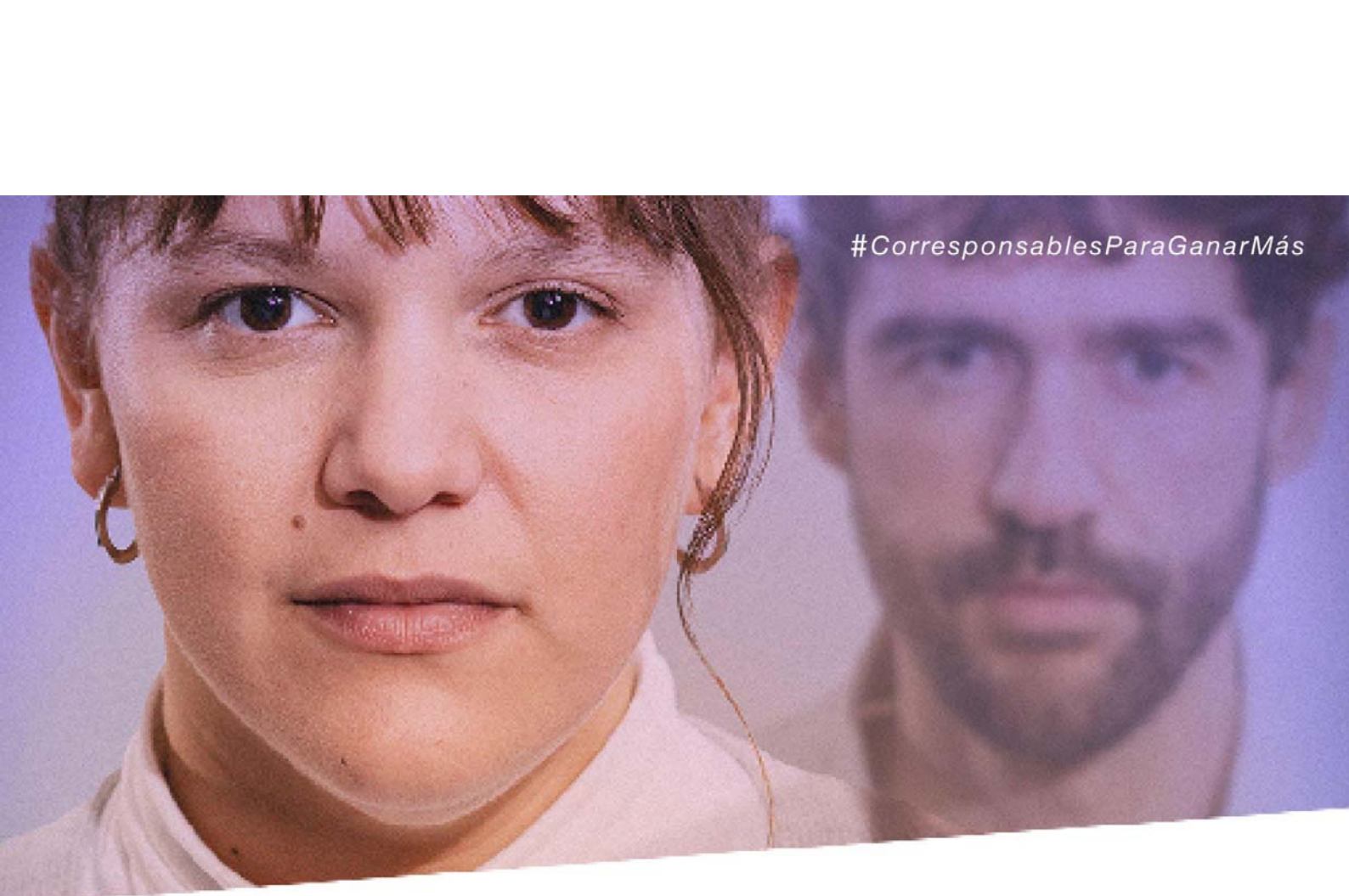




#CorresponsablesParaGanarMás

INFORME BRECHA de GÉNERO
en el SALARIO y las PENSIONES
en el PAÍS VALENCIÀ

22 de febrero de 2024

CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS





**confederació sindical de
comissions obreres del país valencià**
secretaria dones i igualtat - gabinet tècnic

València. Febrero de 2024

Elaboración:

Secretaria Dones i Igualtat CCOO PV
Gabinet Tècnic CCOO PV

Agradecimientos:

Tatiana Sapena Escrivà y a la
Secretaría Mujeres, Igualdad y
Condiciones de Trabajo CCOO

Con la colaboración:





INDICE

1. Brecha salarial de género en el País Valencià	4
1.1. Evolución de la brecha salarial de género	8
1.2. Brecha salarial por edad.....	11
1.3. Desigualdad salarial por clase social.....	12
1.4. Brecha salarial por tipo de jornada.....	13
1.5. Brecha salarial por tipo de contrato	15
1.6. Brecha salarial por complementos.....	18
1.7 Brecha salarial por sector de actividad	20
1.8 Brecha salarial por tipo de ocupación.....	23
2. Brecha de género en las pensiones en el País Valencià	25
2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones	26
2.2. Brecha por clase de pensión.....	27
3. Conclusiones.....	28



1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL PAÍS VALENCIÀ

El presente informe se presenta en el marco del Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero), con la intención de identificar los factores estructurales 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 visibilizar para hacer frente a las corrientes negacionistas sobre su propia existencia, pues hoy en día algunos aún se atreven a aseverar que no existen las desigualdades salariales.

La discriminación salarial es el resultado de la desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social y cultural y en la perpetuación de los roles y estereotipos de género que soportan las mujeres.

Para CCOO existen múltiples factores que explican la brecha salarial que podemos agrupar en tres grandes bloques y explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres.

- ❶ **La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales** se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral. El mercado laboral español se caracteriza por existir, aún, una fuerte división sexual del trabajo, lo que condiciona el acceso de las mujeres a determinados empleos. Además del peso que tienen los roles y estereotipos de género en el empleo.
- ❷ **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 social de las tareas de cuidado y domésticas que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación).
- ❸ **La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género:** Los factores señalados en la desigualdad “ex ante” y “durante” suponen que las mujeres tengan menor y peor acceso y permanencia en el mercado laboral y eso se traslada en grandes brechas en las pensiones y en los sistemas de protección social.

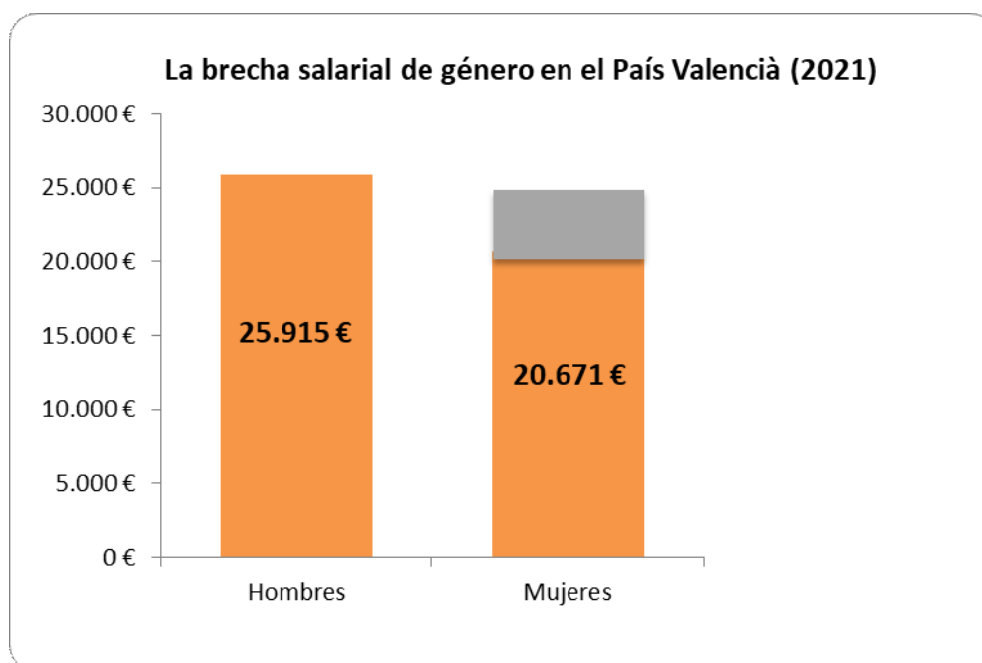
Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este mismo organismo internacional en 2013 elaboró una *Guía Introductoria a la igualdad salarial* en el que define la **brecha salarial** 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 oficial que se va a seguir en la presentación de los resultados del presente informe, aunque no se puede obviar que otros enfoques estadísticos utilizan como referencia el salario de las mujeres como base para calcular la brecha, y quizás se aproximan más a la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en nuestro país.

Desde hace más de cuarenta años en nuestro país, con la promulgación de la Constitución Española (1978) y la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (1980), están sentadas las bases legales para la igualdad en el ámbito laboral de mujeres y hombres. Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en 2007 se articularon una serie de medidas para avanzar en dicho propósito, entre las que destacan los planes de igualdad en las empresas.

Sin embargo, la desigualdad en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo asalariado siguen persistiendo, por lo que, se hace necesario seguir interviniendo en los centros de trabajo desde la negociación colectiva y los planes de igualdad, pero también se hacen necesarias políticas públicas que incidan en el mercado de trabajo. Para ello, necesitamos que se desarrolle y refuerce el Diálogo Social como instrumento para el impulso de estas medidas.

El principal objetivo del presente informe es conocer los múltiples factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que influyen y determinan la persistencia de las desigualdades en los ingresos que perciben las mujeres. Así como analizar cómo se materializan en los centros de trabajo a través de la brecha salarial, que tiene continuidad en brechas futuras en pensiones y sistemas de protección social. Para ello se han utilizado datos que provienen de la **Encuesta de Estructura Salarial (EES)** que publicó el Instituto Nacional de Estadística (INE) en junio de 2023 pero con **datos que hacen referencia al año 2021**. Lamentablemente no disponemos de datos estadísticos más actualizados a nivel autonómico con los que analizar los salarios por sexos.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS) publicada¹ por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que en **2021 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 20,2%** (20,1% en 2020).



Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la ESS (2021) del INE

En 2021 el **salario medio anual bruto de las mujeres valencianas** alcanzaba los **20.671 euros**, frente a los **25.915 euros de los hombres**, lo que supone una **diferencia de ganancia salarial de 5.244 euros** más al año a favor del sexo masculino (esta diferencia era de 5.073 euros en 2020). Es decir, **la retribución media bruta anual de las mujeres** en el País Valencià **fue un 20,2% inferior a la de los hombres**, un punto y medio por encima de la brecha salarial del conjunto del Estado (**18,4%**), donde las trabajadoras perciben un salario medio de 23.176 euros al año con una diferencia de unos 5.213 euros anuales menos que los hombres (28.389 euros/año).

En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar 74 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 18 de octubre.

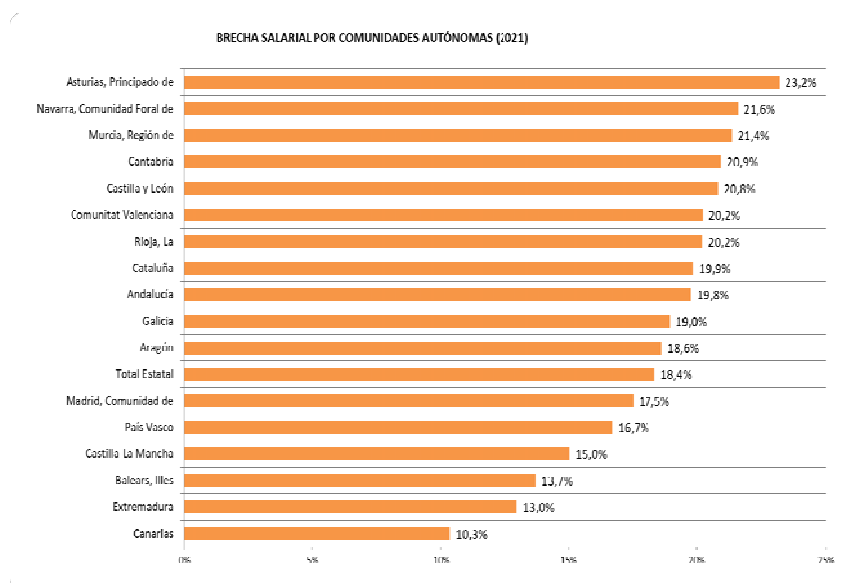
¹ Los resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial fueron publicados el 20 de junio de 2023.

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza no en términos de ganancia por año, sino en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente. La ganancia por hora de las mujeres supone el 88% de la ganancia masculina y el salario femenino por hora debería aumentar un 12% para equipararse al de los hombres. Si se adopta la ganancia por hora trabajada como enfoque de análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres el resultado es que la brecha salarial se reduce sustancialmente y da una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave como lo que realmente es, al excluir del análisis las diferencias en jornada laboral de hombres y mujeres y el diferente número de horas trabajadas, que determinan su salario real acumulado (mensual/anual).

GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO 2021

	ESTATAL	PAÍS VALENCIÀ
Mujeres	15,61 €	14,23 €
Hombres	17,30 €	15,96 €
Diferencia Hombres Mujeres	1,69 €	1,73 €
% Ganancia Hombres/Mujeres	10,80%	12,20%

La ganancia media de las mujeres fue inferior a la de los hombres en todas las comunidades autónomas, pero la diferencia varía de unas a otras, siendo la estructura del empleo en cada territorio uno de los factores explicativos de esta variabilidad. El País Valencià (20,2%) se sitúa junto a La Rioja en la sexta posición a nivel estatal en cuanto a las comunidades que registran una brecha salarial superior a la media estatal (18,4%), tan sólo superada por el Principado de Asturias (23,2%), Comunidad Foral de Navarra (21,6%), Región de Murcia (21,4%), Cantabria (20,9%) y Castilla y León (20,8%).



Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial(2021) -INE, junio 2023



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y COMUNIDADES AUTONÓMOS (2021)

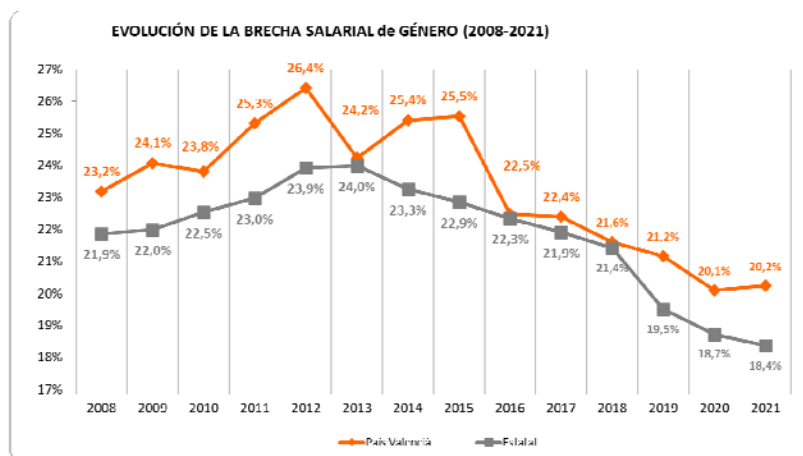
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial		Brecha días
Canarias	22.466 €	23.620 €	21.179 €	2.441 €	10,3%	37,72
Extremadura	21.393 €	22.795 €	19.833 €	2.961 €	13,0%	47,42
Balears, Illes	24.135 €	25.899 €	22.345 €	3.554 €	13,7%	50,08
Castilla-La Mancha	23.235 €	24.897 €	21.155 €	3.743 €	15,0%	54,87
País Vasco	31.064 €	33.706 €	28.084 €	5.622 €	16,7%	60,88
Madrid, Comunidad de	29.513 €	32.214 €	26.578 €	5.636 €	17,5%	63,86
Total Estatal	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%	67,02
Aragón	25.012 €	27.389 €	22.284 €	5.105 €	18,6%	68,04
Galicia	23.306 €	25.794 €	20.904 €	4.890 €	19,0%	69,19
Andalucía	23.155 €	25.465 €	20.428 €	5.037 €	19,8%	72,20
Cataluña	28.145 €	31.213 €	25.016 €	6.197 €	19,9%	72,46
Rioja, La	23.717 €	26.488 €	21.136 €	5.352 €	20,2%	73,75
Comunitat Valenciana	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%	73,86
Castilla y León	23.564 €	26.263 €	20.795 €	5.468 €	20,8%	75,99
Cantabria	24.471 €	27.234 €	21.533 €	5.701 €	20,9%	76,40
Murcia, Región de	23.281 €	25.675 €	20.190 €	5.485 €	21,4%	77,97
Navarra, Comunidad Foral	28.459 €	31.643 €	24.809 €	6.834 €	21,6%	78,83
Asturias, Principado de	25.047 €	28.400 €	21.809 €	6.591 €	23,2%	84,70

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV con de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2021) - INE, junio 2023

1.1. Evolución de la brecha salarial de género

En la última década en el País Valencià la brecha salarial de género ha mantenido unos valores muy elevados en correlación con la época de destrucción de empleo por la recesión, registrando su mayor nivel en 2012 cuando la disparidad de salarios entre ambos sexos se situó en el 26,4%. Paulatinamente la brecha salarial venía registrando ligeros descensos anuales con el inicio de la recuperación económica, flexionando a la baja hasta alcanzar el 20,1% en 2020. Esto coincide con la aplicación de medidas para aumentar los salarios más bajos, con subidas importantes del SMI (en 2019 subió un 22,3%, de 735 a 900 euros mensuales y en 2020 un 5,5%, de 900 a 950 euros mensuales). La reducción de la brecha salarial no ha tenido la misma incidencia en nuestra comunidad que en el conjunto del Estado, mientras que en el País Valencià tan sólo se redujo un punto y medio entre 2018 y 2020 (de 21,6% a 20,1%) a nivel estatal en esos dos años se produjo la mayor bajada, con 2,7 puntos menos (de 21,4% a 18,7%). A pesar de que la brecha había estado disminuyendo poco a poco en los últimos años, en 2021, a diferencia de lo que ha ocurrido a nivel estatal, en el País Valencià la brecha salarial ha aumentado de 20,1% a 20,2% y sigue estando en un nivel muy alto.



EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL POR SEXO(2011-2021)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	Días
ESTATAL					
2011	22.899 €	25.668 €	19.768 €	5.900 €	23,0%
2012	22.726 €	25.682 €	19.537 €	6.145 €	23,9%
2013	22.698 €	25.675 €	19.515 €	6.161 €	24,0%
2014	22.858 €	25.727 €	19.745 €	5.982 €	23,3%
2015	23.106 €	25.993 €	20.052 €	5.941 €	22,9%
2016	23.156 €	25.924 €	20.131 €	5.793 €	22,3%
2017	23.647 €	26.392 €	20.608 €	5.784 €	21,9%
2018	24.009 €	26.738 €	21.012 €	5.726 €	21,4%
2019	24.396 €	26.934 €	21.682 €	5.252 €	19,5%
2020	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%
2021	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
P. VALENCIÀ					
2011	21.316 €	24.172 €	18.052 €	6.119 €	25,3%
2012	21.224 €	24.289 €	17.871 €	6.418 €	26,4%
2013	20.878 €	23.651 €	17.918 €	5.733 €	24,2%
2014	20.640 €	23.480 €	17.512 €	5.968 €	25,4%
2015	20.935 €	23.919 €	17.811 €	6.108 €	25,5%
2016	21.169 €	23.672 €	18.350 €	5.323 €	22,5%
2017	21.362 €	23.868 €	18.524 €	5.344 €	22,4%
2018	22.121 €	24.537 €	19.236 €	5.301 €	21,6%
2019	22.046 €	24.500 €	19.315 €	5.185 €	21,2%
2020	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%
2021	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV con de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2021)INE, junio 2023



Hay que considerar que estamos analizando datos del 2021, donde nos encontrábamos en una situación extraordinaria debido a la pandemia del COVID-19 que aún ese año tenía efectos en la sociedad y en el mercado de trabajo. Para valorar qué pasó ese año en el mercado de trabajo y cómo afectó a las personas trabajadoras, hemos analizado no sólo los datos de la Encuesta de Estructura Salarial con el detalle que nos permite, sino también los datos de la Encuesta de población activa (EPA), incluso datos sobre la afectación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (en adelante ERTE) en la población trabajadora, para poder entender que hizo que se frenase el ligero descenso de la brecha salarial que veníamos observando.

Hemos analizado los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)** que tuvieron lugar durante la pandemia, que se extendieron durante el año 2021, ya que todavía persistían restricciones a la movilidad como el toque de queda, confinamiento nocturno, etc., que afectaron al mundo laboral, en especial al sector de la hostelería y restauración. Teniendo en cuenta, además, que en ambas modalidades de ERTE los ingresos anuales por rentas de trabajo disminuyen ya que mientras que las personas trabajadoras están en esta situación no cobran el 100% del sueldo sino la parte correspondiente de la prestación de desempleo.

Estos **ERTE**, tanto en su modalidad de suspensión total como en su modalidad de suspensión parcial **afectaron en mayor medida a las mujeres**, tanto a nivel estatal como autonómico, aunque con pequeñas diferencias.

En el País Valencià el 51,24% de las personas que estaban en **ERTE por suspensión total** eran mujeres mientras que el 48,76% eran hombres. A nivel estatal, el porcentaje de mujeres que se encontraban en la modalidad de ERTE por suspensión total es un poco más elevado ya que suponían el 52,83% mientras que los hombres suponían el 47,17%.

En el caso de los **ERTE por suspensión parcial**, el porcentaje de mujeres a nivel autonómico que estaba en esta situación es del 53,41% mientras que a nivel estatal es casi tres puntos inferior, el 50,84%.

ERTE SEGÚN TIPO Y SEXO 2021

			Total 2021	Porcentaje
País Valencià	Hombres	Suspensión total	176.438	48,76
		Suspensión parcial	59.744	46,59
	Mujeres	Suspensión total	185.410	51,24
		Suspensión parcial	68.496	53,41
	Ambos sexos	Suspensión total	361.848	100,00
		Suspensión parcial	128.240	100,00

			Total 2021	Porcentaje
Estatatal	Hombres	Suspensión total	1.718.921	47,17
		Suspensión parcial	762.864	49,42
	Mujeres	Suspensión total	1.925.152	52,83
		Suspensión parcial	780.922	50,58
	Ambos sexos	Suspensión total	3.644.073	100
		Suspensión parcial	1.543.786	100

Fuente: Elaboración propia a través de estadística del Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones



También hemos analizado los datos de la Encuesta de población activa (EPA) , donde hemos observado un **aumento significativo de la temporalidad** ese año entre las mujeres; mientras que en el cuarto trimestre de 2020 era del 27%, en el mismo periodo del 2021 fue del 32,6%, esto es **un aumentó de 5,6 puntos**. Sin embargo, en los hombres se mantuvo similar de un año al otro, un 23%.

Hay que tener en cuenta que la Reforma Laboral no entra en vigor hasta el 30 de marzo de 2022, por lo tanto no se puede observar los efectos de la reforma laboral en el 2021.

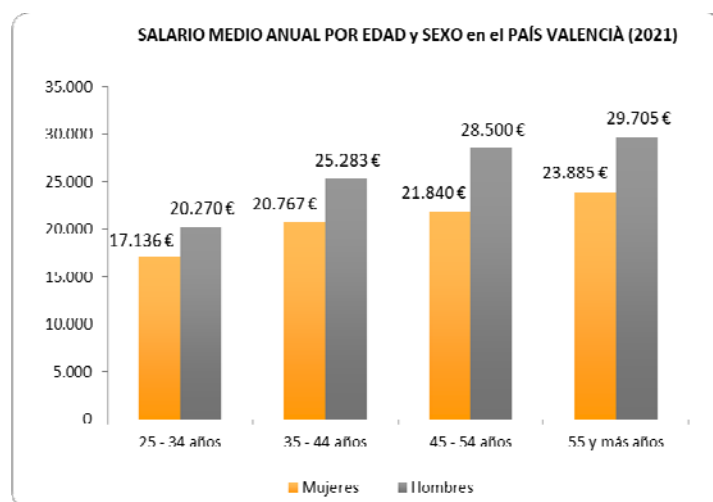
Además, recordemos que durante el año 2021 todavía se produjeron múltiples contagios, con lo que pudo suponer en relación a los cuidados de personas dependientes, además recuérdese que se cerraban aulas enteras por este motivo que supusieron el confinamiento en el domicilio de una o varias personas integrantes de la familia. Para poder realizar estos cuidados, se estableció por RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, la posibilidad de acceder, entre otras medidas, a la reducción de jornada por cuidado COVID-19, que podían implicar, si así lo decidía la persona trabajadora, la disminución del salario hasta en un 100%. Intuimos que fueron las trabajadoras (ya que son mayoritariamente las mujeres las que se acogen a los derechos de conciliación en los que hay disminución de retribuciones, especialmente las referidas a cuidado de hijas e hijos) las que se acogieron a estas reducciones de jornada, ya que no hay datos estadísticos oficiales al respecto, pero es una tendencia predominante en el mercado de trabajo, que se observa en nuestros informes anteriores sobre la situación sociolaboral de las mujeres.

Otra cuestión que nos parece relevante es que entre la población que menos cobra (percentil 10), la brecha salarial se sitúa en el 43,9%, cuando en 2020 fue del 37, 7%, lo que supone un aumento de más de seis puntos porcentuales. El percentil 10 guarda una fuerte relación con la rama de actividad y el tipo de jornada.

También, aunque en menor medida, puede influir el aumento de la brecha salarial en la industria en un punto respecto al año anterior, debido, posiblemente, a que el número de mujeres ocupadas en la Industria cayó en 1.400 mujeres mientras que en Servicios aumentó en 23.800. Por lo tanto nos encontramos con que las mujeres pierden presencia en un sector donde ya tenían poca y la aumentan en otro sector que ya era feminizado y que tiene un alto componente de parcialidad y temporalidad.

1.2. Brecha salarial de género por edad

La variable edad marca disparidades salariales entre ambos sexos, y aunque se produce en todos los tramos de edad su incidencia tiene distinta intensidad. En el País Valencià la mayor desigualdad se produce en los grupos **45-54 años (23,4%)** y 55 y más años (16,6%), en estas edades la diferencia salarial entre mujeres y hombres es de 6.660 euros para el tramo 45-54 y de 5.820 euros para el de 55 años y más. Entre los más jóvenes existen diferencias salariales, pero como se parte de una situación de precariedad laboral para ambos sexos el porcentaje es menor (15,5% para el rango de edad entre 25 y 35 años), a pesar de esto, los salarios de los menores de 35 años siguen siendo unos 3.135 euros más elevados que el de las mujeres jóvenes. A lo largo de la trayectoria laboral, conforme se incrementa la edad se va aumentando el nivel salarial pero también la diferencia salarial entre hombres y mujeres tal y como se puede observar en la siguiente tabla. Entre las causas cabe destacar las interrupciones de la vida profesional de las mujeres por el cuidado de menores y/o personas dependientes, llegando a repercutir gravemente en su remuneración y posterior pensión de jubilación. Respecto al año 2020 se ha reducido la brecha en los rangos de 35-44 años y de 55 y más años, en el 2020 los hombres cobraban un 18,7% más que las mujeres y en 2021 un 17,9% y para las personas de 55 años y más en el 2020 la brecha era del 21,8% y en 2021 del 19,6%.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR EDAD Y SEXO (2021)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Menor de 25 años	12.930 €	14.056 €	11.499 €	2.557 €	18,2%
25 - 34 años	20.848 €	22.431 €	19.067 €	3.364 €	15,0%
35 - 44 años	25.615 €	27.956 €	23.035 €	4.921 €	17,6%
45 - 54 años	28.220 €	31.273 €	24.952 €	6.321 €	20,2%
55 y más años	28.687 €	31.768 €	25.416 €	6.351 €	20,0%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Menor de 25 años	11.756 €	-14.135 €	-9.595 €	4.540 €	-32,1%
25 - 34 años	18.833 €	20.270 €	17.136 €	3.135 €	15,5%
35 - 44 años	23.221 €	25.283 €	20.767 €	4.516 €	17,9%
45 - 54 años	25.295 €	28.500 €	21.840 €	6.660 €	23,4%
55 y más años	26.959 €	29.705 €	23.885 €	5.820 €	19,6%

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 GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2021) - INE, junio 2023

1.3. Desigualdad salarial de género por clase social

Es posible analizar los salarios en términos de abanico salarial, esto ofrece información relevante sobre la igualdad/desigualdad salarial dentro de cada sexo y permite compararla entre hombres y mujeres. Para ello se ordena a la población (mujeres y hombres) en función de su ganancia salarial, en sentido creciente o decreciente. Y una vez ordenados hombres y mujeres por su nivel de salarios, se analizan posiciones concretas en cada sexo para poder compararlas.

La ganancia media anual masculina supera a la femenina en todos los percentiles. Ahora bien, la brecha salarial se va reduciendo conforme va aumentando el salario.

Según los datos disponibles de 2021, el 10% de las mujeres asalariadas de País Valencià (percentil 10) tenía una ganancia salarial anual inferior a 6.868 euros (o el 90% de las mujeres ganaba más de esa cantidad), mientras que las mujeres ubicadas justo en la mitad (la mediana) ganó 17.130 euros, por lo que la mitad de las mujeres de País Valencià ganaron menos de esa cantidad.

En el País Valencià en el **percentil 10** es en el que mayor brecha existe, las mujeres ganan de media 6.868 euros y los hombres 12.234 euros, es decir, los hombres ganan al año 5.367 euros más que las mujeres, esto significa que el salario de las mujeres en este percentil es un **43,9%** inferior al de los hombres situados en el mismo percentil.

En el **percentil 90**, el salario femenino es un **16,7%** inferior al masculino, el salario medio de las mujeres es de 36.939 euros y de 44.361 euros el de los hombres.

La ganancia en el percentil 10 guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales.

GANANCIA MEDIA ANUAL. MEDIAS Y PERCENTILES POR SEXO (2021)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Media	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Percentil 10	10.192 €	13.127 €	8.330 €	4.798 €	36,5%
Cuartil inferior	15.215 €	17.456 €	13.370 €	4.086 €	23,4%
Mediana	21.639 €	23.491 €	19.162 €	4.328 €	18,4%
Cuartil superior	32.385 €	34.943 €	29.694 €	5.249 €	15,0%
Percentil 90	46.430 €	49.476 €	42.182 €	7.294 €	14,7%
PAÍS VALENCIÀ					
Media	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Percentil 10	8.500 €	12.234 €	6.868 €	5.367 €	43,9%
Cuartil inferior	14.128 €	16.564 €	11.917 €	4.648 €	28,1%
Mediana	19.843 €	21.773 €	17.130 €	4.644 €	21,3%
Cuartil superior	29.008 €	31.373 €	26.590 €	4.783 €	15,2%
Percentil 90	41.107 €	44.361 €	36.939 €	7.421 €	16,7%

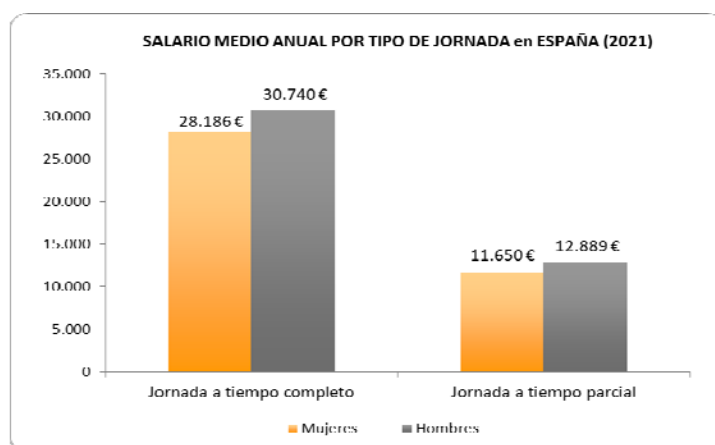
Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2021) - INE, junio 2023

1.4. Brecha salarial por tipo de jornada

La jornada de trabajo es un factor que a priori condiciona la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye de forma decisiva en su menor retribución, pues son ellas las que registran unos mayores valores de empleo a tiempo parcial. En el 4º trimestre de 2023 en el País Valencià de 1.951.900 personas ocupadas a tiempo completo 1,1 millones son hombres y 810.900 son mujeres, sin embargo de las 348.800 personas ocupadas a tiempo parcial hay 87.600 hombres y 261.200 mujeres. De tal forma que entre la población asalariada que trabaja parcialmente el 74,8% son mujeres y sólo el 25,1% hombres. Esto demuestra que mientras que para los hombres la jornada a tiempo parcial es algo coyuntural, que suele producirse en los primeros años de su vida laboral, para las mujeres es componente estructural y constante a lo largo de su trayectoria profesional.

Lamentablemente no está disponible la información respecto a la ganancia anual media por tipo de jornada a nivel autonómico, pero los datos del conjunto del Estado ofrecen una aproximación evidente de la incidencia de la jornada en las desigualdades salariales de género.

En España en 2021, las mujeres que trabajan a tiempo parcial perciben una ganancia media anual de 11.650 euros, mientras que las que lo hacen a jornada completa su salario anual se sitúa en 28.186 euros. Las mujeres con jornada parcial presentan una brecha salarial del 9,6% (12,1% en 2020) y para las que trabajan a tiempo completo la brecha es del 8,3%.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ESPAÑA (2021)

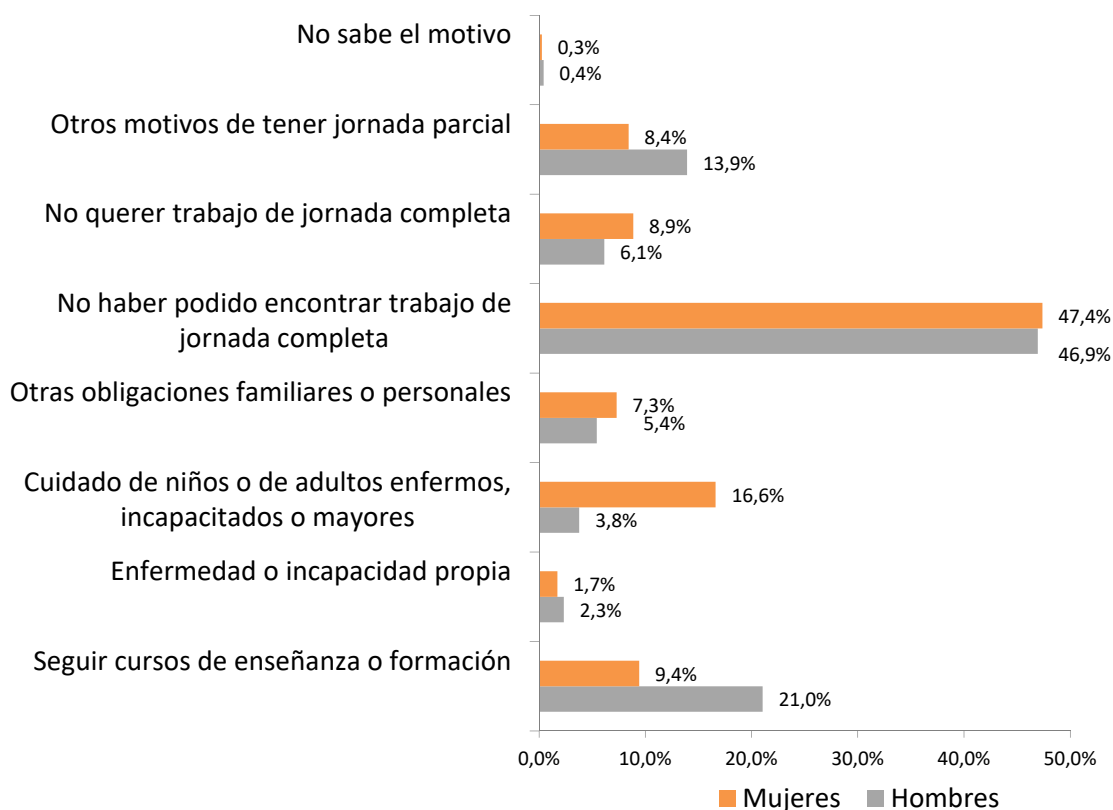
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Jornada a tiempo completo	29.658 €	30.740 €	28.186 €	2.554 €	8,3%
Jornada a tiempo parcial	12.049 €	12.889 €	11.650 €	1.238 €	9,6%

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2021) - INE, junio 2023

En este punto es preciso desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial entre las mujeres. Los últimos datos de la EPA de 2023 indican que entre las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial está el hecho de no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo (47,4%), seguido de lejos por el cuidado de menores o personas adultas dependientes (16,6%). Esto demuestra que para la mayoría de las mujeres es involuntario tener un trabajo a tiempo parcial, las mujeres realmente desearían tener un trabajo a tiempo completo, pero son los sectores de actividad feminizados los que ofrecen mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial. A esto hay que añadir el hecho de que ante la falta de políticas públicas que puedan solventar las necesidades de cuidado y la imposibilidad de costear los servicios de atención a personas adultas enfermas o dependientes, la estrategia es la jornada parcial o la inactividad, que es lo que hace muchas acaben saliendo del mercado laboral.

Motivos del trabajo a tiempo parcial por sexo en España (4º trim. 2023)





1.5. Brecha salarial por tipo de contrato

El tipo de contrato es otro de los factores relevantes a la hora de analizar las variables que inciden en la brecha salarial. Cuando el **contrato es indefinido** los hombres tienen una ganancia media de 27.326 euros y las mujeres de 21.753 euros, es decir, los hombres ganan 5.573 euros más de media en un año que las mujeres, esto supone una brecha del **20,4%**. Cuando observamos los **contratos temporales**, la brecha es del **19,6%**. Esto se debe a que los hombres tienen una carrera profesional más larga y estable, lo que implica más posibilidad de ascenso, promociones, etc. Cuando los hombres consiguen cierta estabilidad laboral perciben 7.571 euros más que aquellos que no la tienen, mientras que las mujeres con contrato indefinido cobran unos 5.575 euros más que las temporales.

Así pues, la brecha salarial es casi un punto superior en la contratación indefinida (20,4%) que en la temporal (19,6%). Las mujeres con contrato temporal perciben unos 3.877 euros menos al año que los hombres; además hay una tendencia al alza en estas disparidades de ingresos en las situaciones más vulnerables, pues en la contratación temporal la brecha salarial en 2016 era del 7,3%, en 2017 del 11,3%, en 2018 del 16%, en 2019 del 15,7% y en 2020 del 18,9%.

Por otro lado, hemos analizado los datos de la Encuesta de población activa (EPA) , donde hemos observado un **aumento significativo de la temporalidad** en 2021 entre las mujeres; mientras que en el cuarto trimestre de 2020 era del 27%, en el mismo periodo del 2021 fue del 32,6%, esto es **un aumento de 5,6 puntos**. Sin embargo, en los hombres se mantuvo similar de un año al otro, un 23%.

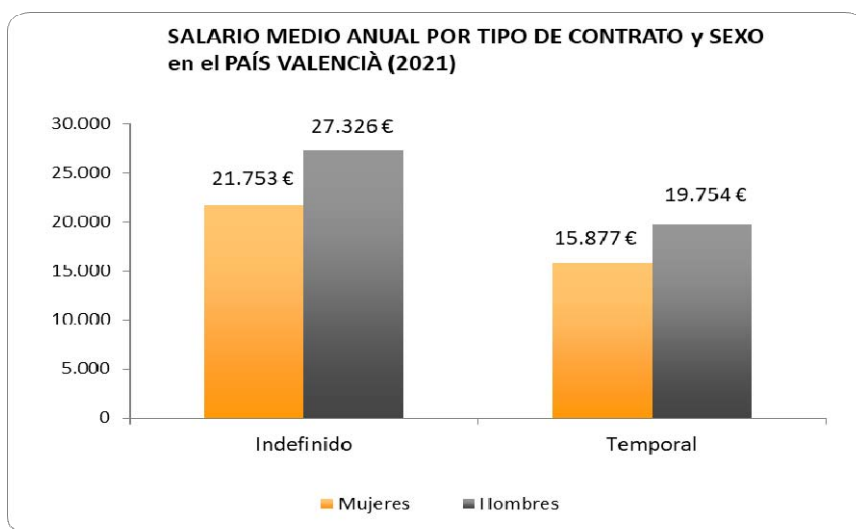
A nivel estatal en las mujeres también aumentó pero tan sólo fue de un punto pasando del 26,6% en el cuarto trimestre de 2020 al 27,8% en el mismo trimestre del 2021.

Esta mayor temporalidad de las mujeres en el ámbito autonómico repercute en la ganancia media, ya que el salario medio anual del empleo temporal (en mujeres era de 15.877 € y en hombres de 19.754 €) es inferior al del empleo indefinido (en mujeres era de 21.753€ mientras que el de los hombres 27.326 €).

En el País Valencià el 56% de las personas con contrato temporal son mujeres mientras que a nivel estatal este porcentaje desciende al 53%.

Por otro lado, aumenta la brecha salarial autonómica entre mujeres y hombres en la contratación temporal durante el año 2021, que es del 19,6%, una subida de 7 décimas con respecto al año 2020 (18,9%). Esta es una tendencia preocupante, habiendo subido el porcentaje más de 12 puntos con respecto a 2016 (7,3%).

Hay que tener en cuenta que la Reforma Laboral no entra en vigor hasta el 30 de marzo de 2022, por lo tanto no se puede observar los efectos de la reforma laboral en el 2021



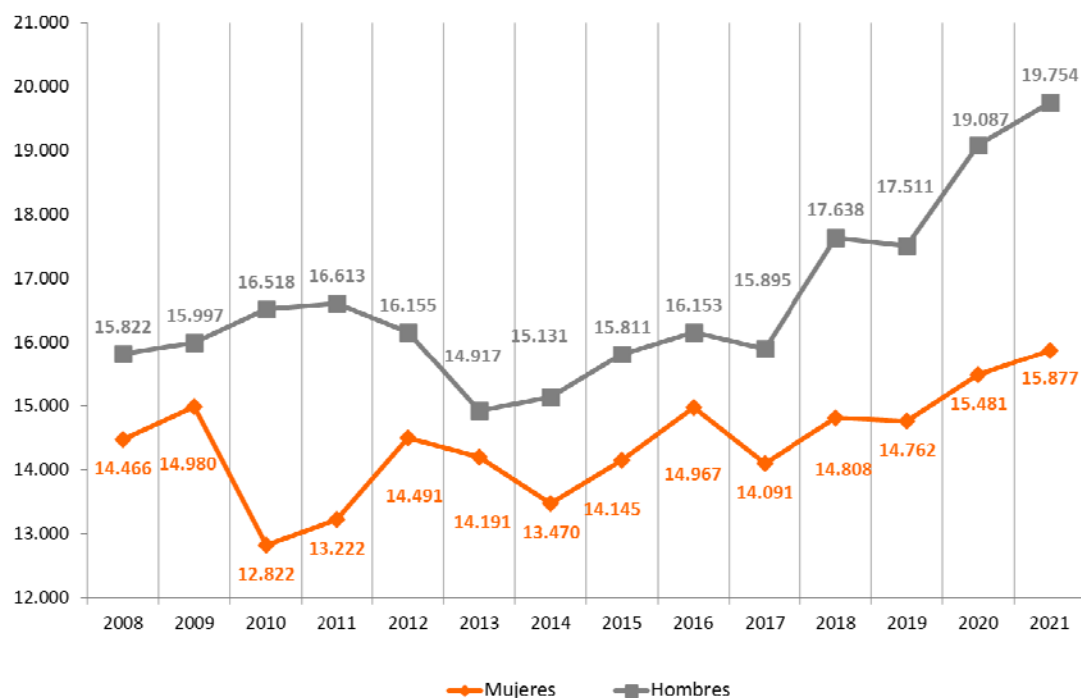
GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO (2021)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Indefinido	27.229 €	30.064 €	24.074 €	5.990 €	19,9%
Temporal	19.843 €	20.375 €	19.310 €	1.065 €	5,2%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Indefinido	24.701 €	27.326 €	21.753 €	5.573 €	20,4%
Temporal	17.942 €	19.754 €	15.877 €	3.877 €	19,6%

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2021) - INE, junio 2023

Evolución de la ganancia media anual de personas con contrato temporal
por sexo en el País Valencià (2008 - 2021)



POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (4º trim. 2021)

Unidades: miles de personas y porcentajes

	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
Total	1.764,6	1.274,9	489,7	916,3	702,8	213,5	848,2	572,1	276,2
Completa	1483,6	1128,9	354,7	850,9	676,6	174,3	632,7	452,2	180,5
Parcial	281	146	135	65,4	26,2	39,3	215,5	119,8	95,7

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la EPA del INE

1.6. Brecha salarial por complementos

La última Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal que ofrece datos del salario mensual desglosado entre los diferentes componentes fue publicada en 2020 con datos de 2018. En el País Valencià la brecha de género en el salario base es del 16,7%, ésta se dispara al 24,7% en el caso de los complementos salariales y alcanza el 51,3% en el caso de los complementos por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana. 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.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL EN EL PAÍS VALENCIÀ (2018)

Unidades: euros y porcentajes

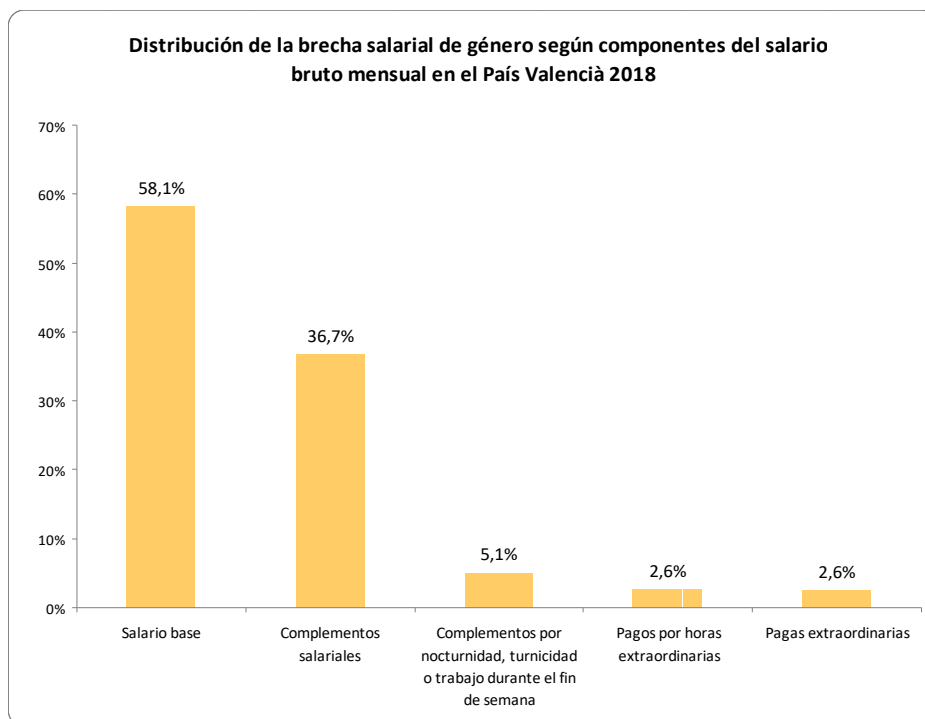
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Salario base	1.240 €	1.344 €	1.127 €	217 €	16,1%
Complementos salariales	524 €	597 €	443 €	154 €	25,9%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	28 €	31 €	24 €	7 €	23,1%
Pagos por horas extraordinarias	7 €	11 €	3 €	8 €	72,9%
Salario ordinario	1.771 €	1.952 €	1.573 €	380 €	19,4%
Pagas extraordinarias	37 €	43 €	31 €	13 €	28,9%
Salario bruto	1.809 €	1.996 €	1.604 €	392 €	19,7%
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	116 €	127 €	104 €	23 €	18,0%
Retenciones IRPF	262 €	307 €	213 €	94 €	30,6%
Salario neto	1.431 €	1.562 €	1.286 €	276 €	17,6%
PAÍS VALENCIÀ					
Salario base	1.166 €	1.262 €	1.051 €	211 €	16,7%
Complementos salariales	478 €	539 €	406 €	133 €	24,7%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	28 €	36 €	18 €	19 €	51,3%
Pagos por horas extraordinarias	7 €	11 €	2 €	10 €	83,0%
Salario ordinario	1.651 €	1.812 €	1.459 €	353 €	19,5%
Pagas extraordinarias	25 €	29 €	19 €	9 €	32,2%
Salario bruto	1.676 €	1.841 €	1.479 €	362 €	19,7%
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	108 €	118 €	96 €	22 €	18,8%
Retenciones IRPF	225 €	262 €	182 €	80 €	30,4%
Salario neto	1.342 €	1.461 €	1.200 €	261 €	17,8%

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

Así pues, el salario bruto mensual de los hombres es de 1.841 euros mientras que el de las mujeres es de 1.479 euros. Éste se desglosa en diferentes componentes siendo el salario base la parte más importante de la nómina (58,1%). Sin embargo, tal como se puede observar en el siguiente gráfico, el 36,7% de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido en el salario y la brecha salarial.

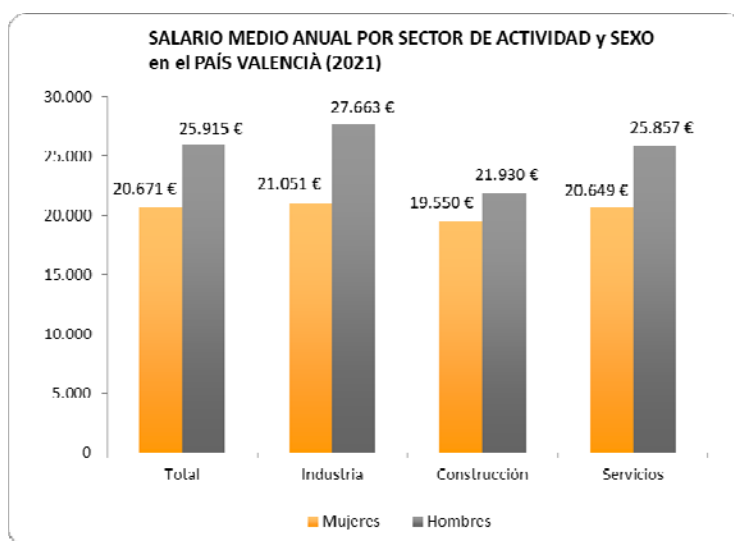


En algunas ocasiones se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo como la atención, precisión, resistencia, etc.



1.7. Brecha salarial por sector de actividad

Si analizamos las diferencias salariales según el sector de actividad, observamos que en el País Valencià, en todos los sectores la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la de los hombres. En el **sector industrial** es donde se sitúan los salarios más elevados, pero también donde se produce la mayor brecha salarial, un **23,9%** (ha aumentado un punto respecto al año anterior), hay una diferencia de 6.612 euros a favor de los hombres. En el conjunto del estado también hay una importante brecha (18%). En el **sector servicios** existe desigualdad salarial del **20,1%**, las mujeres ganan al año 5.209 euros menos que los hombres en este sector, tienen un salario medio de 20.649 euros anuales frente a los 25.857 euros de los hombres.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO (2021)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
Industria	29.104 €	30.550 €	25.047 €	5.503 €	18,0%
Construcción	24.137 €	24.362 €	22.640 €	1.722 €	7,1%
Servicios	25.449 €	28.350 €	23.021 €	5.329 €	18,8%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
Industria	25.869 €	27.663 €	21.051 €	6.612 €	23,9%
Construcción	21.592 €	21.930 €	-19.550 €	2.380 €	10,9%
Servicios	23.017 €	25.857 €	20.649 €	5.209 €	20,1%

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 GabinetTècnic CCOO PV con de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2021) - INE, junio 2023

Se perpetua la segmentación laboral en función del sexo siendo las actividades realizadas por hombres las más valoradas. Las mujeres representan el 48,07% de la población asalariada en el País Valencià, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa en las diferentes ramas de actividad.

Así pues, según la EPA del cuarto trimestre de 2021 el **87%** de las mujeres ocupadas pertenecían al **sector servicios** y tan sólo el **10%** a la **industria**. Además respecto al cuarto trimestre del año anterior de 34.300 nuevas mujeres ocupadas, 23.800 pertenecían al sector servicios (el 69,4% de las nuevas



ocupadas pertenecen al sector servicios) mientras que en el sector industria hubieron 1.400 mujeres menos..

Aunque no están disponibles los datos a nivel autonómico de la brecha salarial por **ramas de actividad** sí que se puede extrapolar los del conjunto del Estado. En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. En las **ramas feminizadas es donde se produce una mayor brecha salarial**. Por ejemplo, en las **actividades administrativas y de servicios auxiliares** (29,6% de brecha salarial), los hombres cobran de media unos 21.649 euros frente a los 15.248 euros de las mujeres, siendo uno de los salarios más bajos. Otro ejemplo son las **actividades sanitarias y de servicios sociales** (29,2%) el salario medio de las mujeres es de 26.403 euros frente a los 37.720 euros de los hombres.

Es más, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración. Un gran porcentaje de mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior al salario medio anual femenino (23.176 euros); **hostelería** (13.389 euros), **comercio al por mayor** (19.026 euros); **actividades administrativas y auxiliares** (15.248 euros), **actividades recreativas y de entretenimiento** (16.754 euros).

El mercado laboral español se caracteriza por existir, aún, una fuerte división sexual del trabajo, lo que hace que las mujeres se vean con más dificultades de acceso a puestos de trabajo en sectores caracterizados por ser masculinizados, además del peso que aún tienen los roles y estereotipos de género en el empleo.

Por otra parte, está la persistencia de los estereotipos, no solo en el acceso al empleo (sectores y profesiones) sino en la propia percepción de las personas jóvenes sobre la formación.

El estudio **La Población Joven y el sector de la Construcción**, realizado por el Observatorio Industrial de la Construcción, incluyó en su fase cualitativa una perspectiva diferenciadora por sexo dentro de los jóvenes. Los resultados mostraron que, entre la población joven femenina no vinculada a la construcción, la identificación con el sector es minoritaria y prácticamente inexistente. La recomendación recibida por las mujeres para formar parte del sector es escasa, e incluso, en ocasiones, va dirigida a no introducirse en el sector por su poca valoración social.

Por la creencia de dureza de sus condiciones laborales y por su esfuerzo físico, la construcción tiene una imagen masculinizada.

La construcción no cuenta con referentes femeninos visibles: el porcentaje de trabajadoras en el sector es muy pequeño y, de forma mayoritaria, las mujeres ocupadas en construcción trabajan en posiciones de gestión administrativa y en oficios que requieren una formación universitaria (arquitectas, topógrafas, etc.), por ello la mayor parte de las mujeres trabajan en grandes y medianas empresas, cuya organización requiere de este tipo de puestos de trabajo. La incorporación de la mujer para las pymes y microempresas del sector, normalmente, por su especialización y tamaño es mucho más difícil.

En el **Barómetro de Juventud y Género 2021** del Centro Reina Sofía se observa que más de una cuarta parte de las jóvenes perciben los ámbitos asistencial, sanitario y del cuidado de personas como oficios más propios para las mujeres, cifra que se reduce a poco más del 22% en el caso de la educación y la docencia. Las percepciones de ellos son mayores, alcanzando el 31% y el 27% respectivamente. Por el contrario, los jóvenes de ambos sexos creen que las ingenierías (29% según ellas, y 34% según ellos) y la informática (35% según ellas y 36% según ellos) son ámbitos propiamente masculinos.

Esta percepción se convierte en realidad tomando como referencia los datos de matrículas de Grado en 2020/2021; Los porcentajes más altos de matrículas de mujeres se produjeron en Ciencias de la Salud (71,4%) mientras que fueron Ingeniería y Arquitectura (25,7%), las formaciones con menor presencia de mujeres. En cuanto a estudios de Grado Medio y Superior técnicos y digitales, las mujeres jóvenes son el 12% en Informática y Comunicaciones.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECCIÓN ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA (2021)

Unidades: euros y porcentajes

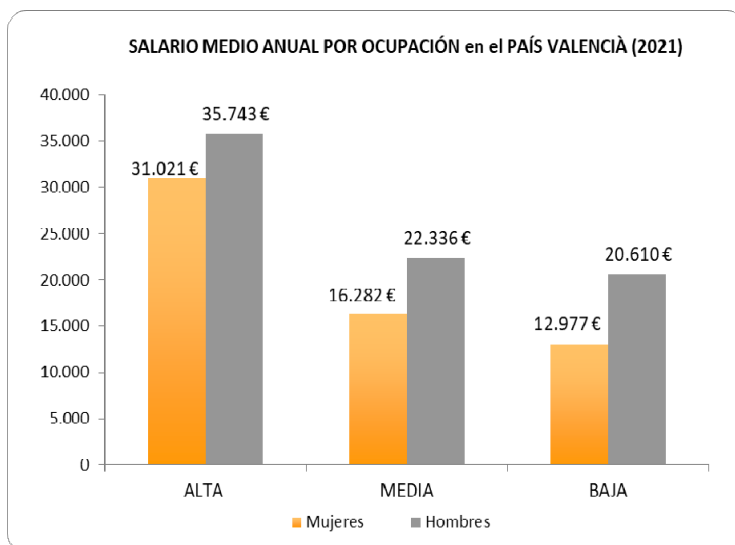
ESTATAL	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
TOTAL	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
B Industrias extractivas	34.866 €	33.558 €	-41.920 €	-8.362 €	-24,9%
C Industria manufacturera	28.586 €	30.102 €	24.457 €	5.646 €	18,8%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.986 €	55.830 €	-45.463 €	10.367 €	18,6%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	29.278 €	29.984 €	26.520 €	3.463 €	11,6%
F Construcción	24.137 €	24.362 €	22.640 €	1.722 €	7,1%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	22.215 €	25.298 €	19.026 €	6.272 €	24,8%
H Transporte y almacenamiento	25.545 €	25.939 €	24.286 €	1.653 €	6,4%
I Hostelería	14.633 €	16.230 €	13.389 €	2.841 €	17,5%
J Información y comunicaciones	36.630 €	38.514 €	33.226 €	5.289 €	13,7%
K Actividades financieras y de seguros	46.122 €	52.715 €	40.990 €	11.725 €	22,2%
L Actividades inmobiliarias	24.835 €	29.121 €	21.788 €	7.333 €	25,2%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	29.927 €	34.926 €	25.742 €	9.184 €	26,3%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	18.119 €	21.649 €	15.248 €	6.400 €	29,6%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	34.010 €	35.908 €	32.138 €	3.770 €	10,5%
P Educación	28.273 €	29.804 €	27.454 €	2.350 €	7,9%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	28.891 €	37.270 €	26.403 €	10.867 €	29,2%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.381 €	19.601 €	16.754 €	2.847 €	14,5%
S Otros servicios	18.221 €	21.823 €	16.368 €	5.456 €	25,0%

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 no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* (2021) - INE, septiembre 2023

1.8. Brecha salarial por tipo de ocupación

La Encuesta de Estructura Salarial (2021) para el País Valencià presenta los datos agregados en ocupaciones alta, media y baja (en la nota al pie de la tabla se explica el contenido de cada agrupación). La **brecha salarial se produce en todas las profesiones, pero es mayor en aquellas con menor cualificación (37%)**. 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 12.977 euros, por debajo del salario mínimo interprofesional de 2021 (13.510 euros). En las ocupaciones con un nivel más elevado la diferencia salarial se sitúa en el 13,2%, con una diferencia de 4.722 euros más de retribución a favor de los hombres, esta diferencia ha disminuido casi un punto respecto al año anterior cuyo porcentaje era del 14,3%



GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2021)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
ALTA	36.808 €	39.988 €	33.753 €	6.235 €	15,6%
MEDIA	20.644 €	23.518 €	17.844 €	5.673 €	24,1%
BAJA	18.768 €	21.441 €	14.008 €	7.433 €	34,7%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%
ALTA	33.400 €	35.743 €	31.021 €	4.722 €	13,2%
MEDIA	19.251 €	22.336 €	16.282 €	6.054 €	27,1%
BAJA	17.926 €	20.610 €	12.977 €	7.633 €	37,0%

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 no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

1) 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 GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2021) - INE, junio 2023



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 el **personal cualificado de la industria manufacturera** (26,4%), los hombres ganan de media 24.755 euros y las mujeres 18.223 euros, seguido por el **personal no cualificado en servicios** (26,3%), en esta rama de actividad hay una diferencia de 4.492 euros a favor de los hombres.

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 11,9% más de salario que las mujeres. **En términos absolutos la mayor diferencia se recoge entre el personal directivo y gerente**, los hombres llegan a percibir unos 12.246 euros más de salario anual que las mujeres con dichos cargos (un 19,2% de brecha).

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas

La falta de valor de los cuidados en una sociedad que pone a la producción y el mercado en el centro -en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida- es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA (2021)

Unidades: euros y porcentajes

	Hombres			Brecha salarial	
	TOTAL		Mujeres		
ESTATAL					
Todas las ocupaciones	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%
A Dirección y gerencia	59.220 €	63.703 €	51.457 €	12.246 €	19,2%
B Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	36.101 €	39.270 €	34.605 €	4.665 €	11,9%
C Otro personal técnico y profesionales científicos e intelectuales	39.871 €	43.030 €	36.511 €	6.519 €	15,1%
D Personal técnico; profesionales de apoyo	31.322 €	33.850 €	27.973 €	5.877 €	17,4%
E Personal de oficina que no atienden al público	24.680 €	27.395 €	23.040 €	4.355 €	15,9%
F Personal de oficina que atienden al público	20.238 €	22.846 €	19.248 €	3.598 €	15,7%
G Trabajadores/as de servicios de restauración y comercio	16.311 €	18.260 €	15.104 €	3.156 €	17,3%
H Trabajadores/as de servicios de salud y cuidado de personas	17.435 €	21.204 €	16.252 €	4.953 €	23,4%
I Trabajadores/as de servicios de protección y seguridad	32.985 €	33.696 €	28.315 €	5.381 €	16,0%
J Trabajadores/as cualificados en sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	22.860 €	22.709 €	-24.028 €	1.319 €	5,8%
K Trabajadores/as cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	21.909 €	22.000 €	-19.341 €	2.659 €	12,1%
L Trabajadores/as cualificados de industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.797 €	24.755 €	18.223 €	6.532 €	26,4%
M Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	27.090 €	28.463 €	21.156 €	7.307 €	25,7%
N Conductores/as y operadores de maquinaria móvil	21.488 €	21.570 €	-19.277 €	2.293 €	10,6%
O Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes)	13.874 €	17.110 €	12.618 €	4.492 €	26,3%
P Personal peón de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18.928 €	19.689 €	16.322 €	3.367 €	17,1%
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 GabinetTècnic CC.OO. PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2021) - INE, junio 2023



2. BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

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. Los sueldos de las mujeres son de media más bajos, sus empleos más precarios y sus carreras de cotización más cortas, entre otras cuestiones porque asumen las tareas de cuidado de menores y también de personas dependientes, y eso da como resultado unas prestaciones tras el retiro más inferiores que las de los hombres.

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.

Para analizar esta cuestión se utiliza como fuente la estadística los datos que proporciona la Seguridad Social a través de su portal “estadiss”. En el País Valencià en 2022 hay 1.030.056 personas perceptoras de una pensión de la Seguridad Social; 486.018 hombres (47,2%) y 544.033 mujeres (52,8%). La pensión media es de 1.102 euros al mes, siendo la de ellos de 1.331 euros mientras que la de las mujeres es de 897 euros. Es decir, las mujeres perciben actualmente un 32,6% menos de pensión media mensual que los hombres, lo que supone 434 euros menos al mes. Se trata de una disparidad considerable, porque sitúa la pensión media mensual de las mujeres valencianas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional de 2022 (1.080 euros al mes).

A nivel estatal la diferencia en las pensiones por sexo es superior a la del País Valencià, concretamente es de 472 euros, con un 32,7% de brecha.

El tipo de pensión también determina el porcentaje de brecha. La pensión por jubilación es la más elevada y la que presenta los mayores índices de brecha, con una diferencia del 32,4% (470 euros al mes) en la pensión media mensual; los hombres perciben 1.452 euros de media y las mujeres 982 euros.

En el caso de las pensiones de viudedad y de favor familiar, mayoritariamente percibidas por mujeres, la pensión media mensual que perciben ellas es superior a la de los hombres, aunque la diferencia absoluta es mínima (255 euros en la pensión de viudedad y 18,62 euros en la pensión de favor familiar).

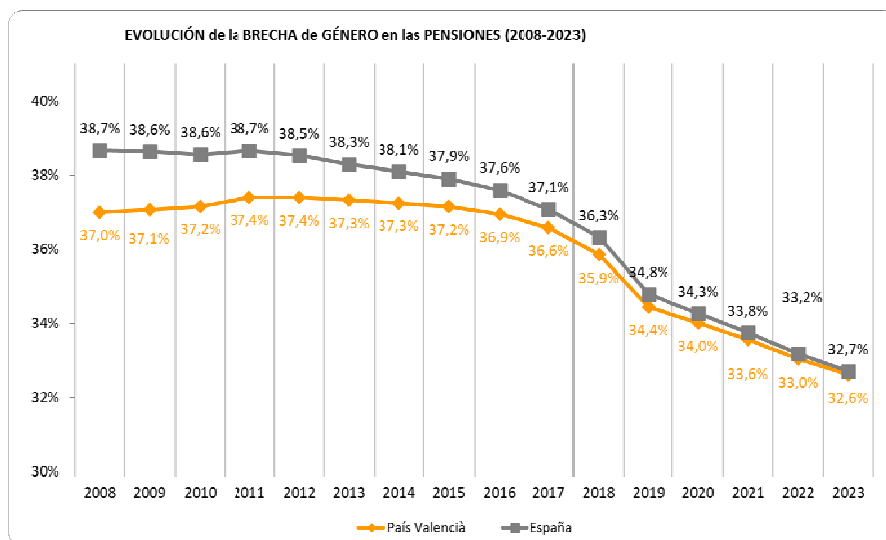
2.1. Evolución de la brecha de género en las pensiones

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR SEXO (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media (en euros)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	euros	%
ESTATAL								
2008	8.390.796	4.079.214	4.311.220	720 €	898 €	551 €	347 €	38,7%
2009	8.531.935	4.148.312	4.383.283	754 €	941 €	577 €	363 €	38,6%
2010	8.671.018	4.218.305	4.452.371	779 €	972 €	597 €	375 €	38,6%
2011	8.805.164	4.287.027	4.517.845	805 €	1.004 €	616 €	388 €	38,7%
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	830 €	1.034 €	636 €	398 €	38,5%
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856 €	1.065 €	657 €	408 €	38,3%
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871 €	1.082 €	670 €	412 €	38,1%
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	887 €	1.101 €	683 €	417 €	37,9%
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	904 €	1.120 €	699 €	421 €	37,6%
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	921 €	1.138 €	715 €	422 €	37,1%
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	945 €	1.162 €	740 €	422 €	36,3%
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	991 €	1.208 €	788 €	420 €	34,8%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011 €	1.230 €	808 €	422 €	34,3%
2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034 €	1.255 €	831 €	424 €	33,8%
2022	9.943.038	4.737.480	5.202.512	1.090 €	1.319 €	881 €	438 €	33,2%
2023	10.051.740	4.771.758	5.279.943	1.195 €	1.443 €	971 €	472 €	32,7%
PAÍS VALENCIÀ								
2008	844.973	401.136	443.805	659 €	818 €	515 €	303 €	37,0%
2009	862.313	410.571	451.709	691 €	858 €	540 €	318 €	37,1%
2010	879.798	420.224	459.544	715 €	888 €	558 €	330 €	37,2%
2011	895.568	428.921	466.620	739 €	918 €	575 €	343 €	37,4%
2012	909.211	436.310	472.882	762 €	947 €	593 €	354 €	37,4%
2013	923.816	444.811	478.984	788 €	977 €	612 €	365 €	37,3%
2014	937.762	452.524	485.219	802 €	994 €	623 €	370 €	37,3%
2015	947.569	457.614	489.939	817 €	1.011 €	635 €	376 €	37,2%
2016	958.036	462.445	495.573	832 €	1.029 €	649 €	380 €	36,9%
2017	968.127	467.003	501.110	848 €	1.046 €	664 €	383 €	36,6%
2018	979.212	471.185	508.010	870 €	1.069 €	686 €	383 €	35,9%
2019	992.286	476.128	516.151	913 €	1.112 €	729 €	383 €	34,4%
2020	1.000.419	478.151	522.262	932 €	1.133 €	748 €	385 €	34,0%
2021	1.008.447	479.587	528.852	953 €	1.157 €	768 €	388 €	33,6%
2022	1.018.037	482.146	535.884	1.005 €	1.216 €	814 €	402 €	33,0%
2023	1.030.056	486.018	544.033	1.102 €	1.331 €	897 €	434 €	32,6%

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



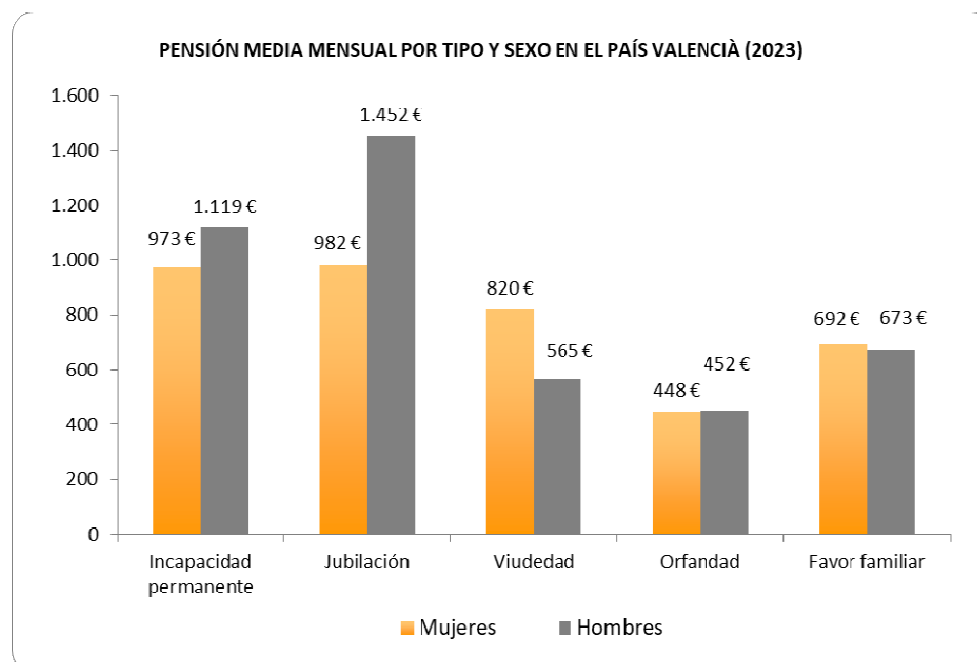
2.2. Brecha por clase de pensión

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	euros	%
Incapacidad permanente								
2008	90.536	56.631	33.902	741 €	804 €	635 €	170 €	21,1%
2013	95.433	61.483	33.949	859 €	925 €	740 €	186 €	20,1%
2018	95.585	61.189	34.395	896 €	952 €	797 €	155 €	16,3%
2023	94.120	59.497	34.623	1.066 €	1.119 €	973 €	146 €	13,1%
Jubilación								
2008	495.808	315.237	180.560	737 €	864 €	515 €	348 €	40,3%
2013	554.396	348.791	205.598	889 €	1.043 €	627 €	417 €	39,9%
2018	602.104	371.280	230.817	995 €	1.156 €	737 €	420 €	36,3%
2023	651.321	384.876	266.442	1.260 €	1.452 €	982 €	470 €	32,4%
Viudedad								
2008	229.190	14.797	214.385	502 €	392 €	510 €	-118 €	30,0%
2013	238.884	16.734	222.146	588 €	443 €	599 €	-156 €	35,2%
2018	241.953	18.628	223.321	629 €	467 €	642 €	-176 €	37,7%
2023	244.409	21.117	223.289	798 €	565 €	820 €	-255 €	45,1%
Orfandad								
2008	26.925	13.957	12.957	307 €	305 €	309 €	-3,96 €	-1,3%
2013	32.670	17.196	15.467	348 €	347 €	349 €	-1,91 €	-0,5%
2018	37.037	19.385	17.646	365 €	366 €	364 €	2,18 €	0,6%
2023	37.557	19.731	17.826	450 €	452 €	448 €	3,69 €	0,8%
Favor familiar								
2008	2.515	514	2.001	395 €	388 €	397 €	-8,96 €	-2,3%
2013	2.432	608	1.823	472 €	446 €	481 €	-35,00 €	-7,8%
2018	2.533	702	1.831	538 €	520 €	544 €	-24,48 €	-4,7%
2023	2.650	797	1.853	686 €	673 €	692 €	-18,62 €	-2,8%

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





3. CONCLUSIONES

El presente informe se presenta en el marco del Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero), con la intención de identificar los factores estructurales 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 visibilizar para hacer frente a las corrientes negacionistas sobre su propia existencia, pues hoy en día algunos aún se atreven a aseverar que no existen las desigualdades salariales.

La discriminación salarial es el resultado de la desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social y cultural y en la perpetuación de los roles y estereotipos de género que soportan las mujeres.

Desde CCOO PV afirmamos que persiste la brecha salarial que castiga a las mujeres en el presente con salarios más bajos, y en un futuro con menores prestaciones y pensiones. Los últimos datos disponibles de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS)** publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que en **2021 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 20,2%.**

En 2021 el **salario medio anual bruto de las mujeres** valencianas alcanzaba los **20.671 euros**, frente a los **25.915 euros de los hombres**, lo que supone una **diferencia de ganancia salarial de 5.244 euros** más al año a favor del sexo masculino. Es decir, la retribución media bruta anual de las mujeres en el País Valencià fue un **20,2%** inferior a la de los hombres.

La brecha salarial del País Valencià, **con respecto a la del conjunto del Estado**, está 1,8 puntos por encima, pues esta última se sitúa en el 18,4%. Puede observarse en la evolución de la brecha salarial como en la del País Valencià siempre ha sido superior a la del conjunto del Estado, tan solo en 2013, 2016 y 2018 se acercaron, y aún así fue superior.

Además, mientras que la **brecha salarial a nivel estatal se ha reducido 3 décimas** con respecto al año 2020 (cuya brecha salarial era del 18,7% ese año), **en el País Valencià la brecha salarial ha aumentado una décima con respecto a 2020** (cuya brecha salarial era del 20,1%).

En los últimos años veníamos observando una tímida pero constante reducción de la brecha salarial, pasando de un 26,4% en el 2012 al 20,1% en 2020, desgraciadamente en 2021 se ha frenado esta evolución.

Este diferente comportamiento de la brecha salarial a nivel autonómico con respecto al estatal se explica, en gran parte, por la **mayor temporalidad** de las mujeres en el País Valencia, mientras que el cuarto trimestre de 2020 era del 27%, en el mismo periodo del 2021 fue del 32,6%, esto es **un aumentó de 5,6 puntos**. Sin embargo, en los hombres se mantuvo similar de un año al otro, un 23%.

Hay que tener en cuenta que **en 2021 no estaba en vigor la reforma laboral** operada por RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y sus efectos no se desplegaron hasta el año 2022.



Por otro lado, además de las causas persistentes que suelen explicar la brecha salarial entre mujeres y hombres que ya se han señalado en la introducción, consideramos relevante el impacto de la **pandemia de la COVID-19** y su repercusión sobre las variables laborales que obligaban a mencionar el carácter excepcional/coyuntural de los datos. Hay que recordar que durante gran parte del año 2021 estaban en vigor diversas restricciones a la movilidad, como toque de queda, confinamiento nocturno, etc. En este contexto, **los ERTE** que se extendieron durante 2021 explican una parte de la brecha salarial ya que los datos nos indican que afectaron, en mayor medida, a las mujeres que a los hombres. En el País Valencià, el 51,24% de las personas que estaban en ERTE por suspensión total eran mujeres y por suspensión parcial el 53,41 % .

Además, recordemos que durante el año 2021 todavía se produjeron múltiples contagios, con lo que pudo suponer en relación a los cuidados de personas dependientes, además recuérdese que se cerraban aulas enteras por este motivo que supusieron el confinamiento en el domicilio de una o varias personas integrantes de la familia. Para poder realizar estos cuidados, se estableció por RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, la posibilidad de acceder, entre otras medidas, a la reducción de jornada por cuidado COVID-19, que podían implicar, si así lo decidía la persona trabajadora, la disminución del salario hasta en un 100%. Intuimos que fueron las trabajadoras (ya que son mayoritariamente las mujeres las que se acogen a los derechos de conciliación en los que hay disminución de retribuciones, especialmente las referidas a cuidado de hijas e hijos) las que se acogieron a estas reducciones de jornada, ya que no hay datos estadísticos oficiales al respecto, pero es una tendencia predominante en el mercado de trabajo, que se observa en nuestros informes anteriores sobre la situación sociolaboral de las mujeres.

Nos parece importante resaltar en las conclusiones la importancia de la **jornada parcial** en la generación de la brecha salarial. Como se puede observar en los datos de brecha según jornada del presente informe, la parcialidad es más elevada y tiene un carácter mucho más estructural en el caso de las mujeres. Aunque existe más de una causa para este fenómeno, destaca que la parcialidad voluntaria por causas de cuidado de menores o personas dependientes sea mucho más habitual en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Este hecho, sumado al mayor uso, por parte de las mujeres, de los permisos no retribuidos de conciliación, así como las excedencias por cuidado y la dedicación exclusiva a tareas de cuidados no remuneradas, continúa influyendo en las diferencias salariales, tanto durante la vida laboral como en las pensiones a las que se genera derecho. Así pues la brecha de las pensiones en País Valencià se sitúa en el 36,2%.

Es necesario apuntar, además, que en el caso de las profesiones relacionadas con los cuidados que sí están remuneradas (desempeñadas muy mayoritariamente por mujeres), también existe una parcialidad estructural más pronunciada que en otros sectores.

Estas tres circunstancias (mayor parcialidad por cuidados, mayor uso de permisos no retribuidos, excedencias y suspensiones de la vida laboral y mayor parcialidad de profesiones feminizadas relacionadas con los cuidados), demuestran que 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. Es necesario, por tanto, el desarrollo de políticas públicas que puedan transformar el actual sistema de cuidados, en un sistema estatal e integral, que se base en una redistribución justa de los cuidados no profesionales y en unos servicios públicos suficientes para garantizar el derecho al cuidado de



todas las personas, que dignifiquen y profesionalicen, a su vez, las diferentes ocupaciones relacionadas con los cuidados.

PROPUESTAS PARA LA REDUCCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- **Intervención en los centros de trabajo a través de la Negociación Colectiva, tanto de Convenios Colectivos como de Planes de Igualdad.**
 - En el ámbito laboral es necesario **incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres** en lo que afecta a entre otras materias a la contratación, promoción, formación, corresponsabilidad.
 - Fórmulas de **flexibilidad interna en las empresas y centros de trabajo**, elementos vitales para activar el empleo femenino y evitar que las mujeres, debido a la ausencia de corresponsabilidad en el cuidado, vuelvan al ámbito doméstico. En este sentido habrá que estar muy atentas a la evolución del trabajo a distancia y reiterar que el trabajo a distancia no es una medida de conciliación aunque la pueda facilitar.
 - Medidas específicas para reducir la **parcialidad femenina involuntaria**.
 - Potenciar la elaboración, negociación y adopción de planes de igualdad en las empresas, con especial atención a los **registros retributivos**, que dan información fidedigna de las retribuciones que perciben mujeres y hombres en las empresas. Las auditorías retributivas nos permitirán detectar trabajos de igual valor así como aquellas asignaciones de complementos salariales que no respondan a criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios.
 - Revisar los **criterios de asignación de valor al trabajo** que se traducen en puestos de trabajo y complementos mayoritariamente masculinizados.
- Reforzar el **Diálogo Social** para el impulso de políticas públicas en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- Reforzar las **labores de vigilancia y sanción de la Inspección de Trabajo** con el objetivo de que los planes de igualdad no se conviertan en un mero trámite y más burocracia para las empresas. Ampliación del personal de la Inspección de Trabajo y formación especializada en igualdad.
- **Continuar subiendo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** hasta llegar al 60% de la media salarial, tal y como señala la Carta Social Europea.
- La **valoración del trabajo de cuidados**. Aprobación de la Propuesta de CCOO de un **Pacto estatal e integral de cuidados** sobre las base del Diálogo Social y la negociación colectiva, que acuerde y asegure inversión, redistribución, corresponsabilidad, políticas eficaces de cuidados sostenidas desde el empleo digno y un Sistema Estatal Público de Cuidados, así como el abordaje del concepto jurídico de “persona cuidadora profesional”.
<https://www.ccoo.es/8788f3fd0193b984c5ab0ca9773d5930000001.pdf>
- Avanzar en el desarrollo del **Plan Corresponsables**, específicamente en los ejes de competencia autonómica, como son la creación de bolsas de cuidado profesional que faciliten la conciliación de familias con hijas e hijos menores de 16 años, el fomento del empleo y la certificación de la experiencia profesional de cuidado no formal.



- Implementar y desarrollar en su totalidad 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**.
- Un **sistema educativo que promueva principios de igualdad de género** en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales. Contenidos inclusivos en los libros de textos y campañas en centros escolares dirigidas a erradicar estereotipos de género para romper la segregación ocupacional del mercado laboral. Hay que acabar con el androcentrismo en la ciencia.
- 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.

Para acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportamos las mujeres debemos actuar sobre las causas de esta desigualdad y esto solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas, que superen la precariedad y la explotación estructural.