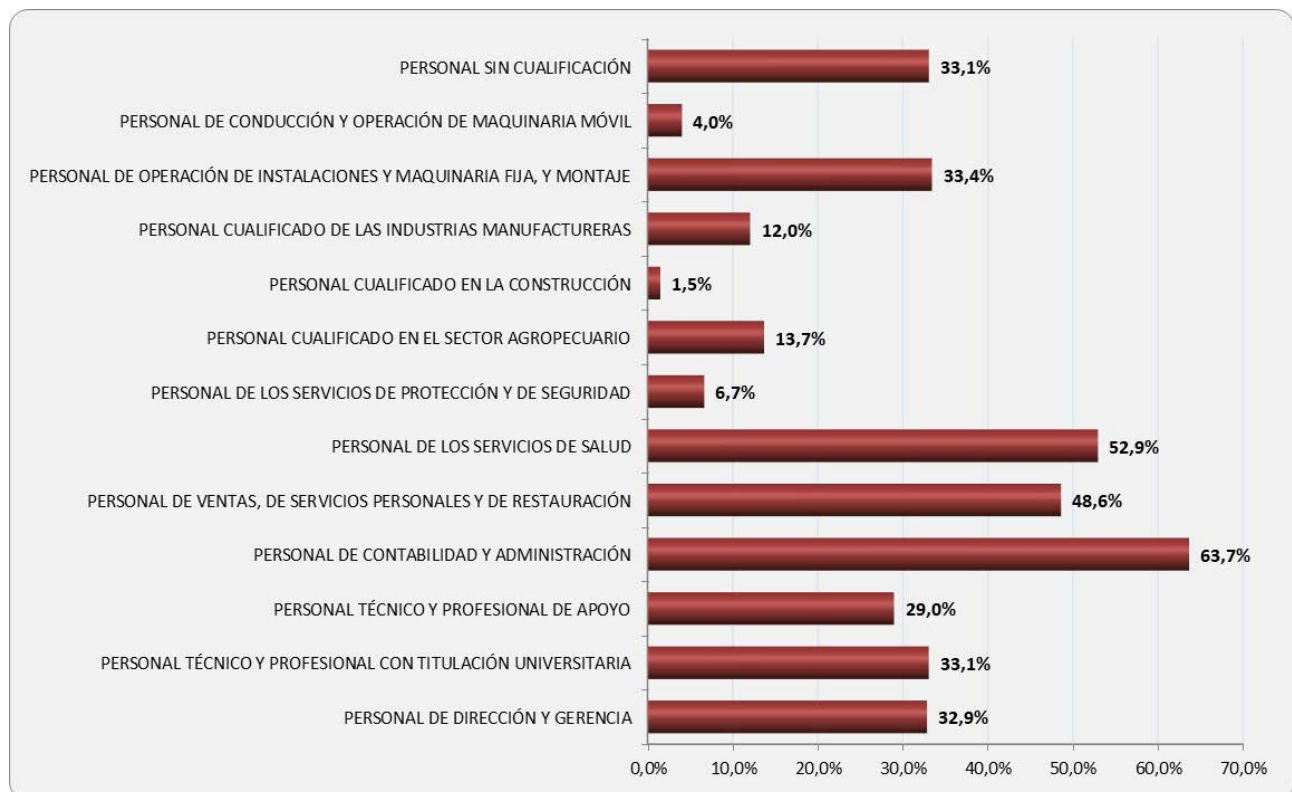
Según el grupo ocupacional en el que esté contratada la persona, la tasa de feminización varía de unas ocupaciones a otras.

La mayor tasa de feminización, tanto que casi podríamos hablar de especialización, se da en el grupo de personas empleadas en contabilidad y administración, en los que la mujer supone casi el 64% del total (en torno a 7 de cada 10 personas que están contratadas en estas ocupaciones son mujeres).

Le sigue el grupo de población laboral contratada como personal de servicios internos de salud y la plantilla de ventas y personal de restauración o servicios personales (venta, gasolineras, etc.), categorías entre las que las mujeres representan el 53% de las personas asalariadas y el 49% respectivamente.

A la vez, hay ocupaciones en las que la presencia de la mujer está muy por debajo de la que presenta el ámbito en conjunto: personal especializado en construcción, personal especializado en trabajos agropecuarios, personal conductor y operador de maquinaria móvil y el personal de servicios de protección y de seguridad. Si comparamos estas tasas de feminización con las de años anteriores, podemos concluir que estamos ante un fenómeno estructural en los puestos de trabajo de nuestras empresas, lo que nos indica que queda trabajo por hacer en cuanto a la extensión de los objetivos de igualdad.

TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA POR GRUPO OCUPACIONAL. 2025



Fuente: EPA. *Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia*

Según el grupo ocupacional en el que está contratada la persona, la distribución de las mujeres de nuestro ámbito presenta una concentración algo diferente a la de sus compañeros. Así, el 22,1% trabaja como personal de contabilidad y administración; el 17,9% lo hace como personal sin cualificar; un 14,6% como personal técnico y profesional



de apoyo; un 12,6% trabaja personal de operación de instalaciones y maquinaria fija, y montaje y un 11% como personal técnico y profesional con titulación universitaria (estos cinco grupos concentran el 78,2% de las mujeres de nuestro ámbito).

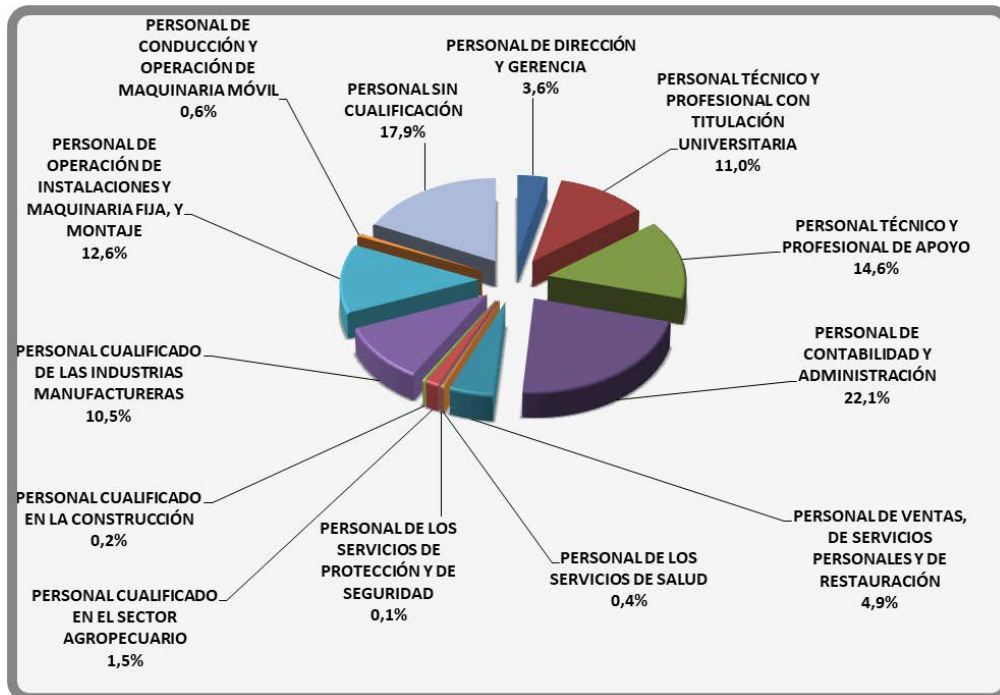
Los hombres presentan una mayor concentración en las ocupaciones correspondientes a personal cualificado de las industrias manufactureras, ya que casi 1 de cada 3 (29,3%) trabaja como tal; un 13,8% lo hace como personal sin cualificación; un 13,6% trabaja como personal técnico y profesional de apoyo y un 9,6% como personal de operación de instalaciones y maquinaria fija. Estos grupos profesionales más comunes entre los hombres vienen a concentrar en torno al 66,3% de ellos.

El porcentaje de mujeres que trabajan contratadas como personal no cualificado sigue siendo mayor que en el caso de los hombres, pero de forma diferencial, por 4,1 puntos porcentuales.

Las mujeres que trabajan como Técnicas y profesionales universitarias representan el 11% del total de trabajadoras de nuestro ámbito, pese a que son el 33,1% de este grupo profesional; es decir, 1 de cada 10 de las trabajadoras del ámbito trabaja como Técnica o profesional universitaria, si bien **son mujeres 1 de cada tres personas Técnicas y profesionales universitarias**. En el caso de los hombres, el 8,5% trabaja como personal universitario.

La dirección de las empresas del ámbito presenta una tasa de feminización del 32,9%, trabajando en este grupo el 3,6% del promedio anual de mujeres y el 2,8% del de los hombres.

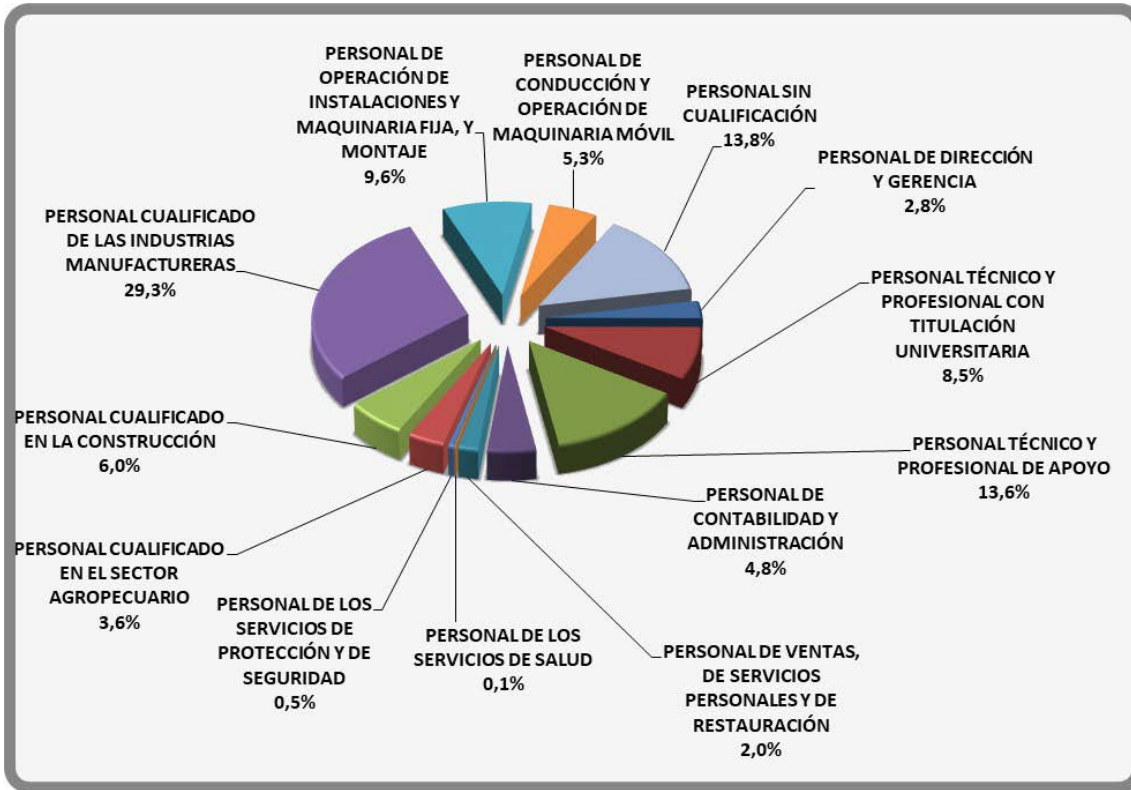
DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN OCUPACIÓN. 2025



Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia



DISTRIBUCIÓN DE LOS HOMBRES ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN OCUPACIÓN. 2025



Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia



El nivel formativo de las trabajadoras

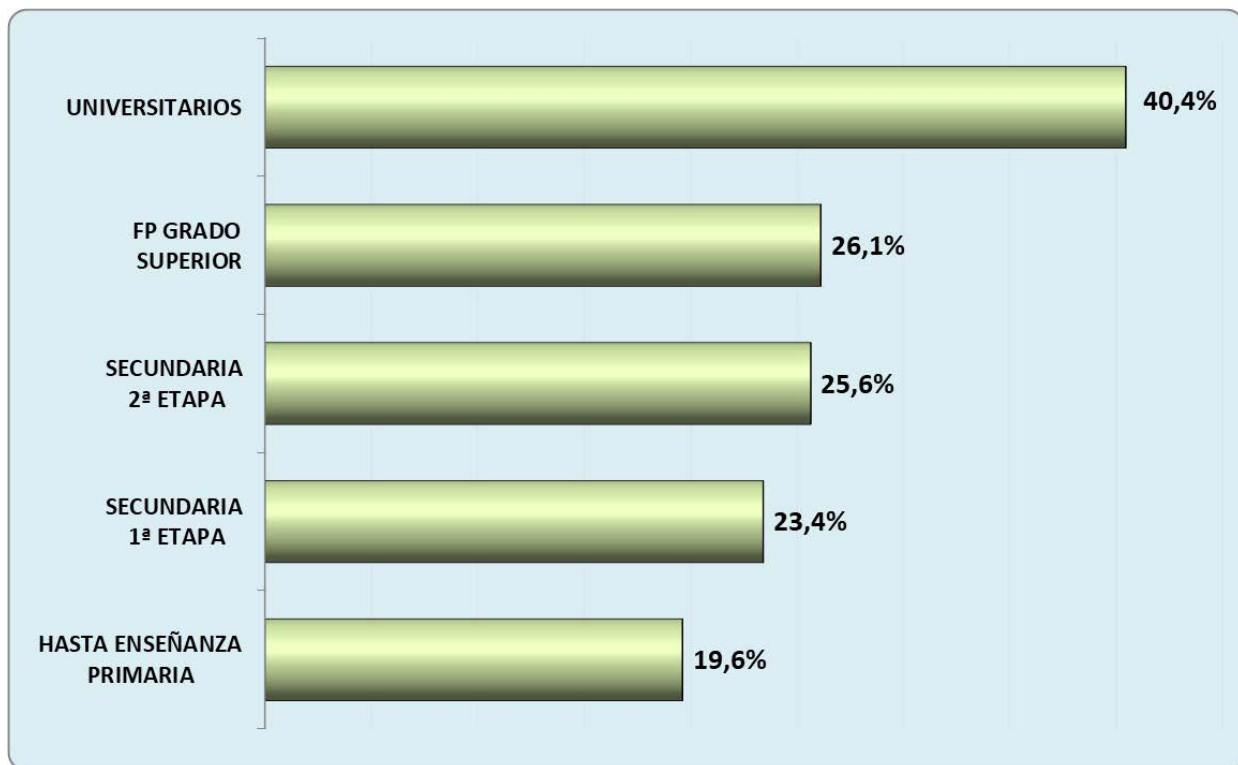
De más del millón de mujeres que trabajaban en nuestro ámbito en 2025, casi 300 **mil** tienen titulación universitaria y unas 178 **mil** tienen FP de grado superior. Entre ambos niveles, concentran el 46,9% de las mujeres de nuestro ámbito, es decir, prácticamente la mitad aportan formación superior.

Sin embargo, entre los hombres, el porcentaje de personas con un nivel superior de formación está más de 11 puntos por debajo del femenino actualmente, pues tienen dicho nivel el 35,4% de los hombres de nuestro ámbito.

El otro nivel formativo en el que se concentran las trabajadoras es la primera etapa de secundaria, titulación que aportan el 25,4% de las mujeres de nuestro ámbito. En el caso de los hombres, este nivel corresponde al 31,8% de los trabajadores.

En algunos casos, la distribución por género de los titulados en los distintos niveles formativos es muy diferente del peso que representan las mujeres en la población trabajadora total del ámbito federal.

TASA DE FEMINIZACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN NIVEL ESTUDIOS. 2025



Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

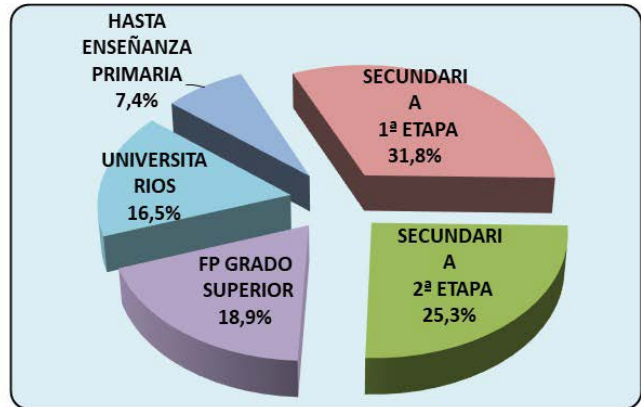
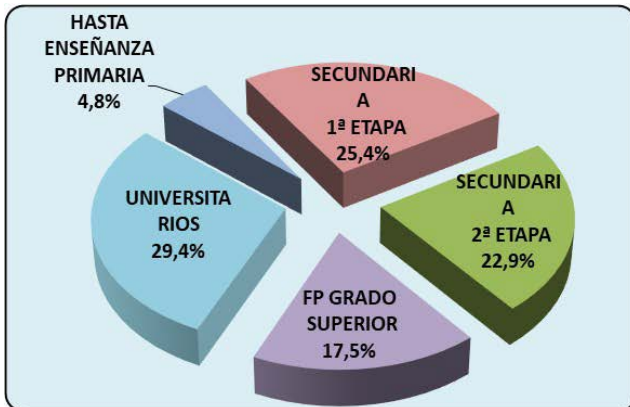
En el nivel universitario, la tasa de feminización es muy superior al general (27,6%) acercándose al 41%. En el nivel de segunda etapa de secundaria, las mujeres son el 25,6%, aunque también superan el 20% en la primera etapa de secundaria y la titulación en formación profesional de grado superior pasan del 25%. Mientras que es en el nivel más elemental de estudios en el que las mujeres representan menor porcentaje de la población: en enseñanza primaria la tasa de feminización es del 19,6%.



Por otra parte, la distribución de las mujeres del ámbito federal en virtud del nivel de formación que aportan sí que mantiene cierta correlación con la tasa de feminización que presentan esos niveles formativos. Así, el 30% de la población femenina tiene estudios universitarios, porcentaje que baja al 16,5% entre los hombres. Recordemos que este nivel de estudios superior es el que concentra mayor porcentaje de trabajadoras.

En el extremo contrario, destaca que tan solo el 4,8% de las mujeres tiene hasta estudios primarios, en tanto que este porcentaje es del 7,4% en el caso de los hombres.

DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN ESTUDIOS. 2025



Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia



La precariedad

La temporalidad

Una de las conclusiones que puede extraerse del análisis de las políticas laborales recientes es que la configuración de la temporalidad no constituye un elemento estructural inalterable del mercado de trabajo, sino una variable regulatoria condicionada por el marco normativo vigente.

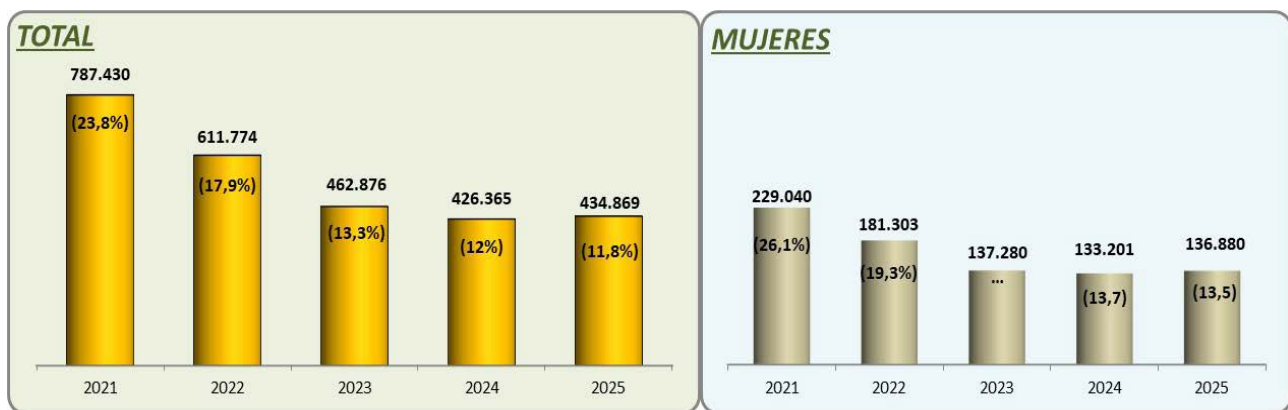
La reforma laboral orientada a restringir los supuestos de utilización del contrato temporal y a reforzar la causalidad en su aplicación no ha generado los efectos negativos sobre el empleo que determinados análisis anticipaban. Por el contrario, los datos disponibles evidencian una reducción significativa de la temporalidad, un incremento de la contratación indefinida y una evolución positiva del empleo en términos agregados, en un contexto de mantenimiento del crecimiento económico.

Ello pone de manifiesto que la estabilidad en el empleo puede ser compatible con la creación de puestos de trabajo y con la sostenibilidad del ciclo económico, siempre que exista un marco regulador adecuado y mecanismos de control eficaces.

La reforma laboral ha reducido la temporalidad, incluso en los sectores más proclives a este tipo de relación laboral, como en Campo y actividades de servicios. Actualmente, la tasa de temporalidad del empleo español es del 15,3%, pero hay que recordar que en 2021 pasaba del 25%.

En el caso de nuestro ámbito, la reforma también ha sido beneficiosa, acotando la temporalidad de nuestra población en todos los sectores, pasando en el conjunto del 23,8% al 11,8% en el mismo período.

POBLACIÓN ASALARIADA CON CONTRATO TEMPORAL



FUENTE: EPA DEL INE. ELABORACIÓN PROPIA

En algunos subsectores, la población asalariada venía soportando tasas de temporalidad excesivamente altas; la reforma ha mitigado esa precariedad; así, por ejemplo, en Campo ha pasado del 50,7% al 29,4% en el promedio anual, tasa que es 17,5 puntos superior a la del total ámbito actualmente, pero es 21,3 puntos más baja que hace 2 años.

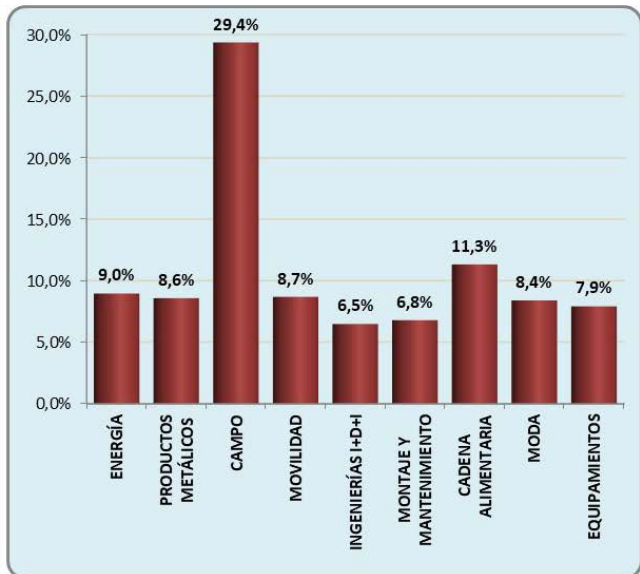
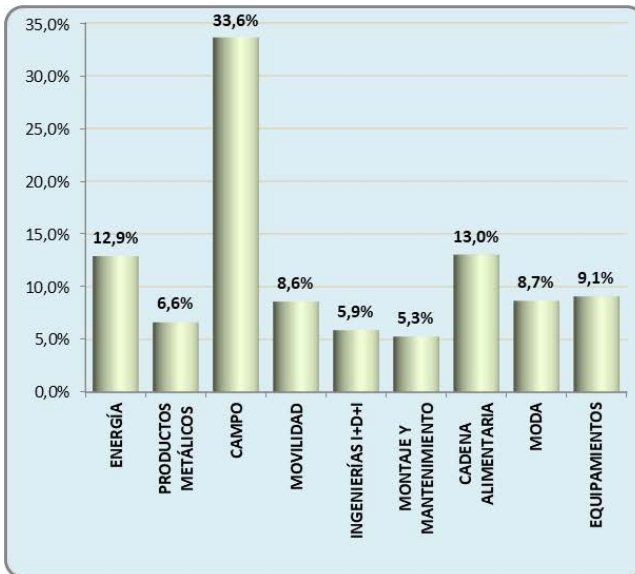
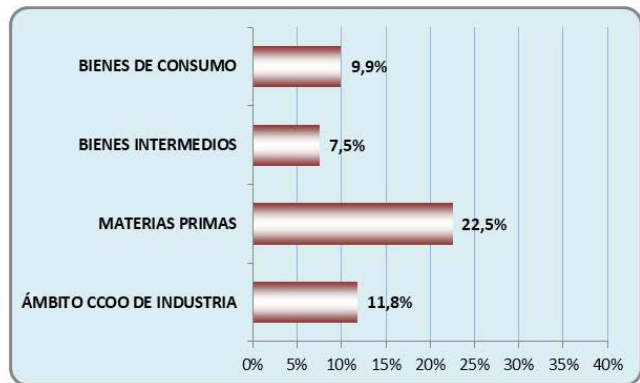
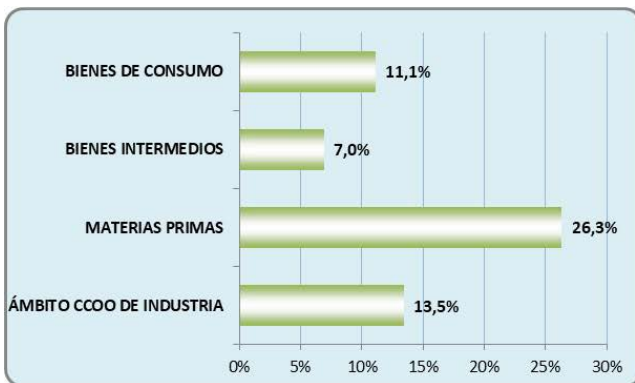


La discriminación hacia la precarización en función del género en distintos subsectores del ámbito sigue presente, con mayor precariedad en el empleo de la población femenina, al presentar tasas de temporalidad superiores. Como se comprueba, en la mayoría de los subsectores, la tasa de temporalidad de la mujer es superior a la de ambos géneros, poniendo de manifiesto que la en la división del mercado de trabajo todavía pesa la precariedad en contra de la mujer.

TASA DE TEMPORALIDAD ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN GÉNERO. 2025

MUJER

AMBOS GÉNEROS



Fuente: EPA. Promedio de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

La temporalidad entre las mujeres también se ha reducido en el último año, pasando del 13,8% en 2024 al 13,5% en 2025 en el promedio anual de la EPA; es un descenso de 0,3 puntos, aunque la precariedad sigue siendo más alta que para ambos géneros, lo que significa que la temporalidad es menor entre los hombres.

Esta temporalidad más alta de las trabajadoras es diferencialmente mayor en los siguientes subsectores:

- En Energía la temporalidad de las mujeres alcanza el 12,9%, frente al 6,9% de los hombres, como vemos, son 6 puntos más.

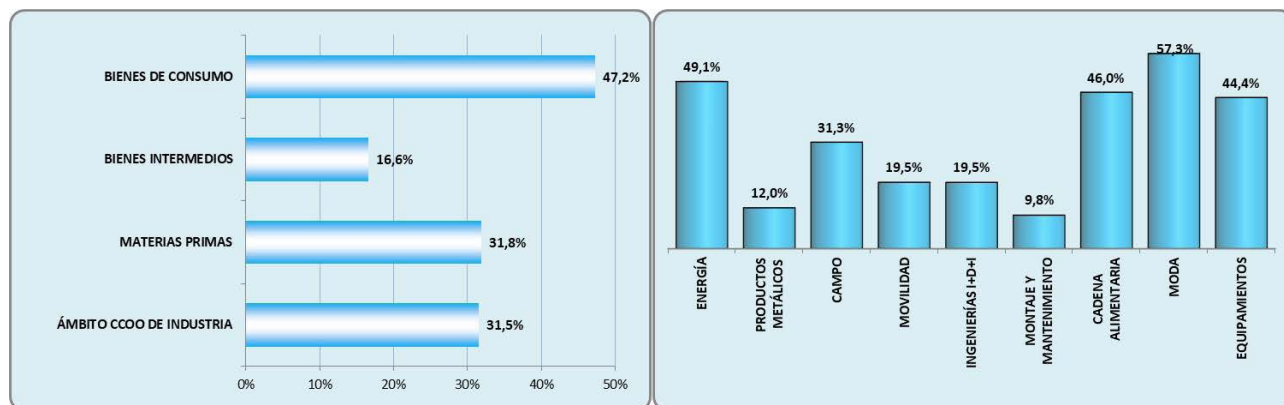


- En Campo, las mujeres soportan una temporalidad del 33,6% frente al 27,8% que soportan los hombres, son 5,8 puntos más para ellas.
- En la Industria Alimentaria la tasa femenina es 2,9 puntos superior a la masculina, con un 13% frente a un 10,1%.

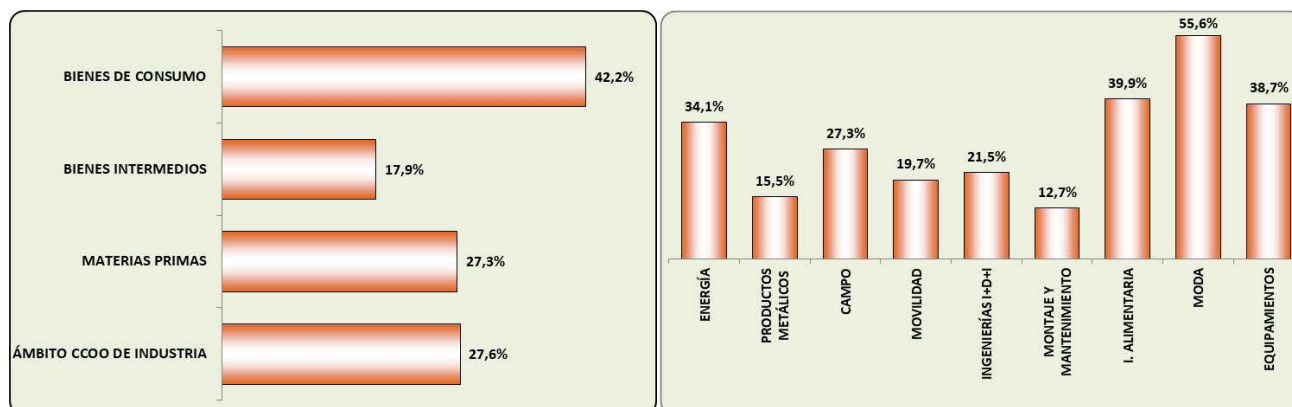
Como hemos expuesto en otras ocasiones, otra forma de inferir cuán precarias son las condiciones que soportan las trabajadoras de nuestro ámbito respecto a sus compañeros es la comparación de la tasa de feminización del empleo temporal con la del empleo total del ámbito.

Podemos comprobar que se abunda en la precariedad del empleo femenino en aquellos subsectores en los que el porcentaje que representa la mujer (tasa de feminización) en el empleo temporal es mayor que el que representa entre el total empleo.

TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2025



TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2025



Fuente: EPA. Promedio de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

Como vemos, salvo en Productos metálicos, Montaje y mantenimiento e Ingenierías, la tasa de feminización es mayor entre el empleo temporal que en el total, lo que implica que la mujer soporta mayores tasas de precariedad.



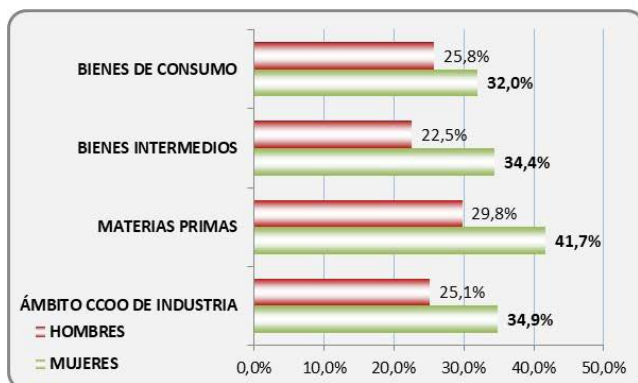
El subempleo por sobre-cualificación

Calificamos este tipo de subempleo como el que se produce cuando una persona está contratada en un grupo ocupacional inferior al que le podría corresponder según el nivel formativo que aporta por razón de su titulación académica. Así, estarán en dicha situación:

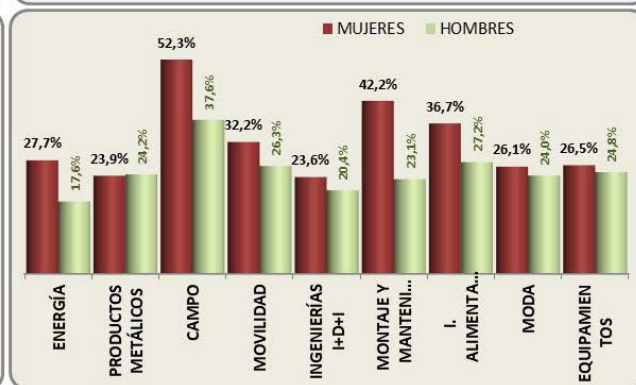
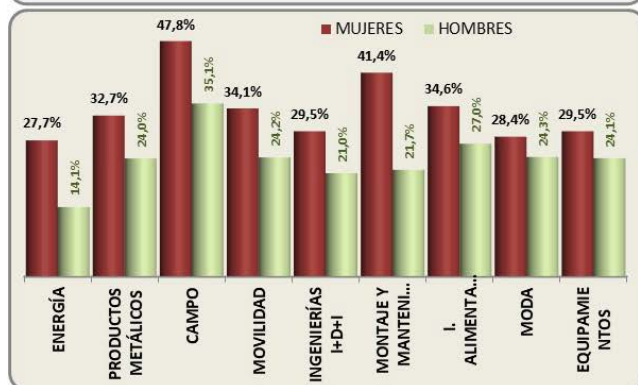
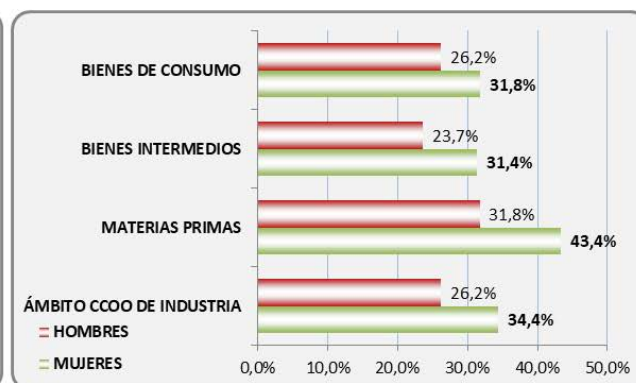
- Personas con titulación universitaria o FP grado superior trabajando en grupos ocupacionales inferiores al de personal Técnico y profesionales de apoyo.
- Nivel formativo de enseñanza secundaria trabajando como personal no cualificado.

TASA DE SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN SEXO.

2025



2024



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

En nuestra Economía, en el cuarto trimestre de 2024, había un total de 5.212.397 personas subempleadas por sobre-cualificación, es decir, el 27,3% de las 19.059.722 personas asalariadas de nuestro país (en 2024 eran el 27,7%). De esas personas subempleadas, 2.945.646 son mujeres, lo que supone una tasa de feminización de la población subempleada del 56,5%, son casi 8 puntos más que el porcentaje que las mujeres representan entre el total de la población asalariada, que es un 48,7% en ese período, lo que denota una discriminación de género hacia las mujeres; en ese trimestre, el porcentaje de mujeres subempleadas en la Economía española era del 31,8%, mientras que entre los hombres era del 23,2%, es decir 9 puntos menos.

En el ámbito de actuación de CCOO de Industria, también se sufre esta discriminación de género, con tasas de subempleo mucho mayores entre las mujeres.

Entre toda la población del ámbito, el subempleo afecta a algo más de 1 Millón de personas, lo que supone el 27,8% (en 2024 era el 28,5%). Sin embargo, en el caso de las mujeres afecta al 34,9% de las mismas (0,5 puntos



más que en 2024, que ya había aumentado respecto a 2023), frente al 25,1% en el caso de los hombres (26,2% en 2024, lo que abunda en la tendencia a disminuir que ya presentaba en los últimos años). Como vemos, esta discriminación se está manteniendo en el tiempo, lo que nos pone sobre aviso respecto al carácter estructural de la misma, además, mientras que en varios sectores la tasa de subempleo femenino ha crecido (Productos metálicos, Movilidad, Ingenierías, Moda y Equipamientos), en el caso de los hombres ha disminuido en casi todos, salvo en Ingenierías y Moda en los que se ha mantenido.

De ese millón de personas afectadas por el desempleo, más de 360 mil son mujeres, lo que supone una tasa de feminización del subempleo del 33,7%, 7 puntos más que la tasa de feminización del empleo total del ámbito en el cuarto trimestre de 2025.

La población que está más sometida a subempleo es la del Campo, en la que están afectadas el 47,8% de las mujeres y el 35,1% de los hombres; en este sector la tasa ha disminuido.

En Montaje y mantenimiento la tasa de subempleo entre las mujeres alcanza el 41,4%, frente al 21,7% de los hombres.

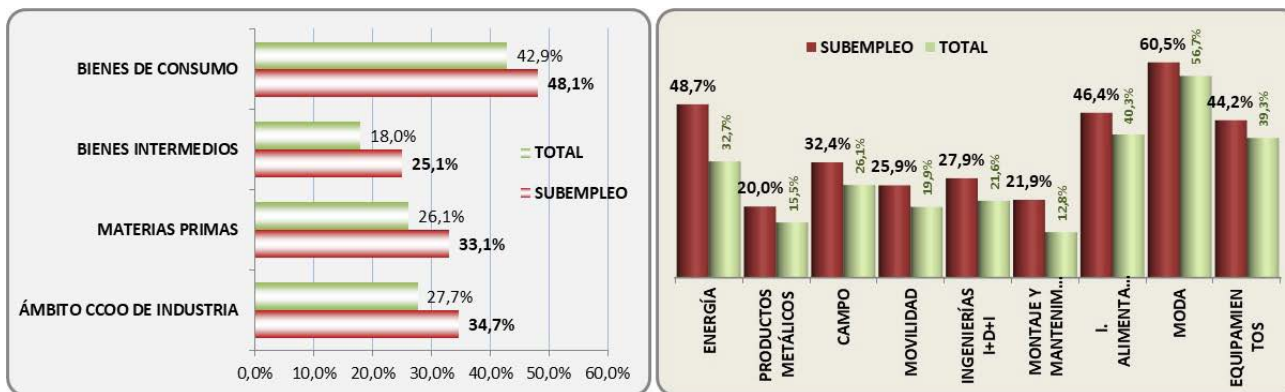
En la Industria Alimentaria, están subempleadas el 34,6% de las mujeres y el 27% de los hombres, observándose una disminución del subempleo femenino en el último año.

En la cadena de Movilidad también ha crecido el subempleo femenino, pasando del 32,2% al 34,1%, mientras que se reduce en 2,1 puntos entre los hombres.

La discriminación de género en contra de la mujer es resultado de la segmentación múltiple del mercado de trabajo que se lleva a cabo en nuestros sectores como un elemento extractor de excedente dentro del diseño de la política de gestión de las plantillas por parte de las direcciones empresariales, enmarcadas dentro de la estrategia de maximización de beneficios, con el objetivo de garantizar y maximizar la conversión del tiempo remunerado en rendimiento económico efectivo, estableciendo como objetivo instrumental el ejercicio de una presión a la baja sobre los costes laborales, generándose una competitividad cortoplacista que se sustenta en la erosión de los costes mediante la cada vez mayor fragmentación de las cadenas de valor y no en la aportación diferencial de valor.



TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA.2025



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

Cuando comparamos la tasa de feminización de la precariedad con la tasa de feminización del conjunto de la población laboral, se comprueba que la primera es mayor en todos los sectores de nuestro ámbito, lo que corrobora que la discriminación por género con incremento de la precariedad en el caso de la población femenina se da en todos y cada uno de nuestros sectores.

El subempleo por infra-jornada

Decimos que están en esta situación las personas que están trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, percibiendo su jornada como insuficiente y con disposición a trabajar más horas.

PERSONAL A TIEMPO PARCIAL EPA. IV TRIMESTRE	2025						2024					
	AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES		AMBOS SEXOS		HOMBRES		MUJERES	
	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.	TOTAL	SUBEMP.
ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA	193.373	66.745	77.266	34.483	116.107	32.262	169.946	63.908	72.430	34.305	97.516	29.603
ENERGÍA	13.920	4.755	4.686	2.544	9.234	2.211	11.675	2.690	4.780	1.774	6.895	916
PRODUCTOS METÁLICOS	4.237	10	1.009	4	3.228	6	3.060	1.341	1.084	527	1.976	814
CAMPO	33.838	15.582	17.553	9.475	16.285	6.107	26.303	15.345	11.007	8.416	15.296	6.929
MATERIAS PRIMAS	51.995	20.347	23.248	12.023	28.747	8.324	41.038	19.376	16.871	10.717	24.167	8.659
MOVILIDAD	30.916	10.487	12.911	6.939	18.005	3.548	25.335	8.492	13.902	6.318	11.433	2.174
INGENIERÍAS I+D+I	15.684	5.668	9.984	4.304	5.700	1.364	24.170	6.815	12.546	4.116	11.624	2.699
MONTAJE Y MANTENIMIENTO	24.957	7.287	10.036	4.700	14.921	2.587	23.533	10.006	12.135	5.566	11.398	4.440
BIENES INTERMEDIOS	71.557	23.442	32.931	15.943	38.626	7.499	73.038	25.313	38.583	16.000	34.455	9.313
I. ALIMENTARIA	42.969	13.332	13.722	4.228	29.247	9.104	33.682	13.636	11.818	4.788	21.864	8.848
MODA	13.976	4.322	2.764	1.170	11.212	3.152	12.540	2.871	3.296	1.910	9.244	961
EQUIPAMIENTOS	12.876	5.302	4.601	1.119	8.275	4.183	9.648	2.712	1.862	890	7.786	1.822
BIENES DE CONSUMO	69.821	22.956	21.087	6.517	48.734	16.439	55.870	19.219	16.976	7.588	38.894	11.631

En nuestra Economía, en el cuarto trimestre de 2025, trabajaban con contrato a tiempo parcial un total de 2.771.914 personas, son prácticamente las mismas que en 2024 (516 personas más); así, el porcentaje de población asalariada a tiempo parcial baja del 14,9% al 14,5%. De las personas a tiempo parcial, se encuentran en esta situación de forma involuntaria el 41,9%.

De ese total de personas a tiempo parcial, son mujeres 2.057.856, lo que supone que es femenina el 74,2% de la población contratada a jornada parcial. Estas mujeres representan el 22,2% del total de la población asalariada femenina, son casi 8 puntos más que en toda la población. De forma involuntaria tienen esta jornada el 41,2% de estas mujeres.



La población asalariada contratada a tiempo parcial en el ámbito de CCOO de Industria ha crecido, desde las 169.946 hasta las 193.373 personas, con la incorporación de 23.427 personas en esta situación, lo que supone apenas un 13,8% más que en 2024. De ese crecimiento, el 79,4% son mujeres, lo que difiere sustancialmente de lo que ocurre en la Economía. Como se puede comprobar, la tasa de feminización de la población a tiempo parcial de nuestro ámbito es del 60%, bastantes puntos por debajo del 74,2% de la población de la Economía.

De la población asalariada a tiempo parcial en nuestro ámbito, hay 66.745 que lo están de forma involuntaria, es decir, el subempleo por defecto de jornada es del 34,5%. En el caso de las mujeres, son 116.107 las que trabajan a tiempo parcial, de las que 32.262 quisieran tener más jornada, lo que significa un subempleo del 27,8%. En el caso de los hombres esta tasa alcanza el 44,6%, al encontrarse en esta situación de involuntariedad 34.483 de los 77.266 trabajadores a tiempo parcial. Por tanto, la feminización de la involuntariedad de nuestro ámbito es del 48,3%, por debajo de la tasa de feminización del total de la población a jornada parcial.

Por agrupaciones sectoriales este índice varía:

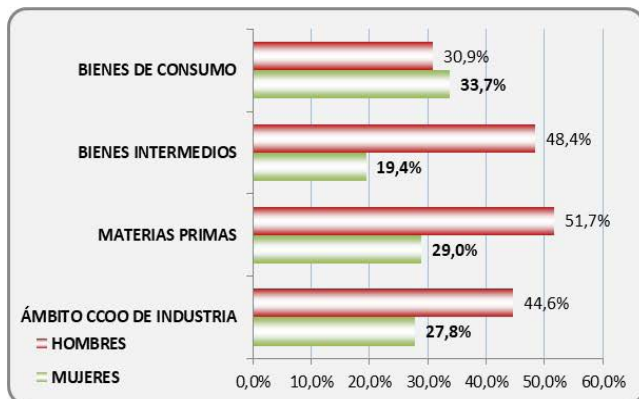
- En Materias Primas, las mujeres representan el 55,3% entre la población a tiempo parcial, mientras que son el 40,9% entre la población parcial de forma involuntaria.
- En Bienes Intermedios, son el 54% de las parciales y el 32% de la involuntariedad.
- En Bienes de Consumo, las mujeres significan el 69,8% de la población parcial y el 71,6% de las involuntarias.

Por supuesto, el porcentaje de población a tiempo parcial también varía entre los sectores, así como la que está precarizada, tal y como puede observarse en los siguientes gráficos, en los que destaca la tasa de subempleo femenino en Equipamientos y Campo.

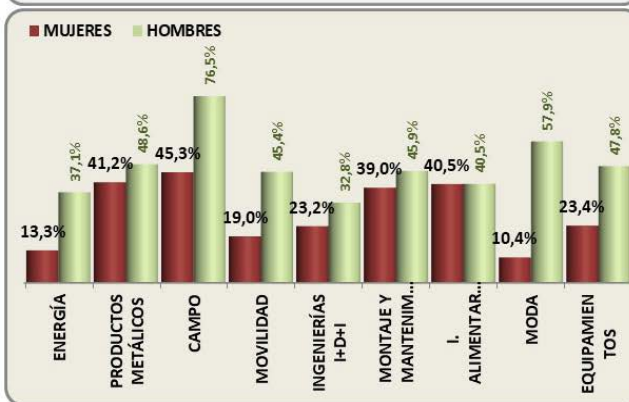
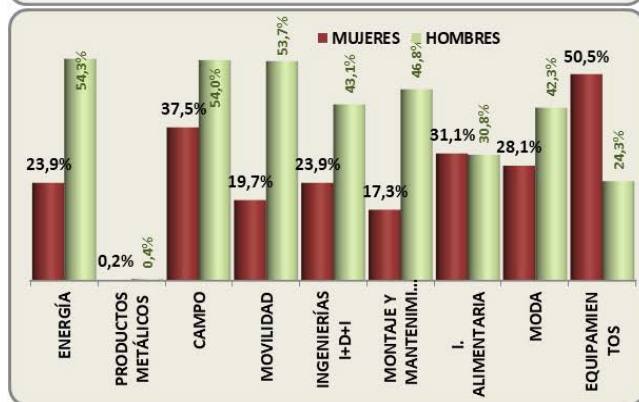
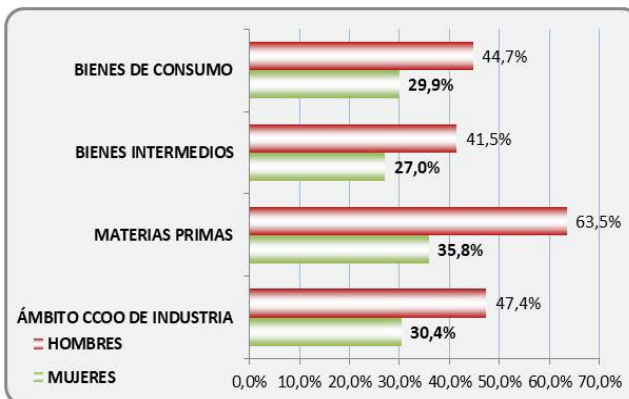


TASA DE SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN SEXO.

2025



2024



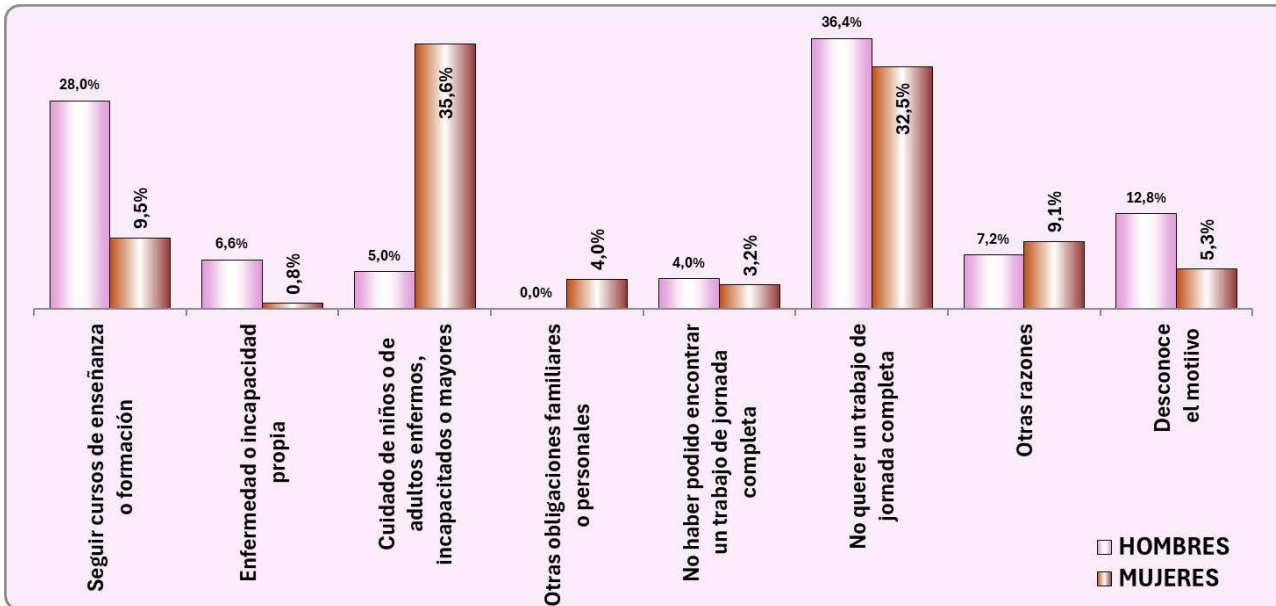
Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

En cualquier caso, como hemos comentado anteriormente, esta tasa de subempleo menor en la mujer está distorsionada e inducida por la división social del trabajo, que se traslada al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, asumiendo la mujer el rol de cuidadora en mayor medida que los hombres.

Por una parte, cuando en el cuestionario de la EPA se pregunta el motivo por el cual tienen esta jornada estas personas que están contratadas a tiempo parcial, el 35,6% de las mujeres responden que por cuidado a otros miembros de la familia, en tanto que en el caso de los hombres este porcentaje es del 5%. Sin embargo, por asistir a formación el porcentaje sube hasta el 28% entre los hombres, mientras que entre las mujeres es solo del 9,5%. El 36,4% de los hombres y el 32,5% de las mujeres manifiesta que tiene esta jornada porque no quieren tener un trabajo a jornada completa; por tanto, vemos que el subempleo en estas circunstancias podría elevarse mucho más allá de la cifra manifestada en la respuesta a su deseo de realizar más horas, puesto que solo responde a la voluntad estos porcentajes comentados, mientras que hay circunstancias sociales que “obligan” a variar las prioridades de las personas a tiempo parcial.



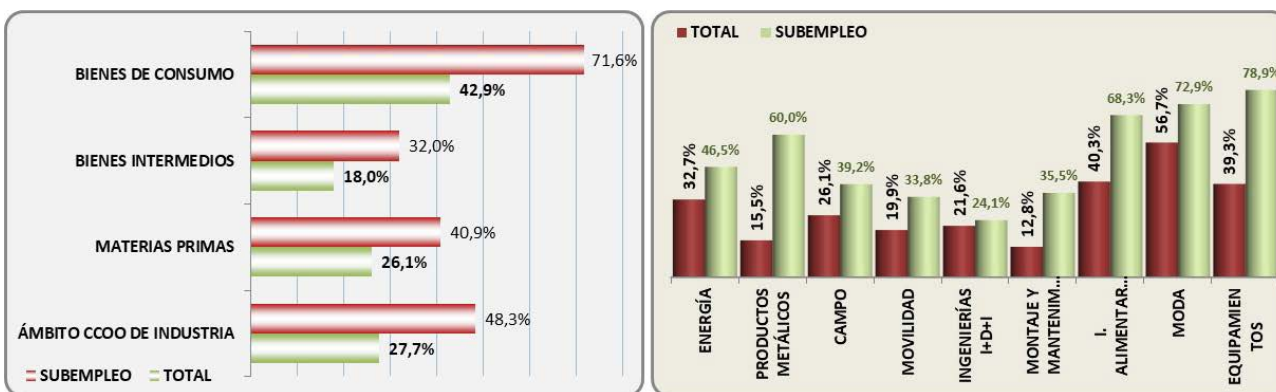
MOTIVO POR EL QUE LA PERSONA SUBEMPLEADA POR DÉFICIT DE JORNADA SEMANAL TIENE JORNADA PARCIAL.



También es diferente el porcentaje que representan las mujeres entre la población subempleada por insuficiencia de la jornada en nuestro ámbito. En general, el 48,3% de estas personas son mujeres, en tanto que en todo el ámbito la tasa de feminización es del 27,7%.

La mayor tasa de feminización del subempleo por jornada se da entre las personas que trabajan en Bienes de Consumo, puesto que 7 de cada 10 personas en esta situación son mujeres, muy alta respecto al 48,3% del conjunto del ámbito. Entre los sectores, destaca la feminización del subempleo en Equipamientos, Moda, I. Alimentaria y Productos metálicos.

TASA DE FEMINIZACIÓN DEL SUBEMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y EMPLEO TOTAL. ÁMBITO CCOO INDUSTRIA 2025



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia



La discriminación 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%.

Esta brecha salarial de género es consecuencia de diversos factores:

- La segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, en las que las mujeres se ven concentradas en ocupaciones y tareas menos valoradas.
- Mayor parcialidad entre la población trabajadora femenina, la división social del trabajo se traslada al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, donde la mujer está más implicada, lo que explica –solo en parte– que el porcentaje de población que trabaja a tiempo parcial sea mayor entre las mujeres.
- Mayor precariedad entre las mujeres de nuestro ámbito, que soportan unas tasas de temporalidad y subempleo por sobre cualificación mayores que las de los hombres.
- Una estructura salarial en la remuneración de las mujeres en la que los complementos pesan menos que entre los hombres.

La fragmentación múltiple del mercado de trabajo genera un contexto relacional en el que los salarios se presionan a la baja, con 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 1.682,85 euros mensuales, ascendiendo a 1.715,30 euros entre los hombres y a 1.592,73 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				
<u>AMBAS JORNADAS</u>	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%
<u>JORNADA COMPLETA</u>	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%

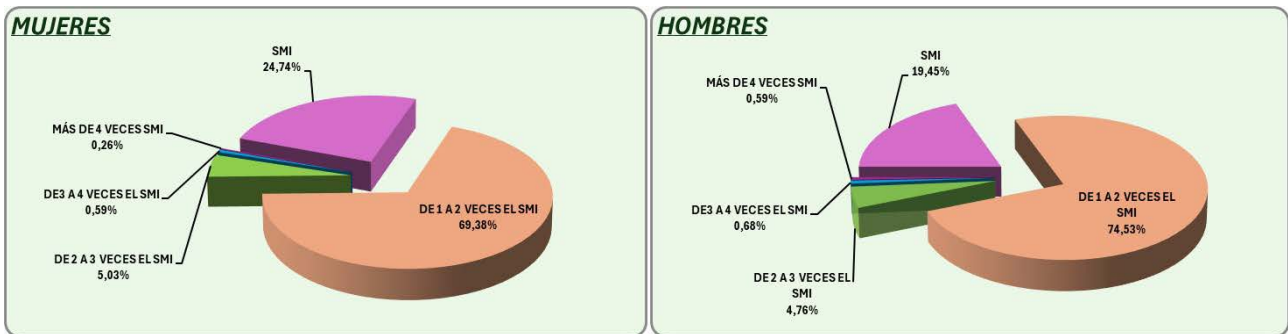
El salario mínimo interprofesional en 2024 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.323 euros mensuales. Los reiterados incrementos del mismo han repercutido en el incremento del porcentaje de personas trabajadoras que están en este salario. Así, el porcentaje de población 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.

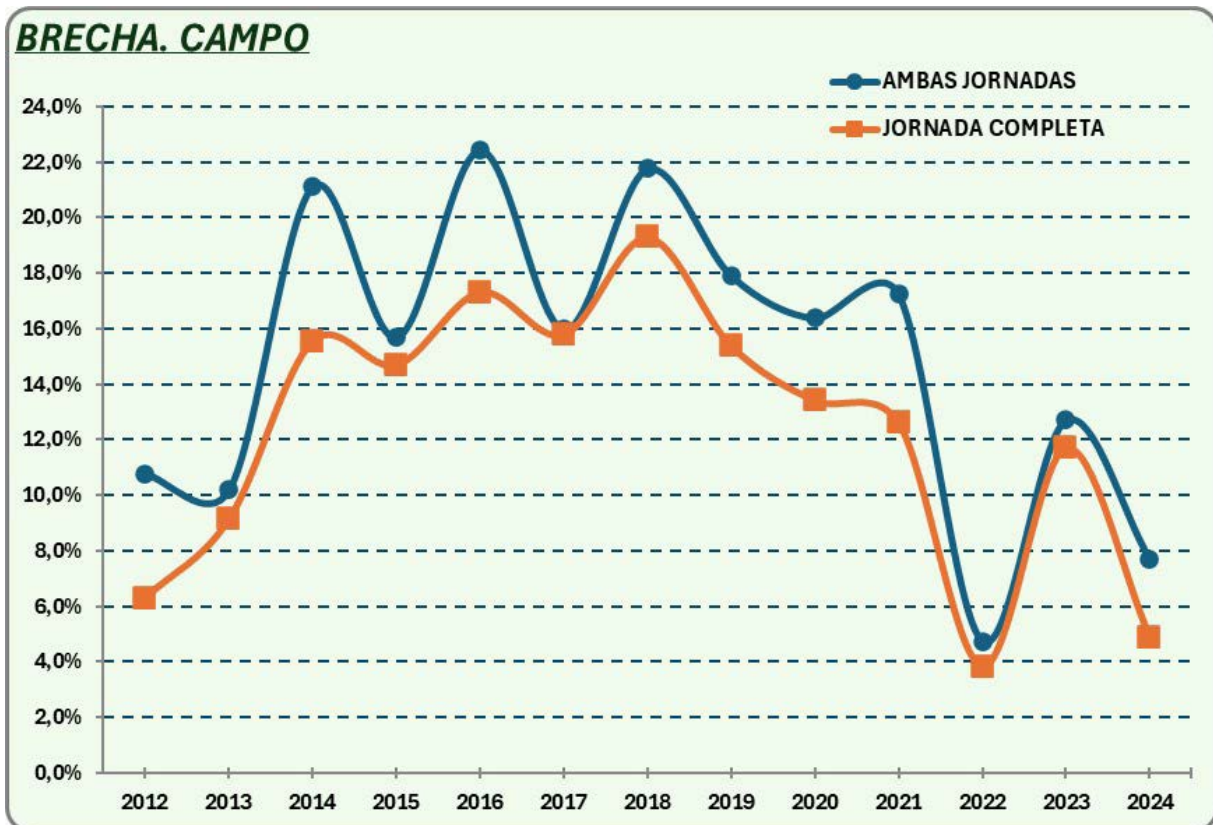


DISTRIBUCIÓN DE LOS ASALARIADOS DEL AGRO A JORNADA COMPLETA POR TRAMOS DE RENTA



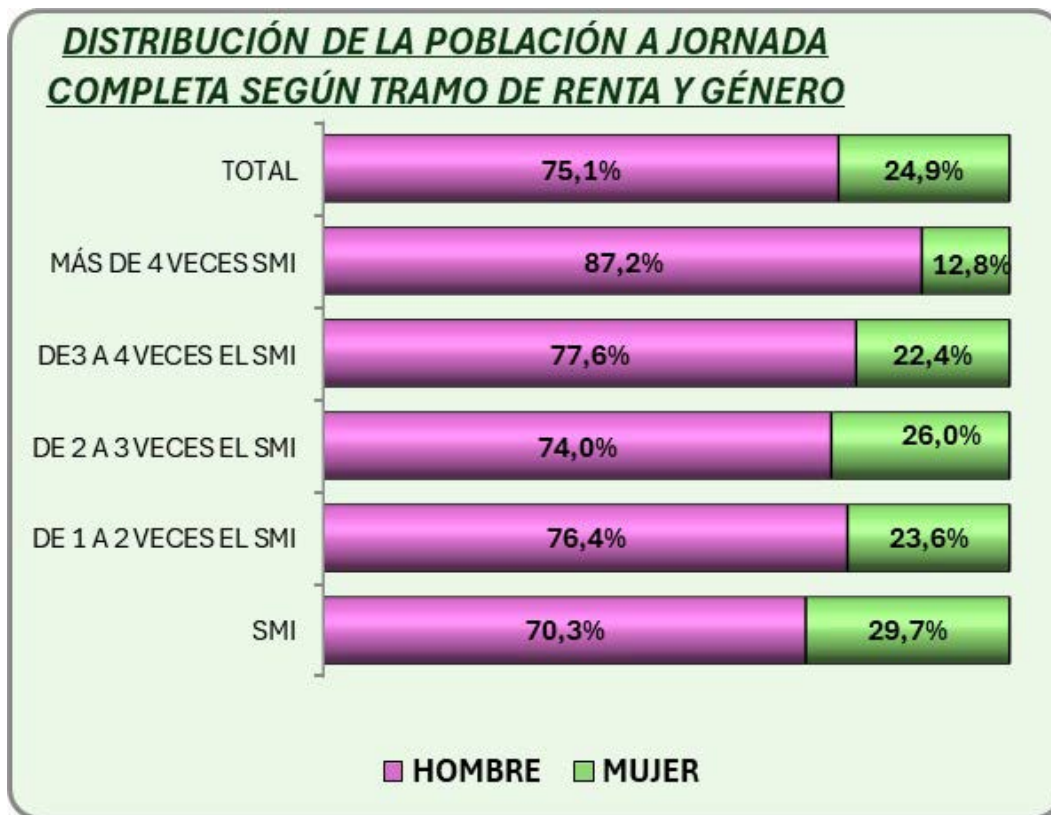
Como se ve, casi el 25% de las trabajadoras del campo cobran el SMI, frente al 19,5% en el caso de los hombres.

Quando 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 y la profundización de la normalización de las relaciones laborales en el sector, que abunda en la tendencia a la disminución.



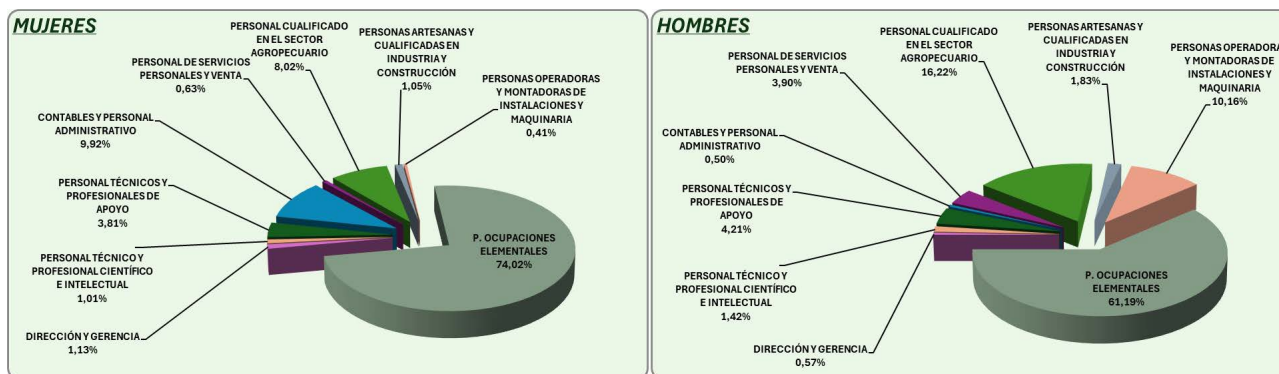


Asimismo, al observar los tramos de salario según el género se corrobora nuevamente la discriminación en el mercado de trabajo agropecuario, ya que en el tramo más bajo, las mujeres representan casi el 30%.



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.

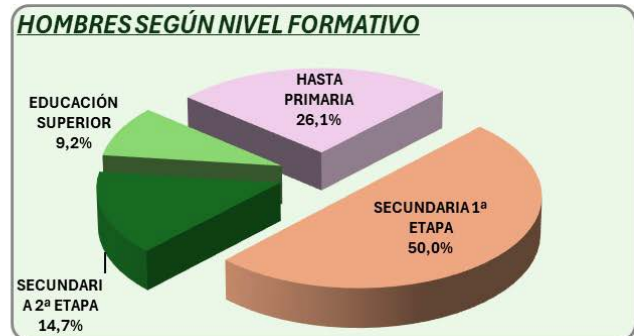
El segundo grupo ocupacional con una alta presencia de las mujeres es el de Personal de Dirección y Gerencia, en el que las mujeres son el 39,5% de las plantillas, pero en este caso se produce una gran discriminación salarial, con una brecha de 1.314,05 euros mensuales, con lo que el salario de las mujeres 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.



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.

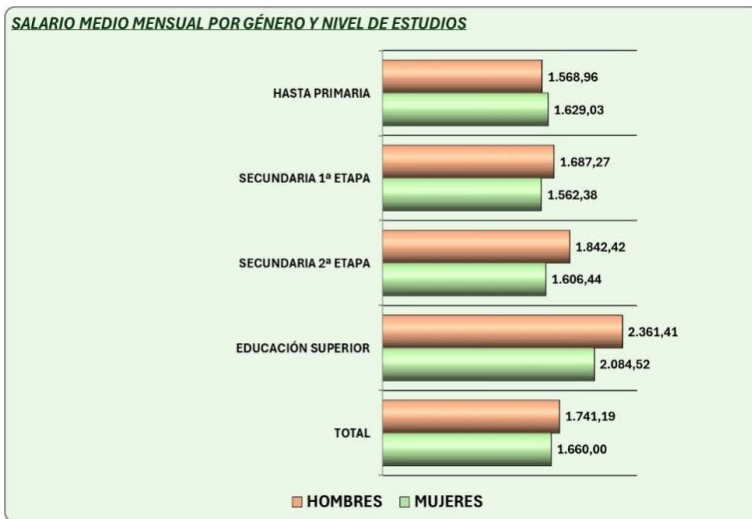
En el nivel inferior solo están el 21,3% de las mujeres, frente al 26,1% de los hombres, al igual que en el nivel superior están el 14,1% de las mujeres y solo el 9,2% de los hombres.



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.



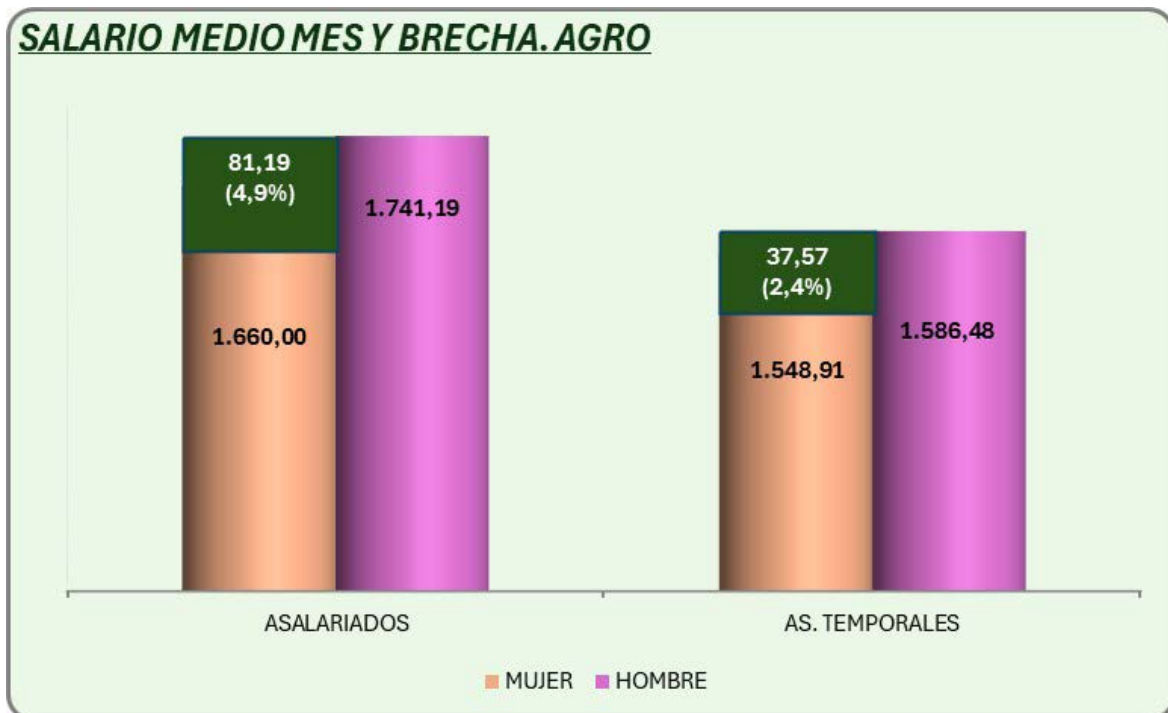
Además, el salario medio del nivel formativo superior es de 2.084,52 euros mensuales para las mujeres, en tanto que los hombres cobran de media 2.361,41 euros, lo que supone una brecha salarial de género del 13,3%, ya que las mujeres deberían cobrar 276,89 euros más cada mes para igualarse a sus compañeros.



El salario y la temporalidad

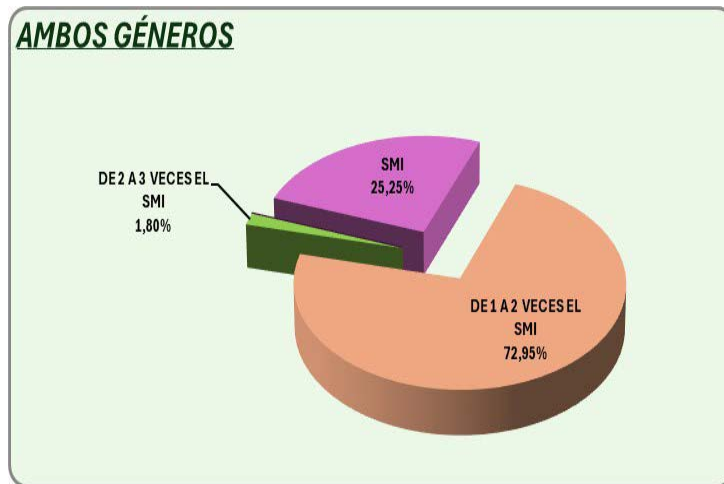
La primera acepción de precariedad que vamos a tomar como referencia para observar la brecha es la temporalidad. Esta afecta, según la muestra, al 30,8% de toda la población asalariada del Agro contratada a tiempo completo (139.616 personas), más en el caso de las mujeres, entre las que asciende hasta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





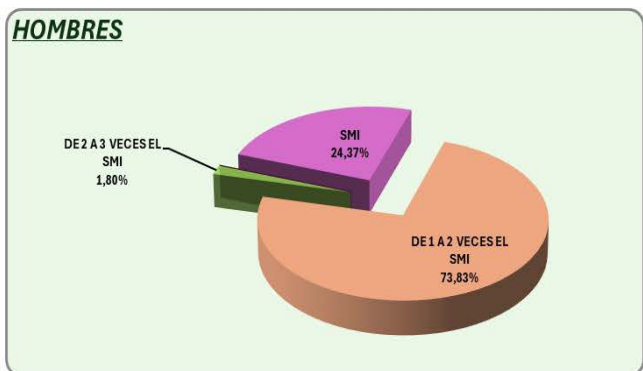
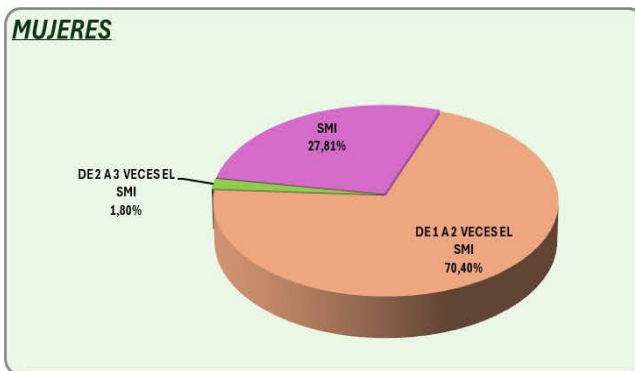
Al analizar los tramos de renta salarial para la población comprobamos que, en la muestra, ninguna persona en el campo con contrato temporal gana más de 3 veces el SMI.



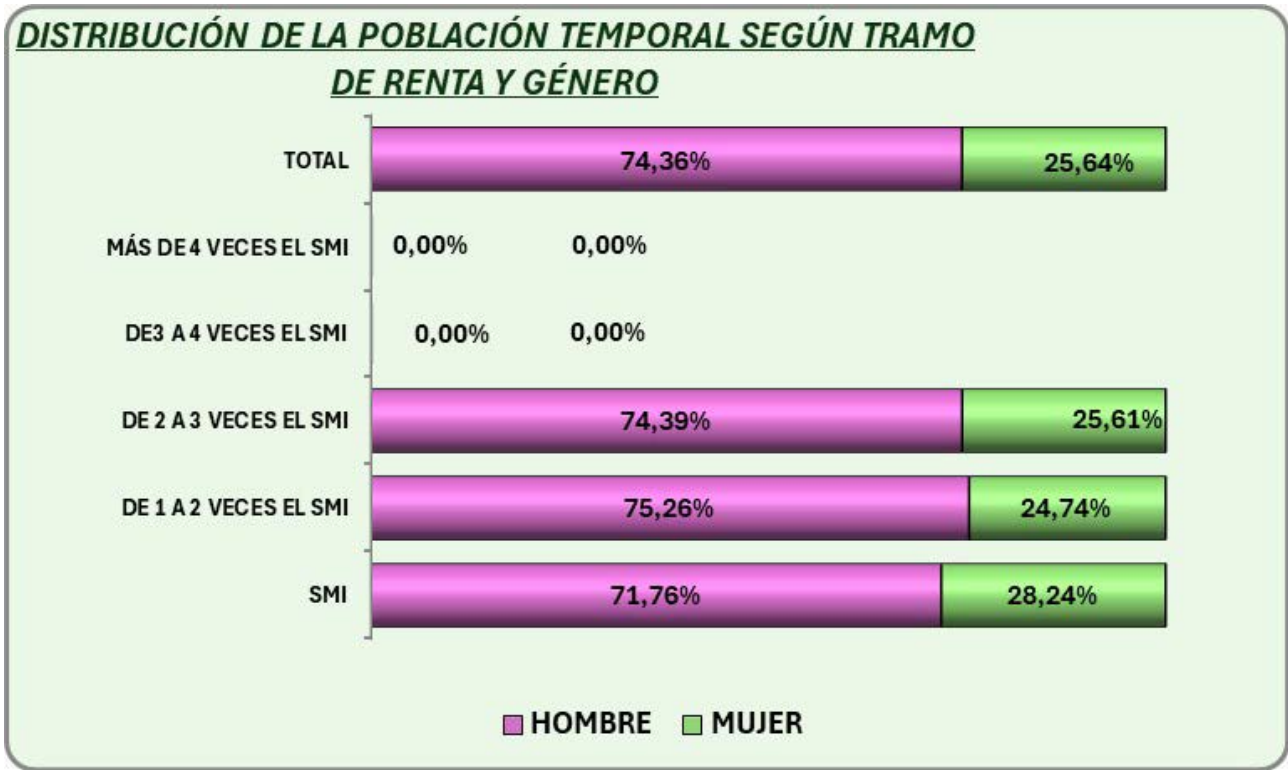
El mayor porcentaje lo ostenta el tramo de 1 a 2 veces el SMI, en el que está el 72,95% de la población temporal.

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.



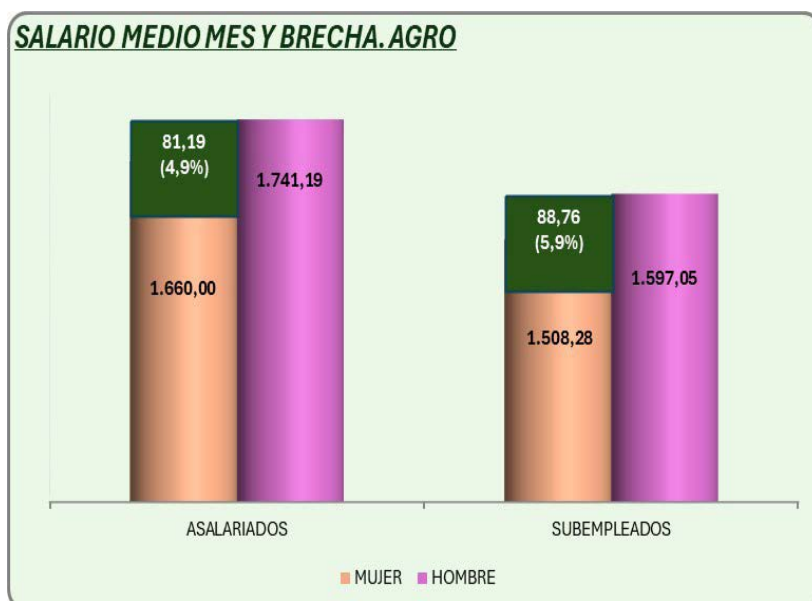
Cuando observamos la distribución de la población temporal ubicada en cada tramo de renta según su género, observamos que el porcentaje que representan en el tramo más bajo supera a la feminización del total.



El salario y el subempleo

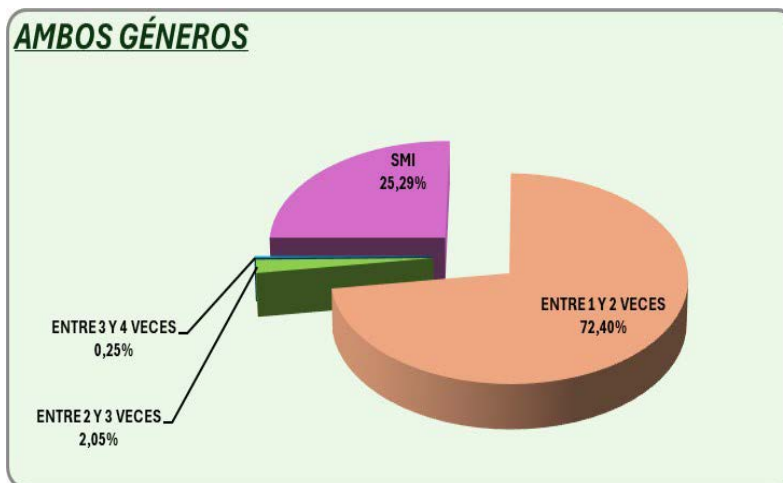
El segundo factor de precariedad que vamos a analizar es la del subempleo por sobre-cualificación, entendiendo éste como las situaciones en las que se encuentra una persona cuando:

- 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.





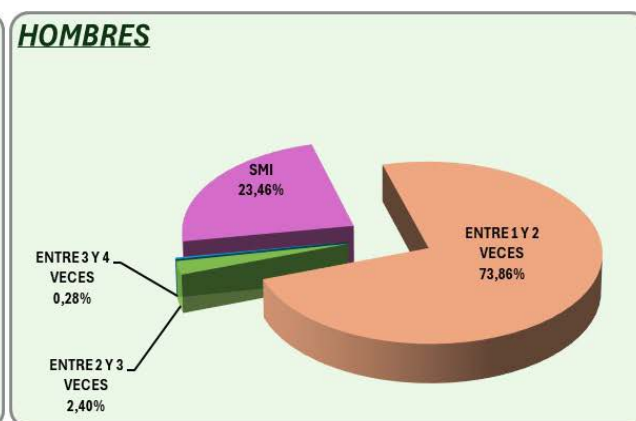
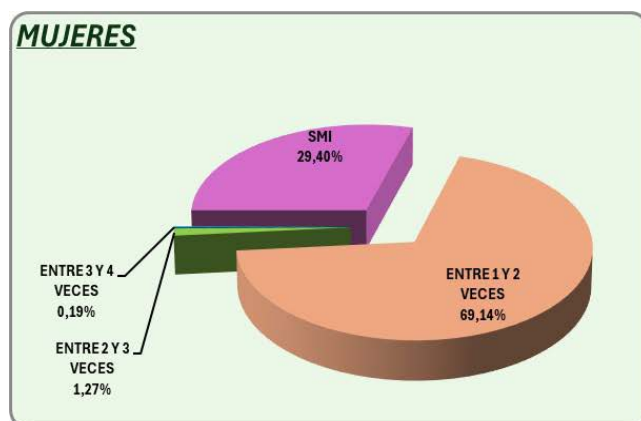
El 48,1% de la población asalariada agraria a tiempo completo estaba en esta situación de subempleo, según la muestra de la EPA que incorpora información salarial. El 30,9% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada agraria 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%.

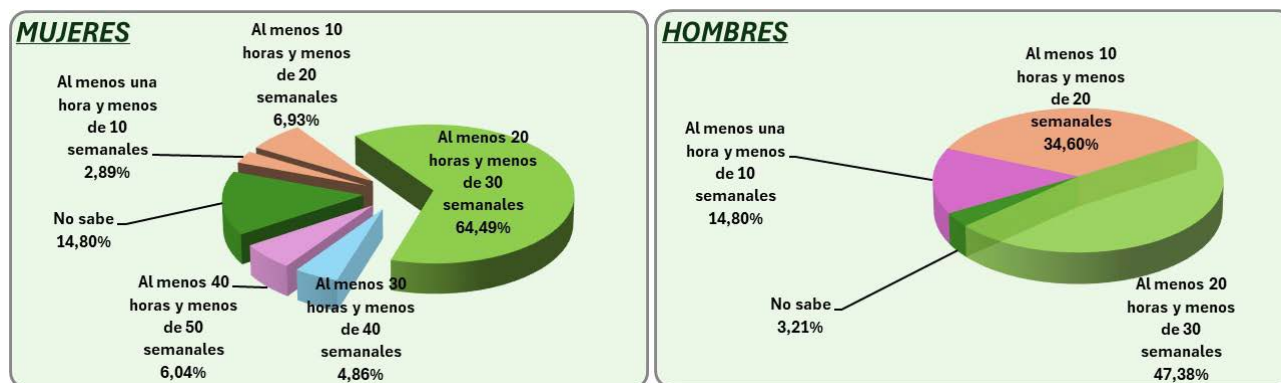


Subempleo por parcialidad involuntaria

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 querían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 82,4%.

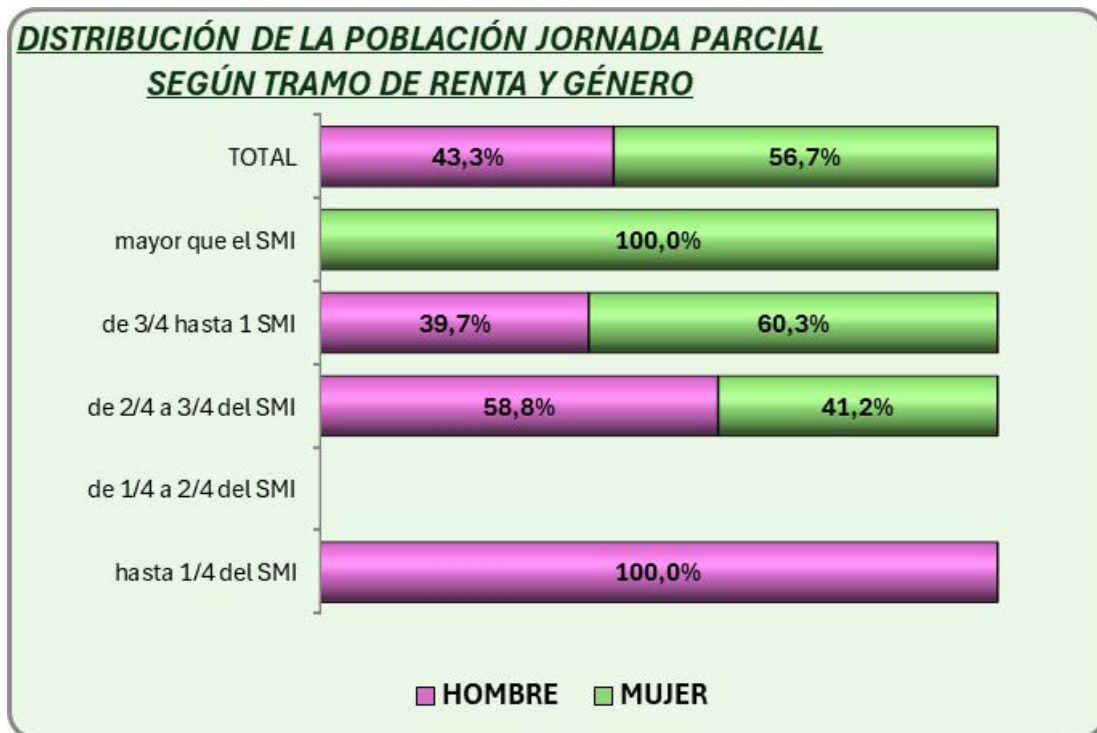
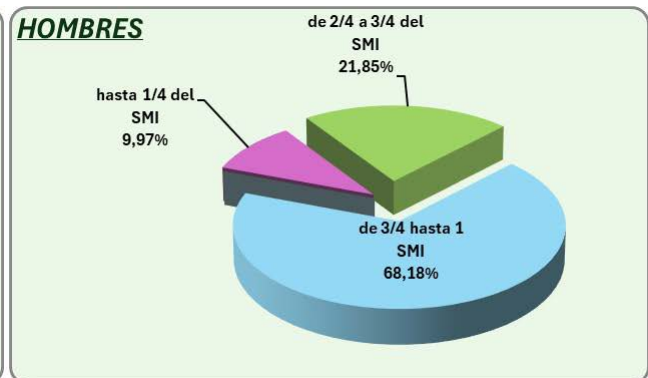
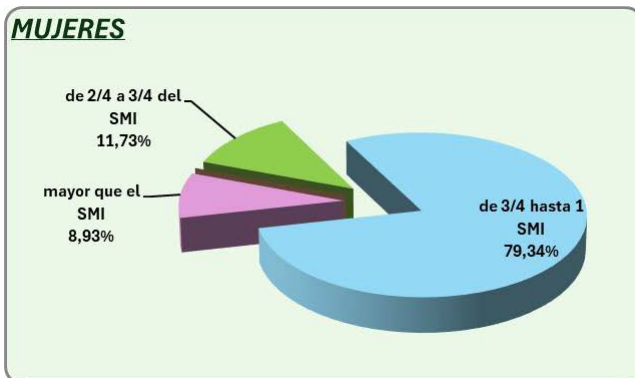


Se hace patente, en la distribución de la población a jornada parcial por género y por tramo de horas, que las mujeres trabajan más horas que sus compañeros. Así, mientras que el 64,49% de las mujeres contratadas a jornada parcial trabajan de 20 a 30 horas semanales, están en este horario el 47,38% de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

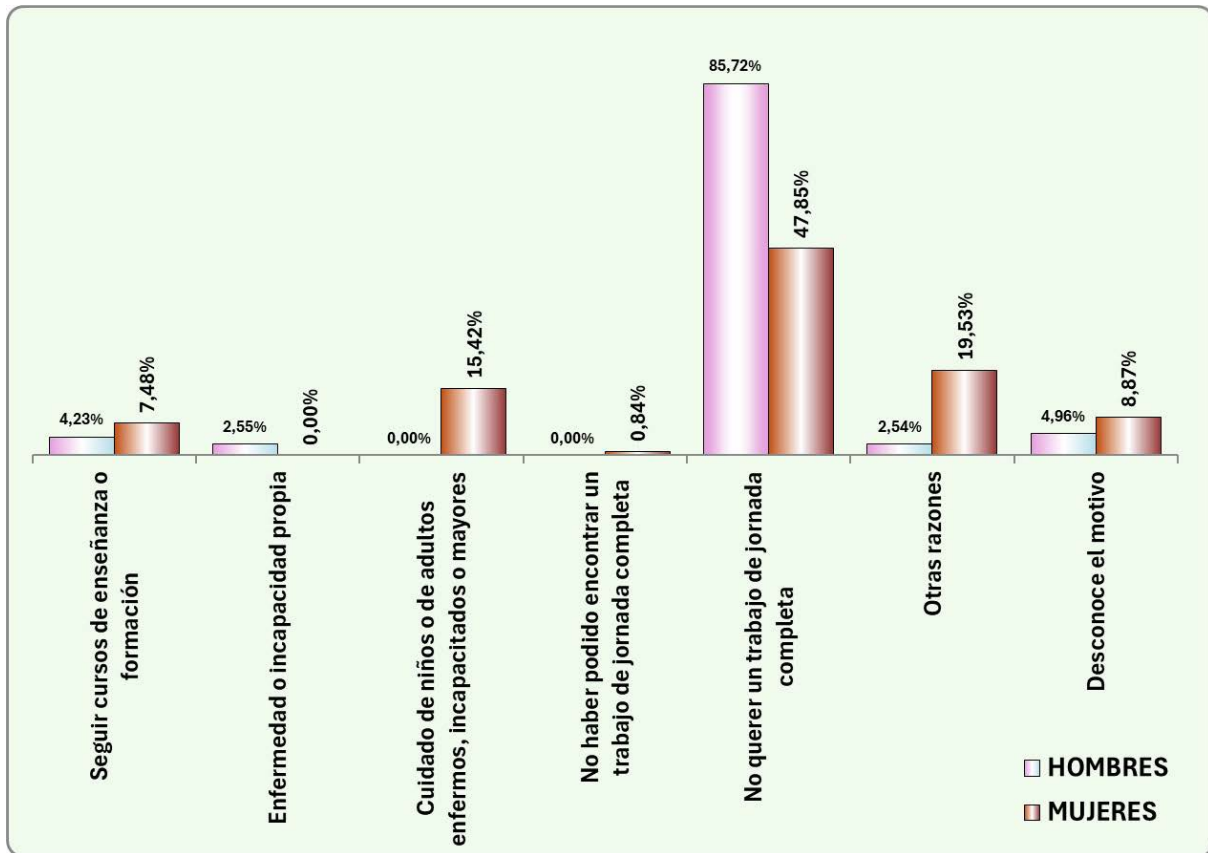
También vemos una distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo que supera al SMI. A la vez en el tramo más bajo no aparece ninguna mujer en la muestra.



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.

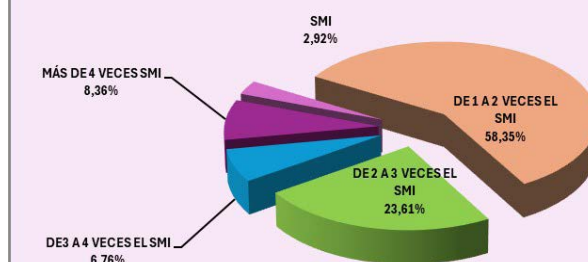
A partir de la muestra del INE, sabemos que la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada trabaje a tiempo completo, por tanto, la conclusión es que **en la Economía el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, triplicándolo al alcanzar el 22%, 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%

AMBOS GÉNEROS

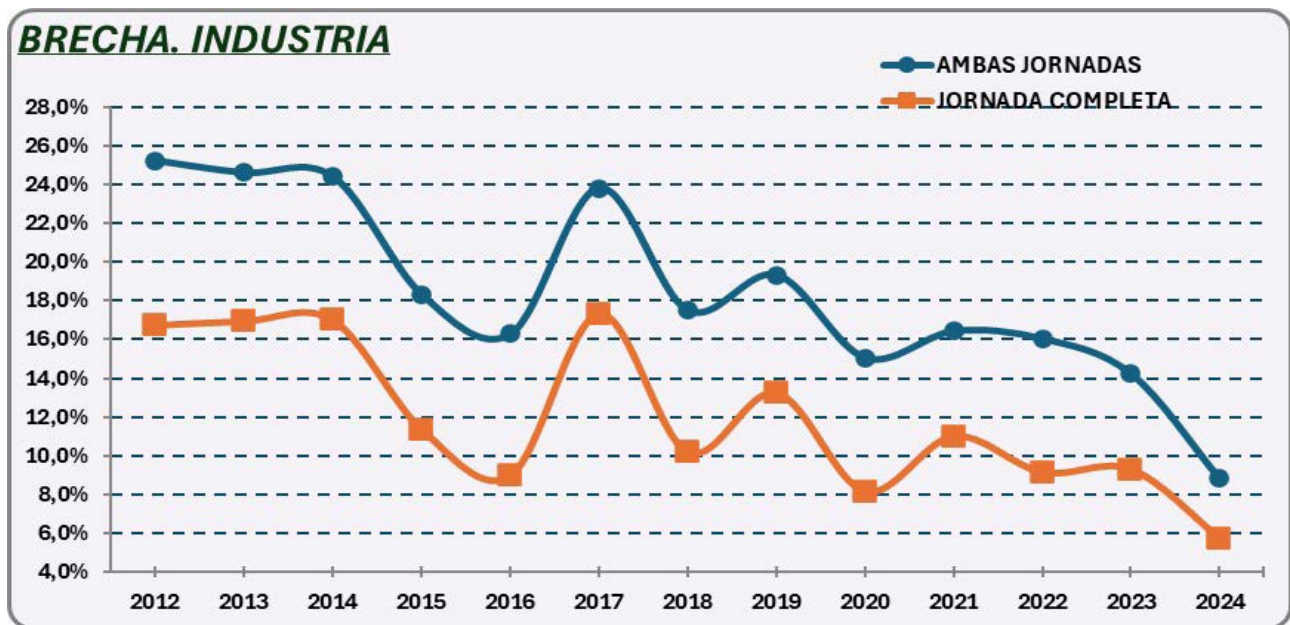




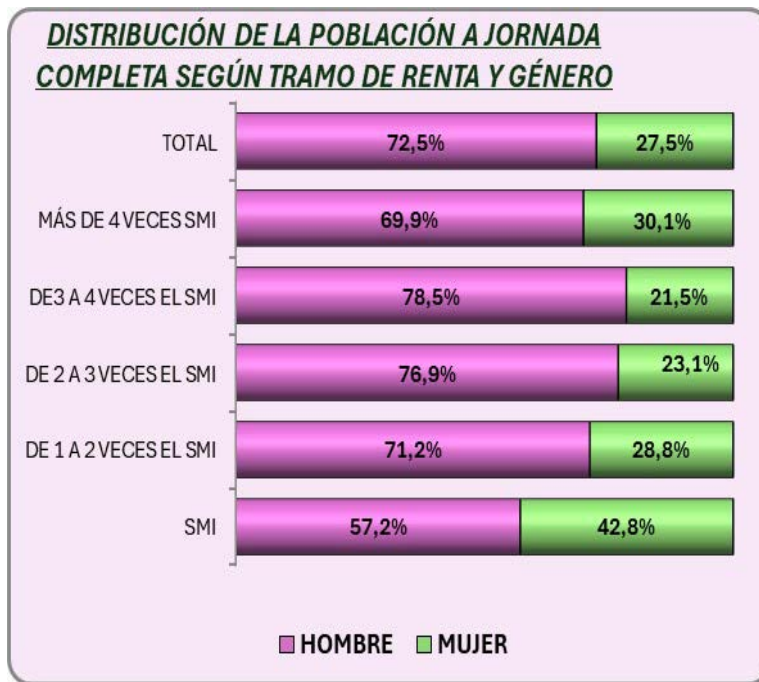
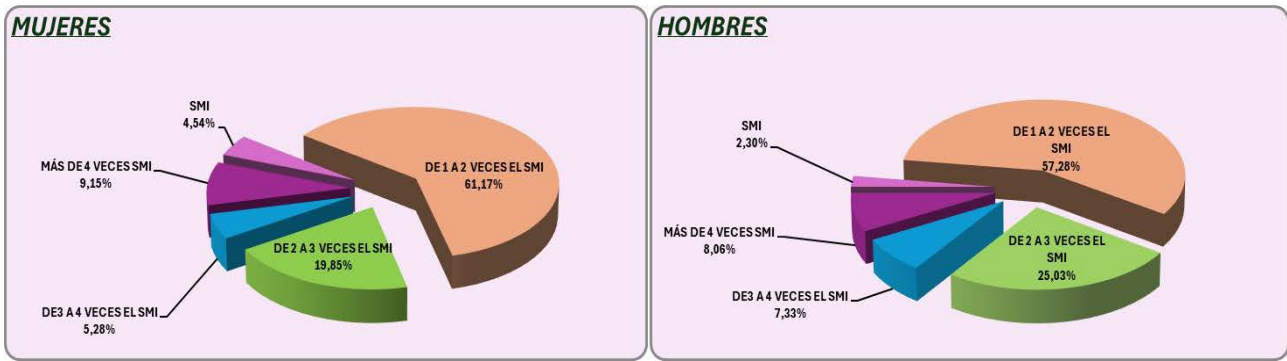
El salario mínimo interprofesional en 2024 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.323 euros mensuales. En el caso del Sector Industrial el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba dicho salario era del 2,9% (el 2,8% en 2022) según la muestra. 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%.



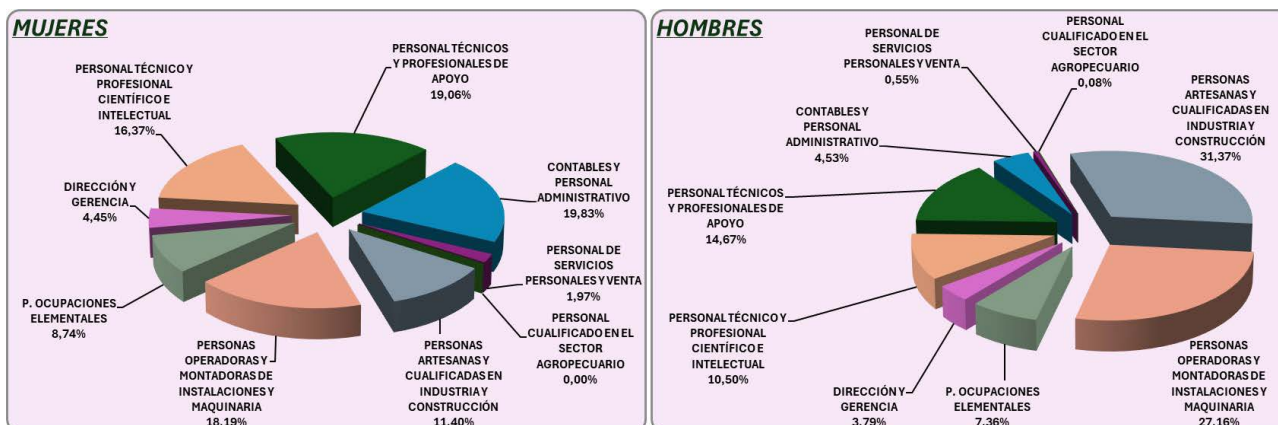
Cuando observamos cómo están compuestos los tramos de salario según el género, se manifiesta claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 42,8% (ha subido 4 puntos en un año), mientras que en el resto de tramos están por acotadas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

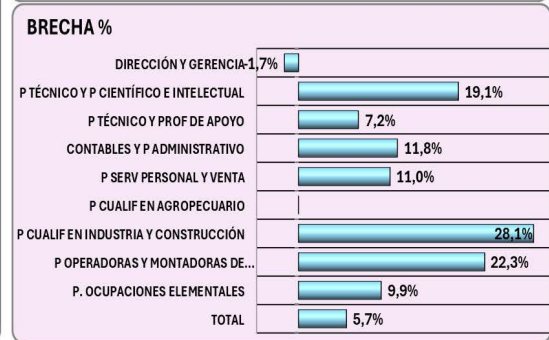
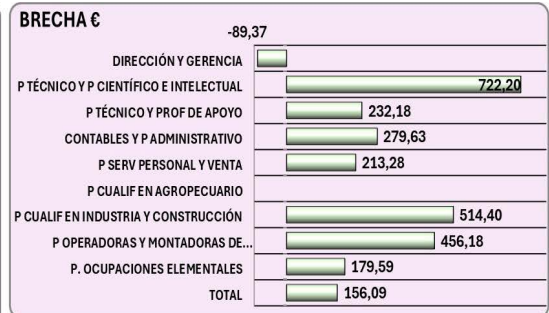
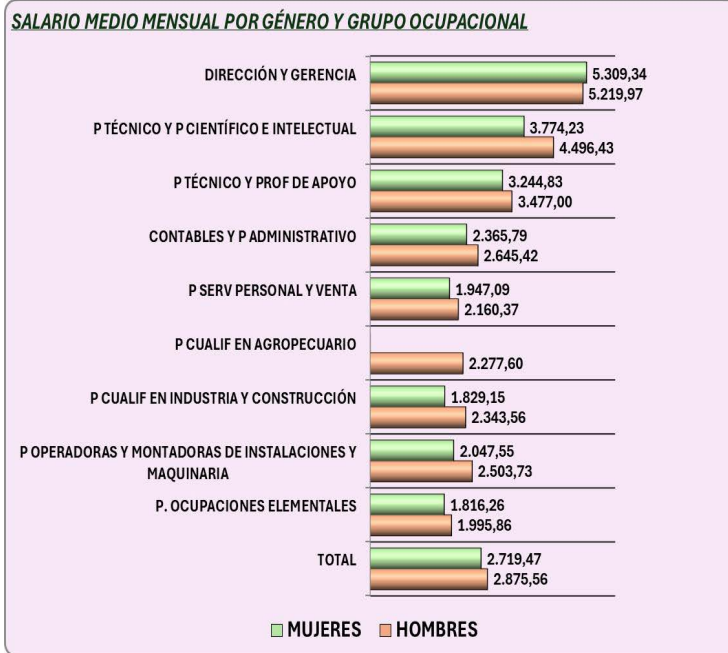
Son múltiples los factores con los que se nutre la discriminación salarial a la que está expuesta las mujeres trabajadora en la Industria, lo que tiene su repercusión en **la inserción laboral de las mujeres, como consecuencia de que el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones 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%.



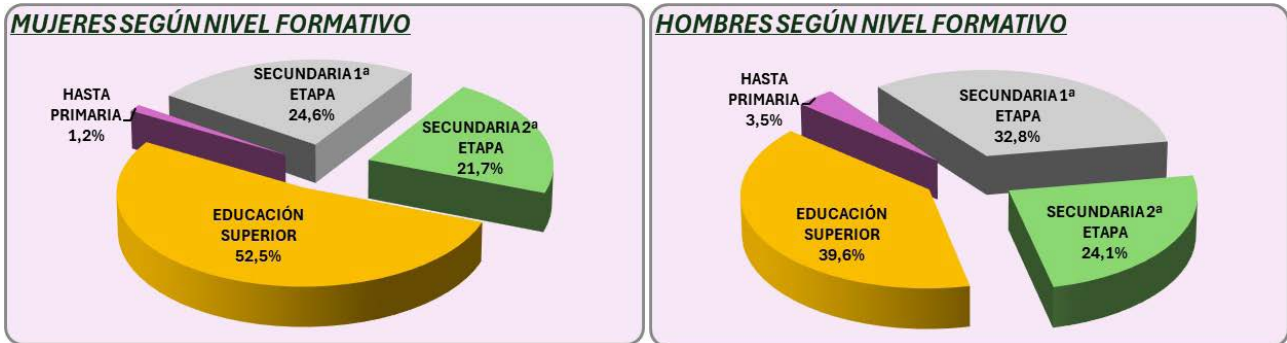
No obstante, por grupos ocupacionales, la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones Cualificadas en la industria, entre las que el salario medio de las mujeres tendría que crecer un 28% para igualarse al de los hombres. En términos absolutos, la mayor 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 igualarse 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.

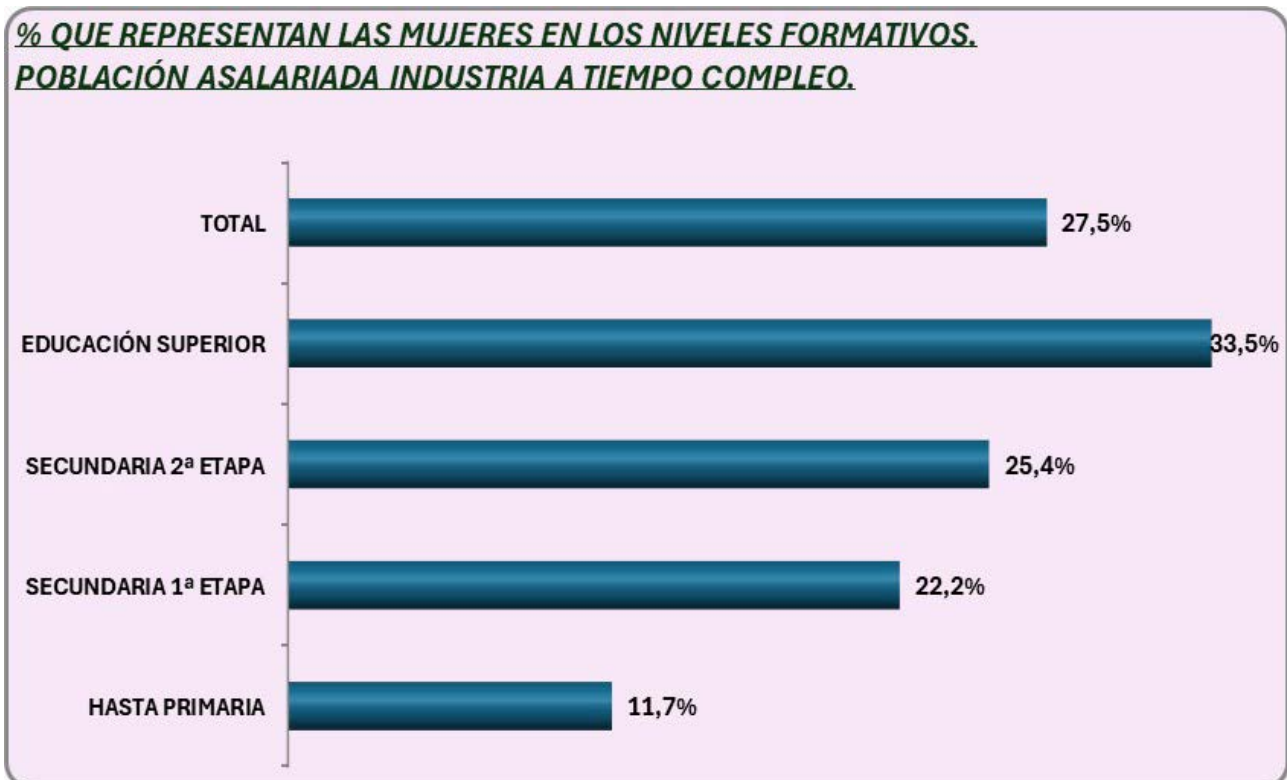


El salario y el nivel formativo

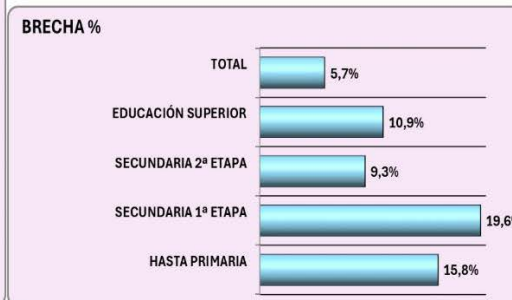
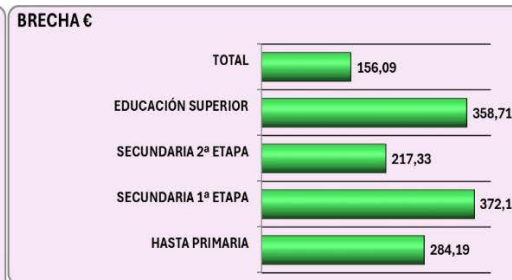
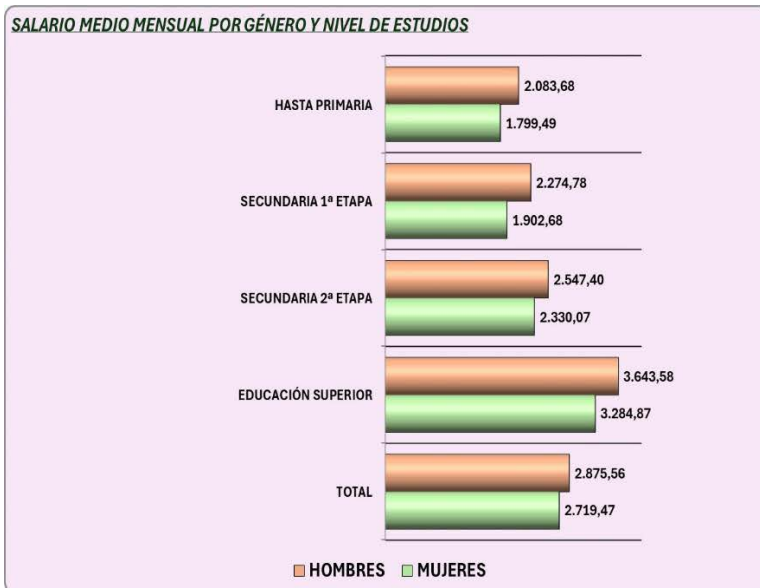
Tampoco justifica la discriminación un nivel formativo diferencial, puesto que las mujeres de la Industria siguen concentrándose en el nivel superior de formación (que incluye la FP superior), siendo el nivel que mayor porcentaje aglutina.



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.



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.



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

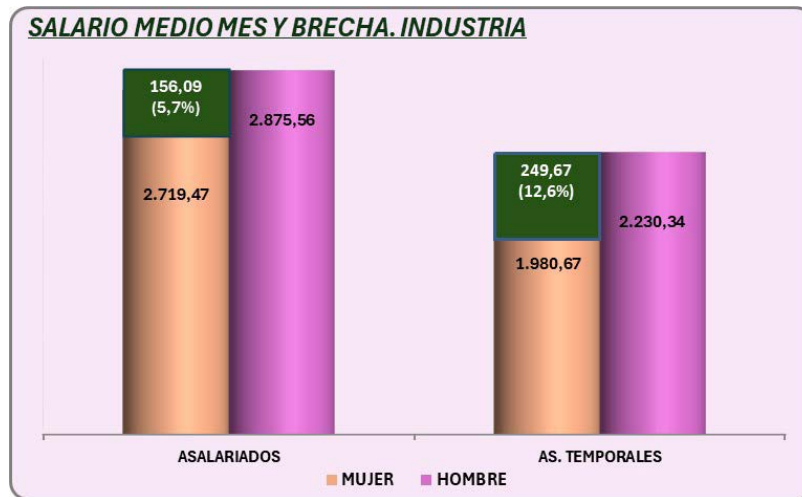


Como hemos visto, la diferencia salarial en contra de las mujeres tampoco se explica por un nivel formativo diferencial de los hombres, esta brecha remunerativa sí parece responder más, además de a la segregación vertical y horizontal de los puestos de trabajo, a la segregación en cuanto a la precariedad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



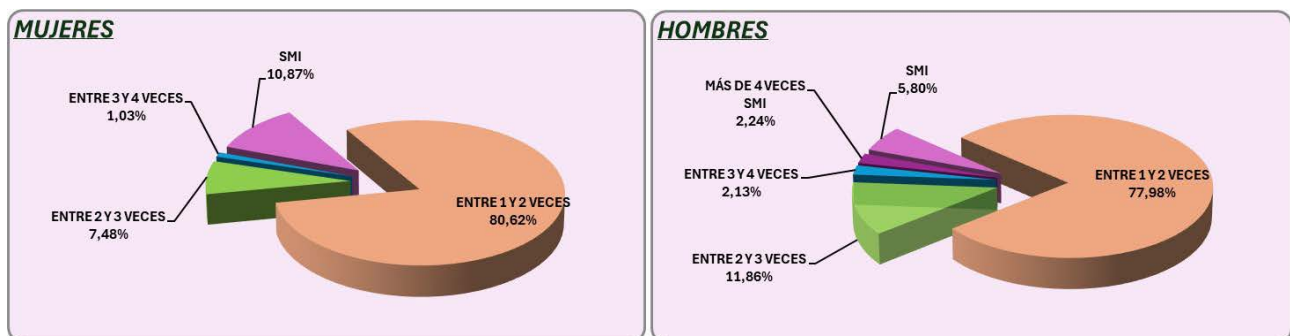
El salario y la temporalidad

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.



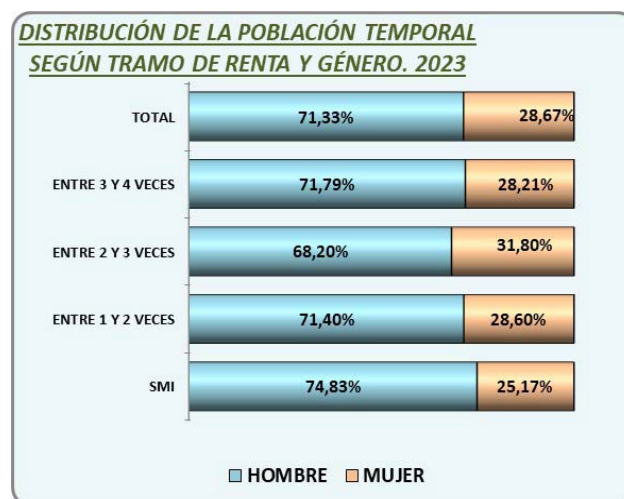
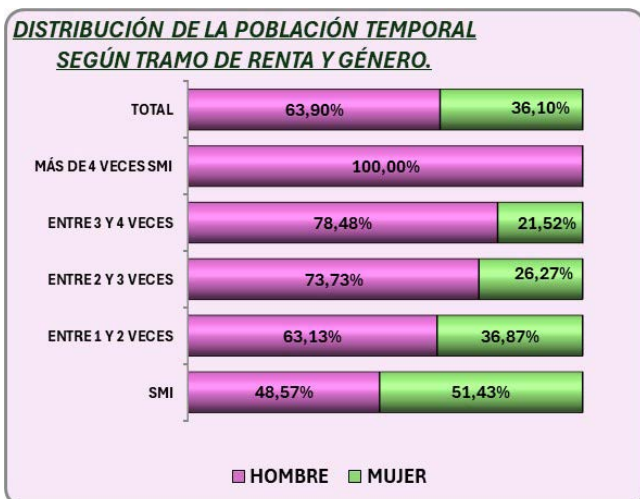
Pero en el caso de las mujeres el salario medio de las temporales es de 1.980,67 euros mensuales (738,81 euros menos que el conjunto de las mujeres industrial a tiempo completo, que cobran un 37,3% más); en el caso de los hombres, el salario medio de los temporales es de 2.230,34 euros mensuales (645,23 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, entendiéndose 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.

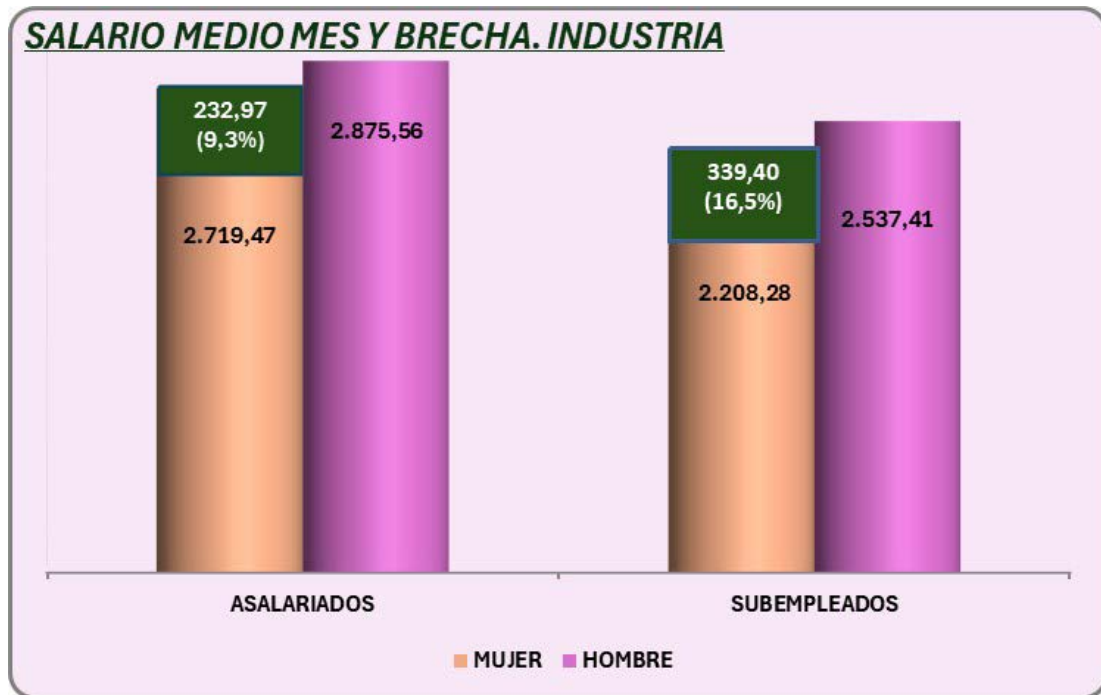
La segmentación multifactorial a las que se ven expuestas las mujeres también se hace patente en el colectivo afectado por subempleo, al ser su salario medio mucho menor que el que perciben las que no están expuestas a esta circunstancia.

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.

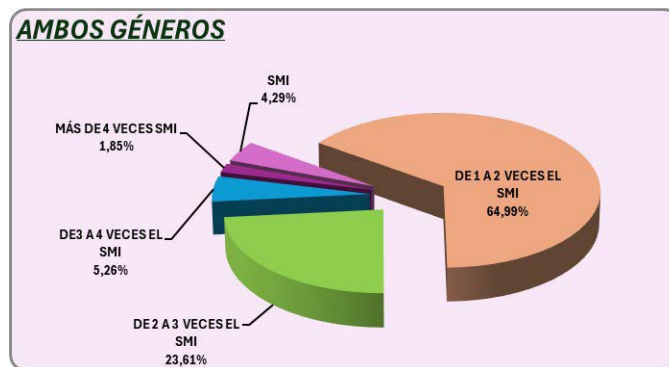
Además, la brecha salarial se profundiza entre la población subempleada, puesto que los hombres en esta situación tienen una percepción promedio de 2.537,41 euros mensuales, un 14,9% más que la percepción femenina (en 2023 llegó al 16%). Por tanto, el salario medio de las mujeres subempleadas en la Industria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



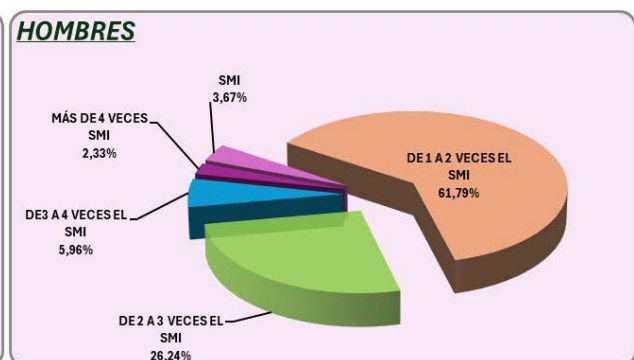
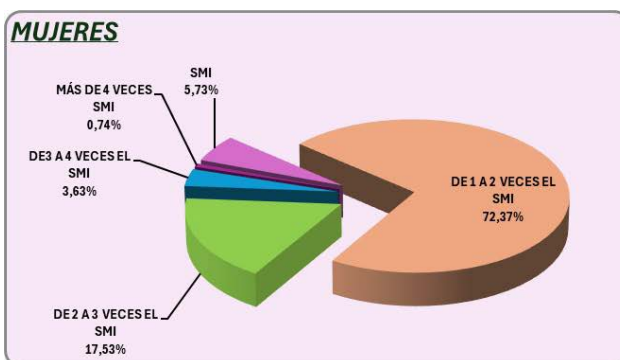
cho porcentaje (329,13 euros) para igualarse al de sus compañeros. Pero además, debería crecer en 667,29 euros para igualarse al de los hombres a jornada completa que no están afectados por subempleo, es decir, debería crecer un 30,22% para superar toda la brecha.



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.

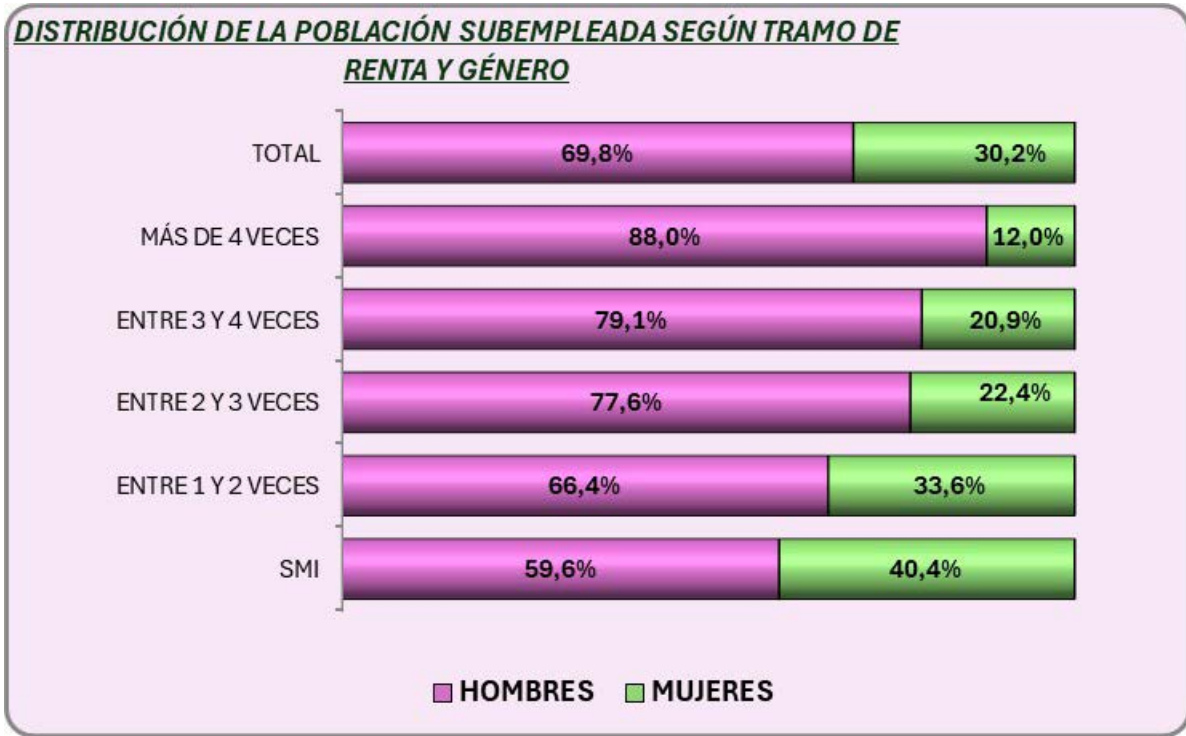


Sin embargo, tan solo el 0,74% de estas mujeres supera en más de cuatro veces el SMI, mientras que el 3,67% de los hombres en esta condición de subempleo sí está en ese nivel.





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.

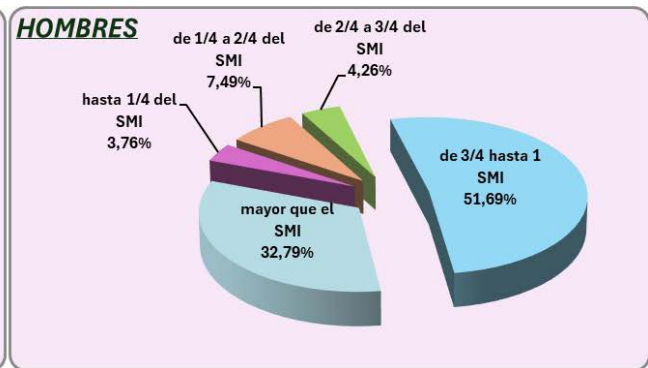
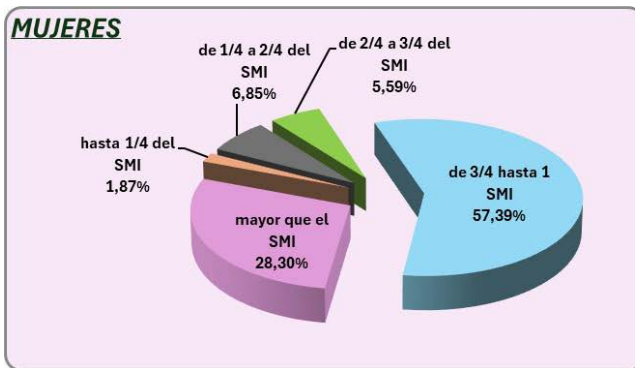


Subempleo por parcialidad involuntaria

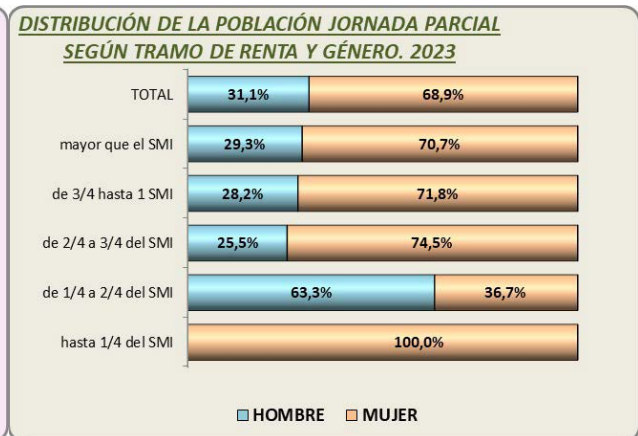
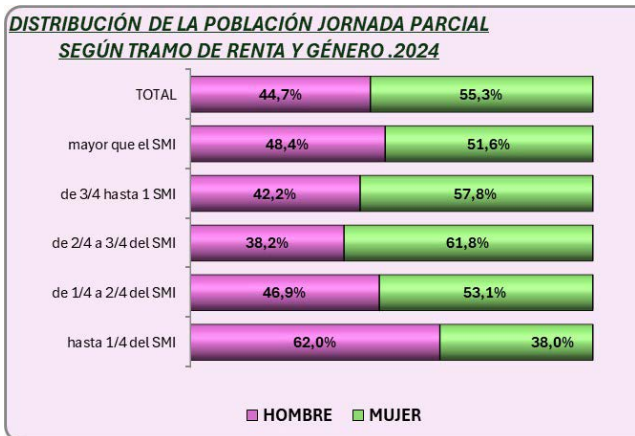
Según la muestra que estamos utilizando, el 3,7% de las personas que trabajan en la Industria están contratadas a tiempo parcial, es decir, 99.938 personas. De éstas, el 55,3% son mujeres, tasa de feminización muy por encima de la que se da en la población total (28,5%).

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.



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).



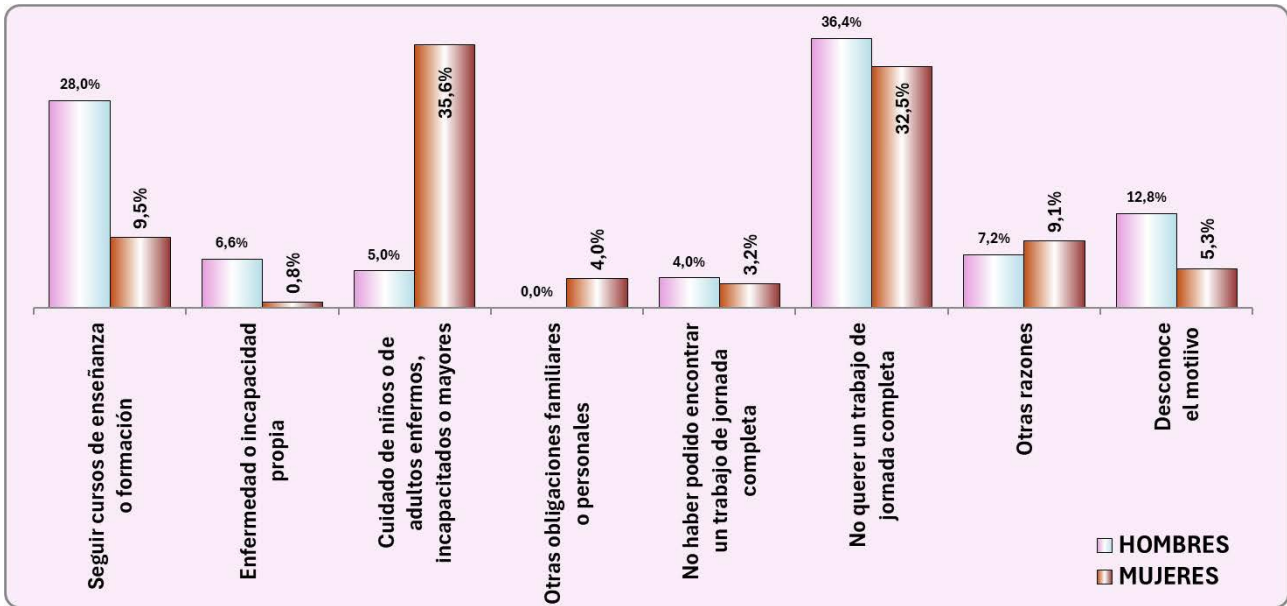
También comprobamos la apertura de la brecha en la reducción de la tasa de feminización en los tramos superiores de renta salarial de esta población.

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.

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.

<u>SALARIO BRUTO MEDIO MENSUAL Y BRECHA DE GÉNERO.</u>				
	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

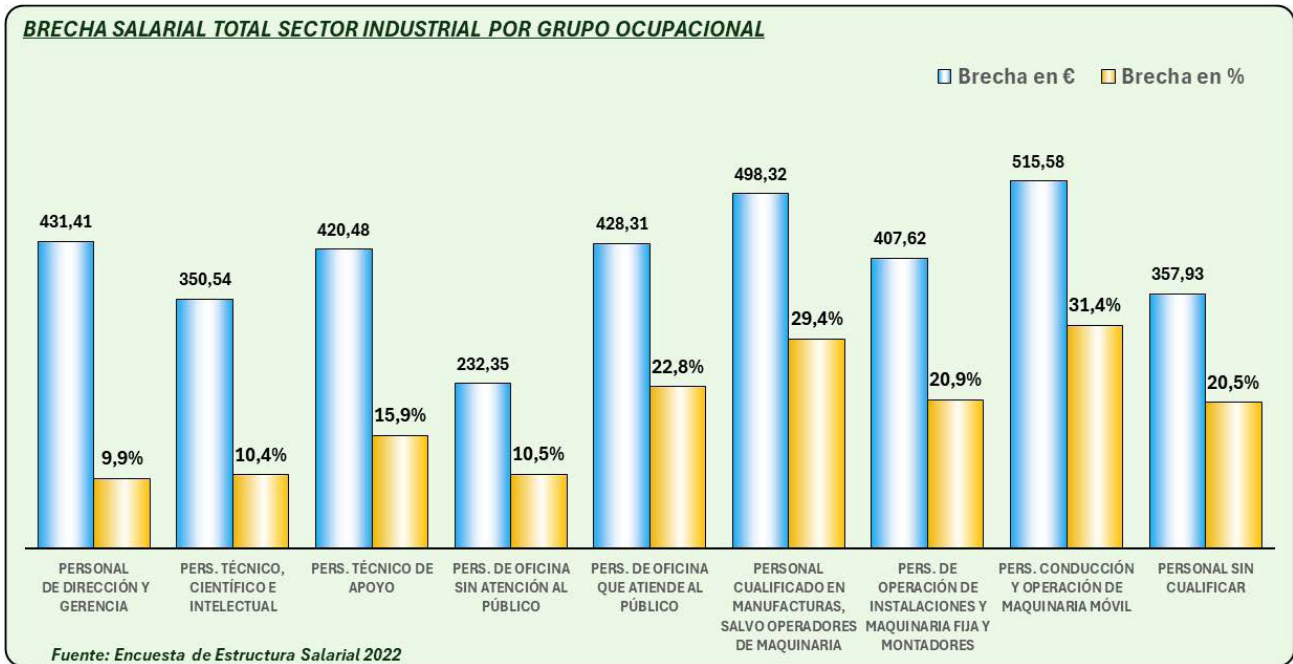


Según dicha encuesta, el salario base de las mujeres debería crecer un 6,1% para igualarse al de los hombres; además, tendrían que cobrar más del doble en horas extras para igualarse a lo que cobran por este concepto los hombres, obviamente, en parte porque las mujeres han realizado menos horas extras; 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.



La brecha en las agrupaciones sectoriales de la Encuesta de Estructura Salarial (EES)

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.



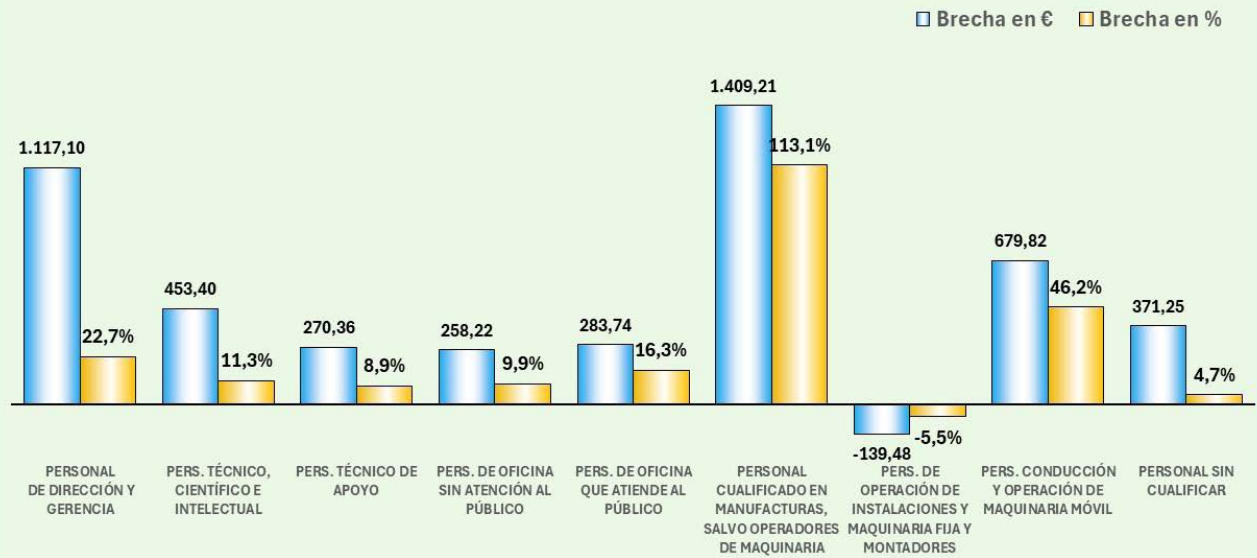
La menor brecha porcentual se da entre el personal de dirección y gerencia, en el que las mujeres ganan 431,41 euros menos que los hombres, por lo que deberían incrementar su salario mensual en un 9,9% para cerrar la brecha. En términos absolutos, la brecha menor se da entre el personal de oficina sin atención al público, en el que los hombres ganan 232 euros más que sus compañeras.

Por supuesto, para los distintos sectores que conforman la industria, el peso de cada componente salarial es diferente, incluso varía para los mismos grupos ocupacionales en cada agrupación sectorial.

En la agrupación sectorial de industrias extractivas, la brecha de género en el conjunto de la población a jornada completa es del 4,4% y se explica por los complementos salariales que perciben los hombres, que superan al de las mujeres en más de un 60%. Por otro lado, la mayor brecha relativa se da entre las personas contratadas como personal cualificado en manufacturas, ya que las mujeres deberían ganar un 113% más para igualar el salario bruto total mensual de sus compañeros.



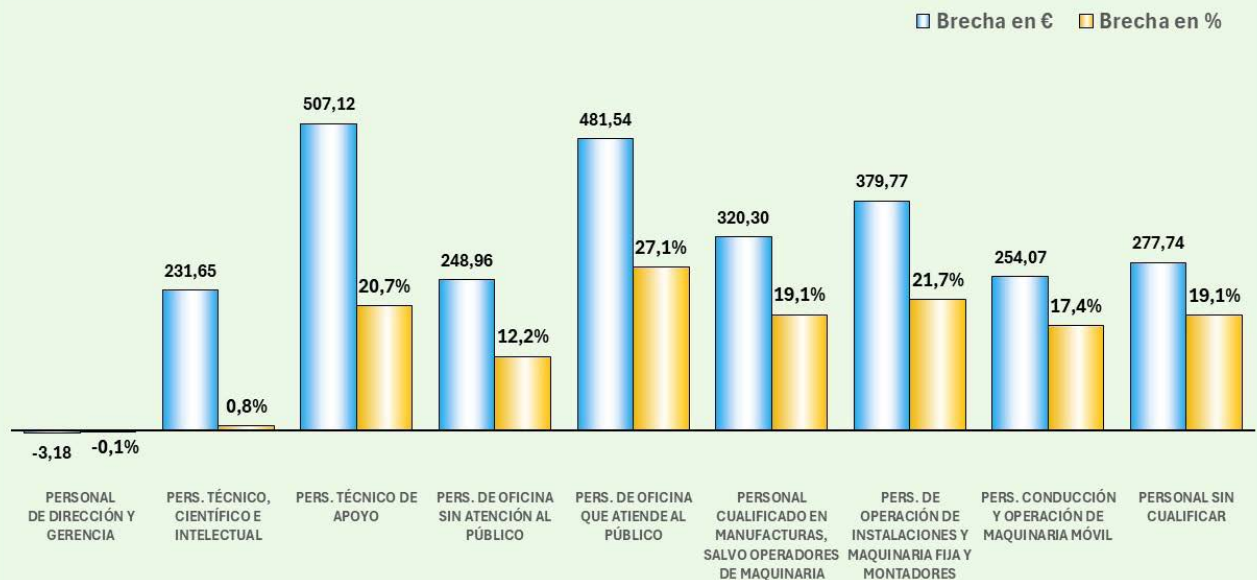
BRECHA SALARIAL TOTAL INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2022

En el caso de la agrupación de industrias alimentarias y de moda, la brecha es del 19,1% en el conjunto de la plantilla a tiempo completo de sus empresas. El 55% de la brecha se explica por la percepción de los complementos salariales, puesto que los hombres cobran en este concepto un 49% más que sus compañeras. El grupo ocupacional de mayor brecha porcentual es el de personal de oficina que atiende al público, en el que las mujeres deberían ganar un 27% más cada mes para igualar su salario al de sus compañeros.

BRECHA SALARIAL TOTAL AGRUPACIÓN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Y DE LA MODA.

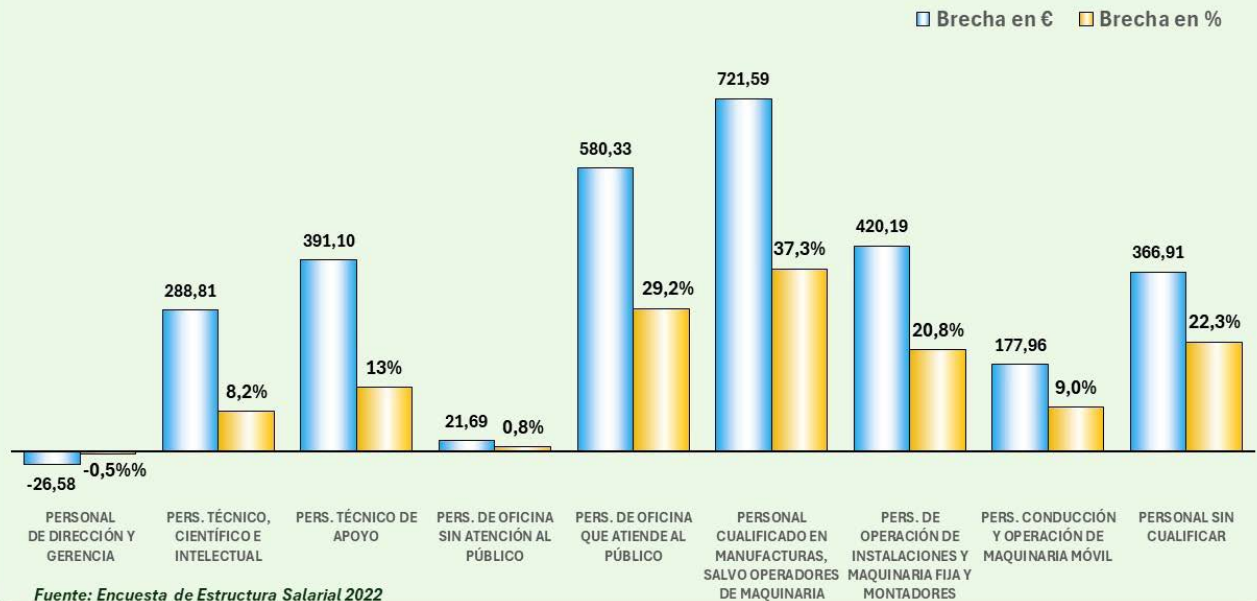


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2022

La brecha entre la plantilla a jornada completa de la agrupación de empresas de refinería, químicas y farmacéuticas es del 5,5%. En esta agrupación también son los complementos salariales los que nutren la mayor parte de la brecha, puesto que explican el 60% de la misma, al cobrar los hombres un 29% más que las mujeres en este concepto. El grupo ocupacional en el que la brecha es mayor es el del personal cualificado en manufacturas.

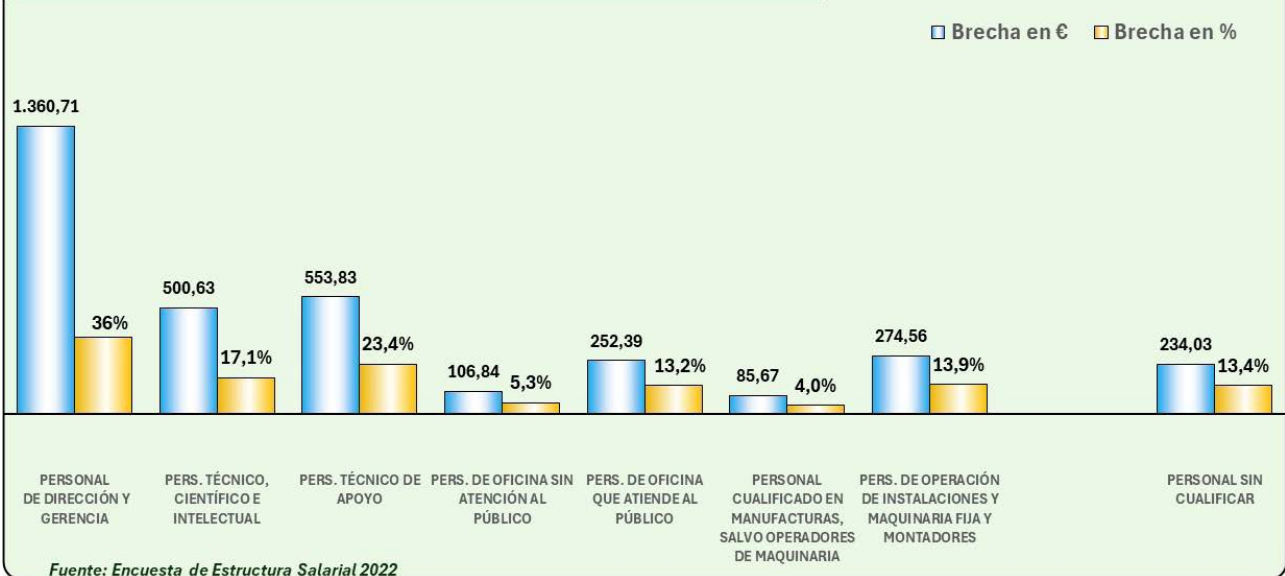


BRECHA SALARIAL TOTAL AGRUPACIÓN INDUSTRIAS REFINERÍA, QUÍMICAS Y FARMACÉUTICAS

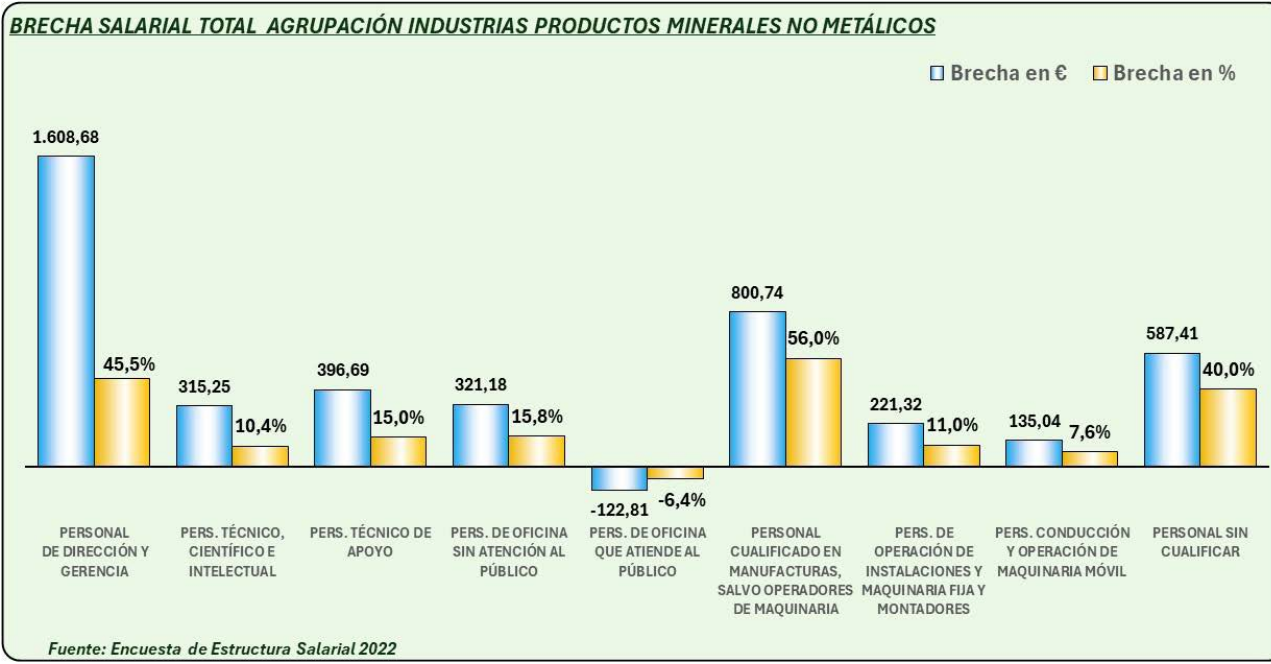


En la agrupación de industrias siderúrgicas y metalúrgicas, la brecha es del 5,5% para el conjunto de la plantilla a jornada completa, explicada en un 75% por la diferencia en los complementos salariales que cobran los hombres respecto a sus compañeras, son un 21% más elevados. La mayor brecha se da entre el personal de dirección y gerencia.

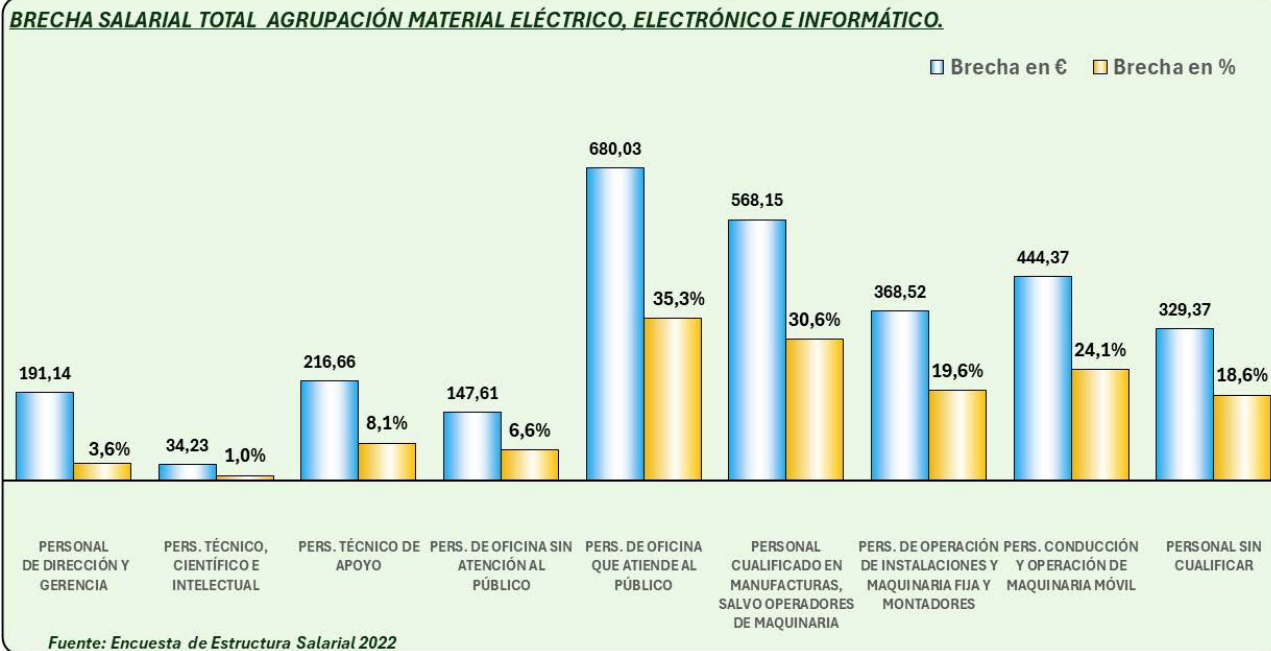
BRECHA SALARIAL TOTAL AGRUPACIÓN INDUSTRIA SIDERÚRGICA Y METALÚRGICA



En el caso de la agrupación de industrias de productos minerales no metálicos la brecha se explica tanto por las diferencias en el salario base como por las diferencias en el salario base. En total, la brecha alcanza el 9,1% y es entre el grupo ocupacional de personal cualificado en manufacturas en el que alcanza su mayor valor relativo.



En la agrupación de industrias de fabricación de material eléctrico, electrónico e informático, la brecha salarial entre la plantilla a jornada completa es del 8%. En este caso la importancia de los complementos salariales en la conformación de la diferencia es determinante, puesto que suponen el 80% de la misma, al cobrar los hombres un 34,5% más que las mujeres en este concepto. De los grupos ocupacionales, es el de la plantilla contratada como personal de oficina que atiende al público la que sufre la mayor brecha, puesto que pasa del 35%.



Entre la plantilla de las industrias de material de transporte, otras manufacturas y reparación e instalación de maquinaria y equipo, la brecha salarial supera el 15% y se explica tanto por el mayor salario base de los hombres como por los mayores complementos salariales que reciben. La mayor brecha en términos porcentuales se da entre las personas contratados como personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montadores, ya que las mujeres deberían ganar cada mes un 31,3% más para igualar su salario mensual al de sus compañeros.



BRECHA SALARIAL TOTAL AGRUPACIÓN MATERIAL DE TRANSPORTE, OTRAS MANUFACTURAS Y REPARACIÓN E INSTALACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO.



La agrupación sectorial de energía, gas y vapor muestra una brecha del 12,4% que se explica en un 73% por los complementos salariales mayores que cobran los hombres, que exceden un 63% de lo que cobran las mujeres. La brecha mayor se da entre la plantilla contratada como personal de oficina que atiende al público, en el que los hombres ganan casi un 124% más que las mujeres (más del doble).

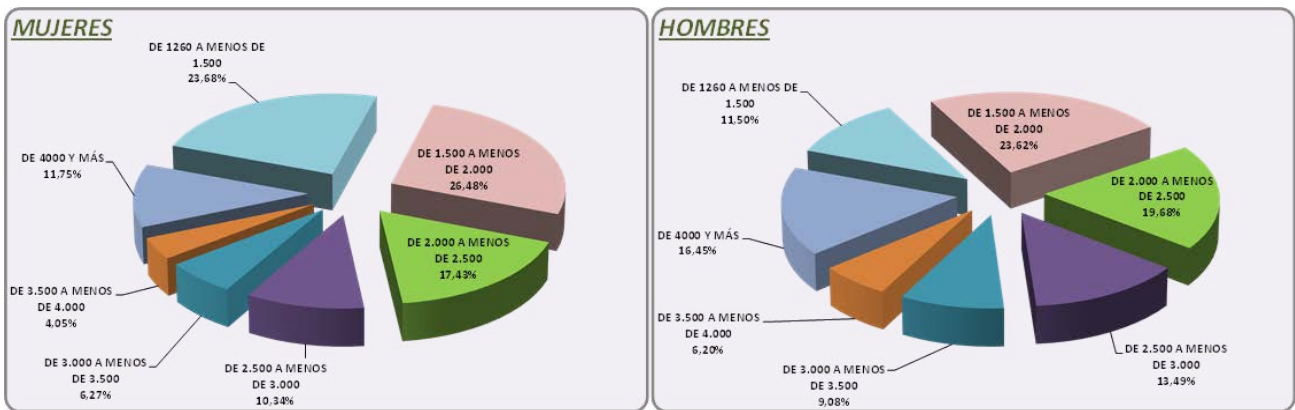
BRECHA SALARIAL TOTAL AGRUPACIÓN ENERGÍA, GAS Y VAPOR.



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

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 en el momento en que realizamos este análisis, 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.

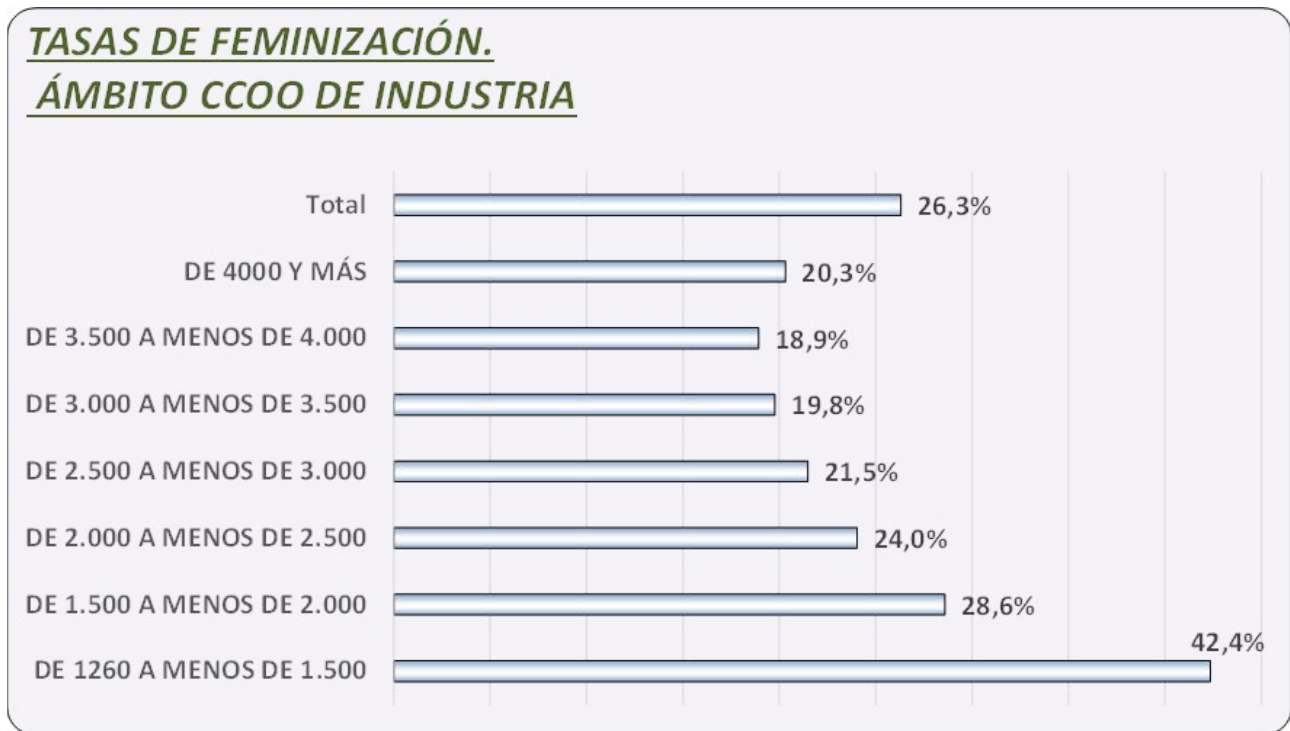


Así, vemos que el 23,68% de las mujeres tienen una base de cotización que está entre el SMI y 1.500 euros, mientras que solo el 11,50% de los hombres se sitúan en este tramo de cotización.

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:

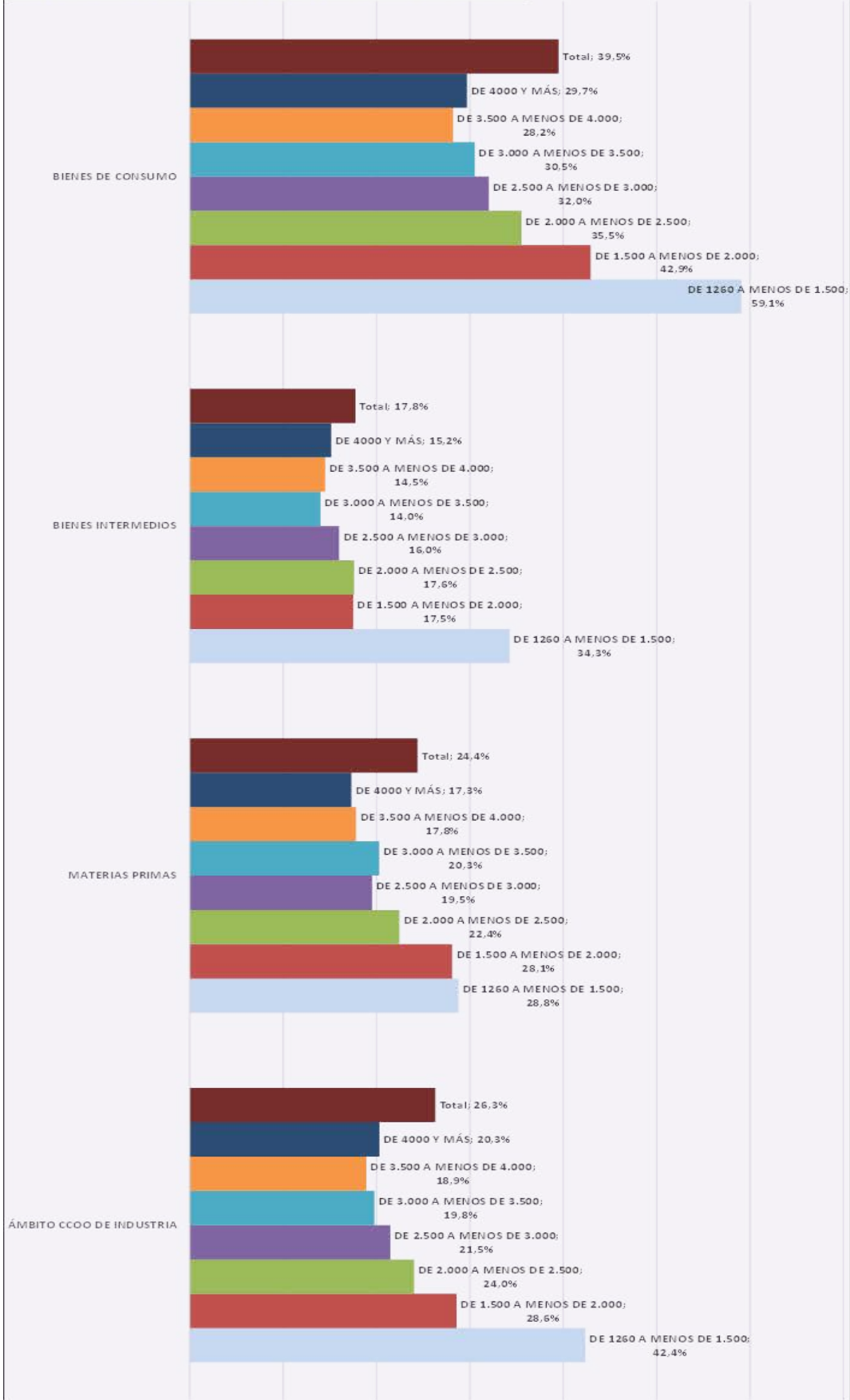


Como vemos, la mayor presencia de las mujeres se da entre aquellas personas de nuestro ámbito que tiene una base de cotización mensual entre el SMI y 1.500 euros, mientras que la presencia de las mujeres en la MCVL, para nuestro ámbito, asciende al 26,3%.

Esta circunstancia, de acumulación de tasa de feminización en los tramos más bajos de cotización también se da para cada sector 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

El análisis desarrollado en este informe pone de manifiesto que los avances normativos actuales en materia de igualdad y estabilidad en el empleo no eliminan por sí mismos las desigualdades estructurales que atraviesan el mercado de trabajo.

El informe constata que la estabilidad en el empleo ha mejorado en términos agregados, pero también evidencia que la calidad del empleo no puede medirse únicamente por el tipo de contrato.

La igualdad efectiva exige analizar quién ocupa los puestos con mayor autonomía; quién accede a la formación y a la promoción; quién soporta la mayor carga de cuidados o quién concentra las peores condiciones de organización del tiempo de trabajo, entre otras cuestiones.

La situación de las mujeres en los distintos sectores analizados continúa marcada por una inserción laboral condicionada por la segregación ocupacional; mayor exposición a la parcialidad y a la discontinuidad en el empleo; acceso desigual a la promoción y a los espacios de decisión y una menor valoración económica de actividades y competencias altamente feminizadas.

En opinión de CCOO de Industria, este diagnóstico obliga a situar la igualdad en el centro del debate sobre el modelo productivo. No se trata únicamente de corregir desequilibrios individuales, sino de cuestionar las dinámicas estructurales actuales que reproducen segmentaciones laborales y jerarquías históricas del trabajo.

El informe confirma que allí donde existe intervención sindical efectiva, negociación colectiva activa y mecanismos de control y transparencia, las desigualdades tienden a reducirse. Esto evidencia que la regulación y la acción colectiva son herramientas imprescindibles para garantizar derechos.

Concluimos con un compromiso, el de situar la igualdad de género como eje transversal de la acción sindical, de la negociación colectiva y del debate público sobre el futuro del trabajo. Sin igualdad real efectiva no hay cohesión social y, sin cohesión social, no hay desarrollo sostenible.

LA MUJER *en el ámbito*
de actuación
de  de industria 2025