

2023

BRECHA SALARIAL

en la industria
y el campo



22
febrero

Día de la
Igualdad
Salarial

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 2023

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	10
	• El salario y el subempleo	11
	• Subempleo por parcialidad involuntaria	13
	• La brecha salarial y la estructura salarial	14
03	Brecha salarial en el campo	16
	• El salario y el grupo ocupacional	18
	• El salario y el nivel formativo	20
	• El salario y el subempleo	21
04	Conclusiones	23

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 2.086,80 euros mensuales en 2021. Sin embargo, se produce una discriminación de género, puesto que el de los hombres fue de 2.276,90 euros y el de las mujeres de 1.883,40 euros, resultando que los hombres cobran un 20,9% más que las mujeres, es decir, **el salario medio de las mujeres debe incrementarse en un 20,9% para igualarse al de los hombres**. A esa diferencia salarial se le denomina brecha salarial de género. 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 prorata de pagas extras y cualquier complemento que se perciba.

BRECHA SALARIAL EN LA INDUSTRIA

Esta discriminación también se da en el sector industrial, en el que el salario medio fue de 2.380,01 euros mensuales, siendo de 2.480,15 euros entre los hombres y de 2.129,97 euros en el caso de las mujeres, resultando una brecha del 16,4% (el 19,3% en 2019). En otras palabras, **una trabajadora industrial debería ganar un 16,4% más para que su salario se iguale al de un hombre que trabaja en la industria.**

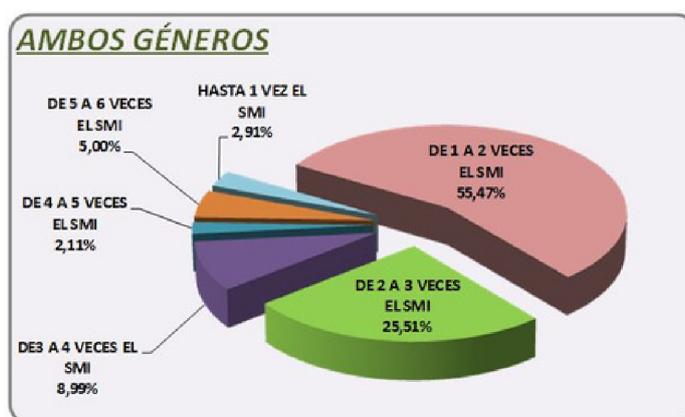
A partir de la explotación de los microdatos de la EPA podemos establecer la media para aquellas personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial.

Según la muestra del INE, la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada declare tener una jornada 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, circunstancia que se erige como uno de los factores que puede explicar la brecha.** Esta circunstancia también se da en el sector industrial, en el que el 4,7% de la población asalariada lo es a tiempo parcial, si bien sube hasta el 10,7% entre las mujeres y baja al 2,2% entre los hombres, siendo mujeres casi el 66% de las 118.000 personas de la muestra que trabajan a tiempo parcial.

SALARIO MEDIO 2021				BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021
ECONOMÍA	2.086,80	2.276,90	1.883,40	20,9%
INDUSTRIA	2.380,01	2.480,15	2.129,97	16,4%

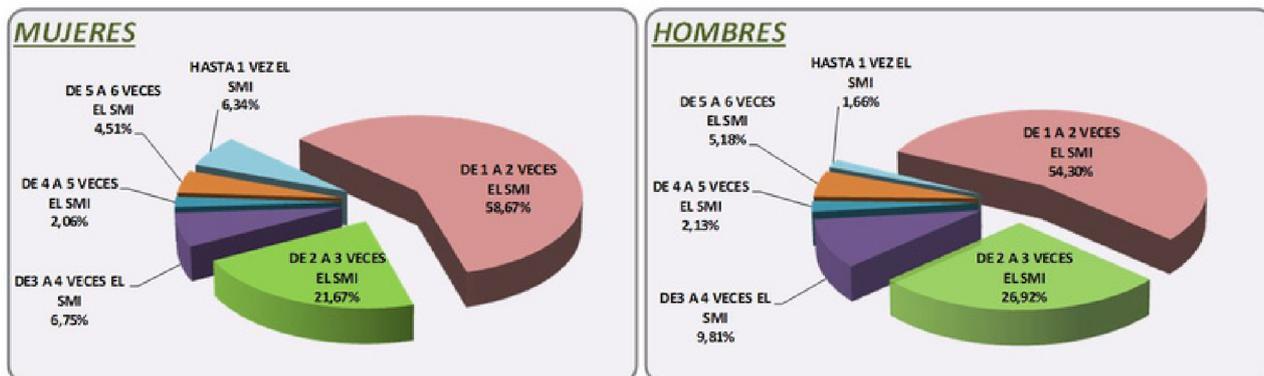
SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2021				BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021
ECONOMÍA	2.313,13	2.387,32	2.216,20	7,7%
INDUSTRIA	2.448,15	2.514,91	2.265,41	11,0%

El salario mínimo interprofesional (SMI) en 2021 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.125,83 euros mensuales. En el caso del sector industrial, el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba a lo sumo dicho salario tan solo era del 2,9% según la muestra. Es decir, de las 2.410.320 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 70.193 cobraban a lo sumo el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 55,47% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI, y el 25,51% la que gana entre dos y tres veces el SMI.



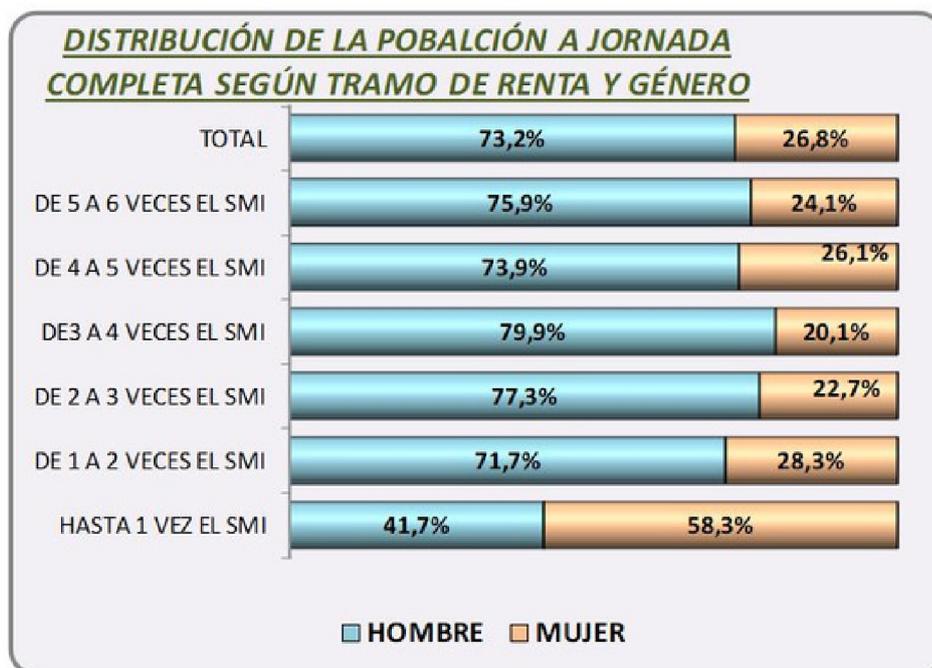
El salario medio bruto mensual en la industria, para la jornada completa, fue de 2.448,15 euros, un 5,84% superior al del mercado de trabajo español en conjunto. Sin embargo, en el caso de las mujeres trabajadoras de la industria, fue de 2.265,41, son 250 euros menos que en el caso de sus compañeros que recibieron un salario medio de 2.514,91 euros; por tanto, **las mujeres deberían cobrar un 11% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros**. Esta brecha explica que los hombres de la industria ganen un 5,34% más que el total de asalariados de España, en tanto que las mujeres del sector ganen un 2,2% más que el conjunto de mujeres asalariadas de nuestra economía.

Cuando analizamos con detalle la distribución de la población por tramos de salario y género, observamos que también hay una clara discriminación de género, puesto que el tramo de dos a tres veces el SMI acumula casi el 27% de los hombres, en tanto que en las mujeres baja al 21,67%.



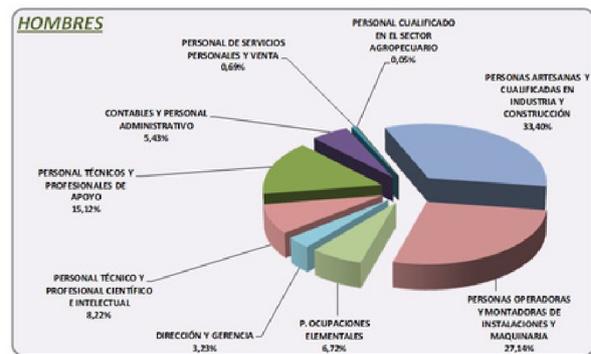
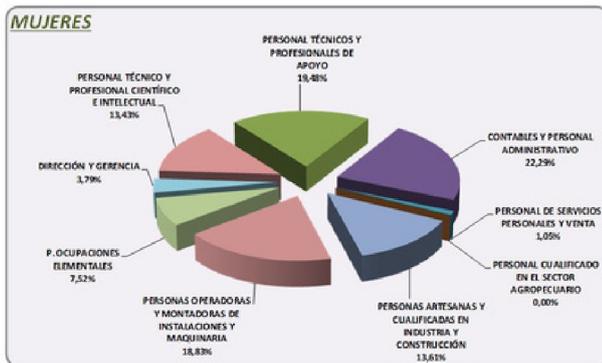
Cuando observamos cómo están compuestos los tramos de salario según el género, se nos revela claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 58,3%, mientras que en el resto de tramos no llegan a representar el 30%.

Es evidente esa discriminación cuando se verifica que, **en el tramo de salario más bajo, la tasa de feminización sube hasta ese 58,3%**, siendo la tasa de feminización del total de la población industrial asalariada a tiempo completo del 26,8%.



El salario y el grupo ocupacional

Esta discriminación salarial es multifactorial. Se puede explicar por la **inserción laboral** de la mujer en el caso de la industria, puesto 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 60%** de la población con jornada a tiempo completo, donde hemos visto que trabajan el 22,3% de estas 644.988 mujeres. En este grupo ocupacional, el salario medio bruto era de 2.229,62 euros al mes, aunque asciende a 2.387,01 en el caso de los hombres y a 2.124,61 en el caso de las mujeres, es decir, las mujeres deberían ganar 262,40 euros más al mes para superar esa brecha, lo que implicaría una subida salarial del 11%.

De estas empleadas contables y administrativas, el 59,2% gana entre una y dos veces el SMI, mientras que entre sus compañeros hombres esta proporción es del 46,9%.

También hay discriminación en el tramo más bajo, entre las personas que ganan hasta una vez el SMI como mucho, donde se encuentran el 8,1% de las mujeres administrativas y contables de la industria, mientras que entre los hombres este porcentaje se reduce al 2,6%.



SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y GRUPO OCUPACIONAL



BRECHA €



BRECHA %



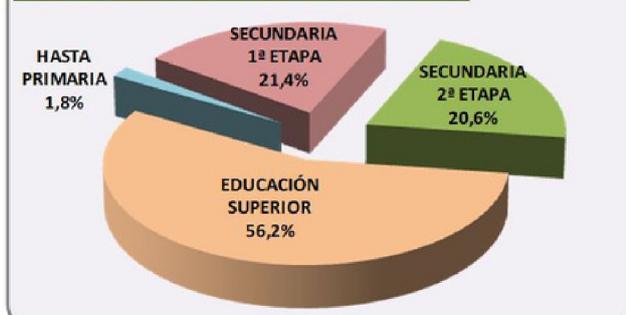
No obstante, por grupos ocupacionales, la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones de servicios personales y en personal de ventas (camareras, dependientes de ventas, etc.), entre las que el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 75% para igualarse al de los hombres.

La menor brecha se da entre las personas que trabajan como personal técnico y científico e intelectual, en la que el salario de las mujeres debería subir un 12,2% para que se igualara al de sus compañeros, que perciben de media 425,74 euros más cada mes.

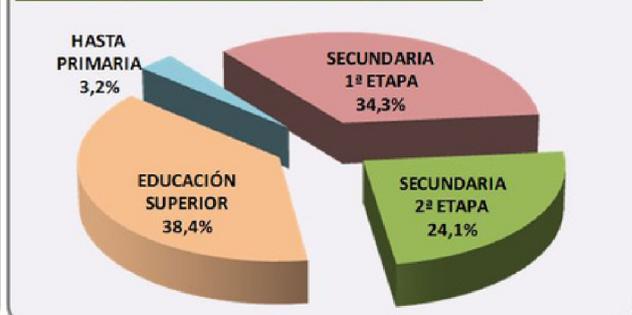
El salario y el nivel formativo

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.

MUJERES SEGÚN NIVEL FORMATIVO

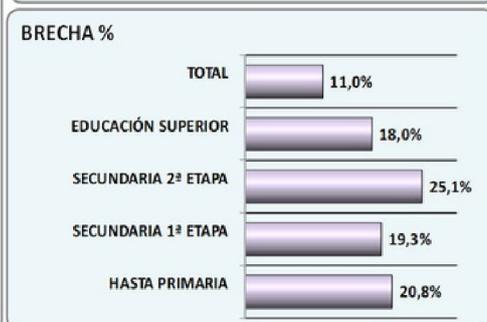
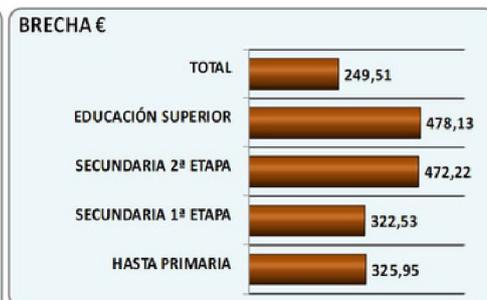
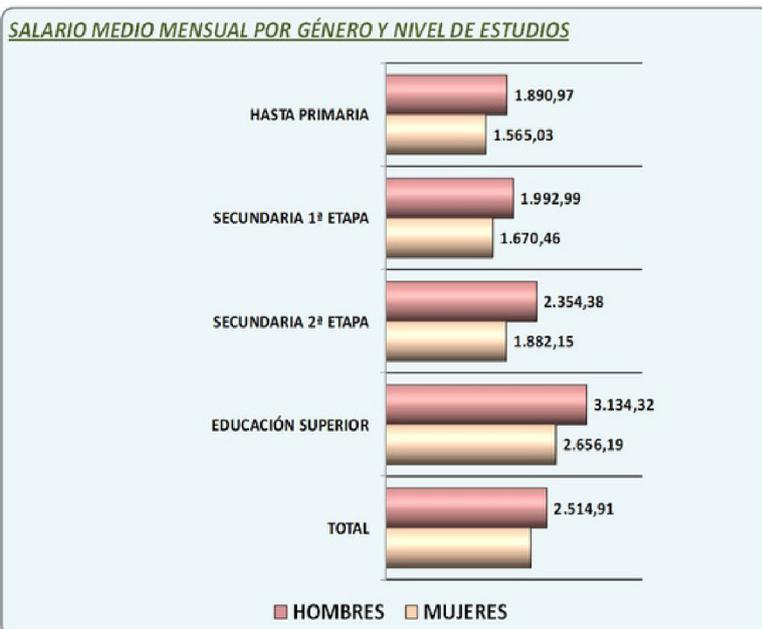


HOMBRES SEGÚN NIVEL FORMATIVO



De hecho, la mayor tasa de feminización entre la población asalariada industrial se da en el nivel de la educación superior. En ese nivel formativo, el salario medio alcanza los 2.967,66 euros mensuales, aunque nos volvemos a encontrar con la discriminación de género, ya que las mujeres ganan 2.656,19 euros mensuales de media, mientras que los hombres contratados en estas categorías cobran de media 3.134,32, son un total de 478,13 euros más; por tanto, las mujeres deberían ganar un 18% más cada mes para igualar su salario al de los hombres, dado un grupo ocupacional idéntico.

En términos absolutos, la mayor diferencia en contra de las mujeres se da en el nivel de formación superior. Sin embargo, en términos porcentuales, la mayor brecha se da entre las personas que aportan el nivel de segunda etapa de secundaria, donde el salario medio de la mujer debería incrementarse en un 25,1% para igualarse al de sus compañeros.



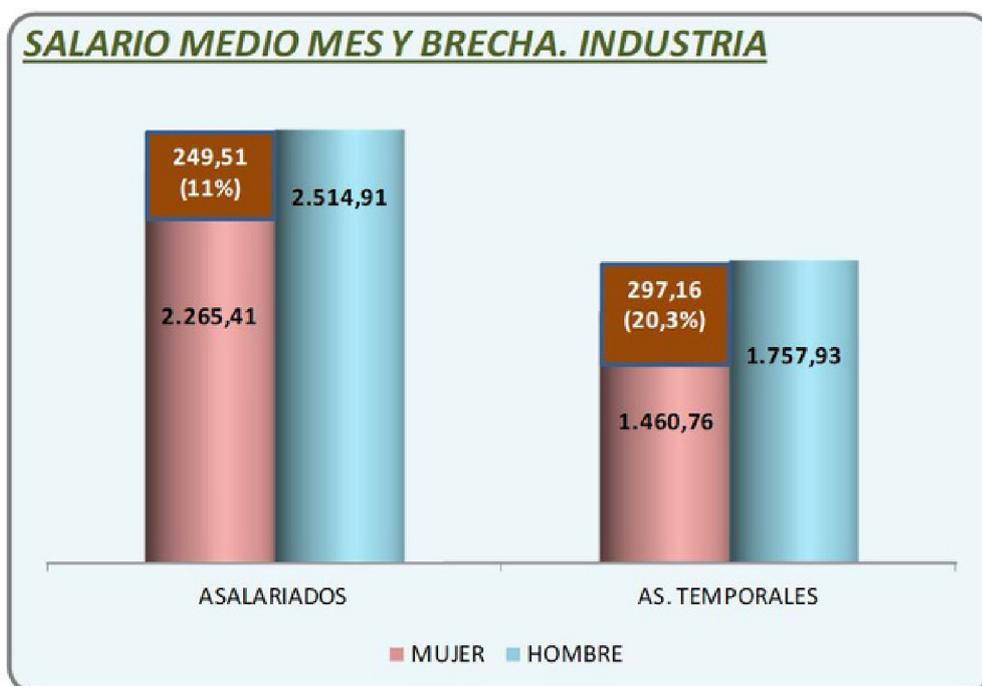
Como hemos visto, la diferencia salarial en contra de las mujeres tampoco se explica por un nivel formativo diferente. Esta brecha remunerativa sí parece responder más, además de a la segregación vertical y horizontal de los puestos de trabajo, a la segregación en cuanto a la precariedad y la percepción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

#CuidadosSinBrecha

El salario y la temporalidad

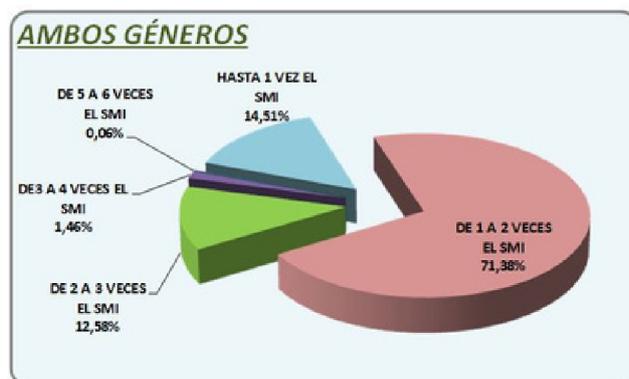
La primera acepción de precariedad que vamos a analizar es la de la temporalidad. Esta afecta al 16,7% de toda la población asalariada industrial (423.470 personas), algo más a las mujeres, entre las que sube al 17%, mientras que entre los hombres es del 16,6%. El salario medio de esta población es de 1.671,55 euros mensuales, es decir, 776,60 euros menos que el salario medio de la población industrial. Pero en el caso de la mujer el salario medio de las temporales es de 1.460,76 euros mensuales (804,64 menos que el conjunto de la mujer industrial), frente a los hombres, que es de 1.757,93 (757 menos que en la población total industrial masculina).

Además, vemos cómo la brecha en el caso de la población temporal se agrava, puesto que las mujeres con contrato temporal en la industria deberían ver crecer su salario un **20,3% (297 euros más)** para percibir lo mismo que sus compañeros.

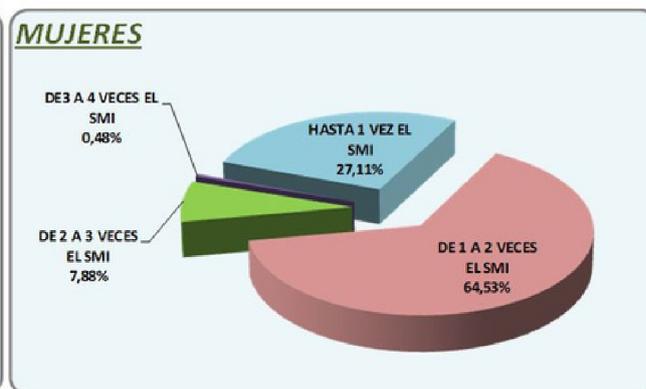
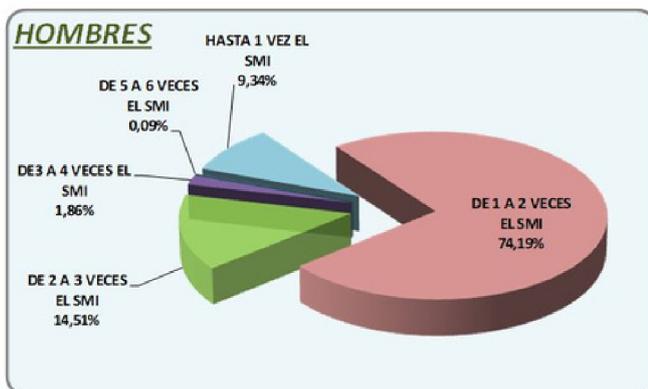


Cuando analizamos los tramos de renta salarial para la población temporal, también comprobamos que la mujer trabaja en peores condiciones, tanto por la precariedad soportada como por la discriminación que se ejerce sobre ella por género.

Así, mientras que para toda la población temporal industrial en el tramo más bajo de renta salarial se encuentran el 14,51% de las personas en esta situación, en el caso de la mujer sube hasta el 27,1%, mientras que entre los hombres es solo el 9,34%.

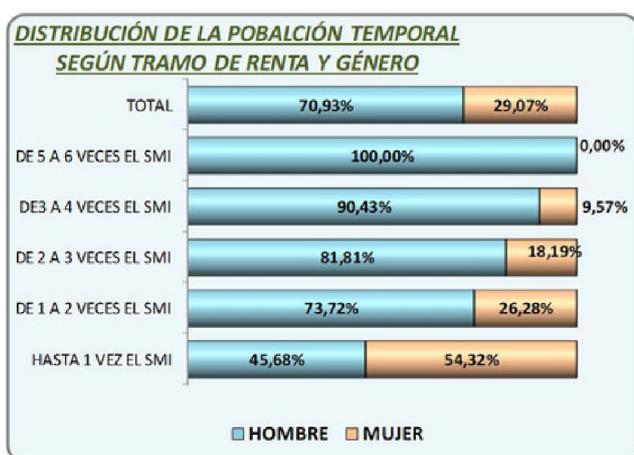


#CuidadosSinBrecha



En el tramo de mayor renta también encontramos esta circunstancia, puesto que no hay ninguna mujer, en tanto que se sitúan el 0,06% de los hombres.

También se pone de manifiesto esta discriminación salarial en la precariedad cuando vemos cómo se distribuye la población que está ubicada en cada tramo de renta según su género.



Vemos, que pese a que el porcentaje que representan las mujeres en la población industrial temporal es del 29,07%, sin embargo, en el tramo más bajo de renta son el 54,32%, y en el resto de los tramos están por debajo de esa tasa de feminización de las personas que trabajan con contrato temporal.

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.

Según la muestra de la EPA que incorpora la información anonimizada referente al salario, el 26,1% de la población asalariada industrial estaba en esta situación de subempleo. El 33,7% 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 28,6%. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza al 30,7%, mientras que afecta al 24,2% de sus compañeros.

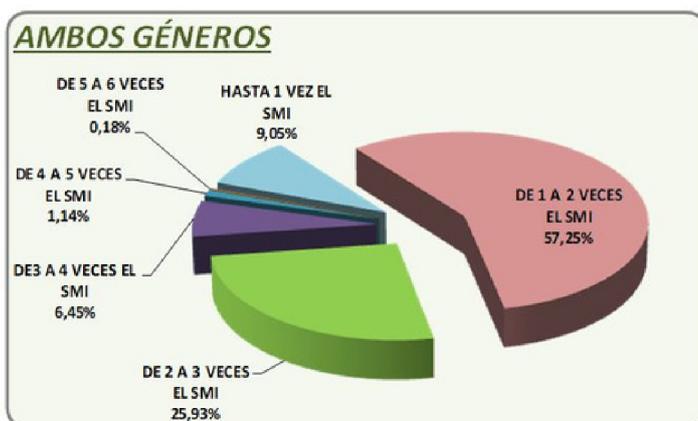
La múltiple segmentación a las que se ven expuestas las mujeres también se hace patente en el colectivo afectado por el subempleo, ya que su salario es mucho menor que el que perciben las que no están expuestas a esta circunstancia. Así, el salario medio mensual de la población femenina industrial afectada por subempleo es de 1.743,18 euros frente a los 2.265,41 euros que perciben de media las trabajadoras industriales, es decir, en general las mujeres perciben un 30% más, mientras que entre los hombres es un 13,3%.

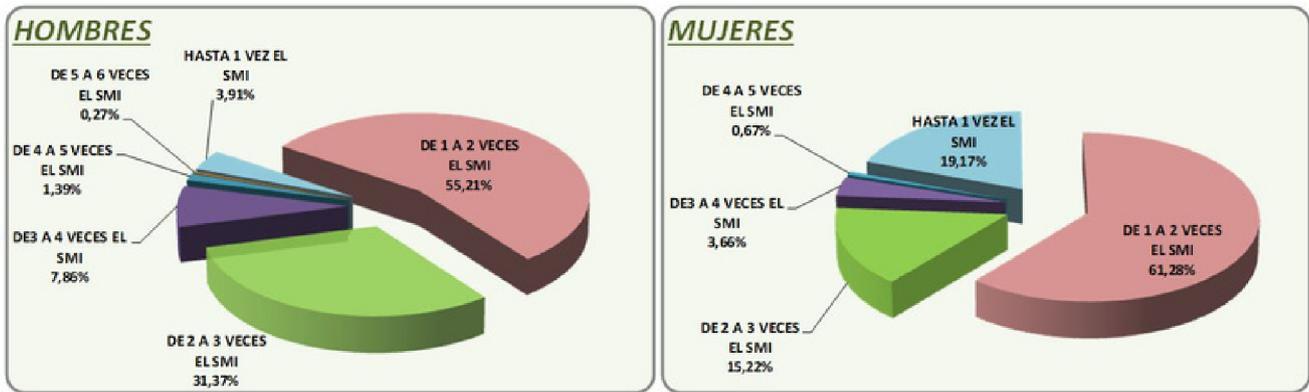


Además, como comentábamos, la percepción promedio para la población subempleada industrial es de 2.059,64 euros mensuales, ya que el salario medio de la población masculina en esta situación es de 2.220,57 euros, un 27,4% más que la percepción femenina. Por tanto, el salario medio de las mujeres subempleadas en la industria debería subir dicho porcentaje (477 euros) para igualarse al de sus compañeros.

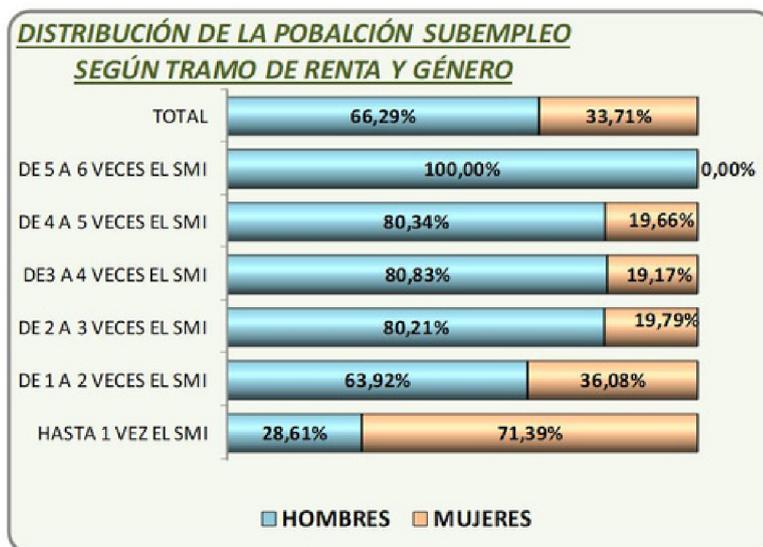
En esta situación de subempleo también se hace patente la brecha que sufren las mujeres que trabajan en la industria. Entre la población total subempleada en el sector, el 9% están en el primer tramo salarial, pero en el caso de la mujer son el 19% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.

También se ven las consecuencias de la brecha salarial y la discriminación en el porcentaje de mujeres que, aún estando subempleadas, cobran más de tres veces el SMI, puesto que solo son el 4,33%, mientras que el 9,52% de los hombres están en esos tramos superiores.





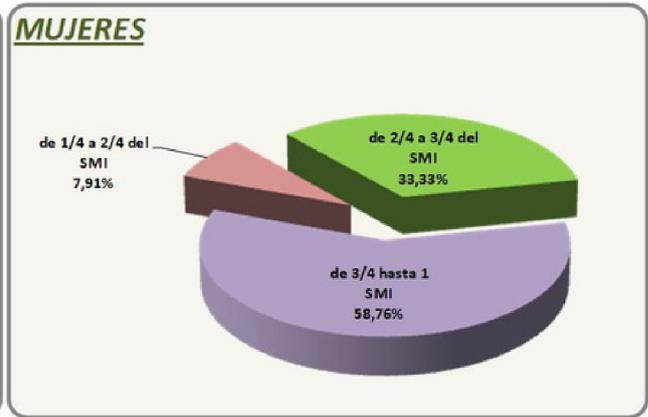
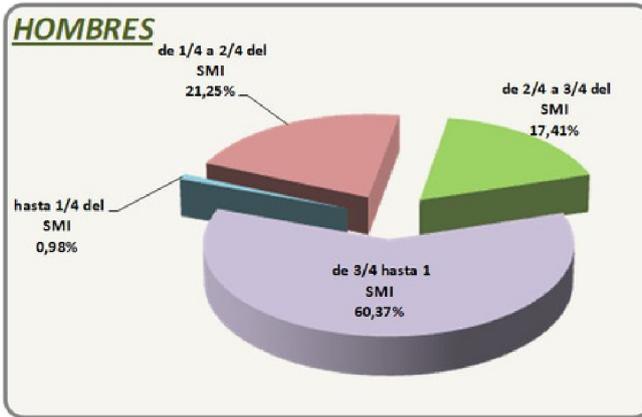
Ya hemos comentado que la tasa de feminización de la población industrial subempleada por sobrecualificación es del 33,7%, cinco puntos más que la general, pero esta feminización se incrementa en los tramos inferiores de salario medio, hasta el extremo de llegar a ser del 71,4% en el caso del primer tramo. Es decir, en la práctica, son mujeres siete de cada diez personas que están subempleadas en la industria y cobran, como mucho, el SMI.



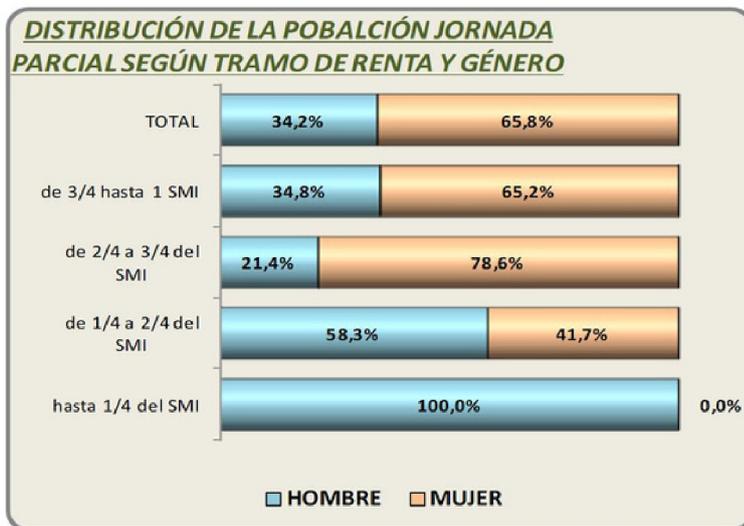
Subempleo por parcialidad involuntaria

La EPA correspondiente al último trimestre de 2021 nos informa de que el porcentaje de mujeres que trabaja contratada a jornada parcial en la industria es del 12,2%, frente al 2,1% de sus compañeros. De esas 80.413 mujeres, el 36,6% lo hace por asunción de obligaciones familiares. Además, el 30% de esas 80.413 mujeres declara que quisiera trabajar más horas.

También se puede observar la discriminación salarial cuando analizamos o desagregamos la remuneración por tramos de la percepción salarial que recibe la población a jornada parcial como proporción del SMI. Así, en el tramo más alto -que hemos establecido entre 3/4 y una vez el SMI- se ubican el 58,76% de las mujeres que trabajan a jornada parcial en la industria, mientras que ese porcentaje asciende hasta el 60,37% en caso de sus compañeros 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 2/4 y 3/4 del SMI. A la vez, en el tramo más bajo, no aparece ninguna mujer en la muestra, probablemente porque corresponderá a jornadas con muy pocas horas, donde no hay mujeres.

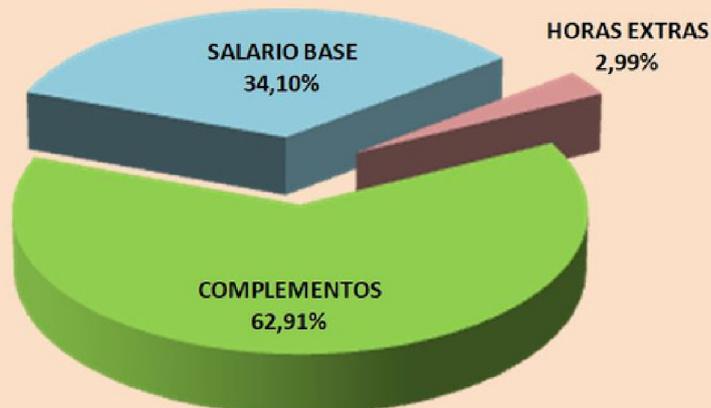


La brecha salarial y la estructura salarial

Los últimos microdatos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial son los correspondientes al año 2018. De su explotación obtenemos una brecha en el sector industrial en las mismas dimensiones que obtenemos a través del módulo salarial de la EPA para el año 2019, pues se sitúa en algo más del 20% (era el 19,3% en el módulo EPA mencionado).

Aunque la brecha se ha reducido en varios puntos desde entonces, creemos que la composición de la misma no ha debido variar excesivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LA BRECHA POR CONCEPTO SALARIAL



Esta explotación nos permite ver que la mayor parte de la brecha se explica por los complementos salariales, que generan el 62,91% de la diferencia de remuneración. El salario base (incluyendo la parte proporcional de las pagas extras) explican el 34,1% de la brecha, mientras que las horas extras solo explicarían el 2,99%.

Según dicha encuesta, el salario base de la mujer debería crecer un 11% para igualarse al de los hombres; además, tendrían que cobrar 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 69% 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 SALARIAL EN EL CAMPO

Esta discriminación también se da en el sector agropecuario, en el que el salario medio fue de 1.353,48 euros mensuales, siendo de 1.400,65 euros entre los hombres y de 1.194,78 euros en el caso de las mujeres, resultando una brecha del 17,2% (el 17,9% en 2019).

A partir de la explotación de los microdatos de la EPA podemos establecer la media para aquellas personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial.

Según la muestra del INE, la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada declare tener un contrato a jornada completa, por lo 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 percepción salarial mensual bruta, siendo ésta “feminización” de la parcialidad uno de los factores que incide en la brecha.

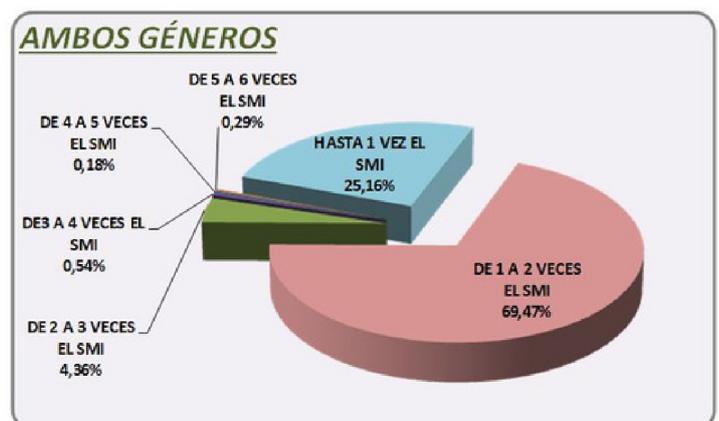
Esta afectación diferente de la parcialidad también se sufre en el sector agropecuario, resultando que el porcentaje de mujeres con jornada parcial es del 15,2%, frente a un porcentaje que es menor del 6% en el caso de sus compañeros hombres.

SALARIO MEDIO 2021				BRECHA	BRECHA	SECTOR SOBRE ECONOMÍA		
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021	2019	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
ECONOMÍA	2.086,80	2.276,90	1.883,40	20,9%	22,6%			
AGRICULTURA	1.353,48	1.400,65	1.194,78	17,2%	17,9%	64,86%	61,52%	63,44%

SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2021				BRECHA	SECTOR SOBRE ECONOMÍA		
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2021	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES
ECONOMÍA	2.313,13	2.387,32	2.216,20	7,7%			
AGRICULTURA	1.407,47	1.441,44	1.280,13	12,6%	60,85%	60,38%	57,76%

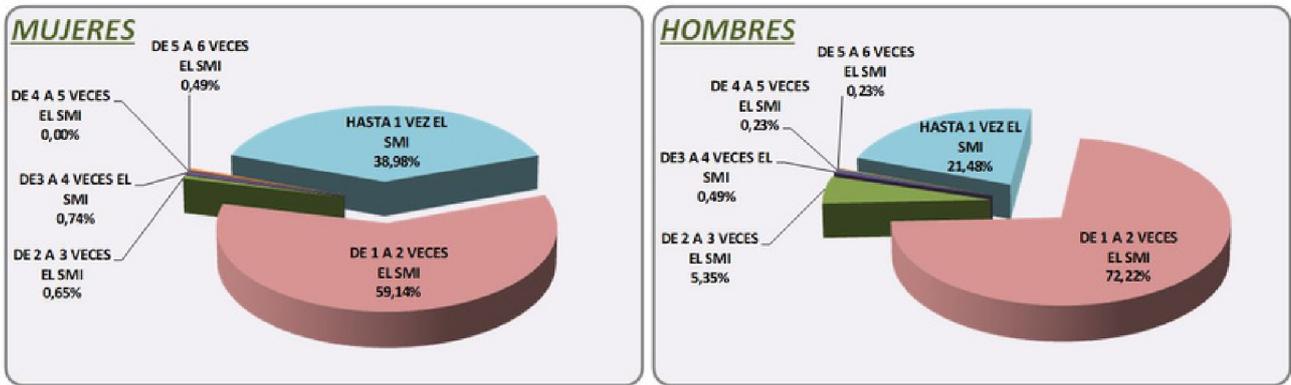
En este sector, la mujer sufre una discriminación multifactorial. En primer lugar, el hecho de trabajar en el agro ya supone ubicarse en un tramo de renta menor que en el conjunto de la economía, ya que el salario medio de la mujer en el campo es de 1.280,13 euros, el 57,76% de la remuneración media mensual de las mujeres asalariadas españolas. Es decir, el salario medio mensual de una mujer en el mercado de trabajo español fue 936 euros mayor que el de una trabajadora del agro en 2021, un 73% más, según la EPA.

El salario mínimo interprofesional en 2021 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.125,83 euros mensuales. En el caso del sector agropecuario, el porcentaje de población asalariada a jornada completa que ganaba a lo sumo dicho salario era del 25,16% según la muestra. Es decir, según la muestra, de las 466.804 personas asalariadas que tienen un contrato a jornada completa, 117.460 cobraban a lo sumo el SMI. El resto, ganaron más, acumulando al 69,47% de la población el tramo que va de una a dos veces el SMI, con lo cual resulta que el 95% de la población del agro cobra, como mucho, dos veces el SMI (en el conjunto de la economía este porcentaje no llega al 60%).



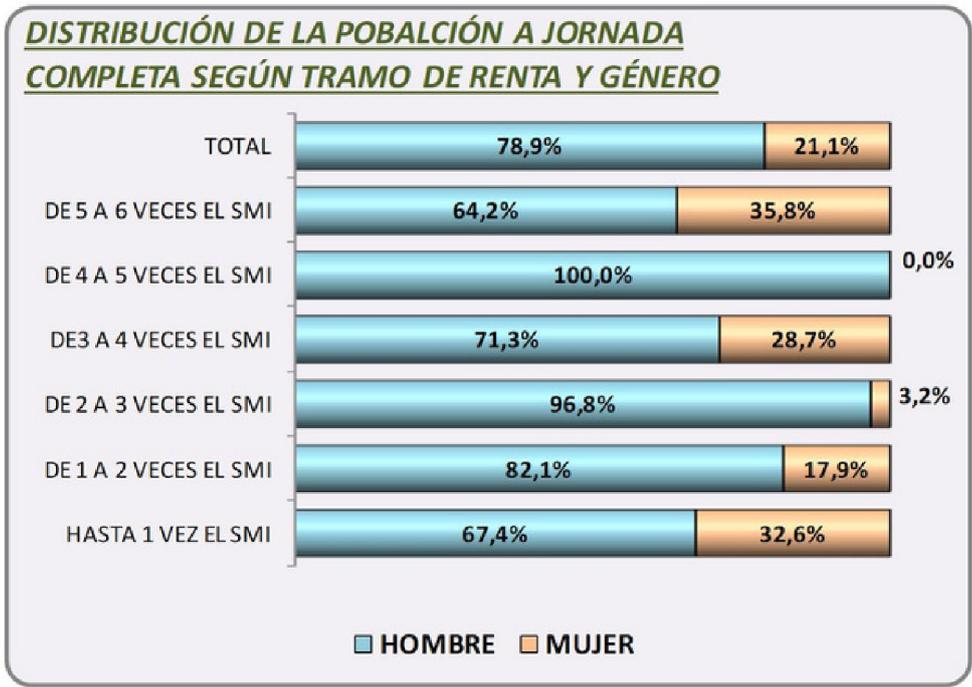
#CuidadosSinBrecha

Además, hay una clara discriminación de género, puesto que el salario medio, a jornada completa, de la mujer en el agro fue 161,30 euros inferior al de los hombres, en consecuencia la brecha supone que las mujeres del agro tendrían que ver incrementarse su salario medio un 12,6% para ganar lo mismo que sus compañeros.



También por tramos es evidente la discriminación, puesto que en el nivel inferior de renta se concentraba casi el 39% de las mujeres del agro, frente al 21,5% de los hombres.

La distribución de los tramos de salario según el género también da señales de la discriminación. Así, pese a que la tasa de feminización de la población asalariada a jornada completa del agro era del 21,1% en 2021, **en el tramo de salario de hasta una vez el SMI, el porcentaje que representaban las mujeres era del 32,6%** (No debemos olvidar que en este tramo de salario se concentraban casi el 39% de las mujeres).

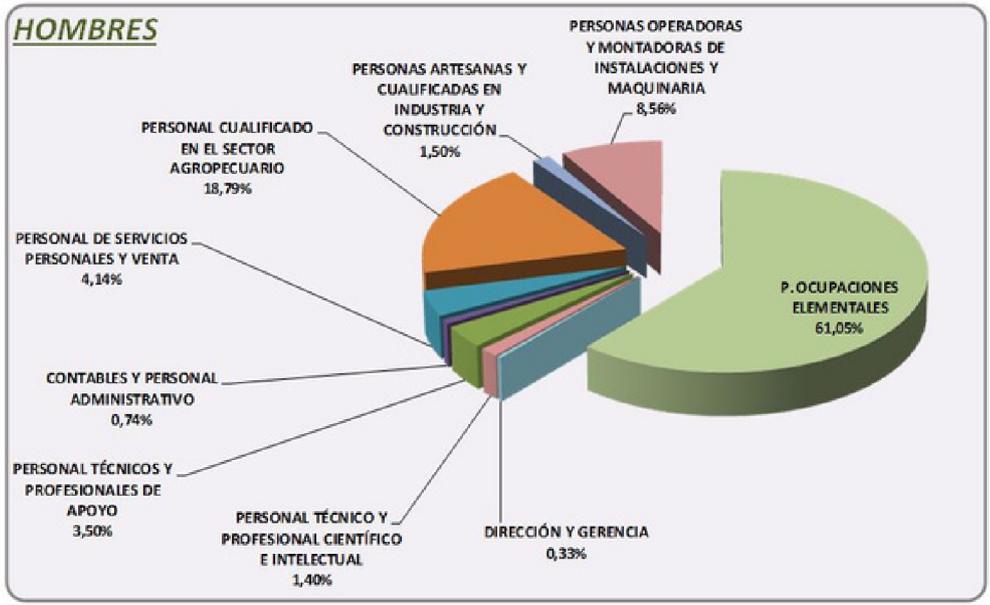
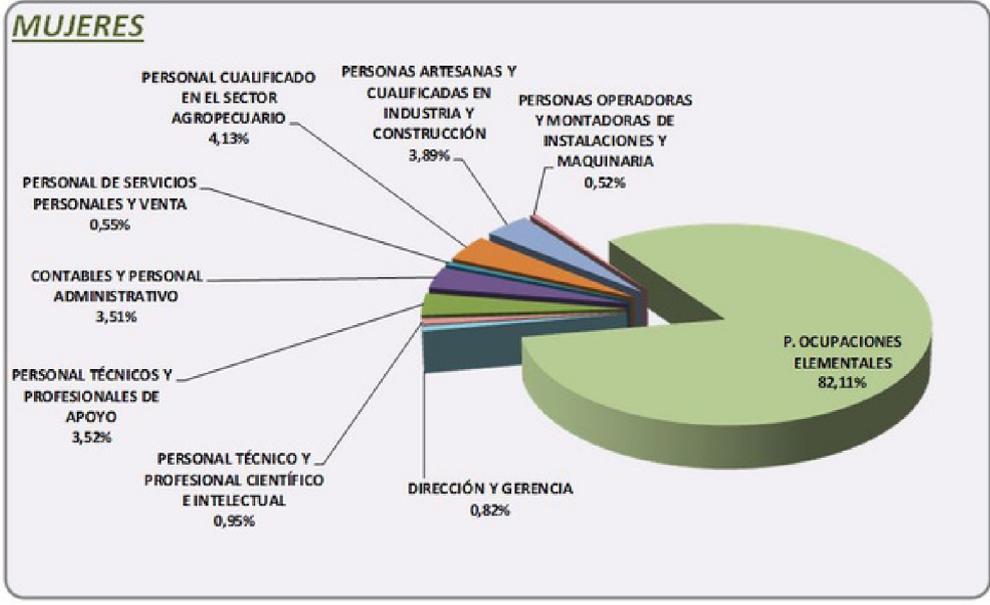


El tramo que más mujeres aglutinaba era el que va de una a dos veces el SMI, en el que se situaban el 59% de las asalariadas a jornada completa del agro, pero en la distribución por géneros del tramo, solo pesaban el 17,9%.

Es cierto que en el tercer tramo, la tasa de feminización es del 28,7%, pero son 2.528 mujeres del total de 98.293 que resultan a jornada completa en la muestra, es decir, el 0,74% del total. También en el quinto tramo la feminización es mayor que en el conjunto, mas son 1.331 mujeres en la muestra, el 0,49% del total.

El salario y el grupo ocupacional

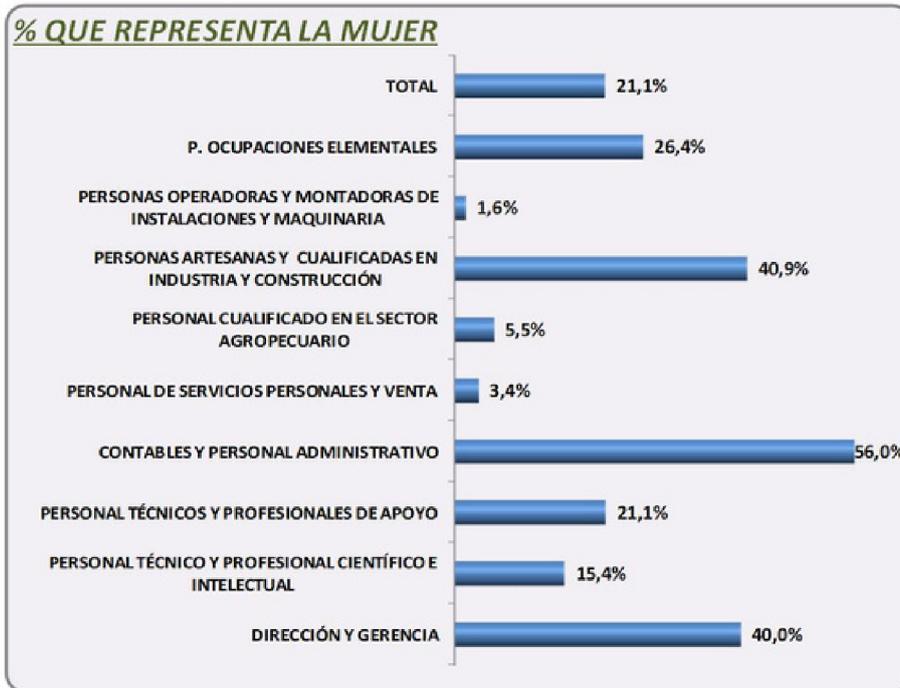
Otro de los factores que explica la discriminación salarial es la inserción laboral de la mujer, ya que el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de personal de ocupaciones elementales ascendía al 82,11%, frente al 61% de los hombres. En las ocupaciones específicas categorizadas como “Personal cualificado en el sector agropecuario”, solo el 4% de las mujeres frente al 18% de los hombres.



#CuidadosSinBrecha

Asimismo, el mayor porcentaje de presencia de la mujer (tasa de feminización) se da en la ocupación de "Contables y personal administrativo", entre las que suponen el 56% de la población con jornada a tiempo completo, donde hemos visto que trabajan el 3,5% de estas 98.293 mujeres.

Como hemos comentado, el 82% de las mujeres del agro trabajan en ocupaciones elementales. De ellas, de esas 80.710, el 43% tienen como techo salarial el SMI, el 57% restante cobra entre una y dos veces el SMI. Por el contrario, en el caso de los hombres, son el 61% los que están en este grupo profesional elemental, y de esos 224.968, el 71,5% están en ese segundo tramo de salario (una a dos veces el SMI). Por lo tanto, vemos que a similares ocupaciones, el salario medio de la mujer del agro es menor.



Como algo anecdótico, tenemos que apuntar que en el caso de los grupos ocupacionales de "Personal técnico y profesional científico e intelectual", la diferencia en el salario medio es a favor de las mujeres, puesto que su retribución media mensual es de 79,11 euros más que los hombres (el 2,6%), aunque en este grupo solo están contratadas el 1% de las mujeres (frente al 1,4% en el caso de los hombres).

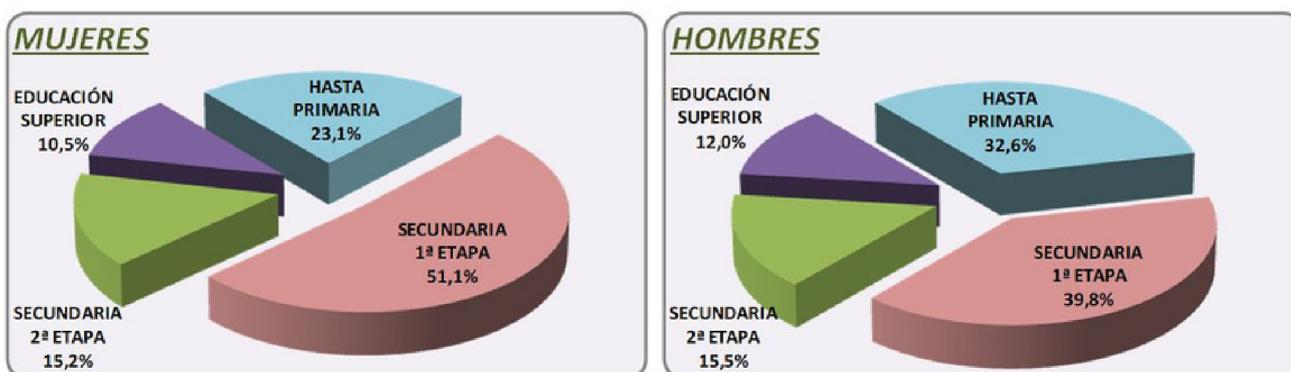


También entre el personal contable y administrativo la diferencia salarial es a favor de la mujer, pues el salario medio es 77 euros más que en el caso masculino (un 4,4%), y aglutina al 3,5% de las mujeres.

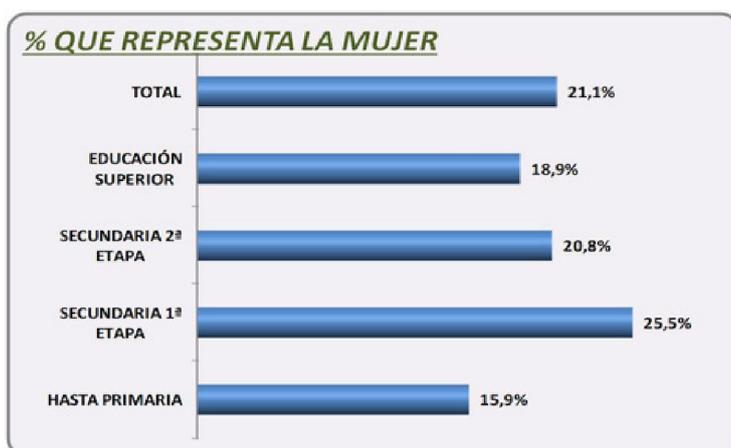
Las brechas más profundas se dan entre las personas que trabajan contratadas como personal especializado en industria y construcción y el personal que monta u opera instalaciones y maquinaria.

El salario y el nivel formativo

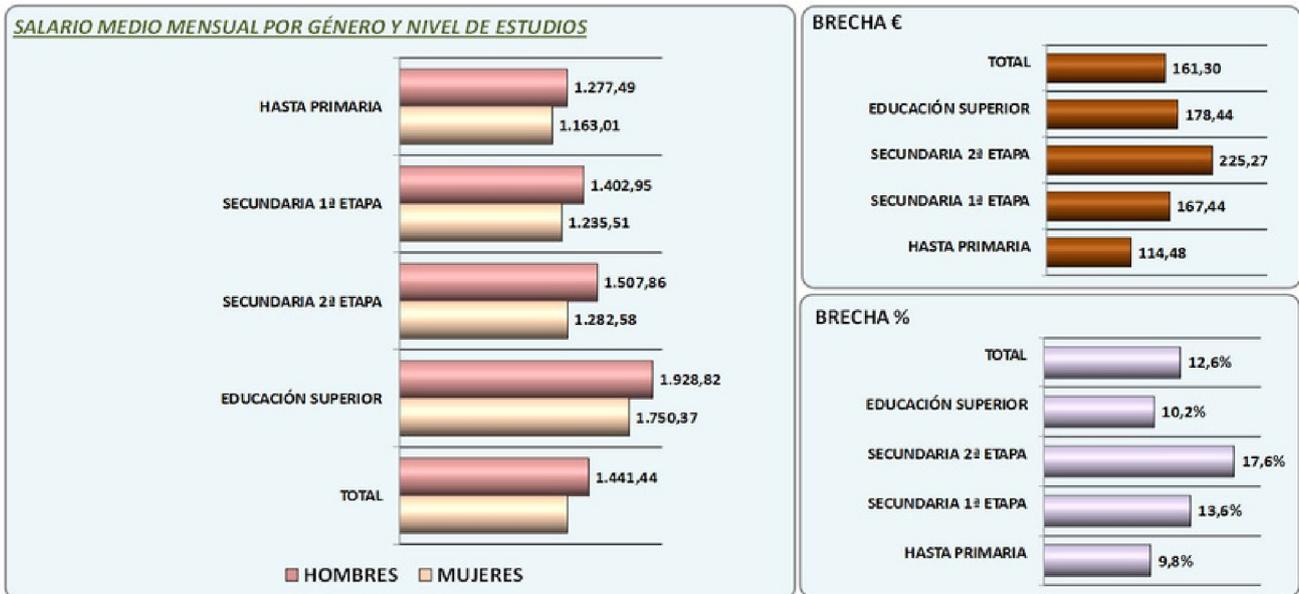
De la misma forma, no se justifica la discriminación por un nivel formativo diferencial, puesto que las mujeres del agro aportan un nivel formativo superior que los hombres. Más del 51% de las mujeres aportan la primera etapa de Secundaria y, en el caso de los hombres, solo llega al 40%. Mientras, en el nivel más elemental, se concentra el 32,6% de los hombres, frente al 23,1% en el caso de las mujeres.



También es el nivel correspondiente a la primera etapa de Secundaria en el que es mayor la tasa de feminización de la población asalariada a jornada completa.



En ese nivel educativo (1ª Etapa de Secundaria), en el que se concentra la mayor parte de las trabajadoras del agro, la diferencia salarial es de 167,44 euros en contra de las mujeres, lo que significa que el salario medio de la población femenina debería crecer un 13,6% para igualarse al de sus compañeros.



Si bien, la brecha más profunda se da entre la población que aporta la segunda etapa de Secundaria, que es el caso del 15,2% de las mujeres que trabajan en el sector, que ganan de media 225,27 euros mensuales menos que sus compañeros, por lo que su salario medio debería crecer un 17,6% para igualarse al de los hombres.

Como hemos visto, la diferencia salarial en contra de las mujeres no se explica por un nivel formativo diferente, esta brecha remunerativa sí parece a la segregación en la inserción laboral de la mujer del agro, a la vez que está relacionada con la mayor que soportan las trabajadoras del sector.

La tasa de temporalidad entre las mujeres del sector era del 65% en el cuarto trimestre de 2021, en tanto que era del 51% entre los hombres. A la vez, el porcentaje de mujeres a tiempo parcial supera al de los hombres en nueve puntos (el 15,2% frente al 6%), lo que incide significativamente en la brecha salarial.

El salario y el subempleo

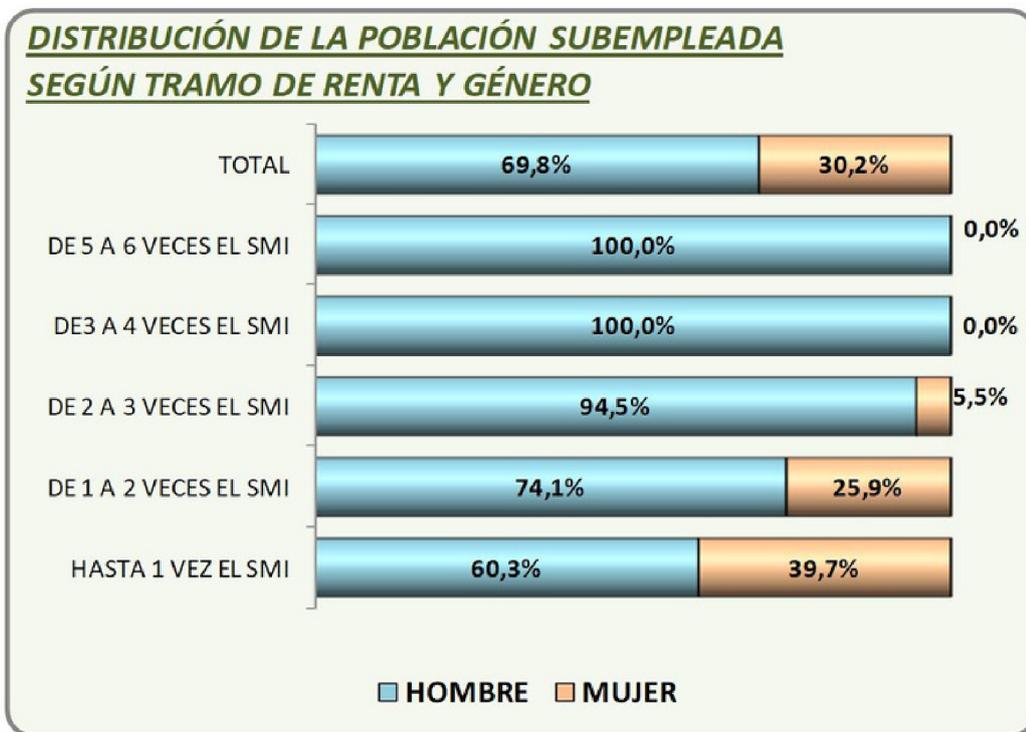
Además de la temporalidad, que hemos comprobado que era muy superior en 2021 entre las mujeres y que también lo sigue siendo en 2022 (43,3 frente al 37,3% de los hombres), otra faceta de la precariedad es el subempleo por sobrecualificación, entendiéndolo como las situaciones en las que se encuentra 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.

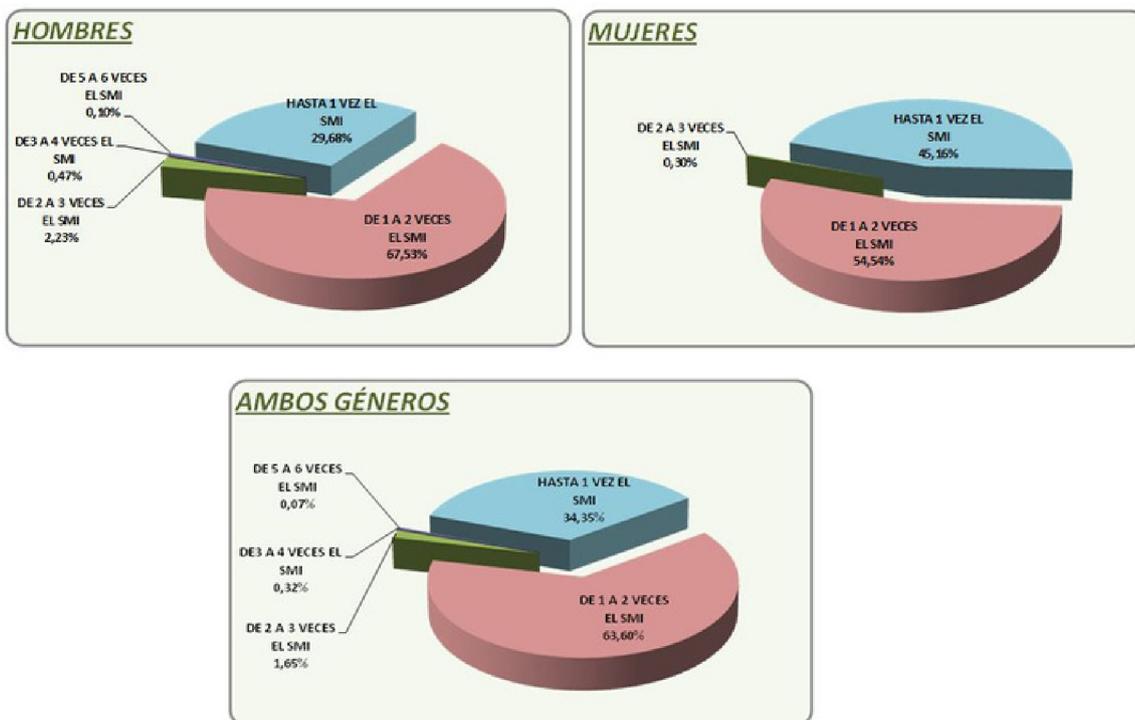
Según la muestra de la EPA, el 45,3% de la población trabajadora del agro está subempleada, pero sube hasta el 59,7% entre las mujeres y baja al 41,1% en el caso de los hombres.

Para la población subempleada el salario medio mensual es de 1.285,60 euros para los hombres y de 1.141,10 euros para las mujeres, lo que supone que el salario de la mujer tendría que crecer un 12,7% para igualar el de los hombres (una subida de 144,50 euros).

La tasa de feminización de esta población es mucho mayor en el tramo más pequeño de renta.



En el tramo más pequeño también el porcentaje de mujeres es mayor que el que se observa entre los hombres.



Además, las mujeres subempleadas no pasan del tercer tramo salarial, en tanto que los hombres llegan al sexto.

CONCLUSIONES

La brecha salarial se reduce en la industria y el campo, pero las causas sobre las que hay que actuar se mantienen.

El salario de las mujeres debe incrementarse un 16,4% en la industria y un 17,2% en el campo.

Aunque se puede realizar una lectura positiva, porque la brecha salarial se ha reducido en 2,9 y 0,7 puntos respectivamente (se encuentra por debajo de la brecha salarial del conjunto de la economía en 4,5 puntos en la industria y en 3,7 puntos en el agro), desde CCOO de Industria tenemos que hacer un llamamiento a los agentes que pueden contribuir a eliminar completamente esta brecha a seguir actuando para que desaparezcan de una vez por todas las desigualdades y discriminaciones que tienen como resultado esta diferente percepción del salario.

Y es que los factores -y sus consecuencias- que explican esta brecha permanecen intactos.

- **En primer lugar, la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical.**

Las mujeres de nuestros sectores están más formadas, sin embargo, los roles y estereotipos de género se mantienen en nuestra sociedad y provoca que las niñas continúen eligiendo estudios feminizados que dan lugar a oficios que tradicionalmente se encuentran peor valorados y, por tanto, peor remunerados, precisamente porque han estado ocupados por mujeres. El informe lo muestra perfectamente cuando expone la distribución de los tramos de salario y por grupo ocupacional por género. Recordamos que el salario de las mujeres siempre históricamente se ha considerado como un complemento de la economía familiar, que debía estar sustentada en el pater familias.

- **Mayor parcialidad entre las mujeres**

Como sitúa el informe “en el sector industrial el 4,7% de la población asalariada lo es a tiempo parcial, si bien sube hasta el 10,7% entre las mujeres y baja al 2,2% entre los hombres, siendo mujeres casi el 66% de las 118.000 personas de la muestra que trabajan a tiempo parcial”. Por su parte, en el sector agropecuario, “el porcentaje de mujeres con jornada parcial es del 15,2%, frente a un porcentaje que es menor del 6% en el caso de sus compañeros”.

Cuidar en este país es una etiqueta que sigue colgando de las mujeres, no solo en el imaginario colectivo, también en la realidad.

Como vemos en el informe, la brecha se reduce en el caso de los contratos a jornada completa, pero esta parcialidad no explica el total de la brecha.

- **Los complementos salariales siguen penalizando el trabajo de las mujeres en nuestros sectores.**

Mientras siga existiendo una visión masculinizada del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, las mujeres se encontrarán con una discriminación múltiple, como trabajadoras y como mujeres, en sus condiciones de trabajo y en consecuencia en sus retribuciones.

Los complementos salariales explican buena parte de esta brecha y es que una buena parte siguen siendo absolutamente subjetivos y arbitrarios o retribuyen características que se consideran más presentes en los trabajadores que en las trabajadoras (fuerza, disponibilidad etc.)

#CuidadosSinBrecha

- **Mayor precariedad**

La temporalidad y el subempleo siguen acompañando más a las trabajadoras de nuestros sectores. Históricamente, el trabajo de las mujeres se ha utilizado para cubrir los espacios que dejaban los hombres por diversos motivos: ir al frente, modificar las ocupaciones en momentos de crecimiento de la economía, abandonar sectores más precarizados por otros mejor valorados y demandantes de mano de obra, etc.

Está claro que es absolutamente necesario que continuemos presionando en las mesas de diálogo social, para que todo texto normativo, legal o fruto de la negociación colectiva, incorpore la perspectiva de género, ya sea, por ejemplo, a través de los planes de igualdad o de la herramienta de los ministerios de Trabajo y de Igualdad de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT), que identifica las diferencias retributivas que pudieran existir en la empresa, para corregir aquellas que resultaran discriminatorias, previniendo los sesgos de género.

La reforma laboral, los incrementos del salario mínimo interprofesional, la normativa específica en igualdad y, por supuesto, los convenios colectivos, cada vez más incorporan mecanismos que permiten corregir esta brecha salarial. Esperemos que el Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, sea el próximo. No obstante, como hemos visto, la brecha es una consecuencia del desigual papel que esta sociedad otorga a mujeres y a hombres, que penaliza a las primeras en su carrera profesional y en sus condiciones de trabajo. Es primordial realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo en las empresas y comprobar que las condiciones laborales y factores son los estrictamente relacionados con el desempeño de su puesto de trabajo.

Por tanto, desde CCOO de Industria, además de luchar por los factores que acabamos de analizar, nos sumamos también a las reivindicaciones de nuestra Confederación. Es importantísimo redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres, así como la corresponsabilidad en los cuidados y, por ello, es necesario un Pacto de Estado por los cuidados en este país.

#CuidadosSinBrecha

