



CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

CCOO



CORRESPONSABLES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

Índice

1

5

2

6

3

7

4

8

#1 El origen social y cultural de la brecha salarial

En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

«A la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto» la Comisión Europea la denomina: brecha salarial de género.

Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

1. **La desigualdad “ex ante” o a priori** que soportan las mujeres por la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas patriarcales, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en la adscripción casi en exclusiva de la tarea de cuidados y una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
2. **La desigualdad “durante”** que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Tocados estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.

3. **La discriminación salarial “a posteriori”** por razón de género, retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares, percibiendo prestaciones de pensiones no contributivas y/o de menor cantidad, agrandándose aún más la brecha en las pensiones, cuando además su esperanza de vida es mayor. Viven más pero son más pobres.

Si el objetivo es acabar con las brechas laborales y en concreto con la brecha salarial de género hay que intervenir en la sociedad y en los centros de trabajo actuando 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 desigualdad social, cultural y educativa, y en la asignación de unos **roles diferenciados por géneros** que adscriben a las mujeres casi en exclusiva las tareas domésticas y de cuidados. Roles, prejuicios y estereotipos que soportan las mujeres desde niñas y que las van predisponiendo y/o obligando a asumir roles y tareas diferentes a los hombres durante su vida. Mientras a los hombres se les prepara para el ámbito público y su responsabilidad en el mantenimiento económico del hogar, a las mujeres se les asigna la responsabilidad de los cuidados como responsabilidad principal. Se sigue entendiendo el trabajo de las mujeres como una ayuda, lo que dificulta su inserción laboral. Y se olvida que nuestra economía formal sólo es posible porque está subsidiada por el trabajo no remunerado de las mujeres. *“El cuidado y las tareas del hogar caen dentro de un agujero negro, todo lo que sucede dentro de él tiene un valor de cero euros”* (Francesca Donner, ONU). De acuerdo con el Informe Global de Brecha de Género de 2022 del Foro Económico Mundial, los hombres dedican al trabajo no remunerado solo un tercio del tiempo que invierten las mujeres.

La **discriminación laboral** que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando, sin haber logrado acabar con ella. Y esto a pesar de que hace más de cuarenta años que la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaron las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de grupos profesionales. Y han pasado ya dieciséis años desde que la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2007) reiteraba los mismos objetivos y articulaba una serie de medidas para avanzar en la igualdad socio-laboral efectiva de mujeres y hombres, entre las que destacaban los planes de igualdad en las empresas. Los **planes de igualdad** son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La finalidad era clara: lograr la igualdad laboral, pero además se diseñó una herramienta precisa para conseguirlo estipulando que cada empresa de más de 250 personas en plantilla negociara los objetivos concretos de igualdad a alcanzar en sus centros de trabajo, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución. En aras de conseguir una mayor eficacia de la medida, en el ámbito del Diálogo Social, CCOO acordó una serie de Reales Decretos relevantes. El primero fue el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación -que introdujo la idea de trabajo de igual valor, redujo el volumen de plantillas a 50 personas en las empresas para hacer obligatoria la negociación del plan de igualdad y además previó el desarrollo reglamentario del artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, de planes de igualdad. Esto se tradujo en la redacción del reglamento de planes de igualdad y su registro mediante el **Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad** y el **Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva** – lo que trata de implementar mediante la realización de valoraciones de puestos de trabajo realizadas con perspectiva de género-, a la

vez que la obligación del registro salarial y la inclusión de la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad-. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes de igualdad y, con ellas, se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras. Tanto el registro retributivo como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además, CCOO ha apostado por otra serie de medidas que intentan reducir la brecha. Algunas de las medidas más destacadas han sido: las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional y la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio. A lo que hay que añadir el efecto que puede estar teniendo la realización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y las auditorías salariales que mandata el Real Decreto 902/2020 y las correspondientes negociaciones en los planes de igualdad para conseguir la igualdad retributiva.

El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024; un incremento de más del 46%, lo que supone una subida histórica que beneficia a dos millones y medio de personas trabajadoras, con especial incidencia en la población femenina que tiene los salarios más bajos. En este sentido, se ha seguido la recomendación de la Carta Social Europea. El SMI quedó fijado en 900 euros al mes, en el año 2019, el mayor aumento registrado con un incremento del 22,3%. Para seguir la senda del alza, meses después el SMI quedó establecido en 950 euros al mes, inaugurando la vía del acuerdo del Dialogo Social que daría luego como resultado la reforma laboral. Una reforma que también incidía sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, con especiales beneficios para las mujeres.

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

se convertiría en el salario mínimo en España. La subida, a finales de enero de 2023, a 1.080 euros ha sido la penúltima de las subidas y las principales personas beneficiarias entre personas trabajadoras a jornada completa son las mujeres (el 12,7% de las mujeres asalariadas se vio directamente beneficiada). En enero de 2024 el debate se centró en la siguiente subida salarial. El sindicato apostaba de manera decidida por el acuerdo tripartido en materia de incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2024 entre Gobierno, sindicatos y patronales y fijó este aumento en torno al 5%; lo que finalmente se pactó entre Gobierno y sindicatos. Se continúa así la senda de beneficiar aún más a los colectivos laboralmente más precarios, dentro de los cuales una mayoría son mujeres. La **subida del 5% del SMI** tiene a las trabajadoras como principales beneficiarias. **De las 1.960.981 personas sobre las que incide la subida, 1.082.350 son mujeres.** En cuanto a la incidencia relativa de la subida del SMI, afecta al 17,1% de las mujeres trabajadoras y al 10,6% de los hombres.

En paralelo a las subidas del SMI, en 2021, ya en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) se alcanzaron los 14.000 euros anuales de salario mínimo de convenio como objetivo establecido. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado en mayo 2023, fija como objetivo favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y una cláusula de revisión salarial referenciada al IPC, que pueda corregir los desvíos ante situaciones aún inciertas sobre la evolución de la inflación. Además, la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo se recoge de forma transversal en el conjunto del acuerdo y en un capítulo propio. Resalta la prioridad en la contratación de mujeres siempre y cuando se trate de sectores empresas y ocupaciones en la que se encuentren infrarrepresentadas y tiene en cuenta el artículo 51 de la **Ley de Empleo** sobre la necesidad de aplicar la perspectiva de género en las políticas de empleo. A estas disposiciones habrá que sumar el efecto de las **luchas sindicales** protagonizadas por las mujeres cuando se realice el informe los próximos años: en 2022 casi dos terceras partes (el 62%) de las personas que secundaron una huelga fueron mujeres, y las principales reivindicaciones fueron justamente las salariales.

Nuestra política sindical de apostar por la subida de los salarios más bajos en convenio no solo ha favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan las últimas

posiciones en la clasificación profesional, sino que ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo en su conjunto.

Estos dos elementos han hecho que la brecha sea menos y se apunta **una tendencia a la baja de la brecha salarial**. Según el informe “Igualdad salarial Ya”, de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y el Gabinete Económico de CCOO (2022), la brecha salarial de género para 2019, a partir de la EES, era del 24,2%, mientras la existente en 2020 fue del 23%, para reducirse al 22,5% en 2021; tendencia a la baja que se confirma con la EPA. Si en 2019 la brecha que aporta esta fuente fue del 22,6%, en los datos del año 2021 se fija en el 20,9%, para reducirse al 18,6% en 2022, existiendo por tanto una relación directa entre la subida del SMI y los efectos de la reforma laboral y la reducción de la brecha salarial de género.

Seguidamente, se desarrollará un breve informe sobre la evolución de los datos de brecha salarial analizando diferentes variables para el año 2022¹, que aunque ha disminuido, sigue siendo elevada, y por tanto, son necesarias propuestas adicionales para alcanzar la igualdad efectiva. El diagnóstico está hecho, toca ahora aportar propuestas y actuar en la dirección correcta. Esa dirección no es sino el origen de la brecha y es por ello que ponemos el acento en las causas (haciendo especial hincapié en el efecto que ejercen los cuidados sobre las mujeres y la falta de corresponsabilidad del resto de los agentes responsables de los mismos -hombres, poderes públicos y empresas), así como en algunas propuestas de actuación sindical de corresponsabilidad para ganar todos y ganar más; y no solo desde el punto de vista económico, sino de ganar más en salud y tiempo propio de las mujeres, en tiempo de presencia y del derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas - las más responsables son las más productivas-, en equidad para esta sociedad y en igualdad y democracia para el Estado. Todo ello, sin dejar de observar también las consecuencias que la brecha tiene en las pensiones de las mujeres.

¹ En la redacción de este informe se han usado los datos más actualizados existentes. Para ello, la EPA aporta resultados respecto a la población activa de 2023 e información salarial respecto a 2022, pero cuando se trata de ofrecer mayor detalle salarial se emplea la Encuesta de Estructura Salarial de 2021.

En España la brecha salarial de género es del 18,6%

En España disponemos de dos fuentes estadísticas principales para analizar la brecha salarial entre mujeres y hombres, ambas elaboradas por el INE: la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y el Salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA). Ambas estadísticas nos ofrecen datos de salarios por sexos y desglosados por una serie de variables socio-laborales que permiten caracterizar los aspectos más determinantes de los salarios y de las diferencias salariales.

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en **27.642 euros entre los hombres** y **23.301 euros entre las mujeres** en 2022, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.341 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. **El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 18,6% para igualar el salario medio anual de los hombres** y, por tanto, ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.

Al calcular así la brecha salarial de género (la diferencia salarial entre hombres y mujeres dividido por el salario de las mujeres), se obtiene un porcentaje de brecha superior al que ofrecen otras fórmulas. Estas fórmulas alternativas adoptan otros enfoques estadísticos que reducen la percepción de la desigualdad salarial² y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España. El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas.

² Utilizan el salario hora en lugar del salario anual y/o toman como referencia el salario de los hombres como base 100 en lugar del salario de las mujeres como base 100.

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ERA EL 18,6% EN 2022



El salario medio de las mujeres debe aumentar un 18,6% para equipararse al de los hombres

* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (salario EPA) de 2022

La brecha salarial se ha reducido tras las subidas del salario mínimo

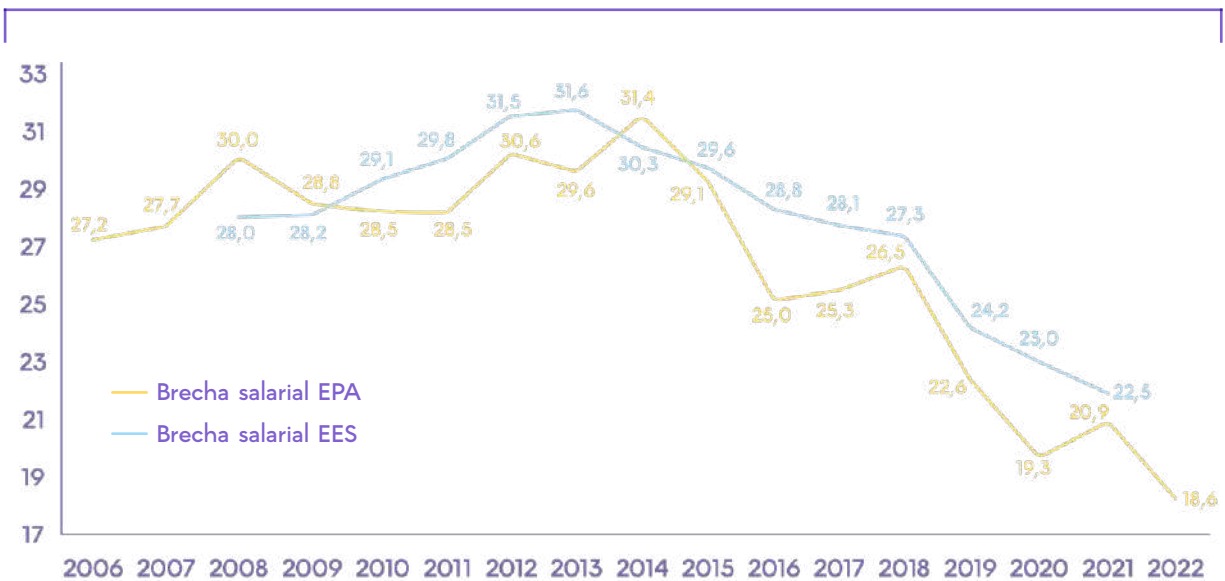
La brecha salarial de género había aumentado durante el final de la burbuja inmobiliaria y la crisis y recesión posterior (2006-2014). Con el inicio de la recuperación la brecha salarial de género redujo su cuantía, que se ha seguido reduciendo con mayor intensidad a partir de 2018 debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres, favorecido por la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional³ y por el contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020), que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia. **En 2022 se registra el nivel más bajo de la brecha salarial de los últimos 15 años**, auspiciado por un mayor incremento del salario medio de las mujeres con respecto al de los hombres.

La reducción de la brecha salarial de género en los últimos años, y con mayor intensidad, desde 2018, se refleja en las diferentes estadísticas de salarios analizadas: tanto la Encuesta de Estructura Salarial como el Salario del empleo principal de la Encuesta de Población Activa.

³ El 1 de enero de 2019 el SMI subió de 767 a 900 euros mensuales, y posteriormente ha seguido subiendo. Desde el 1 de enero de 2023 el SMI ha quedado fijado en 1.080 euros mensuales por 14 pagas.

LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SMI

% que debe aumentar el salario femenino para igualar al masculino*



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EPA,EES)

A pesar de la mejora de los últimos años, **la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos**, que requerirán intensificar medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible atendiendo a las causas que la provocan, como es el seguir anclados en la lógica de una conciliación imposible que el imaginario colectivo atribuye exclusivamente a las mujeres y que las supone la doble carga de atender al ámbito familiar y el profesional a la par.

GRÁFICO #2

#4 La brecha laboral determina la brecha salarial

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por **la diferente distribución laboral y composición del empleo**: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor. La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori” que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y desigual, condicionando su trayectoria laboral y profesional, durante la cual las mujeres soportan algunas discriminaciones, además del desigual reparto social de las tareas de cuidados y domésticas (“doble jornada/doble presencia”). Finalmente, también hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial “a posteriori” que soportan las mujeres en el puesto de trabajo: su menor retribución salarial respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor en una situación laboral igual o similar en una sociedad capitalista en la que se antepone lo productivo al sostenimiento de la vida y del planeta. Paradójicamente, lo que tiene más importancia para el mantenimiento de la vida como son los cuidados es infravalorado económicamente.

En primer lugar, hay que recordar que debido a la división sexual del trabajo no son todas las mujeres que están en el mercado laboral. **Hay mujeres que no buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar** a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios estatales. La responsabilidad estatal del cuidado de la ciudadanía se ha transferido históricamente a las mujeres, de manera especial en un país con un insuficiente Estado de Bienestar a medio desarrollar y bajo un modelo

familiarista típico de la cultura mediterránea. En este modelo los cuidados informales se dice eufemísticamente que recaen en las familias, cuando en realidad lo hacen sobre las vidas y los cuerpos de las mujeres, bajo una débil red de servicios sociales que acarrea una visión asistencialista y la importante presencia también de otras mujeres, éstas inmigrantes que, en muchas ocasiones desde la formalidad y la informalidad, cubren las necesidades. **Las carencias de servicios estatales de servicios públicos para los cuidados se cubren por parte de las mujeres**, y cuando éstas no pueden o no quieren se llega a una situación de crisis. La crisis de los cuidados tiene varias décadas de existencia, y la respuesta mediante medidas puntuales imposibilita la salida de la misma. Desde CCOO se plantea la necesidad de un [Pacto Estatal Integral por los Cuidados](#) y que las personas sean el centro de las políticas públicas.

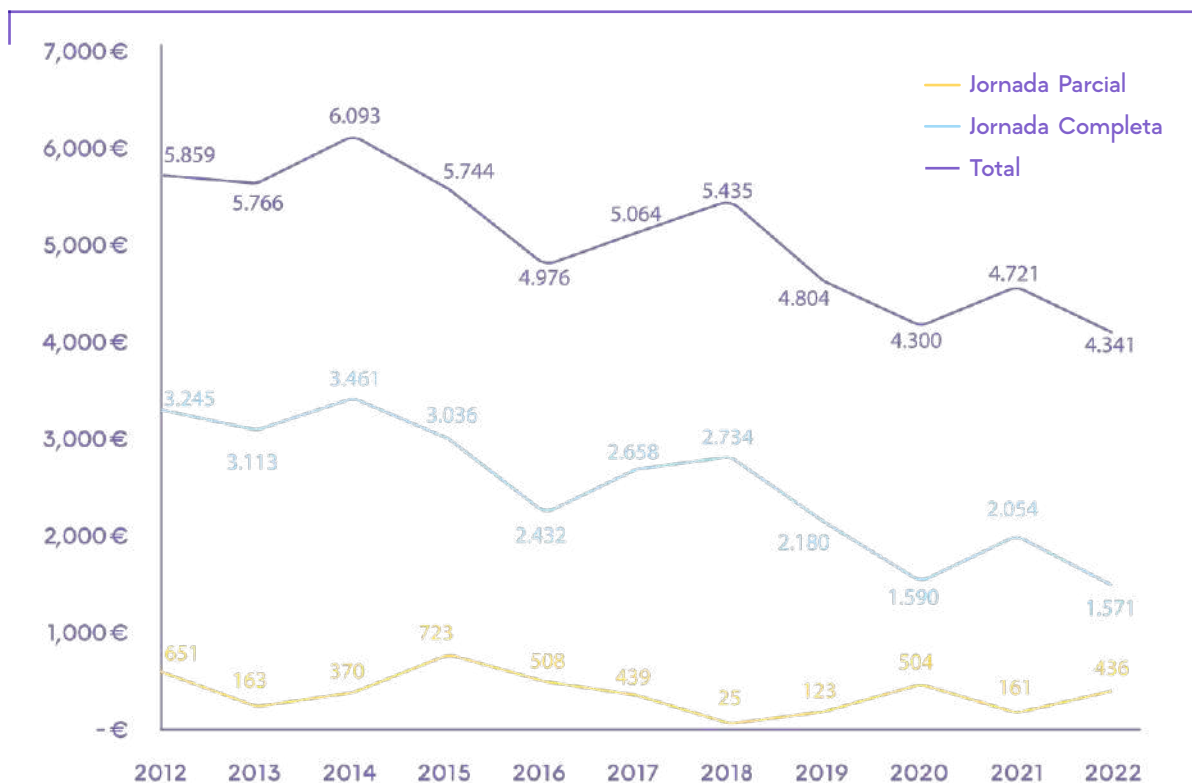
El mercado laboral continúa estando sesgado por razón de género. Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de inferior duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres como consecuencia de la adscripción social del cuidado a las mismas, como posteriormente veremos.

En cuanto a la situación de las mujeres en el mercado laboral hay que señalar que sufren la desigualdad laboral primero en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores en los que están sub-representadas y otros claramente feminizados; segundo en la promoción y trayectoria laboral (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo” por su dedicación a las tareas domésticas y de cuidados; y finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

Los gráficos siguientes muestran la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en función de la jornada laboral. Se observa cómo la diferencia en euros de la brecha salarial de género es mucho más reducida si miramos a mujeres y hombres que trabajan con la misma jornada laboral, ya sea a tiempo completo o parcial. Es su desigual inserción laboral por tipo de jornada (entre las mujeres pesa mucho más el tiempo parcial) lo que determina que la brecha salarial de género global se sitúe en porcentajes tan elevados.

LA BRECHA DE GÉNERO A IGUAL JORNADA LABORAL ES MENOR QUE LA BRECHA SALARIAL TOTAL

(Euros nominales)

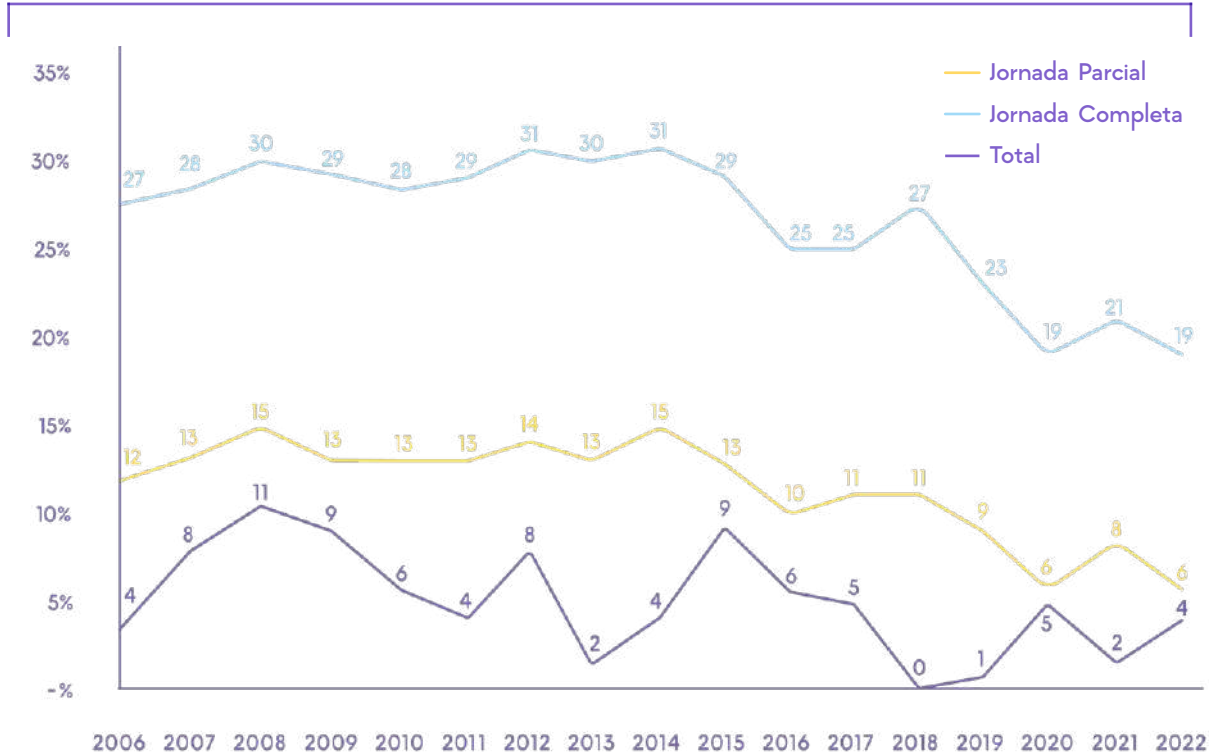


* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EPA del salario principal mensual

Lo que también se ofrece seguidamente en cuanto al porcentaje de aumento del salario femenino para igualar al masculino.

LA DESIGUAL COMPOSICIÓN DEL EMPLEO DETERMINA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

(Porcentaje de aumento del salario femenino para igualar al masculino)



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EPA del salario principal mensual

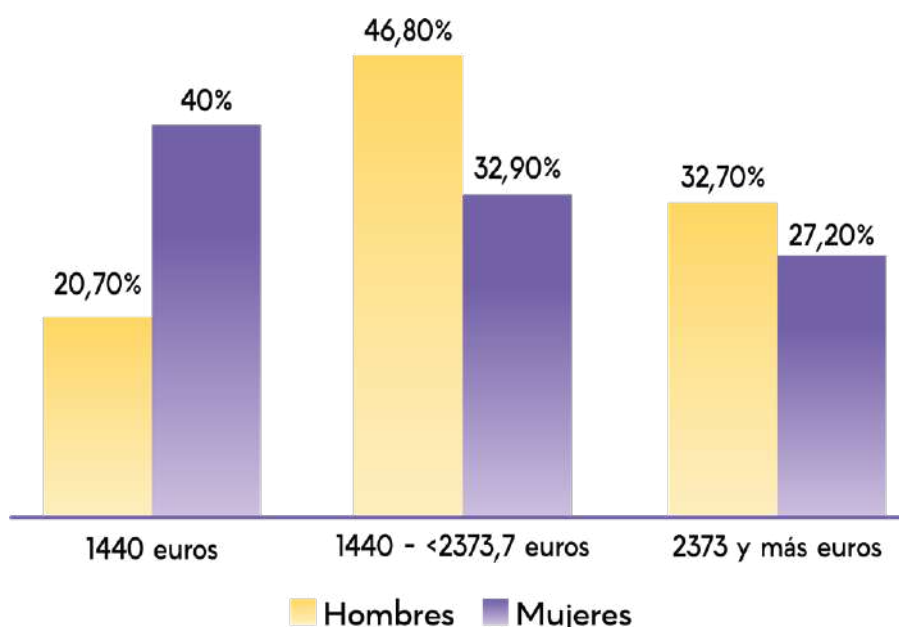
Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres, como posteriormente se verá, y además soportan unas peores condiciones de inserción laboral.

En 2023 (promedio de los tres primeros trimestres), y para la población entre 16 y 64 años, la tasa de actividad de las mujeres (71,9%) es inferior a la de los hombres (79,8%), y sin embargo la tasa de paro que soportan las mujeres es mayor. La menor tasa de actividad de las mujeres “enmascara” la tasa de paro real que soportan. Si la tasa de actividad femenina aumentara hasta igualarse a la masculina, la tasa de paro femenina subiría del 14% hasta el 21,9%, duplicando con creces la tasa de paro masculina (10,7%).

GRÁFICO #4

Los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres. Así, el 32,7% ingresaron 2.373,7 euros al mes o más en 2022, frente al 27,2% de las mujeres. En los salarios bajos ocurrió lo contrario. **El 40,0% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1.440,1 euros, frente al 20,7% de los hombres.** El salario medio de las mujeres fue de 1.941,7 euros al mes, mientras que el de los hombres alcanzó los 2.303,5 euros.

DISTRIBUCIÓN DE LOS SALARIOS POR SEXO Y TRAMO MENSUAL



* Fuente: EPA (2022)

Según los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial, **el 25% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2021, frente al 10,7% de los hombres.** En esta situación influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 3,9% de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 2,2% de las mujeres.

La descripción de la desigualdad salarial se completa con la proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la mediana), que fue del 16,7% en 2021. Entre personas trabajadoras, el 62,5% eran mujeres. En este caso también hay que tener en cuenta el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

PORCENTAJE DE PERSONAS EMPLEADAS POR SEXO Y SMI

Total	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	17,53	25,00	10,69
De 1 a 2 SMI	46,84	44,85	48,67
De 2 a 3 SMI	20,49	18,53	22,29
De 3 a 4 SMI	8,76	7,03	10,34
De 4 a 5 SMI	3,28	2,43	4,07
De 5 a 6 SMI	1,71	1,27	2,12
De 6 a 7 SMI	0,92	0,66	1,15
De 7 a 8 SMI	0,32	0,18	0,44
Más de 8 SMI	0,15	0,07	0,22

SMI en 2021 era 13.370 euros

* Fuente: Encuesta de Estructura salarial, 2021 (INE)

El tipo de jornada es la variable que más determina el nivel salarial. En 2021 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 59,4% inferior al de tiempo completo (un 58,7% menor en el caso de las mujeres y un 58,1% en el de los hombres).

La ganancia media anual a tiempo completo aumentó un 2,7% en 2021. La de tiempo parcial creció un 3,5%.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA

Jornada	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	25.896,82	23.175,95	28.388
Tiempo completo	29.657	28.185, 85	30.740
Tiempo parcial	12.049	11.650	12.888

* Fuente: Encuesta de Estructura salarial, 2021 (INE)

Estas comparaciones, aunque son válidas desde el punto de vista de los ingresos de personas trabajadoras, no resultan pertinentes si analizamos los salarios como “precio de la mano de obra”, puesto que los salarios en empleos a tiempo completo corresponden a más horas de trabajo que los de tiempo parcial. A estos efectos, la ganancia por hora se convierte en el indicador más relevante. La ganancia por hora de a tiempo parcial fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de personas trabajadoras como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 33,0% menor. Por su parte, la ganancia por hora de los hombres a tiempo completo estuvo un 7,1% por encima de la media, mientras que la de las mujeres fue de un 1,9%.

GANANCIA MEDIA POR HORA TIPO DE JORNADA

Jornada	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	16,54	15,61	17,30
Tiempo completo	17,35	16,85	17,71
Tiempo parcial	11,59	11,08	12,72

* Fuente: Encuesta de Estructura salarial, 2021 (INE)

La diferencia salarial entre hombres y mujeres disminuye al comparar la ganancia por hora. Mientras que el salario promedio anual femenino fue el 81,6% del masculino, al considerar el salario por hora el porcentaje fue del 90,2%. Respecto a 2020, la ganancia por hora a tiempo completo aumentó un 2,9% en las mujeres y un 2,7% en los hombres. A tiempo parcial, hubo un incremento del 1,5% para las mujeres y un descenso del 3,1% para los hombres.

La parcialidad es una de las características que hace que las mujeres padezcan mayor precariedad. En 2023 (promedio de los tres primeros trimestres), las mujeres que acceden a un empleo han soportado una mayor precariedad laboral:

- **Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial** (donde predomina la involuntariedad) y solo el 44% de la población asalariada a jornada completa. La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (niños y niñas, personas discapacitadas o mayores) u otras obligaciones familiares o personales. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.

- **Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (19,6%)** que los hombres (15,1%). La intensa reducción de la temporalidad tras la última reforma laboral de 2022 ha afectado tanto a mujeres como a hombres, pero no ha reducido la brecha que les separa. Uno de los factores explicativos es la mayor tasa de temporalidad en el sector público, en el que tiene mayor presencia el empleo femenino, en sectores como enseñanza y sanidad.
- **Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres.** La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres, como se explicaba anteriormente. A esto se suma que la permanencia y antigüedad en la empresa es menor entre las mujeres que los hombres, ya que las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidado (véase el último apartado del presente informe).
- Las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) fue del 34,8% en promedio en 2023.
- **Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino.** Las mujeres mantienen en 2023 una mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios medios (y ahí es necesario profundizar para conocer la causa y la consecuencia), a excepción de la agricultura. Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja además a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. En los 7 sectores⁴ con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja el 42% de las mujeres asalariadas frente al 32% de los hombres asalariados.

⁴ El salario medio del empleo principal era de 2.128 euros brutos al mes en 2022. Los siete sectores con salarios medios mensuales muy inferiores a la media son: empleo doméstico (981 euros), hostelería (1.390 euros), agricultura, ganadería y pesca (1.477 euros), actividades administrativas y servicios auxiliares (1.567 euros), actividades artísticas y recreativas (1.598 euros), otros servicios (cuidados personales, actividades asociativas, reparación bienes) con 1.599 euros y comercio (1.771 euros).

- La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y **ocupaciones** de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones (algunas muy cualificadas, así como otras poco cualificadas de los servicios), con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y algunas del sector servicios (conductores).
- Según los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial, el 25% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el **Salario Mínimo Interprofesional** (SMI) en 2021, frente al 10,7% de los hombres.

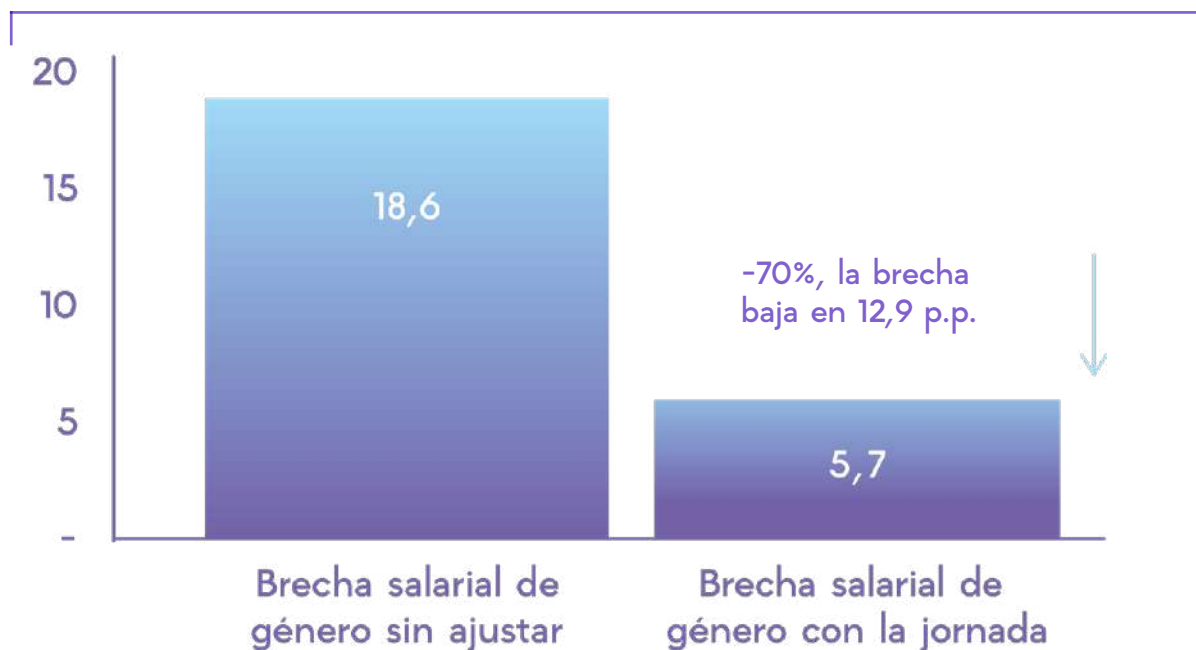
#5 La jornada parcial explica el 70% de la brecha salarial de género

El factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 23,5% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,4% de los hombres asalariados. La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral, a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres.

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93,6%), se eliminaría el setenta por ciento de la brecha salarial de género en España.

El 70% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría del 18,6% al 5,7%, 12,9 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 70%.

A IGUAL JORNADA LA BRECHA SALARIAL SE REDUCE UN 70% EN 2022



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

El tiempo parcial no solo es el principal responsable de la brecha salarial de género, sino que su peso es cada vez mayor. Si en el año 2019 éste era el causante del 53% de la brecha salarial de género que existía en España, en 2021 el tiempo parcial provoca el 60% de la misma y en 2022 este porcentaje ha aumentado al 70%. Las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son el no haber encontrado un empleo a jornada completa y estar cuidando de menores o de personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores, como luego se comentará.

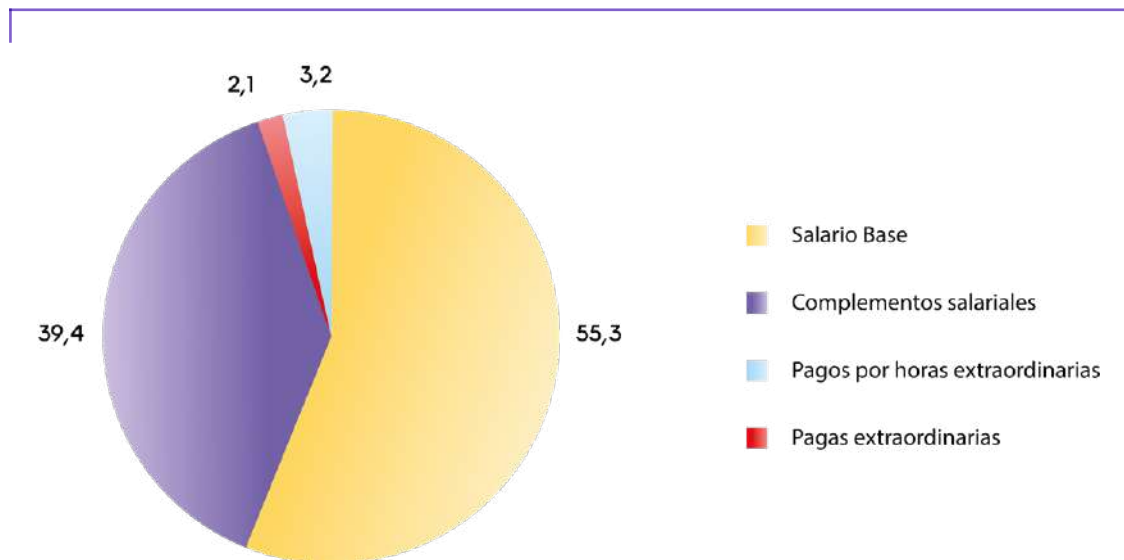
#6 Los complementos explican casi la mitad de la brecha salarial en nómina

El salario base es la parte más importante del salario y explica el 55,3% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales, que tienen un peso menor en el salario, concentran algo menos de la mitad (39,4%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2018 (último año disponible) ofrece datos de salario mensual desglosado por sus componentes. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y los pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido. Los datos mensuales de la EES corresponden al mes de octubre, un mes en el que no hay pagas extras relevantes como las de verano o navidad, por lo que la dimensión de los pagos extraordinarios es reducida.

LOS COMPLEMENTOS SALARIALES EXPLICAN 4 DE CADA 10 EUROS DE LA BRECHA SALARIAL DE GENERO

(Distribución porcentual de la brecha salarial)



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EES de 2018 del INE

Con los datos de 2018, los hombres ganaban en promedio 392 euros brutos más al mes que las mujeres. La mayor parte de esa brecha se concentra en el salario base (217 euros de diferencia, el 55% del total), seguido por los complementos salariales (154 euros de brecha, el 39% del total). Los complementos salariales no son la parte más importante del salario, pero sí concentran una parte muy relevante de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL

	Salario bruto mujeres	Salario bruto hombres	Brecha salarial euros	Brecha salarial %	Distribución brecha en %
Salario base	1.127	1.344	217	19,3	55,3
Complementos salariales	443	597	154	34,9	39,4
Pagos por horas extraordinarias	3	11	8	268,5	2,1
Pagos extraordinarias	31	43	13	40,6	3,2
Salario bruto mensual	1.604	1.996	392	24,5	100,0

* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2018 del INE

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc. **Falta valoración de habilidades y capacidades necesarias que se atribuyen de forma “innata” a las mujeres**, que se exigen pero ni se reconocen, ni se pagan. Esto es lo que se trata de corregir mediante el uso de la [herramienta de valoración de puestos de trabajo](#) diseñada y pactada por los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT.

La brecha de género en el salario base era del 19,3% (el porcentaje que tendría que aumentar el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres) y aumenta hasta el 34,9% en el caso de los complementos salariales. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total.

LA PARCIALIDAD EXPLICA EL

70%

DE LA BRECHA SALARIAL

#7 La brecha de cuidados impacta en la brecha laboral y salarial

En las últimas décadas hemos alcanzado cierta paridad en factores importantes para la inserción laboral (véase nivel de estudios alcanzados), sin embargo, esto no siempre se ha traducido en una mejora factual en términos de situaciones profesionales, puestos laborales y salarios. Una de las causas reside en el reparto del trabajo no remunerado de cuidados que realizan principalmente las mujeres. La brecha salarial está directamente relacionada con la brecha que existe a nivel de cuidados en nuestra sociedad.

La brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se explica en gran medida por los cuidados

Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de inferior duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. En el tercer trimestre de 2023 la población activa se situó en 24.121.000 personas, siendo mayoritaria la presencia masculina (52,5%) respecto de la femenina (47,5%). Esta diferencia queda reflejada en las tasas de actividad. Las mujeres con una tasa de actividad del 54,7% continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (64,4%).

Si bien es cierto que la brecha se ha reducido a lo largo de las décadas -en 2006 la brecha era de más de 20 puntos-, dicha reducción se explica no sólo por una mayor actividad de las mujeres, sino también por la reducción en la tasa de actividad de los hombres.

La tasa de actividad es una primera brecha laboral de casi 10 puntos que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar. **El cuidado de niños y niñas, mayores, personas enfermas o con discapacidad es la primera causa de inactividad de las mujeres.**

De las 16.479.500 personas inactivas, 9.466.800 son mujeres y 7.012.700 son hombres y si atendemos a la clase principal de inactividad, de las 3.437.400 personas calificadas como inactivas debido a que realizan labores del hogar un 87,4% son mujeres.

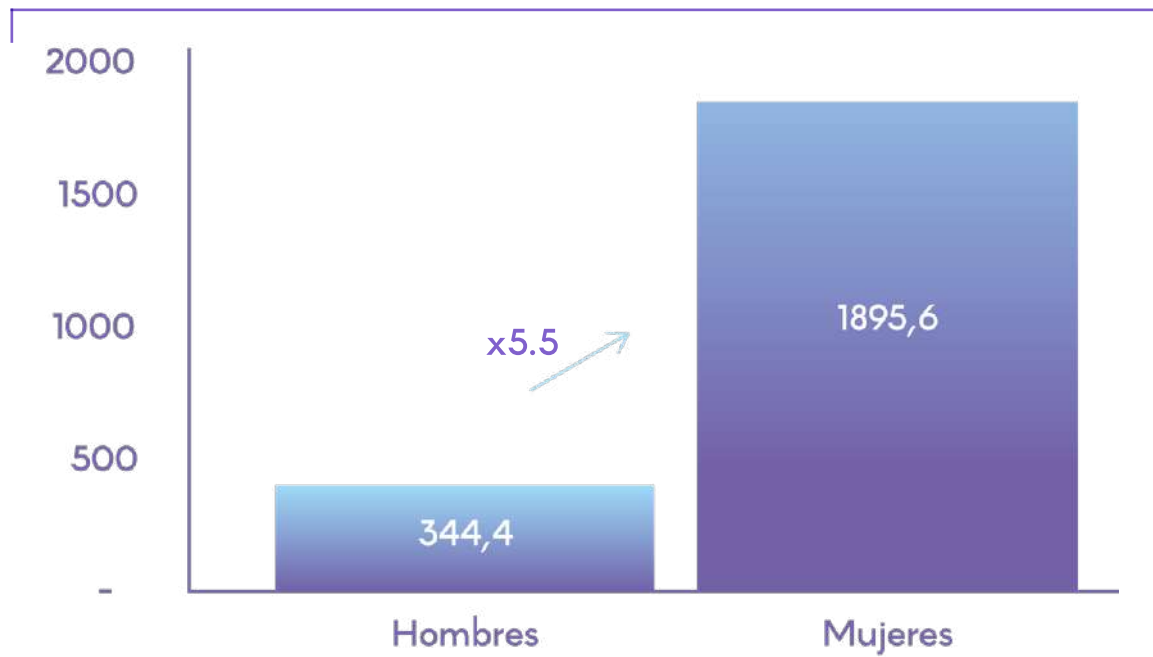
Son las mujeres las que concentran los porcentajes más elevados entre las personas que se declaran inactivas porque no hay o no se pueden costear servicios de cuidados, así como entre quienes declaran no haber podido o no poder costear los servicios de cuidados de personas dependientes, personas con discapacidad o personas mayores. En concreto, en 2022, **1.895.600 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas dependientes y personas con discapacidad y de otras obligaciones familiares o personales.**

El 20,1% de las mujeres inactivas no buscan empleo por estas razones, mientras que solo el 4,9% de los hombres inactivos aduce esta causa.

En el grupo de edad de 25 a 49 años la diferencia es aún más amplia: el 29,4% de las mujeres inactivas lo son por motivos de cuidados frente a solo el 6,1% de los hombres inactivos.

1,9 MILLONES DE MUJERES SON INACTIVAS POR MOTIVOS DE CUIDADOS

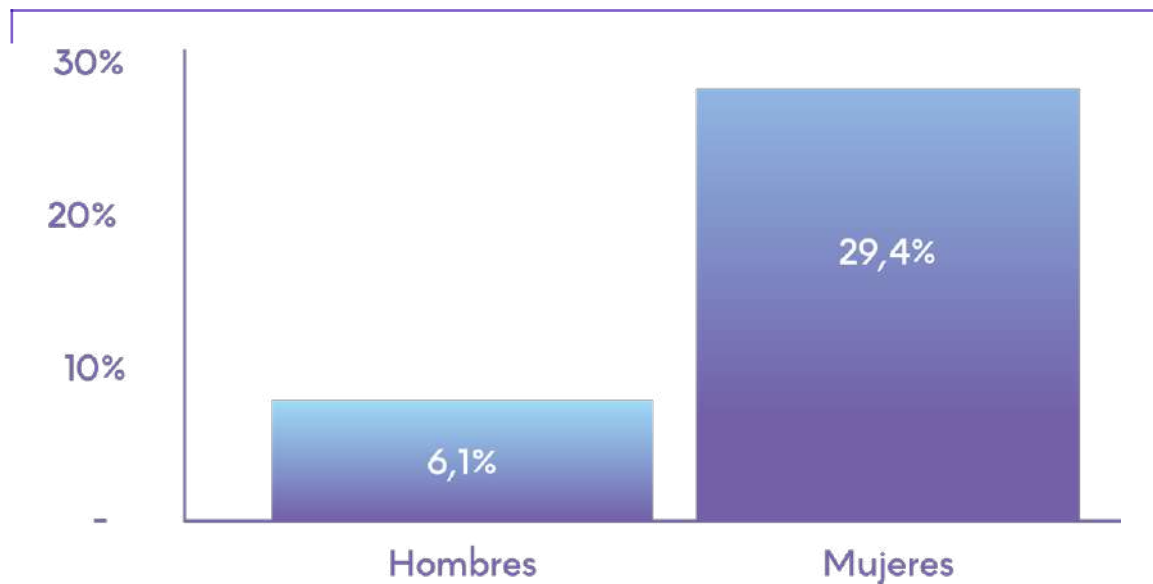
(Distribución porcentual de la brecha salarial)



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

LA BRECHA EN LA TASA DE INACTIVIDAD POR MOTIVO DE CUIDADOS SE ACENTUA EN LA FRANJA DE EDAD 25-49

(% sobre el total de inactivos)



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

Si hacemos el ejercicio de incluir a los inactivos por motivos de cuidados en el grupo de activos, para 2022 la tasa de actividad de los hombres pasaría del 63,4% al 65,5% (2,1 puntos más) y el de las mujeres del 53,9% al 63,1% (casi 10 puntos más). **Sin el impacto de los cuidados, la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.**

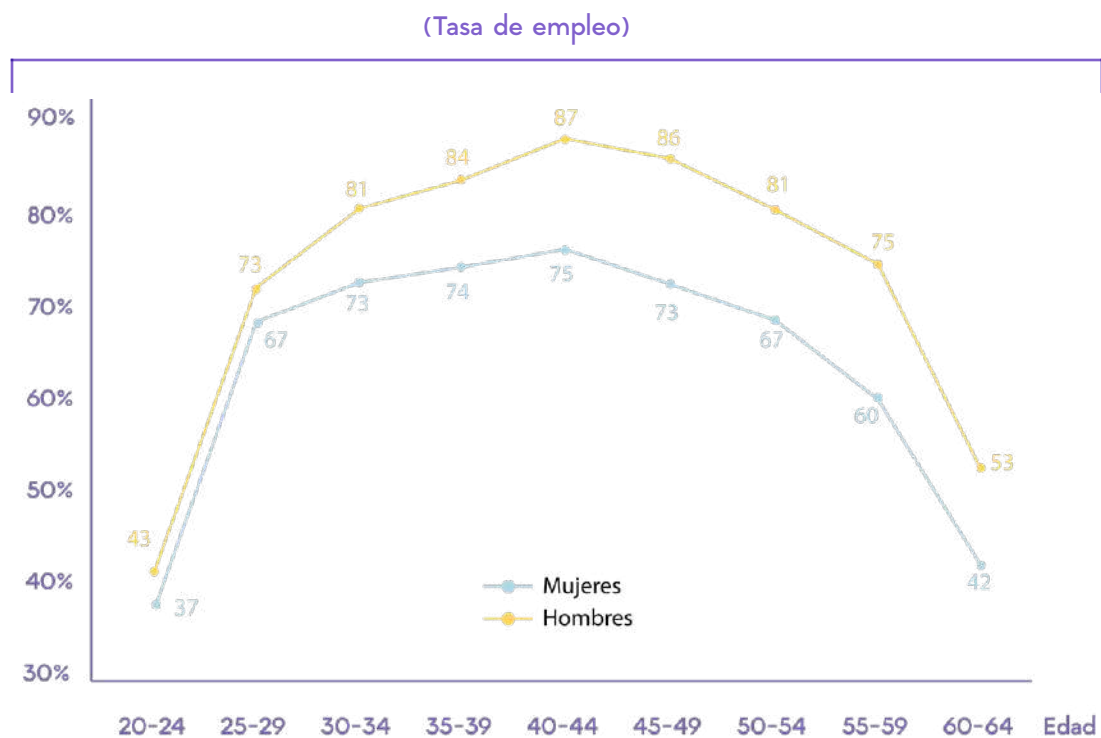
La brecha en la tasa de empleo se ensancha en las edades de mayor incorporación al mercado laboral.

La brecha en la tasa de empleo en edades comprendidas entre 20 y 29 años es de 6 puntos porcentuales. A partir de los 30 años, cuando las trayectorias formativas han finalizado (en promedio) y las personas se incorporan (o están en disposición de incorporarse) plenamente al mercado laboral, la brecha se ensancha progresivamente, debido a una tasa de empleo de las mujeres “topada” al 75%, mientras la tasa de empleo masculina sigue aumentando hasta niveles cercanos al 90%. En la franja de 35 a 39 años la brecha ya es de 11 puntos, y va en aumento hasta 15 puntos para la franja de 55-59 años.

Las diferentes trayectorias están relacionadas con el desigual reparto de las tareas de cuidados: la brecha empieza a ensancharse en edades donde tienen lugar las maternidades (la edad media de maternidad en 2022 fue de 32,6 años) y se acentúa aún más en edades de 55 años en adelante.

En la brecha en esas edades más avanzadas se conjuga una caída de la tasa de actividad femenina explicada en gran medida por un aumento de mujeres inactivas por motivo de labores del hogar y elevados niveles de desempleo femenino (mujeres que quieren volver al mercado laboral/trabajar y no pueden).

LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO SE ENSANCHA EN LAS EDADES DE MAYOR INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

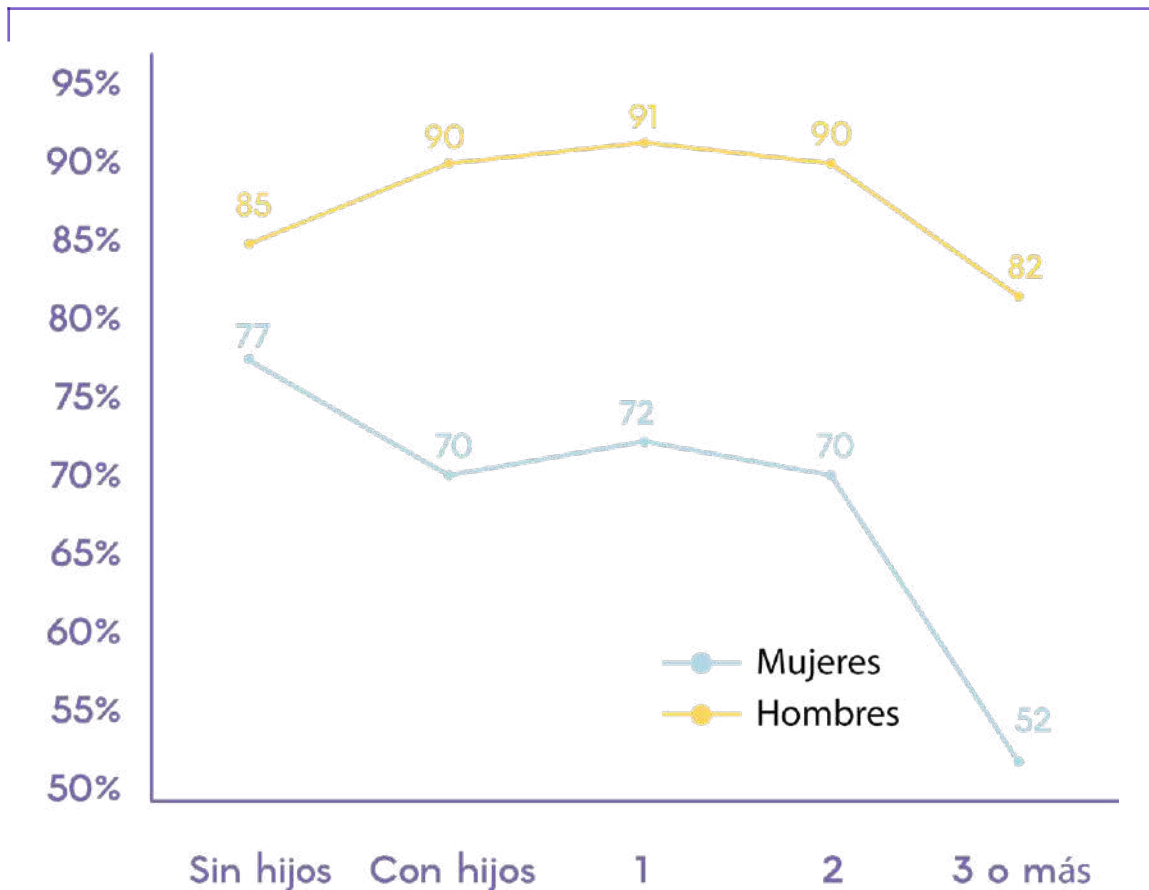
La maternidad penaliza. El reparto desigual de las tareas de cuidados de hijos e hijas perjudica la carrera profesional de las mujeres.

Por penalización por maternidad se entiende la pérdida de ingresos de las mujeres con hijos e hijas. Diversos estudios demuestran que el salario de las mujeres disminuye en hasta un 5 % por hijo comparado con el de las mujeres que no son madres (Avellar and Smock 2003; Budig and England 2001; Gangl and Ziefle 2009; Glauber 2007; Kalleberg, Reskin, and Hudson 2000; Korenman and Neumark 1992; Lundberg and Rose 2000; Neumark and Korenman 1994; Taniguchi 1999; Waldfogel 1997, 1998a, 1998b).

La incidencia en el empleo de la existencia de hijos e hijas es muy diferente entre hombres y mujeres y explica en gran medida la brecha en la tasa de empleo. Mientras que la existencia de hijos e hijas no solo no perjudica la tasa de empleo masculina, sino que ésta incluso aumenta, para las mujeres la existencia y números de hijos está directamente relacionada con un marcado descenso en la tasa de empleo.

LA TASA DE EMPLEO FEMENINA DISMINUYE TRAS LA MATERNIDAD

(Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos/con hijos menores de 12 años)



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

Un estudio realizado por el [Banco de España](#) apuntaba que tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y a largo plazo la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo o hija.

En definitiva, la paternidad o maternidad no impacta en las carreras profesionales de los hombres, mientras que el impacto es notable en término de acceso al empleo y salarios para las mujeres. La maternidad penaliza.

Para evitar esta penalización se necesitan servicios públicos de cuidados infantiles, permisos por nacimiento para madres y padres (y obligatorios para el padre) y los beneficios de jubilación garantizados para las madres que han dejado de trabajar para ocuparse de la crianza; pero también las empresas necesitan dar un paso al frente y ofrecer salarios y beneficios más equitativos, como más flexibilidad horaria, trabajo en remoto, tiempo libre remunerado para el cuidado infantil. Y los hombres asumir en casa su responsabilidad.

Los cuidados constituyen el segundo motivo de la parcialidad en las mujeres

Los factores que explican la brecha salarial por tema de cuidados no solo tienen que ver con una menor tasa de empleo, sino que también están muy relacionados con una jornada laboral desigual. En España hay aproximadamente 2 millones de mujeres con un empleo a tiempo parcial (tasa de parcialidad femenina de 22% en 2022), cifra muy superior a los poco más de 700 mil millones de hombres con un empleo a tiempo a tiempo parcial (tasa de parcialidad masculina de 7%).

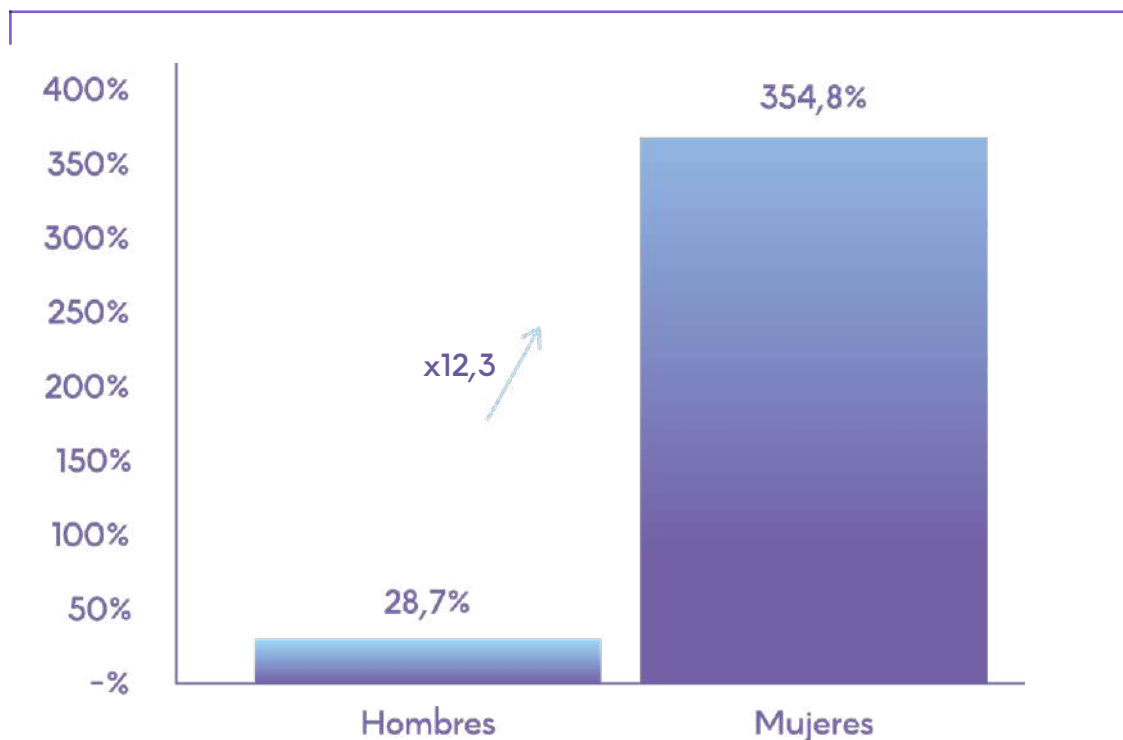
Para las mujeres, esa elevada tasa de parcialidad se explica, en primer lugar, por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (aproximadamente la mitad de las mujeres con jornada parcial sufren de parcialidad involuntaria). El siguiente motivo está relacionado con tareas de cuidados: casi el 20% de las mujeres con un empleo a jornada parcial declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado. Otro 7% declara

tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. **En definitiva, tres de cada cuatro mujeres con empleo parcial lo son por involuntariedad o por motivos de cuidados.**

Centrándonos en las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes, en 2022 se contabilizaban 355 mil mujeres ocupadas, frente a 29 mil hombres ocupados. Es decir, **la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es 12 veces superior al de los hombres.**

EL NÚMERO DE MUJERES TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL POR MOTIVOS DE CUIDADOS ES 12 VECES SUPERIOR AL DE LOS HOMBRES

(Miles de personas)



* Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la EPA de 2022

La tasa de ocupación a tiempo parcial por cuidado de personas dependientes sobre el total de ocupados a tiempo parcial es particularmente alta para las mujeres de 35 a 44 años: el 36% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial en esa franja de edad lo están por motivos de cuidados.

El 63% de las mujeres ocupadas a tiempo parcial por cuidados de personas dependientes alegan querer cuidar personalmente de hijos e hijas u otros familiares, y el 25% lo hace por no poder costearlos o no haber servicios adecuados de cuidados.

Esa feminización de los cuidados queda latente cuando se comparan las horas dedicadas al trabajo no remunerado. Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 (última encuesta disponible), mientras **los hombres con empleo dedican 14 horas semanales al trabajo no remunerado** independiente del tipo de jornada que tengan, **las mujeres trabajadoras dedican de media 25 horas** si trabajan a jornada completa y **30 horas si trabajan a jornada parcial**.

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo de 2021 realizada por Eurofund confirma que en España se mantiene la brecha en la dedicación a trabajo no remunerado. Según esta encuesta, de media los hombres dedican al día 2 horas y 42 minutos al cuidado de hijos e hijas y nietos y nietas frente a las 4 horas y 25 minutos de las mujeres⁵.

Según la información que proporciona la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015, los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14h semanales) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa. En cambio, las mujeres incrementan el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (30h semanales)

⁵ Otros indicadores disponibles en:

<https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Encuesta+Europea+de+Condiciones+de+Trabajo+2021+Datos+Espa%C3%B1a+%2818-11-2023%29.pdf/e6f46279-de3a-4fbf-1680-ddf93d08d-07c?t=1701179937645>

Otros estudios confirman la brecha en trabajo no remunerado, como un estudio realizado por el Observatorio Social de la Fundación la Caixa, que evidencia para 2022 un total de 28 horas semanales de trabajo no remunerado en promedio para los hombres y 43 horas para las mujeres.

Disponible en: [Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado... \(fundacionlacaixa.org\)](#)

cuando tienen jornada a tiempo parcial. Además, los principales factores de la organización del tiempo de trabajo que dificultan la adaptación entre el empleo y los compromisos sociales y/o familiares son trabajar más de 40h a la semana, jornadas diarias superiores a las 10h, trabajo a turnos, alta rotación, cambios de horarios y su poca previsión, horarios atípicos (fines de semana y nocturnos) e irregulares, escasa posibilidad de horas libres y trabajo durante el tiempo libre. **La idea de racionalizar la jornada laboral se hace inevitable** si se pretende tener un mínimo de calidad de vida que afecta a lo que se ha dado en llamar pobreza del tiempo.

Vega Rapún (2020) define la **pobreza de tiempo** como el porcentaje de personas entre 16 y 64 años que disponen de menos de 170 minutos al día para el descanso y ocio. La autora calcula el umbral de pobreza de tiempo para el caso español tomando en consideración el tiempo dedicado al trabajo remunerado, el no remunerado, el cuidado personal y los estudios. Los resultados tomando como referencia la Encuesta de Usos del Tiempo 2009-2010 señalan que el 21,9% de la población española de 16-64 años es pobre de tiempo, especialmente las mujeres. En efecto, los datos evidencian una prevalencia superior entre las mujeres con un porcentaje del 24% que en el caso de las madres con criaturas menores alcanza el 35%. Las mujeres disponen de casi una hora diaria menos de tiempo libre que los hombres repercutiendo en todas las actividades de ocio⁶. Esa mayor carga total de trabajo y la pobreza de tiempo suponen costes para la salud de las mujeres.

La equiparación de los permisos parentales ha sido fundamental para fomentar la conciliación

Según la Encuesta realizada sobre el uso de los permisos parentales 2021-2022 por la Facultad de Estudios Estadísticos de la Universidad Complutense de Madrid⁷ en madres y padres trabajadores que han tenido un hijo a partir de 2021, la práctica totalidad de los hombres y mujeres ha usado o va a usar las 6 primeras semanas obligatorias del permiso por nacimiento y cuidado de menor. Con respecto a las posteriores 10 semanas, el 90% de las mujeres ha

⁶ [FOLLETOS CUIDADOS GOBIERNO DE ESPAÑA.pdf \(copto.es\)](#)

⁷ <https://estudiosestadisticos.ucm.es/file/ct01-2022>

disfrutado (o tiene previsto disfrutar) del total de las 10 semanas frente al 76% de los hombres. Mientras las mujeres suelen disfrutar las semanas de continuo, los hombres lo fraccionan. El 18% de los hombres afirman haber tenido presiones de la empresa para acortar el periodo de baja al que tenía derecho (frente al 6% de las mujeres).

Con respecto a otras modalidades para alargar el periodo de baja, el 65% de las mujeres utilizan el permiso de lactancia acumulado que ofrece su empresa frente al 40% de los hombres, el 70% de las mujeres utiliza algunas semanas de vacaciones frente al 48% de los hombres y el 16% de las mujeres solicita una excedencia frente al 7% de los hombres.

La brecha de cuidados se ensancha tras el periodo de las 16 semanas de permisos. Tras la plena reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirma que ha solicitado o va a solicitar una reducción de jornada, frente al 12% de los hombres. Igualmente, las mujeres consideran en mucha mayor medida que los hombres que la maternidad supone un freno a su desarrollo profesional.

Las excedencias por cuidados están muy feminizadas.

En 2022 el 88% de las excedencias por cuidado de hijos e hijas corresponden a madres. Ha habido una mejora parcial con respecto a décadas previas (en 2005-2010 en promedio el 96% de las excedencias las concentraban mujeres), pero sigue siendo una cifra que evidencia la elevada feminización de las tareas de cuidados. El patrón es similar para las excedencias por cuidado de familiares: el 79% son excedencias asumidas por mujeres (en 2005-2010 la tasa promedio era de 85%).

La desigual inserción en el mercado laboral tiene un impacto en el salario diferido y salario indirecto de las mujeres

Con respecto a la prestación por desempleo, en 2023 hubo en promedio 787 mil hombres beneficiarios (399 mil de prestación asistencial y 288 mil de contributiva) que percibieron en promedio 752€ mensuales, mientras que las

980 mil mujeres beneficiarias (574 mil de prestación asistencial y 408 mil de contributiva) percibieron 648€ mensuales en promedio. De ello se deriva una **brecha en la prestación por desempleo del 16%**, explicado por el doble factor de una mayor cuota femenina en la prestación asistencial con respecto a la contributiva y menor cuantía en la prestación contributiva consecuencia de la brecha salarial⁸.

Con respecto a las **pensiones**, en diciembre de 2023, la pensión media (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares) de las mujeres fue de 976 € mensuales frente a 1.446 € para los hombres. Si comparamos únicamente la pensión de jubilación, mientras la pensión media masculina fue de 1.582 € mensuales, la femenina fue de 1083 €.

La brecha de género impacta exponencialmente en las pensiones

La brecha salarial de género es como la fiebre respecto a la infección, la manifestación de una histórica discriminación. La discriminación se constata estadísticamente aplicando una fórmula y mostrando la diferencia de ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía. Lo que indica para empezar que las mujeres asalariadas son más pobres. Los efectos que la diferencia de ingresos tienen efectos muy negativos no solo en su vida laboral, sino que se traslada posteriormente creando la brecha de género en las pensiones.

En el caso de las pensiones de jubilación, en febrero de 2023 la cuantía del importe medio mensual de las pensiones de las mujeres era de 1.071,45 €/mes, y de 1.439,42 €/mes las de los hombres, lo que resulta una brecha en las pensiones de jubilación de 31,91%.

⁸ Según datos del SEPE, en 2023 (enero a noviembre) la cuantía media de la prestación contributiva para los hombres fue de 1.031€ mensuales y la de las mujeres 885€. La cuantía de la prestación asistencial es de 480€ mensuales (80% del IPREM).

#8 La corresponsabilidad es la mejor forma de actuar sobre las causas de la desigualdad de género

Como se ha podido ver a lo largo de las páginas anteriores la brecha salarial es el resultado de una división sexual del trabajo que perjudica directamente a las mujeres, asignando menor valor al trabajo de cuidados, mayoritariamente feminizado y olvidando que la economía formal necesita de ese trabajo de cuidados que se realiza de manera gratuita por las mujeres en las familias.

La feminización de los cuidados interactúa, como un boomerang en sentido de ida y vuelta, con la desigualdad social y la de género:

- **Desde lo simbólico/cultural** al considerar que las diferentes actividades directas o asociadas a los cuidados –cuidar, asistir, atender, curar, alimentar, limpiar...- forman parte natural del “ser mujer”, de la llamada “femineidad”, según los estereotipos sexistas, no necesitan cualificación (ser mujer bastaría) ni voluntad individual (entraría en el comportamiento “natural” del ser “mujer”) y, en consecuencia, no se pone en valor la cualificación necesaria, la especialización, la profesionalización, ni la dedicación.
- **Desde la esfera material**, el desigual reparto del tiempo y responsabilidades de cuidados, con consecuencias en las carreras laborales de las mujeres y con la precarización de las condiciones laborales en el sector de los

cuidados y la asignación del trabajo de cuidados a las mujeres se traduce en: violencia económica estructural, salarios medios más bajos y brecha de género en salarios y pensiones.

La desigualdad salarial es el resultado de la discriminación laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la asignación de unos roles diferenciados por géneros que adscriben a las mujeres casi en exclusiva de las tareas domésticas y de cuidados. Tal y como se avanza en la [Propuesta de Pacto Integral y Estatal de Cuidados de CCOO](#), se precisa **un reparto del trabajo asalariado y el doméstico y de cuidados**, pero también un cambio de paradigma que valore lo importante de la vida y se otorgue valor a unos cuidados a los que hasta ahora se está otorgando ninguno o muy bajo precio.

Se precisa una **valoración correcta de los cuidados** y eso tiene que resolverse actuando desde su origen con un **sistema educativo** que promueva principios de igualdad de género en las aulas que permita deconstruir las actividades de la vida cotidiana en los hogares, pero también acabe con la construcción de ese **imaginario normativo patriarcal** según el cual las mujeres tienen más capacidad para cuidar y por eso se aprueban normas específicas que permiten a las mujeres seguir cuidando.

La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen con un sistema educativo que promueva principios de equidad, sostenibilidad, democracia e igualdad de género que permita reconocer el valor de las tareas de cuidados, pero también de responsabilidad y asunción por las mismas por todas las partes (poderes públicos, empresas y hombres) cuando los cuidados son un asunto colectivo, político y social de primer orden.

“El derecho al cuidado es un derecho humano. Un sistema de cuidados integral es un derecho humano. Necesitamos resaltar eso, necesitamos que se haga visible”, dijo la Directora Regional de ONU Mujeres para América Latina y el Caribe, María Noel Vaeza. Según la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe “el cuidado como un derecho de las

personas a cuidar, a ser cuidadas y a ejercer el autocuidado sobre la base de los principios de igualdad, universalidad y corresponsabilidad social y de género” (CEPAL, 2021).

La OIT en su Informe “Trabajo y empleo en el sector de la prestación de cuidados para el futuro del trabajo”⁹ (2019) constata que las mujeres llevan la mayor carga del trabajo de cuidado no remunerado, debido al aumento de la demanda de estos servicios y a respuestas políticas inadecuadas, e insta a que se adopten medidas urgentes para prevenir la inminente crisis mundial de los cuidados a las personas.

Desde CCOO se apuesta por **un sistema integral de cuidados**, en el sentido que lo define ONU Mujeres/CEPAL (2021) como el “conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados -que hoy realizan mayoritariamente las mujeres- desde una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural. Dichas políticas han de implementarse en base a la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas, donde el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social”.

La estrategia para conseguirlo debe partir de la articulación de lo conocido como **5 Rs** de cara a articular las políticas públicas, comunitarias y sindicales que lo hagan posible: Reconocer, reducir el trabajo de cuidados no remunerado (dignificando y profesionalizando los trabajos de cuidados), redistribuir las cargas globales de trabajo -asalariado y no asalariado- y retribuir adecuadamente los cuidados y garantizar la representación y la negociación colectiva.

Centradas en el ámbito del **cuidado formal** (luego revisaremos la necesidad de actuar sobre los informales y que las mujeres trabajadoras realizan como dobles presencias), la propia OIT estima que la demanda de cuidados podría generar cerca de 300 millones de empleos formales en el mundo para el 2035,

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

sin embargo, no se ha alcanzado la profesionalización y el reconocimiento de las competencias laborales de quienes se ocupan en estos sectores. Hay que reconocer a las y los trabajadores del cuidado a lo largo del ciclo de la vida, validando las habilidades requeridas y reconociendo la complejidad de sus tareas. Esto es esencial para garantizar un trabajo decente y un crecimiento profesional que impacte positivamente en la calidad de los servicios de cuidado.

Como sindicato **nos corresponde asumir el compromiso activo** en la **reivindicación de la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que los desarrollan**, la mejora de la cantidad y calidad del empleo y salarios decentes, así como la defensa de la calidad de los servicios de atención y cuidados que se prestan en todos los ámbitos para garantizar los cuidados de calidad y el derecho al bienestar cotidiano.

Para CCOO, lo venimos diciendo, es necesario un gran **Pacto Estatal e Integral de los Cuidados**, que incluya el sector de los cuidados en sentido amplio, los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable); cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y los cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.).

Respecto a los **cuidados formales**, proponemos que se aborde el **concepto jurídico de “persona cuidadora profesional”** que sirva de marco para profesionalizar, definir, delimitar y especializar las diferentes tareas y ocupaciones profesionales en los diferentes ámbitos relacionadas con los empleos de cuidados de los distintos sectores (infancia, ocio educativo, dependencia, discapacidad, servicios sociales, sanidad, etc.). Es una tarea compleja, pero imprescindible, en la que contaremos con las propuestas de las Federaciones y Secretarías confederales concernidas.

La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral que existe, pero para ello todos los agentes implicados deben asumir su responsabilidad, empezando por el Estado como responsable de cuidar a su ciudadanía, siguiendo por las empresas y acabando con los hombres.

Apostamos por la **inversión en el sector y por servicios públicos de calidad** como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida, sea primera infancia, enfermedad, dependencia, discapacidad, vejez incapacitante o con limitaciones funcionales, etc.

La Estrategia Europea de Cuidados resulta clave y supone una buena oportunidad para orientar los compromisos, la financiación, las inversiones y reformas necesarias del papel de los Estados y de los diferentes agentes sociales en la asignación de recursos, planificación estratégica, su diseño e implementación.

Los denominados **cuidados informales**, que las mujeres actualmente están regalando, les perjudican laboralmente, de ahí que la campaña contra la brecha salarial de CCOO de 2022 recogiera la idea de que “por hacer más (trabajar muchas veces en esa doble jornada de trabajo fuera y dentro de casa), ganamos menos”.

El estudio de las causas que provocan la brecha salarial de género permite constatar el continuum entre el ámbito público, el doméstico y el privado. No habrá cambios substanciales en el ámbito laboral, si a la par no se producen determinados cambios en el ámbito público y doméstico. Si la jornada parcial explica el 70% de la brecha salarial de género, y el 27% de las mujeres con empleo parcial lo son por motivos de cuidados. La adscripción casi en exclusiva de los cuidados a las mujeres en un Estado de Bienestar de escasos servicios públicos de atención y cuidado de menores mayores y personas con necesidades especiales dificulta que un porcentaje importante de las empleadas puedan tener jornadas completas.

Desde CCOO se plantea la necesidad de un Pacto Estatal por los cuidados, el que las personas sean el centro de las políticas públicas y los cuidados se desfeminicen. Ha de tenderse hacia una **organización social corresponsable**, lo que significa que tanto hombres como mujeres se responsabilizan de los ámbitos público y privado y hacen hincapié en la participación de los hombres en

el espacio privado o doméstico y de cuidados, y no solo la corresponsabilidad de éstos, sino también del Estado, del mercado y la sociedad en general.

La política de los cuidados debe de formar parte del Estado de Bienestar.

Desde el Estado, el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, apuesta por tender “hacia el reconocimiento del derecho al cuidado y la reorganización socialmente justa de los cuidados y del tiempo”, pero eso exige instalaciones, medios y servicios para la atención a las personas. Un aspecto sobre el que incidir sería, por ejemplo, lograr el pleno desarrollo de la Ley de Dependencia y la mejora del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia: financiación, creación y refuerzo de estructuras y servicios públicos, con empleo estable y en buenas condiciones laborales.

Ese **pacto de cuidados que CCOO propone** debe hacerse desde la **negociación colectiva y el Diálogo Social** que regulen distintas medidas de corresponsabilidad. Y no solo para regular las ausencias, sino también las presencias. No queremos medidas de conciliación que impliquen que son las mujeres quienes dejan el empleo. Apostamos por la flexibilidad horaria y queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado.

En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse convenios y planes de igualdad** contundentes y eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género. Los Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres son herramientas cuya aplicación están facilitando no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial de género en las empresas, sino que ayuda a trabajar en su erradicación e introducir medidas que avanzan en el camino hacia la corresponsabilidad. Lo que ayudará a reducir la brecha salarial, pero a lo que también contribuye corregir la mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial y la masculinización de los complementos salariales y la no valorización del trabajo de las mujeres.

Además de medidas concretas se atenderá al **tiempo de trabajo**, las jornadas excesivas dificultan la corresponsabilidad tanto de hombres como de mujeres. El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante tanto para las personas trabajadoras, por la importancia que tiene sobre la conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad y la salud, como para las empresas en términos de competitividad y organizativos.

En ese sentido, en el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) se entiende imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

La implementación de la distribución irregular de la jornada con el fin de compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, articulando los sistemas de compensación de las diferencias, por exceso o defecto, derivadas de esa distribución irregular.

La racionalización del horario de trabajo, teniendo en cuenta las especificidades de cada sector o empresa, con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la corresponsabilidad.

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

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

La ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho por lo que, además de una red universal y pública de políticas de cuidado, desde CCOO exigimos un gran Pacto Estatal por los cuidados y formulamos algunas propuestas sindicales en materia de corresponsabilidad para ganar todos y ganar más y no solo desde el punto de vista económico, sino ganar más en salud y tiempo propio de las mujeres, en tiempo de presencia y del derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas -las más responsables son las más productivas-, en equidad para la esta sociedad y en igualdad y democracia para el Estado.

Editado por:

IMPLICATE

CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

