



Cuentas claras para **ACABAR** con la **BRECHA** **SALARIAL**

#AhoraSíToca



INFORME BRECHA DE INGRESOS (SALARIO Y PENSIONES) EN EL PAÍS VALENCIÀ

Informe 22 de febrero de 2021





València. Febrero de 2021

Elaboración:

Tatiana Sapena Escrivà
Clotilde Iborra Alcaraz
Cristina Ochando Pardo

Edición:

Gabinet Tècnic CS CCOO PV
Secretaria de la Dona, Polítiques
LGTBI i Institucional CS CCOO PV



Con la colaboración:





INDICE

1. Brecha salarial de género en el País Valencià	4
1.1. Evolución de la brecha salarial de género	7
1.2. Brecha salarial por tipo de jornada	8
1.3. Brecha salarial por tipo de contrato	9
1.4. Brecha salarial por sector de actividad	10
1.5. Brecha salarial por tipo de ocupación	12
1.6. Brecha salarial por edad	14
2. Brecha de género en el acceso a las pensiones en el País Valencià	15
2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones	16
2.2. Brecha por clase de pensión	17
2.3. Brecha en las pensiones por regímenes de Seguridad Social	18
3. Conclusiones	19



1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL PAÍS VALENCIÀ

La inserción de las mujeres en el mercado de trabajo se realiza en condiciones de desigualdad, porque está concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, por eso ellas terminan sufriendo mayores tasas de parcialidad, de desempleo y de temporalidad y menores tasas de empleo. Todo ello se traduce en que las mujeres que consiguen incorporarse al empleo lo hacen cobrando sistemáticamente menos que los hombres, la desigualdad salarial se convierte así en la brecha de género más significativa consecuencia de las múltiples brechas.

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este mismo organismo internacional en 2013 elaboró una *Guía Introductoria a la igualdad salarial* en el que define la **brecha salarial** como el indicador que evalúa las desigualdades entre hombres y mujeres en los ingresos como el salario. Es decir, la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Este es el parámetro que vamos a seguir en la presentación de los resultados de este informe.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial 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, educativa, en las tareas de cuidados, etc., que soportan las mujeres.

Para CCOO existen múltiples factores que influyen en la brecha salarial, aunque hay tres que explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres.

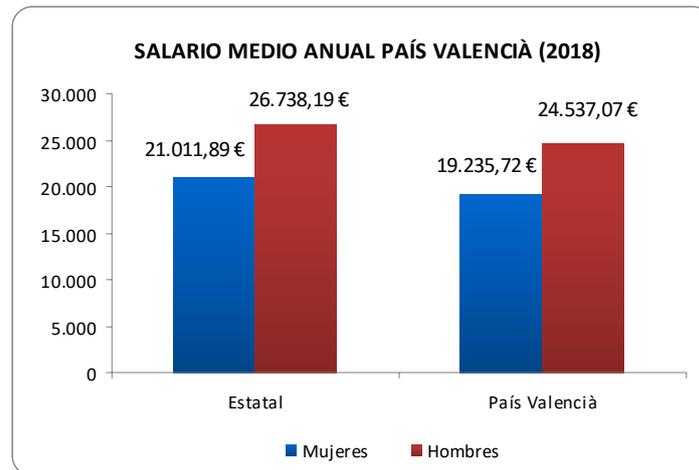
1. Precariedad y temporalidad – La desigualdad laboral y la discriminación salarial cada vez se debe menos al puesto de trabajo en sí y se explica más por la desigual trayectoria laboral de hombres y mujeres, que están sometidas a una carrera de obstáculos y barreras, techos de cristal, desigual reparto social y familiar de las tareas de cuidados, etc. Las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad en sus condiciones laborales (mayor tasa de parcialidad, mayor tasa de temporalidad; menor permanencia y antigüedad en la empresa; interrupción de su carrera laboral por las tareas de cuidado de menores, dependientes o personas mayores; dificultades en los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad; sectores feminizados cuentan con salarios más bajos; segregación ocupacional y concentración en empleos poco cualificados, etc.)

2. Parcialidad – El 74,4% de los contratos a tiempo parcial están ocupados por mujeres, en la mayoría de los casos de manera involuntaria (subempleo), lo que determina cobrar un salario más bajo (o se coge o se deja, dado el elevado desempleo). Es preciso empezar a desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial. Más de la mitad (52,2%) de las mujeres lo hacen porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo. Sólo el 20% alegan como motivo el cuidado de niños o adultos dependientes y otras obligaciones familiares. Lo que demuestra la falta de políticas públicas y empresariales que puedan solventar esta necesidad, que se ha visto agravada por los efectos de la pandemia por COVID-19 que ha hecho que sean ellas las que han optado por reducciones de jornada o tener que dejar el trabajo por la incapacidad de incompatibilizarlo.

3. Complementos salariales – El salario base es el componente más importante del salario y explica la brecha salarial, pero los complementos salariales explican casi la mitad de la

brecha salarial. Estos complementos en algunos casos se otorgan con criterios discrecionales, en otros se retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo como esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos “feminizados” como la atención, la precisión, la resistencia, etc.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS) publicada¹ por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que **en 2018 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 21,6%**.



En 2018 el **salario medio anual bruto de las valencianas alcanzaba los 19.235 euros, frente a los 24.537 euros de los hombres, lo que supone una diferencia de 5.301 euros más al año a favor del sexo masculino.** Por lo tanto, **en 2018 la retribución bruta anual de las mujeres en el País Valencià fue un 21,6% inferior a la de hombres**, casi similar a la brecha salarial a nivel estatal (21,4%), donde las trabajadoras perciben un salario medio de 21.011 euros al año con una diferencia de unos 5.726 euros anuales menos que los hombres (26.738 euros año).

En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar 79 días más al año para que su salario medio anual se equiparase al de los hombres. O lo que es lo mismo, **las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el 12 de octubre.** De tal forma que en una jornada de 8 horas a día las mujeres trabajan 1 hora y 43 minutos sin cobrar.

En todas las comunidades autónomas se produce brecha salarial de género pero esta varía en función de los diferentes territorios. En 2018 la brecha salarial en el País Valencià (21,6%), próxima a la media del Estado (21,4%), siendo el Principado de Asturias la que presentaba unas disparidades salariales más elevadas en todo el Estado, alcanzando el 29,3%. Es significativo que ambas islas, Baleares y Canarias, registren los menores desequilibrios salariales, un 13,1% y un 14,7% respectivamente.

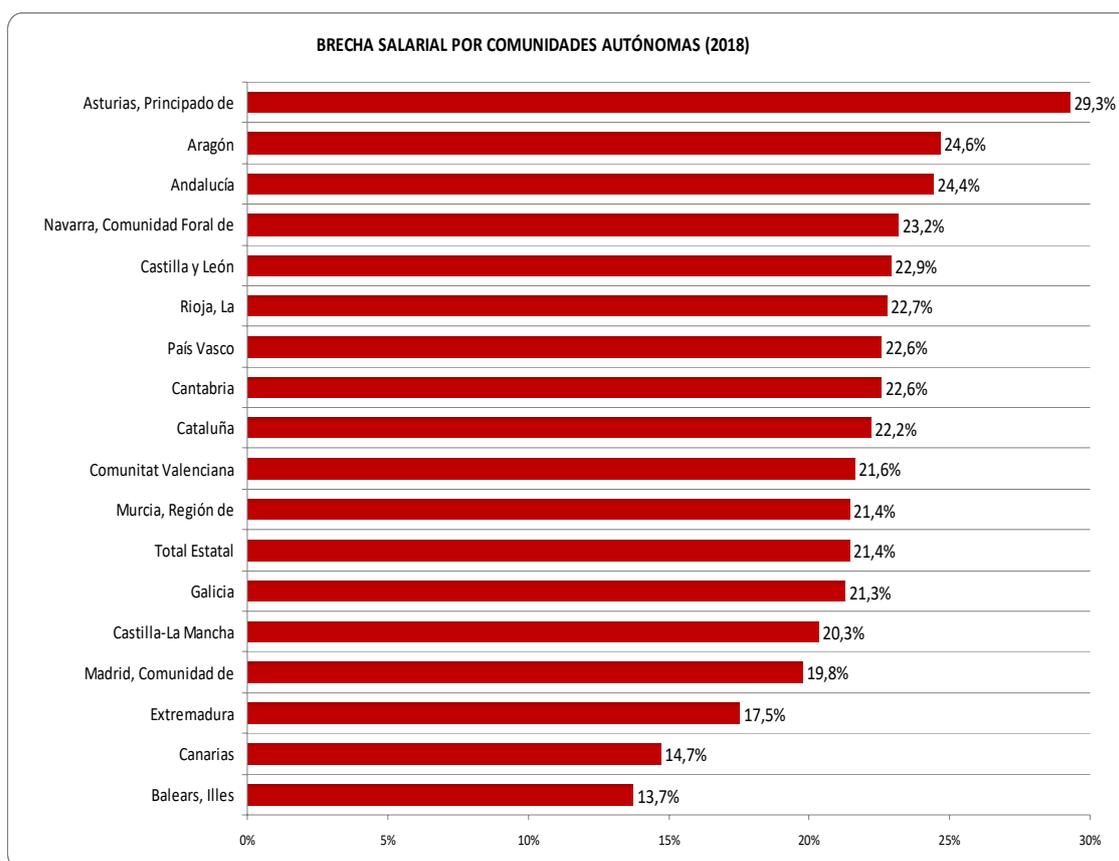
¹ Los resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial fueron publicados el 24 de septiembre de 2020.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y COMUNIDADES AUTONÓMOS (2018)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Brecha días
Balears, Illes	22.800,87	24.437,58	21.085,74	3.351,84 13,7%	50,06
Canarias	20.763,48	22.333,63	19.051,01	3.282,62 14,7%	53,65
Extremadura	19.947,80	21.794,57	17.972,63	3.821,94 17,5%	64,01
Madrid, Comunidad de	27.010,93	29.816,34	23.925,99	5.890,35 19,8%	72,11
Castilla-La Mancha	21.756,38	23.960,10	19.088,87	4.871,23 20,3%	74,21
Galicia	22.244,59	24.826,91	19.543,17	5.283,74 21,3%	77,68
Total Estatal	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30 21,4%	78,17
Murcia, Región de	21.510,59	23.670,24	18.598,64	5.071,60 21,4%	78,21
Comunitat Valenciana	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35 21,6%	78,86
Cataluña	25.552,84	28.640,23	22.289,90	6.350,33 22,2%	80,93
Cantabria	22.554,83	25.349,01	19.630,01	5.719,00 22,6%	82,35
País Vasco	28.470,94	31.970,30	24.757,18	7.213,12 22,6%	82,35
Rioja, La	22.641,17	25.593,27	19.770,93	5.822,34 22,7%	83,04
Castilla y León	22.034,53	24.714,04	19.056,53	5.657,51 22,9%	83,56
Navarra, Comunidad Foral de	26.364,75	29.546,12	22.697,59	6.848,53 23,2%	84,60
Andalucía	21.805,92	24.712,69	18.672,11	6.040,58 24,4%	89,22
Aragón	23.531,83	26.640,59	20.074,25	6.566,34 24,6%	89,96
Asturias, Principado de	23.914,61	27.912,91	19.744,94	8.167,97 29,3%	106,81

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018), septiembre 2020



Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018 - INE, septiembre 2020)

1.1. Evolución de la brecha salarial de género

La siguiente gráfica muestra la correlación entre los años de mayor destrucción de empleo por la crisis y el incremento de la brecha salarial. Si 2012 fue el de mayor tasa de desempleo en el País Valencià (27,2%), también fue el que registró una mayor disparidad entre los salarios de hombres y mujeres, con un 26,4% de brecha. Seis años después, en 2018, con la recuperación de empleo la brecha salarial se sitúa cinco puntos por debajo (21,6%), incluso con valores inferiores a los de los inicios de la crisis de 2008 (23,2%). Ahora bien, es preciso prestar atención a los datos de 2020, que se publicarán en un par de años, para ver la repercusión que está teniendo la actual crisis sanitaria en la brecha salarial. Pues es cierto que en los últimos años se ha producido un descenso gradual en la brecha salarial, pero ese descenso es tibio y a un ritmo claramente insoportable por lo que los pequeños avances pueden verse claramente deteriorados con una situación como la que está produciendo la pandemia por Covid-19.



EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL POR SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2008-2018)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial		Días
ESTATAL						
2008	21.883,42	24.203,33	18.910,62	5.292,71	21,9%	79,82
2009	22.511,47	25.001,05	19.502,02	5.499,03	22,0%	80,28
2010	22.790,20	25.479,74	19.735,22	5.744,52	22,5%	82,29
2011	22.899,35	25.667,89	19.767,59	5.900,30	23,0%	83,90
2012	22.726,44	25.682,05	19.537,33	6.144,72	23,9%	87,33
2013	22.697,86	25.675,17	19.514,58	6.160,59	24,0%	87,58
2014	22.858,17	25.727,24	19.744,82	5.982,42	23,3%	84,87
2015	23.106,30	25.992,76	20.051,58	5.941,18	22,9%	83,43
2016	23.156,34	25.924,43	20.131,41	5.793,02	22,3%	81,56
2017	23.646,50	26.391,84	20.607,85	5.783,99	21,9%	79,99
2018	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%	78,17
PAÍS VALENCIÀ						
2008	19.793,62	22.039,14	16.929,69	5.109,45	23,2%	84,62
2009	20.489,79	22.951,64	17.426,72	5.524,92	24,1%	87,86
2010	20.707,24	23.331,71	17.776,59	5.555,12	23,8%	86,90
2011	21.316,34	24.171,87	18.052,49	6.119,38	25,3%	92,40
2012	21.223,72	24.289,23	17.870,88	6.418,35	26,4%	96,45
2013	20.878,02	23.651,40	17.918,36	5.733,04	24,2%	88,48
2014	20.639,58	23.479,71	17.511,66	5.968,05	25,4%	92,78
2015	20.935,41	23.919,14	17.811,38	6.107,76	25,5%	93,20
2016	21.168,81	23.672,18	18.349,52	5.322,66	22,5%	82,07
2017	21.362,39	23.867,74	18.523,81	5.343,93	22,4%	81,72
2018	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6%	78,86

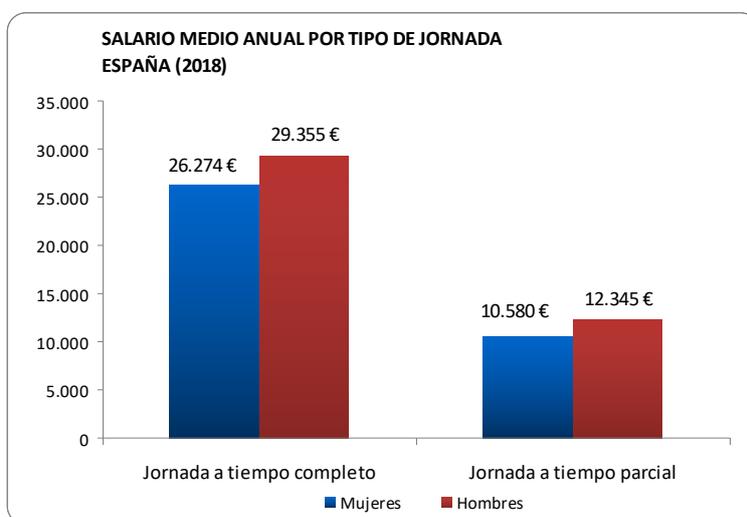
Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE , sept. 2020

1.2. Brecha salarial por tipo de jornada

El tipo de jornada de trabajo también es un condicionante en la retribución, pues en 2018 en el País Valencià el 75,9% de las personas asalariadas a jornada parcial eran mujeres (en 2020 son el 74,4%), lo que ya de per si produce una disparidad en la retribución. La Encuesta de Estructura Salarial (2018) no ofrece esta información referente al País Valencià, pero si sirve de orientación conocer lo que ocurre a nivel estatal, donde se demuestra la gran diferencia entre la jornada completa y la parcial.

En España **las mujeres que trabajan a tiempo parcial perciben un 14,3% menos de salario que los hombres con el mismo tipo de jornada**, con 1.764 euros de diferencia de ganancia anual. En este caso la brecha salarial es mayor que la que existe entre las personas asalariadas a tiempo completo donde se sitúa en el 10,5%. Hay que tener en cuenta que el trabajo a jornada a tiempo parcial implica menor salario no sólo por el número de horas trabajado, sino también porque se cobra menos por hora.

Por otra parte, **es preciso desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial**. Los últimos datos de la EPA de 2020 señalan que un 14,5% de la población en España trabajan a tiempo parcial, Pero si se profundiza en los motivos de este tipo de jornada, se descubre que más de la mitad (53,4%) lo hacen por no haber encontrado trabajo a tiempo completo; entre las mujeres el 52,2% y entre los hombres el 57%. Esto demuestra la involuntariedad de este tipo de trabajo. Ellas realmente desearían tener un trabajo a tiempo completo, pero los sectores de actividad feminizados son los que ofrecen mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial. Entorno al 20% de las mujeres alegan como motivo el cuidado de niños o adultos dependientes y otras obligaciones familiares (entre los hombres esta causa representa el 3,6%), lo que demuestra la falta de políticas públicas y empresariales que puedan solventar esta necesidad, pero que debe de leerse teniendo en cuenta el deseo expreso de más de la mitad de las mujeres de cotizar al 100%.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ESPAÑA (2018)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%
Jornada a tiempo completo	28.070,00	29.354,53	26.274,06	3.080,47	10,5%
Jornada a tiempo parcial	11.171,49	12.344,73	10.580,42	1.764,31	14,3%

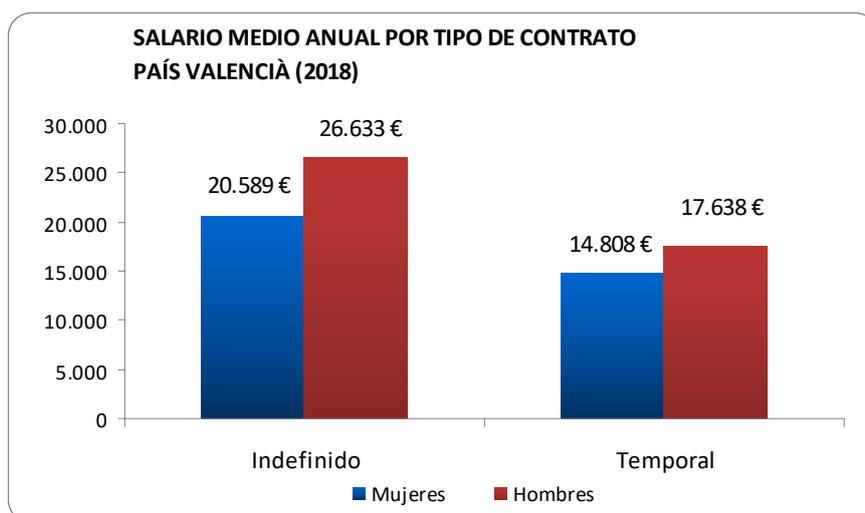
Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE , sept. 2020

1.3. Brecha salarial por tipo de contrato

La modalidad de contrato es uno de los factores relevantes a la hora de analizar las variables que inciden en la brecha salarial. Ésta **es más acentuada cuando la contratación tiene carácter indefinido (22,7%) que en los contratos temporales (16%)**. La explicación es evidente, en esta última modalidad se parte de una situación precaria y de bajos salarios para ambos sexos, aún así las mujeres con contrato temporal perciben unos 2.830 euros menos al año que los hombres (en 2017 eran 1.803 euros).

También es cierto que entre las personas con contrato temporal la brecha salarial era del 7,3% en 2016, del 11,3% en 2017 y del 16% en 2018, por lo que se observa una tendencia al incremento de la disparidad salarial entre sexos incluso en las situaciones más vulnerables.

Ahora bien, los índices de **desigualdad salarial entre mujeres y hombres se disparan cuando se consigue la estabilidad en el empleo**, alcanzando el 22,7%, pues con ella los hombres también consiguen incrementar más la ganancia media anual bruta (26.633 euros) que las mujeres (20.588 euros), es decir unos 6.044 euros de diferencia. Esto se debe a que los hombres tienen una carrera profesional más larga y estable, lo que implica más posibilidad de ascenso, promociones, etc. Así pues, cuando los hombres consiguen cierta estabilidad laboral perciben unos nueve mil euros más que aquellos que no lo tienen, mientras que las mujeres con contrato indefinido cobran cinco mil setecientos euros más que las temporales.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unidades: euros y porcentajes

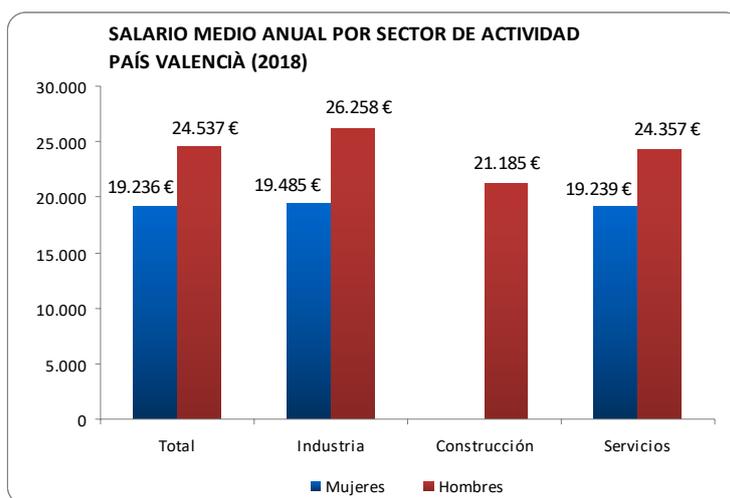
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%
Indefinido	25.775,61	28.987,90	22.210,24	6.777,66	23,4%
Temporal	18.056,18	18.987,35	17.069,20	1.918,15	10,1%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6%
Indefinido	23.880,47	26.633,04	20.588,79	6.044,25	22,7%
Temporal	16.345,06	17.638,07	14.807,72	2.830,35	16,0%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE, sept. 2020

1.4. Brecha salarial por sector de actividad

Otra variable de análisis interesante para abordar las diferencias salariales es el sector de actividad en el que se trabaja, pues este también determina la retribución a percibir. Las mujeres representan el 48,1% de la población asalariada en el País Valencià, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa de mujeres y hombres en los diferentes ramas de actividad. Las **mujeres son mayoría** (superior al 60%) en actividades sanitarias y de servicios sociales, educación y personal doméstico, todas ellas actividades destinadas al cuidado y atención. Mientras que ramas como la construcción, las industrias manufactureras, las industrias extractivas, energía eléctrica, gas, agua y gestión de residuos, el transporte y almacenamiento son ocupadas mayoritariamente por hombres.

En todos los sectores de actividad del País Valencià el salario medio anual de las mujeres es inferior al de los hombres, incluso en el **sector servicios** ellas ganan 5.117 euros menos con un salario medio de 19.239 euros al año frente a los 24.356 euros de los hombres. Lamentablemente no se dispone de datos representativos del salario de las mujeres en el sector de la construcción. Pero sí que se conoce que es en el **sector industrial** donde se produce una mayor brecha salarial (25,8%), con una diferencia de 6.773 euros a favor de los hombres. En este sector se observa un aumento de la brecha respecto al año anterior (23,9%) y se sitúa por encima de la media del País Valencià (21,6%). Por lo tanto, se puede afirmar que **los sectores feminizados como servicios, la ganancia media anual (21.645 euros) es menor que los sectores masculinizados como la industria (24.494 euros)**. Es decir, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%
Industria	28.096,62	29.678,43	23.602,06	6.076,37	20,5%
Construcción	22.971,05	23.118,32	21.919,00	1.199,32	5,2%
Servicios	23.325,64	26.373,15	20.765,37	5.607,78	21,3%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6%
Industria	24.494,97	26.258,01	19.484,88	6.773,13	25,8%
Construcción	20.741,39	21.185,40	..		
Servicios	21.645,41	24.356,62	19.239,48	5.117,14	21,0%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - sept. 2020

No se dispone de información de la brecha salarial por ramas de actividad a nivel autonómico pero si que podemos realizar una extrapolación de los datos sobre el conjunto del Estado. Así pues, es interesante observar que en **las ramas feminizadas es donde se produce una mayor brecha**. Por ejemplo, en las actividades administrativas y de servicios auxiliares existe una diferencia del 32,2% en la ganancia, los hombres cobran de media unos 20.793 frente a los 14.101 de las mujeres, situándose en uno de los salarios más bajos. Otro ejemplo son las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 28% de brecha y un salario medio de las mujeres de 24.599 frente a los 34.173 de los hombres. **En la Administración Pública es donde menor brecha salarial se produce (10,7%)**, con una diferencia de 3.374 euros entre ambos sexos.

Por otra parte, el 38% de las mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior al salario medio anual femenino (21.012 euros) y tan sólo el 4% de ellas trabajan en sectores en los que se supera los 30.000 euros de salario medio anual. En el caso de los hombres estos porcentajes son del 15% para el primer caso y el 24% para el de mayor ganancia.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECCIÓN ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA (2018)

Unidades: euros y porcentajes

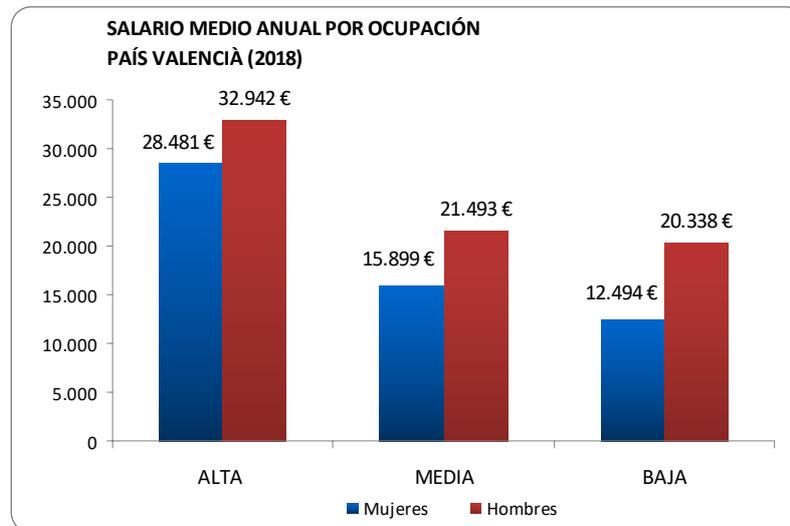
ESTATAL	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
TOTAL	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%
B Industrias extractivas	33.990,57	33.095,45	-38.900,71	71.996,16	217,5%
C Industria manufacturera	27.640,12	29.288,25	23.091,83	6.196,42	21,2%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	51.237,33	53.379,93	-44.395,92	97.775,85	183,2%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	27.289,63	28.074,77	24.302,84	3.771,93	13,4%
F Construcción	22.971,05	23.118,32	21.919,00	1.199,32	5,2%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	21.006,17	24.277,23	17.741,19	6.536,04	26,9%
H Transporte y almacenamiento	24.653,86	25.274,90	22.595,67	2.679,23	10,6%
I Hostelería	14.345,30	16.271,82	12.808,88	3.462,94	21,3%
J Información y comunicaciones	33.117,64	35.411,23	29.099,47	6.311,76	17,8%
K Actividades financieras y de seguros	45.034,53	51.843,11	39.662,45	12.180,66	23,5%
L Actividades inmobiliarias	21.249,15	25.083,49	18.744,33	6.339,16	25,3%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	28.058,48	33.778,27	23.409,52	10.368,75	30,7%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17.176,75	20.793,89	14.101,23	6.692,66	32,2%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.824,04	31.469,33	28.095,08	3.374,25	10,7%
P Educación	23.679,17	24.532,37	23.225,84	1.306,53	5,3%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.851,10	34.173,79	24.599,63	9.574,16	28,0%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.517,55	20.139,56	16.365,60	3.773,96	18,7%
S Otros servicios	16.374,23	20.798,04	14.266,89	6.531,15	31,4%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo ¹ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE, sept. 2020

1.4. Brecha salarial por tipo de ocupación

La Encuesta de Estructura Salarial (2018) para el País Valencià presenta los datos agregados en ocupaciones alta, media y baja. En la nota al pie de tabla se explica el significado de cada variable. Independientemente del grado de cualificación, **la brecha salarial se produce en todas las profesiones, pero esta es mayor en los ocupaciones menos cualificados (38,6%, el año anterior era del 34,9%)**. De esta forma, la precariedad golpea de nuevo y de forma más fuerte a las mujeres, pues en estos trabajos su salario medio anual es de 12.494 euros, próximo al salario mínimo interprofesional de 2018 (10.302 euros). En las ocupaciones con un nivel más elevado la diferencia salarial se sitúa en el 13,5%, con unos 4.460 euros más de retribución para los hombres.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%
ALTA	33.932,55	37.266,55	30.677,18	6.589,37	17,7%
MEDIA	19.655,17	22.627,51	16.729,73	5.897,78	26,1%
BAJA	18.001,89	20.888,59	13.018,55	7.870,04	37,7%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6%
ALTA	30.835,78	32.941,55	28.480,71	4.460,84	13,5%
MEDIA	18.760,01	21.493,00	15.899,16	5.593,84	26,0%
BAJA	17.517,41	20.337,53	12.494,43	7.843,10	38,6%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo ¹ antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera:

ALTA incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (1. Directores y gerentes; 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3. Técnicos profesionales de apoyo)

MEDIA incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0 (4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; 5.

Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria); 0. Ocupaciones militares).

BAJA incluye los grandes grupos 8 y 9 (8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9. Ocupaciones elementales).

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE, sept. 2020

Como ocurre con las ramas de actividad, tan sólo se dispone de información a nivel estatal sobre la brecha salarial en las diversas ocupaciones, aunque se puede trasladar al caso valenciano. Así pues, **la mayor disparidad salarial se registra entre las personas que trabajan en la industria manufacturera**, con un 28,7% más de ganancia anual para los hombres que las mujeres. Seguido de los trabajadores no cualificados en servicios, con un 28,9% más a favor del sexo masculino.

Por otra parte, las profesiones que recogen una **menor diferencia entre ambos sexos** son la del personal técnico y científico e intelectuales de la salud y la enseñanza, donde los hombres perciben un 8,1% más de salario que las mujeres. **En valores absolutos la mayor diferencia se recoge entre el personal directivo y gerente**, entre los que los hombres llegan a percibir unos 12.193 euros más de salario anual que las mujeres con dichos cargos (un 20,7% de brecha).

GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA (2018)

Unidades: euros y porcentajes

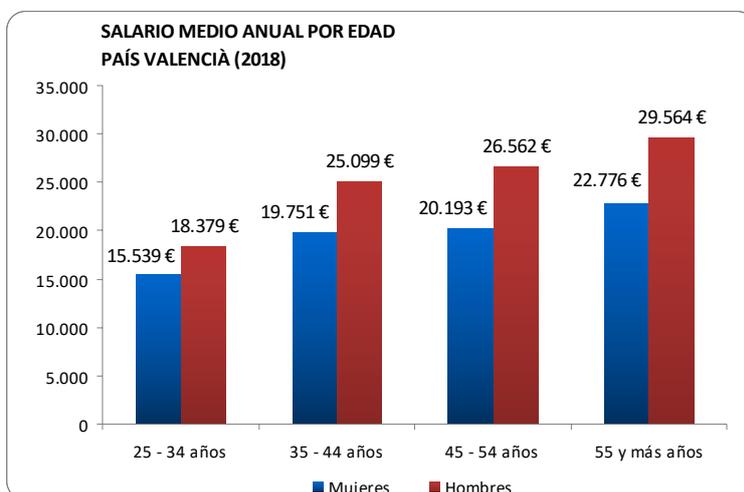
ESTATAL	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
Todas las ocupaciones	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%
A Directores y gerentes	54.341,32	58.850,23	46.657,12	12.193,11	20,7%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	31.607,73	33.434,02	30.723,97	2.710,05	8,1%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	37.908,75	41.408,09	34.100,87	7.307,22	17,6%
D Técnicos; profesionales de apoyo	29.261,35	31.979,93	25.618,99	6.360,94	19,9%
E Empleados de oficina que no atienden al público	24.266,55	27.420,25	22.314,23	5.106,02	18,6%
F Empleados de oficina que atienden al público	19.257,04	22.149,69	18.137,76	4.011,93	18,1%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	15.702,34	17.962,51	14.238,51	3.724,00	20,7%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.863,27	20.198,04	14.442,64	5.755,40	28,5%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.467,92	29.087,46	24.941,45	4.146,01	14,3%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	19.690,87	19.899,19	..		
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.796,74	20.928,83	-17.085,40	38.014,23	181,6%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.479,29	24.564,77	17.509,61	7.055,16	28,7%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26.078,13	27.490,45	20.223,23	7.267,22	26,4%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	21.359,91	21.487,48	-17.992,46	39.479,94	183,7%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13.065,90	16.478,99	11.716,52	4.762,47	28,9%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18.280,74	19.076,56	15.349,84	3.726,72	19,5%
Q Ocupaciones militares		

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE, sept. 2020

1.5. Brecha salarial por edad

La variable edad también marca disparidades salariales entre ambos sexos. Esa diferencia salarial se produce en todos los tramos de edad con diferente intensidad. **Entre los más jóvenes los salarios medios de mujeres y hombres son similares**, aunque siguen siendo superiores los de ellos, con una diferencia de 2.839 euros. El nivel salarial se va incrementando con la edad, es decir, durante la vida laboral, pero este ascenso es mayor en el caso de los hombres a partir de los 35 años, lo que hace que aumente la brecha salarial alcanzando el 24% en el intervalo entre 45 y 54 años en el País Valencià. Una de las causas es que las interrupciones de la vida profesional de las mujeres, por el cuidado de menores o personas dependientes, repercute en su remuneración, llegando a percibir más de seis mil euros menos al año en este tramo de edad (6.369 euros). Así pues, **en el caso de los hombres el salario a partir de los 30 años aumenta de forma constante durante toda su trayectoria laboral, mientras que en el caso de las mujeres ese incremento es muy leve**. Las mujeres mayores de 55 años cobran siete mil euros más que las de 25 años, mientras que la ganancia de los hombres con esas edad se puede incrementar en once mil euros.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR EDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	24.009,12	26.738,19	21.011,89	5.726,30	21,4%
Menor de 25 años	12.417,98	13.723,63	10.735,83	2.987,80	21,8%
25 - 34 años	19.350,14	21.101,42	17.549,39	3.552,03	16,8%
35 - 44 años	24.380,69	27.001,31	21.537,52	5.463,79	20,2%
45 - 54 años	26.416,99	29.618,95	22.829,59	6.789,36	22,9%
55 y más años	27.150,93	30.620,49	23.232,38	7.388,11	24,1%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	22.121,05	24.537,07	19.235,72	5.301,35	21,6%
Menor de 25 años	11.595,94	-13.138,89	-9.238,54		
25 - 34 años	17.057,95	18.378,79	15.539,07	2.839,72	15,5%
35 - 44 años	22.587,57	25.098,87	19.750,90	5.347,97	21,3%
45 - 54 años	23.749,94	26.562,41	20.192,58	6.369,83	24,0%
55 y más años	26.453,46	29.564,33	22.776,10	6.788,23	23,0%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2018) - INE , sept. 2020



2. BRECHA DE GÉNERO EN EL ACCESO A LAS PENSIONES EN EL PAÍS VALENCIÀ

En nuestra sociedad el sistema de pensiones está fundamentalmente ligado a las condiciones de empleo y las características del trabajo remunerado (pensión de jubilación y de incapacidad permanente). Por lo tanto, si existen discriminaciones salariales durante la trayectoria laboral, estas se trasladarán a desigualdades en la percepción de las pensiones. Esto explica que la brecha de las pensiones sea más elevada que la brecha salarial, perjudicando gravemente al sexo femenino.

Las brechas salariales de género no se producen sólo durante la vida activa de las mujeres, sino que se cronifican y se hace extensiva en su trayectoria vital. Por eso la disparidad de ingresos no se trata de una cuestión momentánea o coyuntural, sino que se define por su carácter estructural, a lo largo de toda la vida. El problema es que la igualdad de partida no es real, pues el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente, y determina sus ganancias medias durante su vida laboral pero también cuando salen de ella.

Para analizar esta cuestión se utiliza como fuente la estadística los datos que proporciona la Seguridad Social a través de su portal “*estadiss*”. Con datos de 2020 en el País Valencià las **mujeres perciben actualmente un 34% menos de pensión media que los hombres**. Siendo la pensión media de ellos de 1.133 euros al mes, mientras que las de las mujeres es de 747 euros, lo que supone una diferencia de 385 euros mensuales. Es una diferencia menor que a nivel estatal que alcanza los 421 euros, con un 34,3% de brecha. Aún así, se trata de una disparidad considerable porque sitúa la pensión media mensual de las mujeres valencianas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional de 2020 (950 euros al mes).

El **tipo de pensión** también determina el porcentaje de brecha. En 2020 la brecha en la **pensión de jubilación** se sitúa en el 34,5%, siendo la renta media de 1.062 euros al mes; 1.229 euros la de los hombres y 805 euros la de las mujeres. En las **pensiones de viudedad y de favor familiar**, mayoritariamente percibidas por mujeres, la pensión media que perciben ellas es superior a la de ellos, aunque la diferencia absoluta es mínima (209 euros en la pensión de viudedad y 25,83 euros en la pensión de favor familiar). La pensión de viudedad es una muestra más de la división sexual del trabajo entre aquel que es remunerado y el trabajo de cuidado o doméstico.

Finalmente, destacar que en función del **régimen de cotización** también se producen diferencias de ingresos en la pensión que perciben mujeres y hombres del País Valencià. La mayor pensión se perciben en trabajos ocupados mayoritariamente por el sexo masculino como es el **Régimen de la Minería del Carbón**, donde los hombres perciben una pensión media de 2.040 euros al mes, mientras que la de las mujeres es de 936 euros, lo que supone una diferencia de un 54,1%. La pensión media del **Régimen de Trabajadores del Mar** se sitúa en 1.304 euros al mes para los hombres y 735 euros para las mujeres, con una brecha del 43,6%. Así pues, en estos sectores con mayor presencia de sexo masculino es donde se produce una mayor distancia entre ingresos de hombres y mujeres.

En el **Régimen General** la brecha por ingresos por pensión es del 33%; los hombres perciben como media 1.211 euros al mes, mientras que la de las mujeres es de 811 euros. La pensión de las mujeres se debería de incrementar en 400 euros para que fuera igual a la de los hombres. Por otra parte, en el **Régimen de Autónomos** la brecha es menor (27,6%), con una diferencia en la pensión de 227 euros al mes entre ambos sexos.

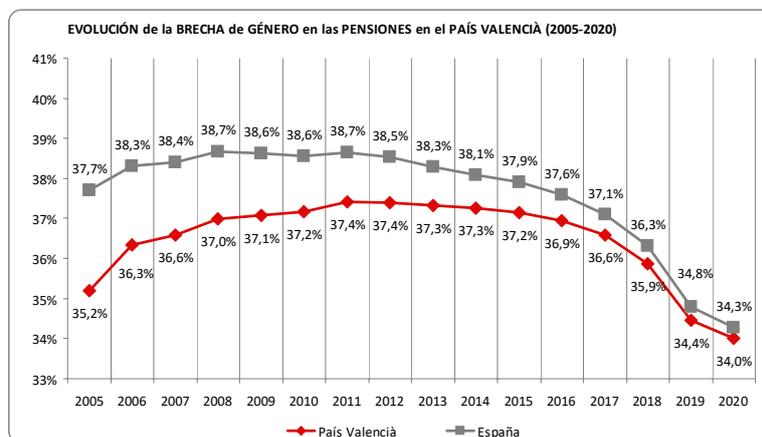
2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

ESTATAL	Número pensiones			Pensión media (en euros)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres		
2005	7.979.707	3.943.515	4.035.281	609,75	753,43	469,38	284,05	37,7%
2006	8.165.336	3.992.504	4.172.298	641,86	798,07	492,41	305,66	38,3%
2007	8.273.939	4.031.884	4.241.473	673,69	838,83	516,74	322,09	38,4%
2008	8.390.796	4.079.214	4.311.220	719,68	898,13	550,84	347,29	38,7%
2009	8.531.935	4.148.312	4.383.283	754,06	940,78	577,37	363,41	38,6%
2010	8.671.018	4.218.305	4.452.371	779,49	971,92	597,21	374,71	38,6%
2011	8.805.164	4.287.027	4.517.845	804,96	1.004,13	615,99	388,14	38,7%
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	829,79	1.034,18	635,76	398,42	38,5%
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856,37	1.065,42	657,48	407,94	38,3%
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871,01	1.082,23	669,95	412,28	38,1%
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	886,80	1.100,67	683,40	417,27	37,9%
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	903,56	1.119,60	698,68	420,92	37,6%
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	920,60	1.137,69	715,46	421,97	37,1%
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	944,69	1.162,33	740,18	422,15	36,3%
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	990,50	1.207,77	787,60	420,17	34,8%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011,02	1.229,80	808,28	421,52	34,3%
PAÍS VALENCIÀ								
2005	788.223	380.660	407.484	559,34	683,80	443,10	240,70	35,2%
2006	815.587	387.927	427.614	586,98	725,17	461,64	263,53	36,3%
2007	829.789	393.941	435.792	616,45	763,13	483,88	279,25	36,6%
2008	844.973	401.136	443.805	658,93	817,89	515,28	302,61	37,0%
2009	862.313	410.571	451.709	691,18	857,80	539,75	318,05	37,1%
2010	879.798	420.224	459.544	715,27	887,58	557,73	329,85	37,2%
2011	895.568	428.921	466.620	738,95	917,85	574,51	343,34	37,4%
2012	909.211	436.310	472.882	762,49	946,60	592,63	353,97	37,4%
2013	923.816	444.811	478.984	787,70	976,73	612,17	364,56	37,3%
2014	937.762	452.524	485.219	802,06	993,58	623,46	370,12	37,3%
2015	947.569	457.614	489.939	816,90	1.011,17	635,47	375,70	37,2%
2016	958.036	462.445	495.573	832,32	1.028,94	648,86	380,08	36,9%
2017	968.127	467.003	501.110	848,00	1.045,94	663,55	382,62	36,6%
2018	979.212	471.185	508.010	869,98	1.068,82	685,57	383,25	35,9%
2019	992.286	476.128	516.151	912,54	1.111,75	728,77	382,98	34,4%
2020	1.000.419	478.151	522.262	931,78	1.132,93	747,62	385,31	34,0%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de "eSTADISS- estadísticas de pensiones" del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social



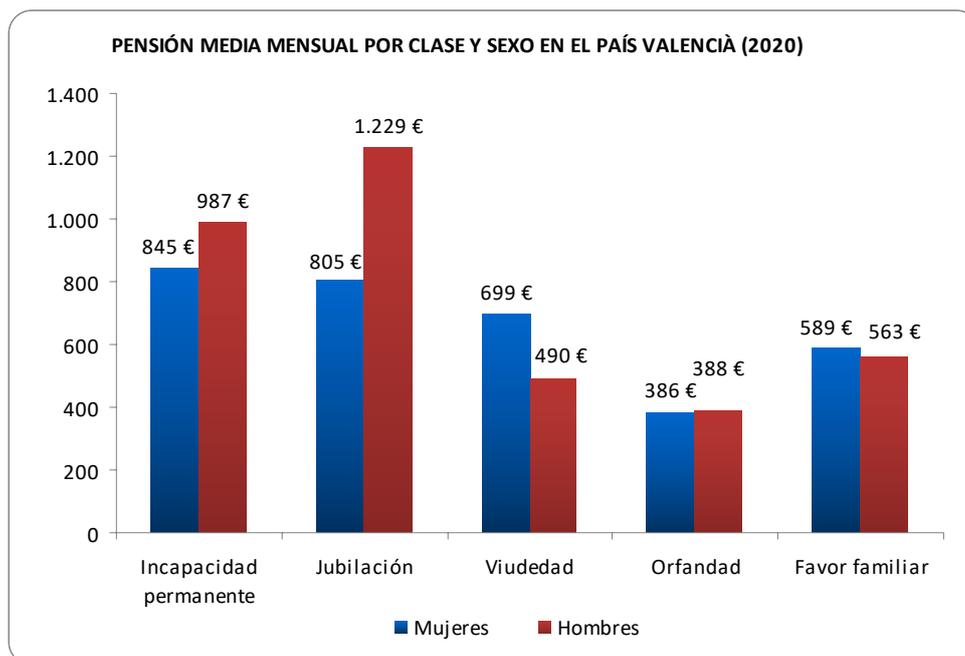
2.2. Brecha por clase de pensión

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR CLASE Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres		
Incapacidad permanente								
2005	80.062	50.769	29.288	638,95	688,59	552,93	135,66	19,7%
2010	95.489	60.631	34.855	795,77	862,96	678,89	184,07	21,3%
2015	94.425	60.956	33.468	875,81	937,51	763,43	174,08	18,6%
2020	96.176	61.031	35.145	934,87	986,83	844,65	142,18	14,4%
Jubilación								
2005	458.838	301.768	157.043	624,06	718,72	442,21	276,51	38,5%
2010	519.660	328.694	190.959	800,00	940,57	558,03	382,54	40,7%
2015	573.118	359.131	213.981	930,08	1.087,68	665,58	422,10	38,8%
2020	621.911	377.504	244.403	1.062,63	1.229,16	805,41	423,75	34,5%
Viudedad								
2005	219.897	13.905	205.963	435,41	347,54	441,34	-93,80	-27,0%
2010	233.877	15.592	218.280	543,89	413,76	553,19	-139,43	-33,7%
2015	240.841	17.583	223.254	599,35	450,91	611,04	-160,13	-35,5%
2020	242.653	19.458	223.193	682,21	489,58	699,01	-209,43	-42,8%
Orfandad								
2005	26.654	13.633	13.004	253,28	251,98	254,69	-2,71	-1,1%
2010	28.258	14.761	13.481	329,47	326,72	332,60	-5,88	-1,8%
2015	36.701	19.278	17.419	347,77	348,80	346,65	2,15	0,6%
2020	37.096	19.407	17.689	386,86	387,50	386,15	1,35	0,3%
Favor familiar								
2005	2.772	585	2.186	320,22	312,67	322,21	-9,54	-3,1%
2010	2.515	546	1.969	424,07	411,37	427,59	-16,22	-3,9%
2015	2.484	667	1.817	491,01	461,59	501,81	-40,22	-8,7%
2020	2.584	751	1.833	581,41	563,09	588,92	-25,83	-4,6%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de "eSTADISS- estadísticas de pensiones" del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



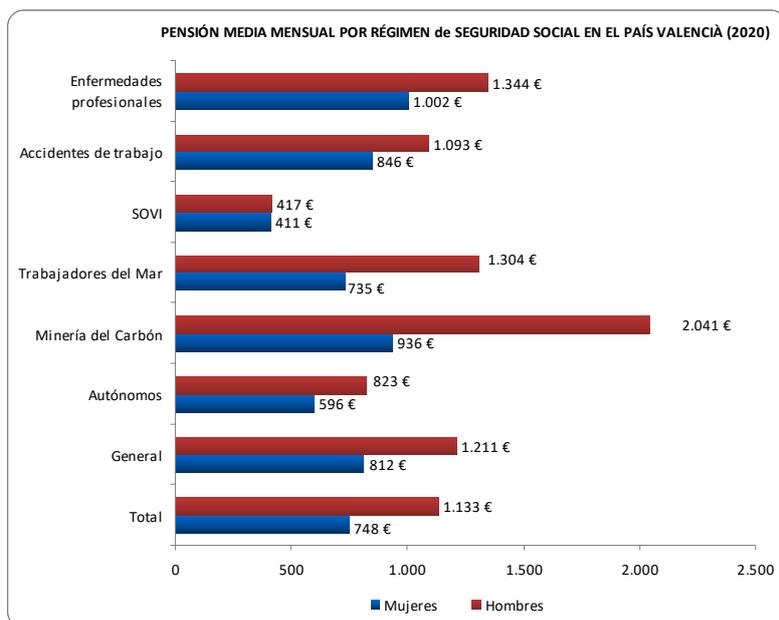
2.3. Brecha en la pensiones por regímenes de Seguridad Social

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres		
TOTAL								
2010	879.798,33	420.223,58	459.543,83	715,27	887,58	557,73	329,85	37,2%
2020	1.000.419,25	478.150,67	522.261,58	931,78	1.132,93	747,62	385,31	34,0%
General								
2010	538.263,67	285.260,83	252.981,42	831,70	998,99	643,11	355,88	35,6%
2020	754.036,17	369.561,25	384.468,92	1.007,55	1.211,48	811,53	399,95	33,0%
Autónomos								
2010	149.396,33	69.478,67	79.913,00	558,93	656,87	473,79	183,08	27,9%
2020	181.276,58	89.306,25	91.969,33	707,81	822,95	596,02	226,93	27,6%
Minería del Carbón								
2010	947,00	525,42	420,58	1.131,05	1.511,10	653,49	857,61	56,8%
2020	803,17	419,08	384,08	1.512,56	2.040,62	936,37	1.104,25	54,1%
Trabajadores del Mar								
2010	8.346,58	4.710,08	3.636,33	845,76	1.057,79	571,14	486,65	46,0%
2020	7.063,33	3.975,00	3.088,33	1.055,30	1.304,11	735,06	569,05	43,6%
SOVI								
2010	58.321,67	6.650,67	51.670,08	361,65	357,02	362,24	-5,22	-1,5%
2020	37.454,67	3.062,50	34.392,17	411,19	417,37	410,65	6,72	1,6%
Accidentes de trabajo								
2010	17.734,08	10.696,17	7.036,17	788,80	864,19	674,30	189,89	22,0%
2020	17.836,67	10.820,42	7.016,25	995,82	1.093,23	845,59	247,64	22,7%
Enfermedades profesionales								
2010	2.022,25	1.014,58	1.007,67	888,07	1.081,64	693,17	388,47	35,9%
2020	1.948,67	1.006,17	942,50	1.178,63	1.344,44	1.001,61	342,83	25,5%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de "eSTADISS- estadísticas de pensiones" del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



3. CONCLUSIONES

El presente informe se presenta en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Igualdad Salarial que se celebra el 22 de febrero, con la intención de identificar los factores causantes de la brecha salarial. Partiendo de la base de que para erradicarla es necesario conocer su origen y las razones de su persistencia, así como visibilizarla para hacer frente a las corrientes negacionistas sobre su propia existencia, pues a día de hoy algunos aún se atreven a aseverar que ya no existen las desigualdades salariales. Desde CCOO PV afirmamos que persiste esta injusticia manifiesta que es la brecha salarial, que castiga a las mujeres en el presente con salarios más bajos, y las castiga en un futuro con menores prestaciones y pensiones. Y ante esta inequidad proponemos soluciones como la aplicación de medidas y herramientas que, de forma conjunta, contribuyan a eliminar las brechas de género.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial señalan que **en 2018 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 21,6%**, es decir, los hombres ganan 5.301 euros más al año, siendo su salario medio anual de 24.537 euros mientras que el de las mujeres valencianas se queda en 19.235 euros. En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar 79 días más al año para que su ganancia media anual se equiparase al de los hombres. O lo que es lo mismo, **las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el 12 de octubre**. De tal forma que en una jornada de 8 horas las mujeres trabajan 1 hora y 43 minutos sin cobrar.

En los últimos años se ha producido un descenso gradual en la brecha salarial en el País Valencià, pero ese descenso es tibio pasando de un 26,4% en 2012 al 21,6% en 2018. Además habrá que estar alerta de los datos que se publicarán en un par de años para observar la repercusión que está teniendo la actual crisis económica provocada por la COVID-19 en las retribuciones salariales de ambos sexos.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial 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, educativa, en las tareas de cuidados, etc., que soportan las mujeres. La sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo responsabilidad de las mujeres.

Para CCOO existen múltiples factores que influyen en la brecha salarial, aunque hay tres que explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres.

1. Precariedad y temporalidad – La desigualdad laboral y la discriminación salarial cada vez se debe menos al puesto de trabajo en sí y se explica más por la desigual trayectoria laboral de hombres y mujeres, que están sometidas a una carrera de obstáculos y barreras, techos de cristal, desigual reparto social y familiar de las tareas de cuidados, etc. Las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad en sus condiciones laborales (mayor tasa de parcialidad, mayor tasa de temporalidad; menor permanencia y antigüedad en la empresa; interrupción de su carrera laboral por las tareas de cuidado de menores, dependientes o personas mayores; dificultades en los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad; sectores feminizados cuentan con salarios más bajos; segregación ocupacional y concentración en empleos poco cualificados, etc.)

2. Parcialidad – El 74,4% de los contratos a tiempo parcial están ocupados por mujeres, en la mayoría de los casos de manera involuntaria (subempleo), lo que determina cobrar un salario más bajo (o se coge o se deja, dado el elevado desempleo). Es preciso empezar a desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial. Más de la mitad (52,2%) de las mujeres lo



hacen porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo. Sólo el 20% alegan como motivo el cuidado de niños o adultos dependientes y otras obligaciones familiares. Lo que demuestra la falta de políticas públicas y empresariales que puedan solventar esta necesidad, que se ha visto agravada por los efectos de la pandemia por COVID-19 que ha hecho que sean ellas las que han optado por reducciones de jornada o tener que dejar el trabajo por la incapacidad de incompatibilizarlo.

3. Complementos salariales – El salario base es el componente más importante del salario y explica la brecha salarial, pero los complementos salariales explican casi la mitad de la brecha salarial. Estos complementos en algunos casos se otorgan con criterios discrecionales, en otros se retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo como esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen los atributos “feminizados” como la atención, la precisión, la resistencia, etc.

Todos estos factores provocan que las mujeres tengan menor y peor acceso al mercado laboral, lo que se traduce en precariedad, discontinuidad de las carreras profesionales, segregación horizontal y vertical, etc. Desigualdades que originan al mismo tiempo grandes brechas futuras en pensiones y en los sistemas de protección social. Según datos de la Seguridad Social, en 2020 **las mujeres del País Valencià han percibido un 34% menos de pensión media mensual que los hombres**; con 1.133 euros al mes para los hombres y 747 euros para las mujeres, lo que supone una diferencia de 385 euros.

En los últimos años en España se han realizado esfuerzos para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género tanto desde el ámbito legislativo como en la implementación y ejecución de políticas públicas, y también, desde la concertación social. Y es que los agentes sociales, como actores principales del diálogo social, pero fundamentalmente como protagonistas únicos de la negociación colectiva disponemos de dos herramientas claves para incidir en la erradicación de la brecha salarial, los convenios colectivos y los planes de igualdad.

Es preciso recordar que en octubre de 2020 se aprobaron dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; una es el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, y la otra es el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.

Ambos responden al desarrollo normativo señalado en el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, mediante el que se introdujo, entre otras, dos importantes modificaciones legales; por una parte, la obligación del registro salarial en todas las empresas y, por otra parte, la ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, pasando de 250 a 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio (en marzo de 2020 las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras; en marzo de 2021 las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras; y en marzo de 2022 las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras), lo que supone un incremento muy elevado del número de empresas que deberán tener un plan de igualdad. Según datos del DIRCE (Directorio Estadístico de Empresas) **en el País Valencià en marzo de 2021 unas 1.243 empresas de más de 100 personas trabajadoras tienen que haber negociado un plan de igualdad** (323 de Alicante, 199 de Castellón y 721 de València), y **para marzo de 2022 unas 1.446 empresas de entre 50 a 99 personas trabajadoras** también deberán tenerlo (480 de Alicante, 157 de Castellón y 809 de València), lo que implica que dentro de un año entorno a unas 2.689 empresas deberán tener un plan de igualdad.



Estas herramientas legislativas deberían combinarse con otras medidas que afectan a diferentes ámbitos (político, laboral) que desde CCOO venimos impulsando como:

- Que en las **políticas de reconstrucción**, tanto de ámbito estatal como autonómico o local, se tenga en cuenta a las mujeres y se diseñen **con perspectiva de género**.
- Una **subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, que recupere la senda de situar el salario mínimo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.
- **Derogar las reformas laborales**, con el fin de modernizar nuestro modelo de trabajo, marcado y lastrado por la precariedad, la temporalidad, los bajos salarios y la inseguridad.
- **Derogar la reforma de pensiones de 2013**, mejorando los ingresos del sistema, derivando a los Presupuestos Generales del Estado los gastos impropios que aún hoy asume la Seguridad Social, y desarrollando los acuerdos consensuados en el marco del Pacto de Toledo.
- Mediante el diálogo social, aprobar una **ley de igualdad salarial** que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial eliminando la discriminación retributiva entre mujeres y hombres.
- **Aprobar una ley de usos del tiempo** que aborde cuestiones como la conciliación, la corresponsabilidad y la racionalización de horarios, desde una perspectiva de género. Establecer políticas públicas para impulsar una nueva cultura del tiempo, que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
- **El papel de la Inspección de Trabajo debe ser más relevante en la eliminación de las brechas de género**, y ello pasa por el incremento de formación en políticas de igualdad a las personas que conforman la Inspección laboral.
- **Fortalecer los servicios públicos de calidad**, especialmente en educación, sanidad y servicios sociales. Desarrollar políticas y extender la oferta pública de infraestructuras y servicios relacionados con el cuidado y atención a menores, mayores y dependientes, con empleo y recursos públicos, gratuitos y de calidad (residencias, centros de día, Servicios de Ayuda a Domicilio, impulso de la universalización de la educación de 0 a 3 años a través de una red pública y gratuita de centros educativos, etc.) y el desarrollo efectivo de la Ley de Dependencia.
- Ratificar el **Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar** y el **Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**.

CCOO PV trabaja por erradicar esta injusticia denunciando los factores causantes, exigiendo al gobierno empleo de calidad, salarios dignos, políticas de igualdad y medidas que impulsen con garantías la implantación de planes de igualdad en las empresas desde la negociación colectiva. Actuar contra la desigualdad salarial entre mujeres y hombres requiere de políticas, recursos y estrategias actúen en los distintos aspectos de esta discriminación.

Para eliminar la brecha salarial urge combatir las discriminaciones culturales, sociales y laborales que impiden la plena participación laboral de las mujeres. Urgen políticas de corresponsabilidad desde el ámbito familiar pero también desde el sistema público con servicios dedicados a la atención y cuidados. Urgen políticas de empleo que garanticen la extensión del empleo de calidad para mujeres y hombres. Urge la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidados y atención a las personas y de generadores de empleo, y contra los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.