

Informe

Brecha Salarial de Género en Aragón 2022



Elaborado por:

Secretaría de Igualdad y Políticas Sociales
CCOO Aragón

Índice

INTRODUCCIÓN	1
1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	2
1.1 Evolución de la Brecha Salarial de Género.....	4
1.2 Brecha Salarial por Tipo de Jornada	7
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.....	14
1.6 Brecha Salarial por Edad	18
2. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	20



INTRODUCCIÓN

La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres y mujeres nos sirve para calcular la brecha salarial. El cálculo de la brecha salarial no es único y cada forma de cálculo conlleva unas decisiones y, por lo tanto, unas consecuencias sobre el valor calculado. Unas decisiones que no son neutrales y que ponen el énfasis en el dato y no en la discriminación como si fuese más importante un porcentaje menor que visualizar las diferencias salariales. Por ello, existe más de una metodología de cálculo del indicador de brecha salarial. Por ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) calcula la diferencia entre los ingresos medianos de hombres y mujeres asalariados a tiempo completo respecto a los ingresos medianos de los hombres. Según la definición de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), la brecha de género es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores e incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias. En España, los datos sobre salarios que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE), siguiendo las indicaciones de Eurostat, se obtienen de la Encuesta de Estructura Salarial (EES).

Para la realización de este trabajo se ha escogido realizar la comparativa entre los salarios brutos medios anuales que nos proporciona la Encuesta de Estructural Salarial (ESS) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Los últimos datos desagregados por comunidades autónomas sobre los factores que vamos a analizar son del año 2019. El cálculo de la brecha se ha realizado tomando como base el salario de las mujeres y por tanto, la información que se obtiene es el porcentaje que debería incrementarse el salario de las mujeres para igualar el salario percibido por los hombres. El porcentaje que se obtiene es superior a otros enfoques estadísticos y permite dimensionar el problema de la brecha salarial, la realidad es que los ingresos reales que recibe una mujer son menores, y este enfoque nos permite concienciar y poder actuar en varias de las causas que influyen en la brecha salarial.

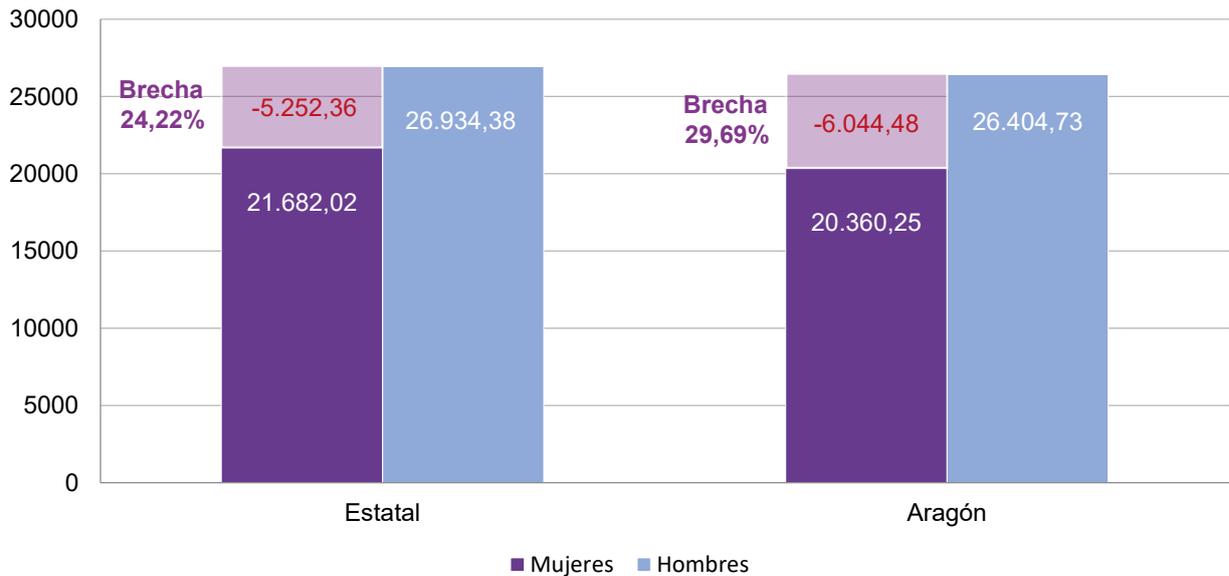
Existen diferentes factores que explican las diferencias de salario entre mujeres y hombres y es importante identificar cuales son las causas de la brecha salarial. Los trabajos a tiempo parcial son ocupados en porcentajes muy altos por mujeres y esta circunstancia, explica en buena medida la diferencia de salarios pero existen otros como son la temporalidad, empleos peor remunerados, empleos socialmente menos valorados, etc. A continuación, a través del análisis de datos que se han obtenido se va a tratar de identificar las características que permiten explicar la brecha salarial en Aragón.



1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EES) publicada¹ por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que en 2019 la brecha salarial de género en Aragón fue del 29,69% superior a la diferencia en el salario medio bruto anual de España que es del 24,22%.

Brecha salarial de género. Estatal y Aragón.



En 2019 el salario medio anual bruto de las aragonesas alcanzaba los 20.360,25 euros, frente a los 26.404,73 euros de los hombres, lo que supone una diferencia de 6.044,48 euros más al año a favor de los hombres. Por tanto, en 2019 la retribución bruta anual de las mujeres debería incrementarse en un 29,69% para alcanzar las retribuciones medias anuales brutas de los hombres. A nivel estatal la brecha salarial se sitúa en un 24,22% cifra bastante inferior a la media que se da en el territorio aragonés. Los datos en España reflejan que las mujeres han percibido unos ingresos medios anuales brutos de 21.682,02 mientras que las ganancias medias anuales y brutas recibidas por parte de los hombres fue de 26.934,38 euros, la diferencia entre hombres y mujeres fue de 5.252,36 euros.

En todas las comunidades autónomas se produce brecha salarial pero esta varía desde el 13 por ciento hasta el 33 por ciento. Nuestra comunidad se encuentra en el segundo puesto donde más diferencia existe entre los salarios, solo por detrás de Asturias. Con respecto a las comunidades autónomas que registran menos diferencias salariales se localizan en las islas Baleares y las islas Canarias.

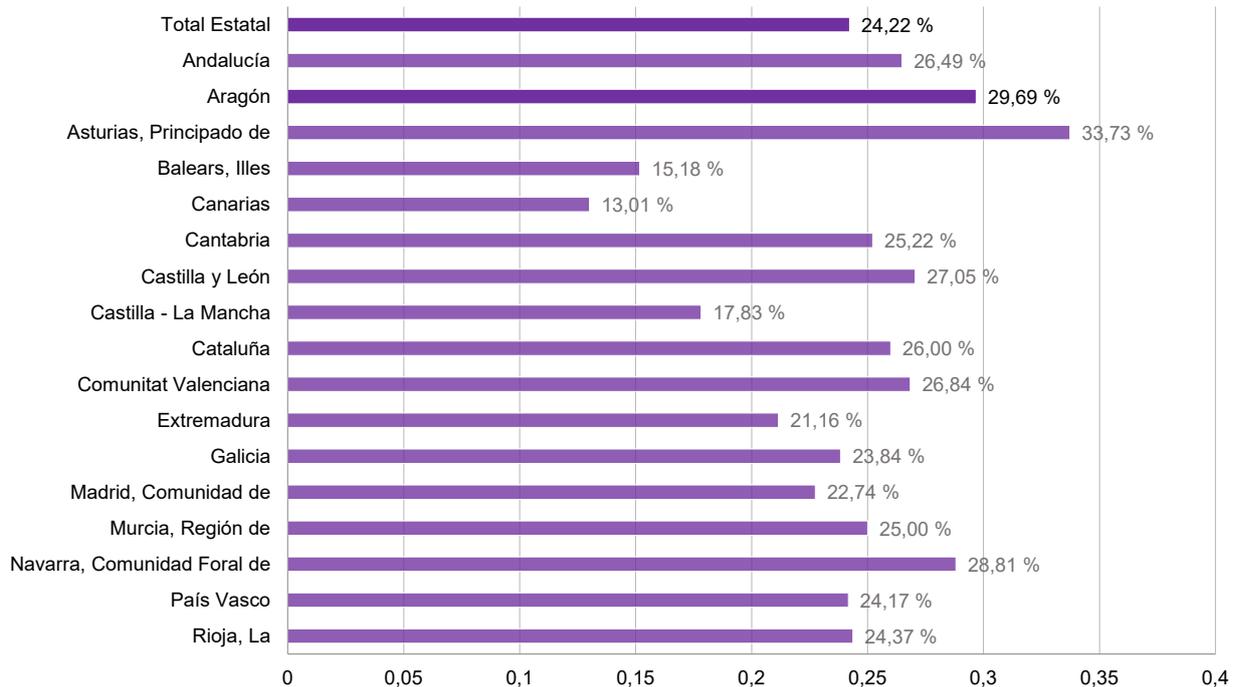
Ganancia media anual por sexo y comunidades autónomas 2019

	TOTAL	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
Total Nacional	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36	24,22%
Andalucía	22.060,99	19.391,52	24.527,67	5.136,15	26,49%
Aragón	23.565,09	20.360,25	26.404,73	6.044,48	29,69%
Asturias, Principado de	24.865,89	21.298,58	28.481,75	7.183,17	33,73%
Balears, Illes	23.325,33	21.631,07	24.914,51	3.283,44	15,18%
Canarias	20.861,14	19.540,82	22.082,69	2.541,87	13,01%
Cantabria	23.347,52	20.600,16	25.795,43	5.195,27	25,22%
Castilla y León	22.061,44	19.414,11	24.665,79	5.251,68	27,05%
Castilla - La Mancha	21.908,92	19.939,58	23.494,17	3.554,59	17,83%
Cataluña	25.968,20	22.988,22	28.965,38	5.977,16	26,00%
Comunitat Valenciana	22.045,66	19.314,58	24.499,53	5.184,95	26,84%
Extremadura	19.940,68	18.012,58	21.823,73	3.811,15	21,16%
Galicia	22.177,40	19.818,26	24.542,83	4.724,57	23,84%
Madrid, Comunidad de	27.817,76	24.873,79	30.530,89	5.657,10	22,74%
Murcia, Región de	22.123,99	19.431,25	24.289,41	4.858,16	25,00%
Navarra, Comunidad Foral	27.493,93	23.728,82	30.564,90	6.836,08	28,81%
País Vasco	29.476,21	26.197,62	32.529,17	6.331,55	24,17%
Rioja, La	22.877,13	20.377,23	25.342,99	4.965,76	24,37%

Fuente: elaborado por CCOO Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022



Brecha salarial por Comunidades autónomas (2019)



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. En 2012 se produjo la mayor disparidad entre los salarios de hombres y mujeres, con un 42,81 % de brecha. En 2019 con la recuperación del empleo la brecha salarial se ha reducido en 11 puntos siendo del 29,69%, el porcentaje más bajo de la serie.

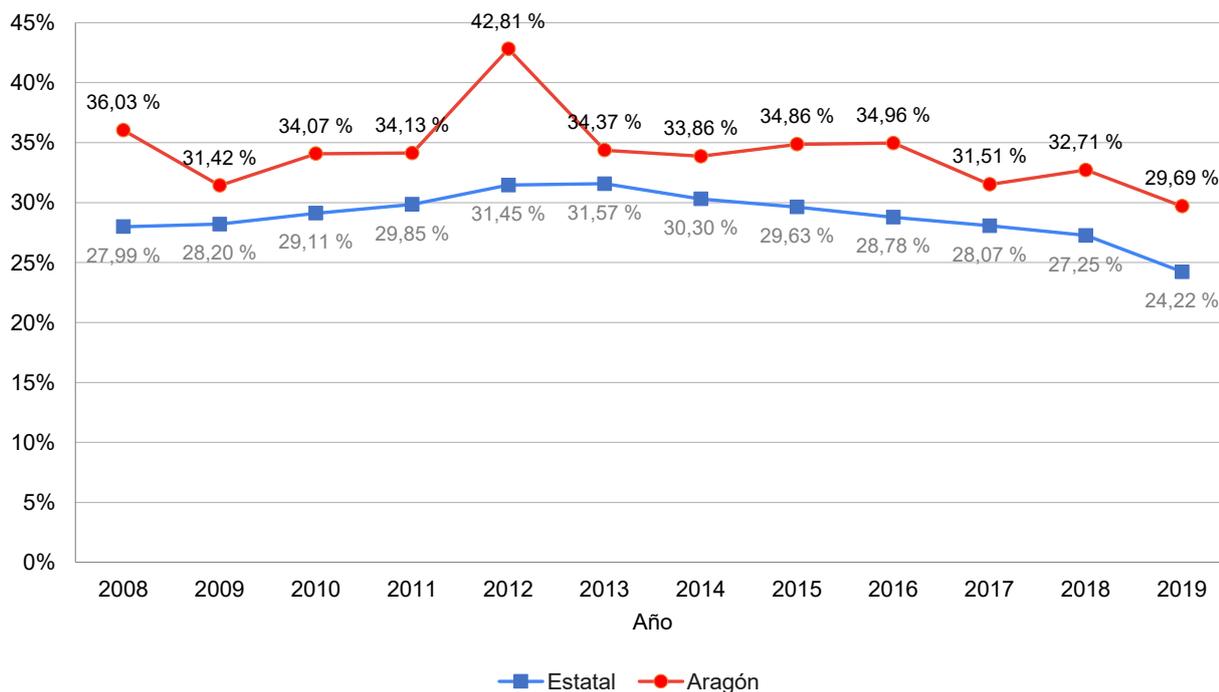


Cuando se disponga de los datos de 2020 merecerá prestar especial atención ya que es entonces cuando podremos ver la repercusión que ha tenido y tendrá la crisis pandémica en la brecha salarial.



En el caso de España se ve una tendencia de reducción con un descenso gradual desde el año 2013. En el caso de Aragón no se produce este hecho sino que se van intercalando años de descenso y años de incremento, por tanto, no se ve tan claramente una tendencia decreciente constante.

Evolución de la Brecha Salarial (2008-2019)



Evolución del Salario Anual por sexo (2008-2019)

Unidades: Euros y porcentajes

	Total	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Estatal				
2019	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36 24,22%
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30 27,25%
2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99 28,07%
2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02 28,78%
2015	23.106,30	20.051,58	25.992,76	5.941,18 29,63%
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	5.982,42 30,30%
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	6.160,59 31,57%
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	6.144,72 31,45%



	Total	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	5.900,30	29,85%
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	5.744,52	29,11%
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	5.499,03	28,20%
2008	21883,42	18910,62	24203,33	5292,71	27,99%
Aragón					
2019	23565,09	20360,25	26404,73	6044,48	29,69%
2018	23531,83	20074,25	26640,59	6566,34	32,71%
2017	23039,94	19677,22	25878,46	6201,24	31,51%
2016	22248,76	18766,21	25326,91	6560,7	34,96%
2015	22327,18	18950,17	25555,56	6605,39	34,86%
2014	22095,79	18764,63	25118,61	6353,98	33,86%
2013	22054,85	18701,61	25128,91	6427,3	34,37%
2012	22103,79	18042,28	25766,27	7723,99	42,81%
2011	22333,53	18831,38	25258,68	6427,3	34,13%
2010	22316,69	18843,25	25263,29	6420,04	34,07%
2009	22133,77	18861,82	24787,81	5925,99	31,42%
2008	21594,47	17843,46	24272,36	6428,9	36,03%

Fuente: elaborado por ccoo Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022



1.2 BRECHA SALARIAL POR TIPO DE JORNADA

El tipo de jornada de trabajo es un condicionante muy importante es la retribución. La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres.

En 2019 en Aragón el 75,6% de las personas asalariadas a jornada parcial eran mujeres (en 2020 el porcentaje se incrementa hasta el 80,2% y en 2021 hasta el 81%) hecho que por sí mismo produce una disparidad en la retribución.

Ocupados/as por tipo de jornada y sexo. Serie 2019-2020-2021

Aragón - Jornada a tiempo parcial				
	Ambos sexos (en miles)	Hombres (en miles)	Mujeres (en miles)	% de mujeres a jornada parcial sobre el total
2021 4º Trim.	93	17,7	75,3	81,0%
2020 4º Trim.	72,1	14,3	57,8	80,2%
2019 4º Trim.	82,3	20,1	62,2	75,6%

Fuente: elaborado por CCOO Aragón a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

La encuesta de Estructura Salarial (2019) no ofrece esta información desagregada por comunidades autónomas pero la información a nivel Estatal sirve de orientación para conocer la gran diferencia entre sexos frente a quienes ocupan en mayor porcentaje trabajando a jornada completa o a jornada parcial y su afectación a nivel salarial. La brecha salarial se reduce de manera significativa con respecto a la media cuando la jornada de trabajo es a tiempo completo (9,51%). También es significativamente menor con respecto a las trabajadoras a tiempo parcial (14,04%). La diferencia de ganancia media total que incluye tanto las jornadas a tiempo completo como las jornadas a tiempo parcial es de 5252,36 euros. Esta se reduce a 2561,87 euros si solo tenemos en cuenta la jornada a tiempo completo. Se puede decir que la jornada parcial explica casi la mitad de la diferencia entre los salarios percibidos por hombres y mujeres.

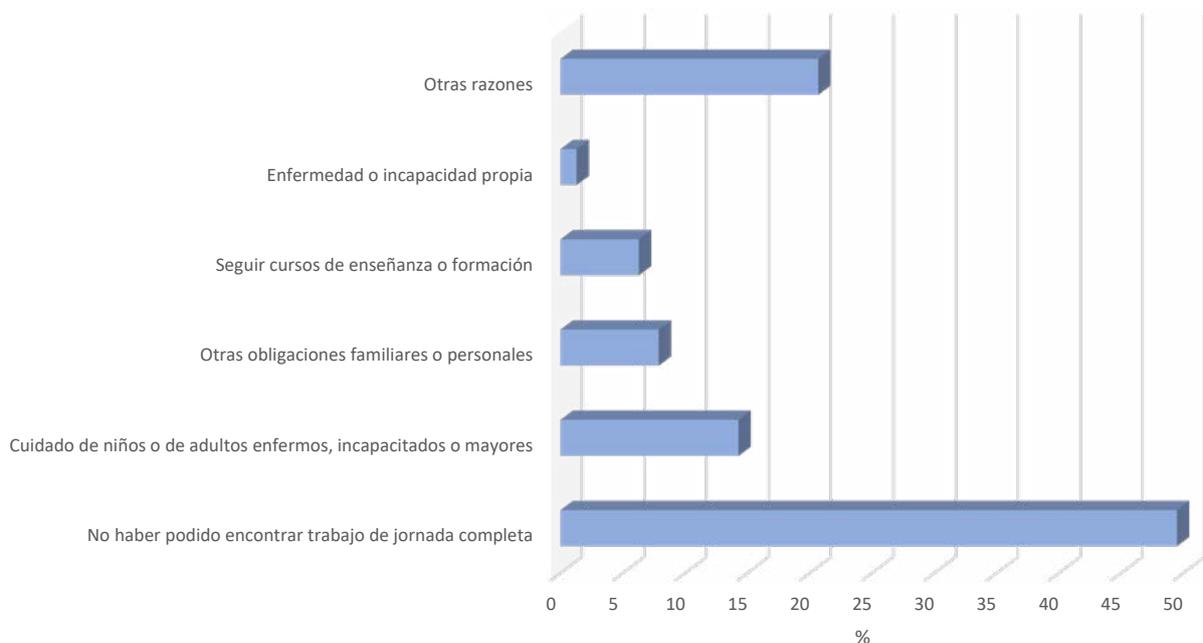


Ganancia media anual por tipo de jornada y sexo en España (2019)

Estatal	Total	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Total	24395,98	21682,02	26934,38	5252,36 24,22%
Jornada a tiempo completo	28412,13	26939,88	29501,75	2561,87 9,51%
Jornada a tiempo parcial	11395,49	10892,24	12421,5	1529,26 14,04%

Fuente: elaborado por CCOO Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022

Por otra parte, debemos tener en cuenta las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial que nos indican el peso de este factor en la brecha salarial. Las razones son: No haber encontrado un empleo a jornada completa (49%) y Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (14%) y Otras obligaciones familiares o personales (8%). Entre la población que elige “voluntariamente” una jornada parcial, las mujeres lo hacen para poder cuidar de otras personas, mientras que entre los hombres es por motivo de estudios. La jornada parcial en las mujeres es mayoritariamente involuntaria, casi el 50% alega como motivo que no encuentra un empleo a jornada completa.

Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (2019)

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS) Eurostat

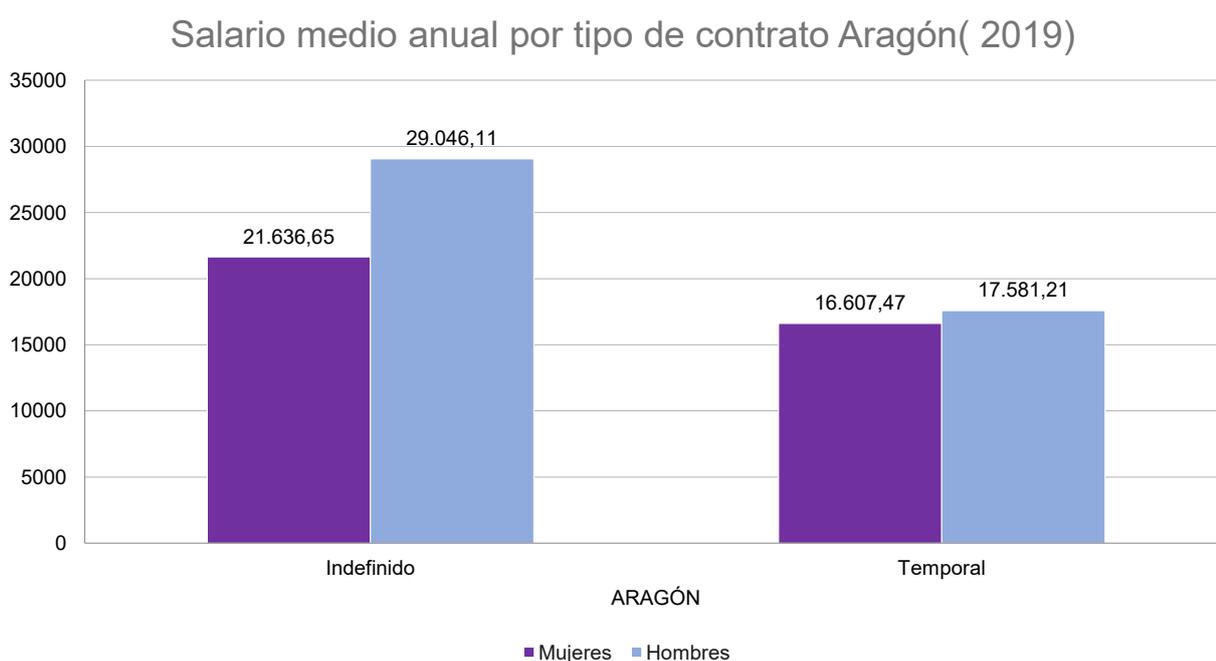


1.3 BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO

La modalidad de contrato es uno de los factores relevantes a la hora de analizar las variables que inciden en la brecha salarial. Es más acentuada cuando la contratación tiene carácter indefinido, el 34,24 %, que en los contratos temporales, el 5,86%. Este hecho resultaría llamativo si no se analiza la explicación de esta diferencia, la precariedad para ambos sexos relacionada con la temporalidad. En la modalidad temporal se parte de una situación precaria y de bajos salarios para ambos sexos y aún así, las mujeres con contrato temporal perciben 974 euros menos al año que los hombres.

Los índices de desigualdad salarial entre mujeres y hombres se disparan cuando se consigue la estabilidad en el empleo, alcanzando el 34,24%, pues con ella los hombres también consiguen incrementar más la ganancia media anual bruta (29.046,11 euros) que las mujeres (21.636,65 euros) , es decir unos 7410 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, que conllevan crecimiento de salario. Así pues, cuando los hombres consiguen cierta estabilidad laboral perciben unos 11.480 euros más que aquellos que no lo tienen, mientras que las mujeres con contrato indefinido cobran 5030 euros más que las mujeres con un contrato temporal.

Comparando con las cifras medias estatales el salario de los hombres se diferencia en 530 euros mientras que en el caso de las mujeres esta cifra se eleva a 1322 euros. En el caso de las mujeres aragonesas con contrato indefinido es donde se da la mayor variación con respecto a los datos medios del país, 1492 euros.



Ganancia media anual por tipo de contrato y sexo (2019)

	TOTAL	Mujeres	Hombres		Brecha salarial
ESTATAL					
Total	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36	24,22%
Indefinido	26.459,42	23.128,70	29.539,81	6.411,11	27,72%
Temporal	17.931,77	17.256,90	18.585,62	1.328,72	7,70%
ARAGÓN					
Total	23.565,09	20.360,25	26.404,73	6.044,48	29,69%
Indefinido	25.622,17	21.636,65	29.046,11	7.409,46	34,24%
Temporal	17.100,24	16.607,47	17.581,21	973,74	5,86%

Fuente: elaborado por ccoo Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022

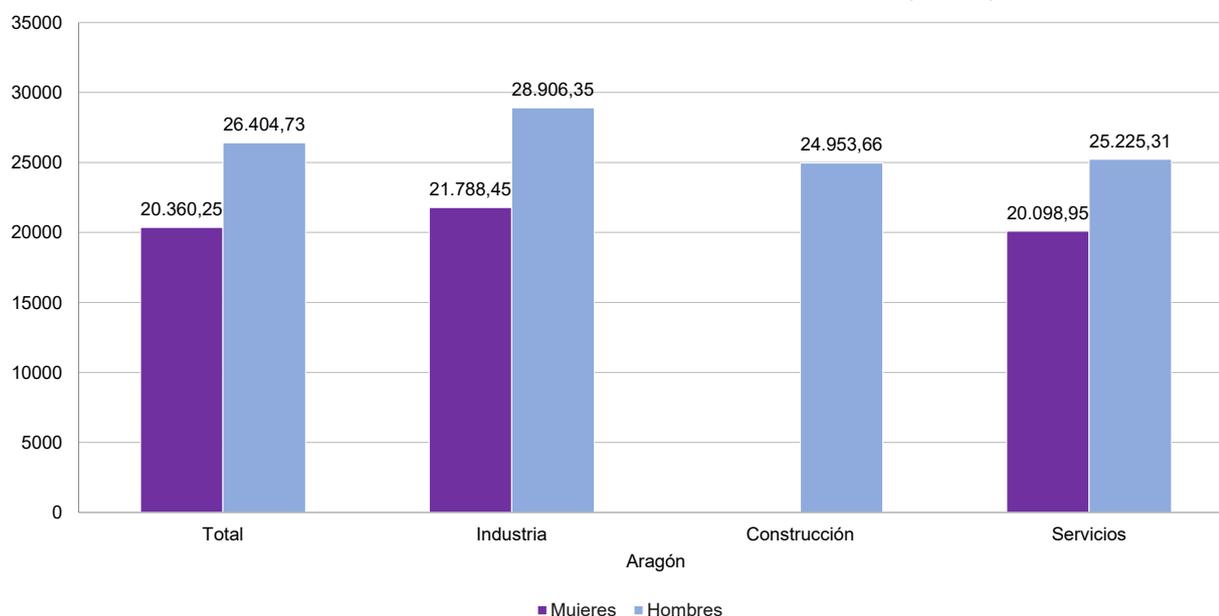
1.4 BRECHA SALARIAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

También es interesante para abordar las diferencias salariales analizar la variable del sector de actividad en el que se trabaja, pues este también determina la retribución a percibir. Las mujeres representan el 47,5% de la población asalariada en Aragón, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad. Las mujeres son mayoría en actividades sanitarias y de servicios sociales, educación y personal doméstico, todas ellas actividades destinadas al cuidado y atención. Mientras que en las ramas de actividad como 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 de Aragón el salario medio anual de las mujeres es inferior al de los hombres, incluso en el sector servicios ellas ganan 5.126,3 euros menos con un salario medio de 20.098,95 al año frente a los 25.225,31 euros de los hombres. No se disponen datos representativos del salario de las mujeres en el sector de la construcción. En el sector industrial es donde se produce la mayor brecha salarial (32,67%) con una diferencia de 7.117,90 euros a favor de los hombres. Por tanto, se puede afirmar que los sectores feminizados como servicios, la ganancia media anual (22.312,71

euros) es menor que los sectores masculinizados como la industria (27.217,6 euros). Es decir, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración.

Salario Medio anual por sector de actividad (2019)



Ganancia media anual por sector de actividad y sexo (2019)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial
Estatal				
Total	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36 24,22%
Industria	28.074,42	23.829,62	29.601,31	5.771,69 24,22%
Construcción	22.789,30	21.388,78	22.997,41	1.608,63 7,52%
Servicios	23.844,92	21.498,28	26.715,74	5.217,46 24,27%
Aragón				
Total	23.565,09	20.360,25	26.404,73	6.044,48 29,69%
Industria	27.217,63	21.788,45	28.906,35	7.117,90 32,67%
Construcción	24.760,62	..	24.953,66	---
Servicios	22.312,71	20.098,95	25.225,31	5.126,36 25,51%

Fuente: elaborado por ccoo Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022



No se dispone de información de la brecha salarial por rama de actividad a nivel autonómico pero sí podemos realizar una extrapolación de los datos sobre el conjunto del Estado. Así 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 brecha del 44,26%, los hombres cobran de media unos 20600 euros frente a los 14300 euros de las mujeres, situándose en uno de los salarios más bajos. Otro ejemplo son las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 36,72% de brecha y un salario medio de las mujeres de 25400 euros frente a los 34700 euros de los hombres. En la administración pública es donde menor brecha salarial se produce (7,4%), con una diferencia de 2200 euros entre ambos sexos.

Ganancia media anual por sección actividad y sexo en España (2019)

Estatal	Total	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
B_S Todas las secciones	24395,98	21682,02	26934,38	5252,36	24,22%
B Industrias extractivas	34159,42	-39732,29	33116,69	72848,98	-183,35%
C Industria manufacturera	27604,74	23339,25	29188,87	5849,62	25,06%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52162,53	-45012,17	54357,93	99370,1	-220,76%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	27486,42	24622,26	28214,35	3592,09	14,59%
F Construcción	22789,3	21388,78	22997,41	1608,63	7,52%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	21120,76	17981,78	24237,93	6256,15	34,79%
H Transporte y almacenamiento	24368,8	22868,25	24852,57	1984,32	8,68%



Estatad	Total	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
I Hostelería	14561,75	13410,37	16134,55	2724,18	20,31%
J Información y comunicaciones	34641,28	30898,57	36746,41	5847,84	18,93%
K Actividades financieras y de seguros	44302,71	39100,52	50830,71	11730,19	30,00%
L Actividades inmobiliarias	23333,16	19981,82	28296,98	8315,16	41,61%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	28150,21	23592,72	33541,11	9948,39	42,17%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17107,54	14322,39	20661,14	6338,75	44,26%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	31090,95	29992,17	32213,06	2220,89	7,40%
P Educación	25913,06	25220,98	27292,76	2071,78	8,21%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	27557,2	25432,12	34771,18	9339,06	36,72%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18088,1	16253,15	19402,36	3149,21	19,38%
S Otros servicios	17066,82	14952,83	21425,62	6472,79	43,29%

Los datos con un signo negativo son datos sometidos a una alta variabilidad por el pequeño tamaño de la muestra.

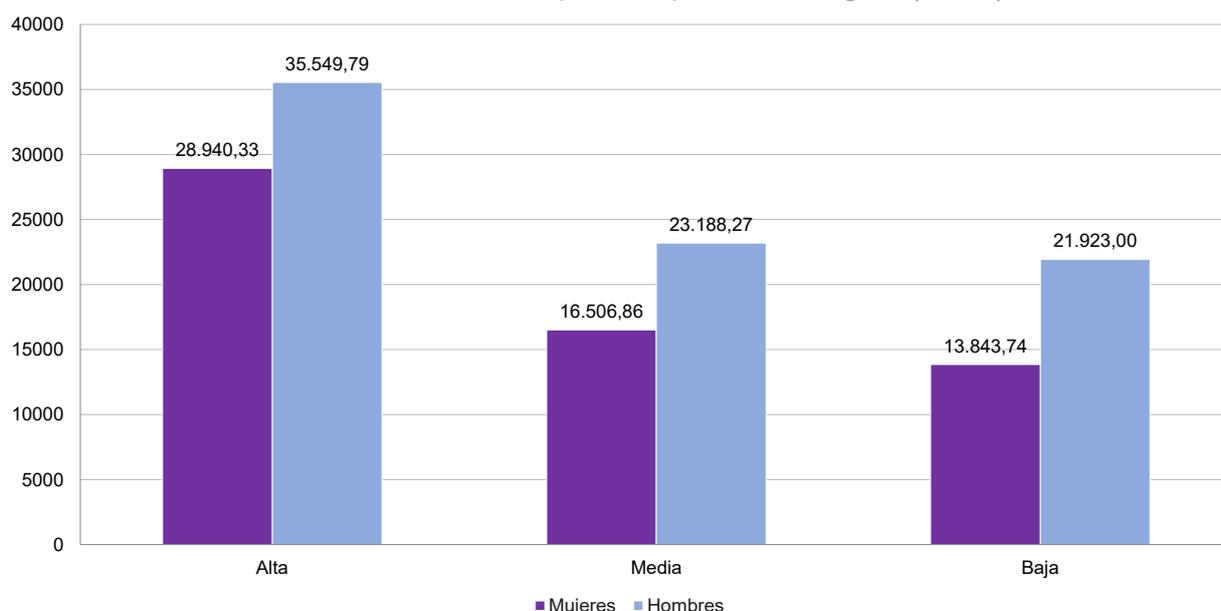
Fuente: elaborado por CCOO Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022



1.5 BRECHA SALARIAL POR TIPO DE OCUPACIÓN

La Encuesta de Estructura Salarial (2019) para Aragón presenta los datos segregados en ocupaciones alta, media y baja. En la nota al pie de la tabla se explica el significado de cada variable. La brecha salarial se produce en todas las profesiones, pero esta es mayor en las ocupaciones menos cualificadas. La brecha es del 58,36% para las ocupaciones bajas, del 40,48 % para las ocupaciones medias y del 22,84% de las ocupaciones altas. La precariedad se ceba una vez más en las mujeres con menor cualificación donde la diferencia del salario con respecto al de los hombres es de 8.079,26 euros. Recordemos que la cifra del salario mínimo interprofesional del año 2019 fue de 12.600 euros, una cuantía muy cercana a la ganancia media de las mujeres con menor cualificación que es de 13843,74 euros. En las ocupaciones con un nivel más elevado la diferencia salarial se sitúa en el 22,84% con unos 6.609,46 euros más de retribución para los hombres.

Salario Medio Anual por ocupación. Aragón (2019)



Ganancia media anual por ocupación y sexo (2019)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Nacional				
Total	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36 24,22%
Alta	33.980,46	31.042,04	37.043,89	6.001,85 19,33%



	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
Media	19.890,23	17.204,59	22.754,78	5.550,19	32,26%
Baja	18.322,40	13.892,92	20.938,92	7.046,00	50,72%
Aragón					
Total	23.565,09	20.360,25	26.404,73	6.044,48	29,69%
Alta	32.171,38	28.940,33	35.549,79	6.609,46	22,84%
Media	19.650,19	16.506,86	23.188,27	6.681,41	40,48%
Baja	19.364,80	13.843,74	21.923,00	8.079,26	58,36%

Nota: 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. Media incluye los grandes grupos 4, 5, 6, 7 y 0. Baja incluye los grandes grupos 8 y 9.

Fuente: elaborado por CCOO Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022

No disponemos de información desagregada por comunidades autónomas sobre la brecha salarial en las diversas ocupaciones, pero se puede trasladar los datos estatales a la sociedad aragonesa. La mayor disparidad salarial se registra entre los trabajadores no cualificados en servicios (39,77%), seguidos de las personas que trabajan en la industria manufacturera (38,88%). Este hecho es importante para conocer porque la brecha salarial en Aragón es mayor que la Estatal. El peso del sector industrial en la actividad de la comunidad es superior al resto de comunidades autónomas y se suma el menor número de mujeres en el sector junto con las diferencias en el tipo de jornada, y retribuciones variables inciden en buena parte en la brecha salarial media de la comunidad. Según un estudio del gobierno de Aragón presentado en 2018 que analizaba la estructura productiva aragonesa, la comunidad cuenta con un elevado peso del sector industrial, que aporta el 24,27% al VAB aragonés dato que nos situaba por encima de la cifra estatal (17,85%).

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 con un 10,43% de brecha. En valores absolutos la mayor diferencia se recoge entre el personal directivo y el gerente (12 113,11 euros).



Ganancia media anual por ocupación y sexo en España (2019)

	Total	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial	
Todas las ocupaciones	24395,98	21682,02	26934,38	5252,36	24,22%
A Directores/as y gerentes	56634,74	48667,65	60780,76	12113,11	24,89%
B Técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	33199,26	32136,34	35488,04	3351,7	10,43%
C Otros técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales	37244,45	33916,08	40333,67	6417,59	18,92%
D Técnicos/as; profesionales de apoyo	29247,01	25950,74	31816,3	5865,56	22,60%
E Empleados/as de oficina que no atienden al público	22354,77	20584,99	25634,12	5049,13	24,53%
F Empleados/as de oficina que atienden al público	19969,91	18810,2	22437,5	3627,3	19,28%
G Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio	16142,16	14981,95	18154,8	3172,85	21,18%
H Trabajadores/as de los servicios de salud y el cuidado de personas	16815,98	15418,17	21005,55	5587,38	36,24%
I Trabajadores/as de los servicios de protección y seguridad	28785,25	26187,39	29339,08	3151,69	12,04%
J Trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21232,11	16531,69	22112,47	5580,78	33,76%
K Trabajadores/as cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20827,39	17392,78	21070,11	3677,33	21,14%



	Total	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial	
L Trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23169,95	17573,21	24405,77	6832,56	38,88%
M Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26152,28	20327,07	27672,25	7345,18	36,13%
N Conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil	20661,53	17257,64	20919,98	3662,34	21,22%
O Trabajadores/as no cualificados en servicios (excepto transportes)	13796,53	12410,62	17346,84	4936,22	39,77%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18241,14	16008,78	18920,61	2911,83	18,19%
Q Ocupaciones militares					

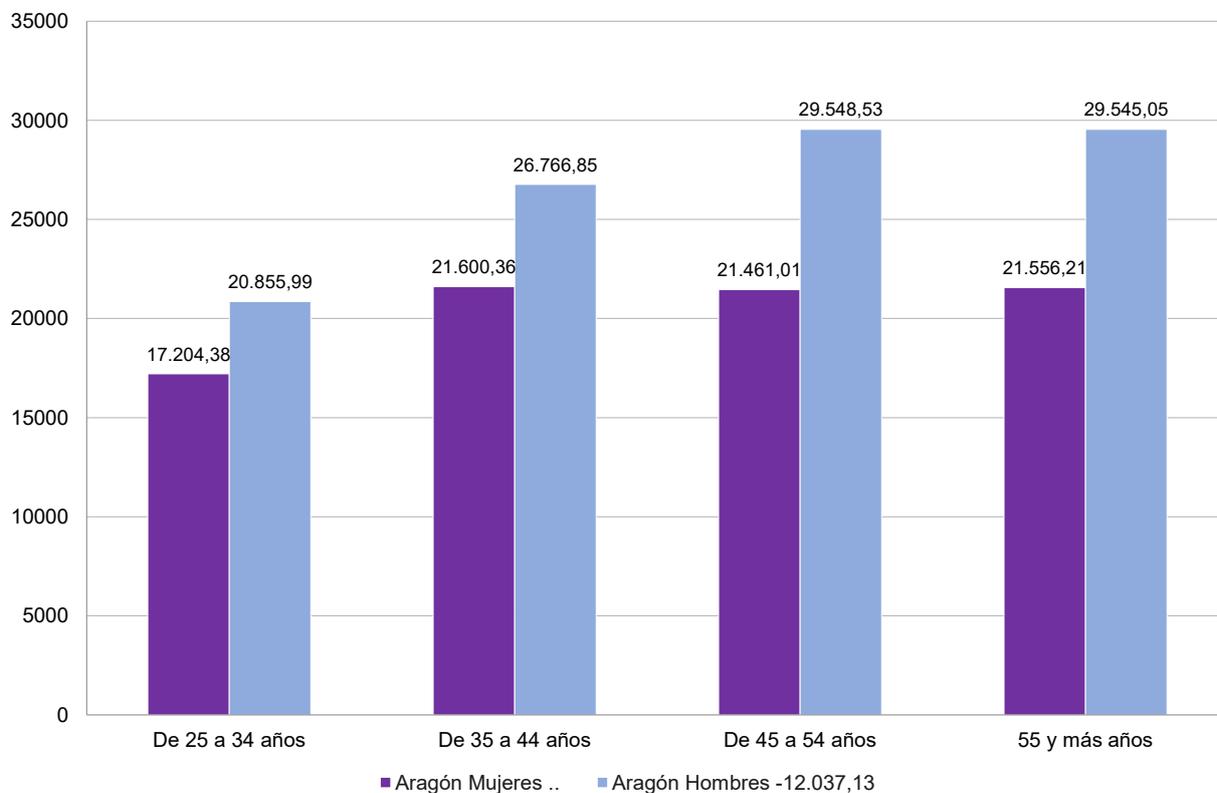
Fuente: elaborado por CCOO Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022



1.6 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, el tramo de menores de 25 años, no tenemos datos para las mujeres porque la muestra no fue suficientemente significativa. 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 37,68% en el intervalo entre 45 y 54 años en Aragón. Una de las causas que explican este aumento de la diferencia son las interrupciones de la vida profesional de las mujeres, por el cuidado de menores o personas dependientes, que repercute en su remuneración, llegando a percibir más de ocho mil euros al año en este tramo de edad (8.087,52 euros). Así pues, en el caso de los hombres el salario a partir de los 30 años aumenta de forma constante durante toda su vida laboral, mientras que en el caso de las mujeres este incremento es muy leve y en el caso de Aragón incluso desciende en el tramo de 45-54 años. Las mujeres mayores de 55 años cobran cuatro mil trescientos euros más que las mujeres de 25 años, mientras que la ganancia de los hombres con esas edades se puede incrementar en ocho mil setecientos euros.

Salario medio Anual por Edad (2019)



Ganancia media anual por edad y sexo (2019)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	
Nacional					
Total	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36	24,22%
Menos de 25 años	12.270,40	11.103,13	13.227,44	2.124,31	19,13%
De 25 a 34 años	19.563,03	17.997,58	21.026,90	3.029,32	16,83%
De 35 a 44 años	24.631,46	21.860,02	27.263,73	5.403,71	24,72%
De 45 a 54 años	26.885,80	23.533,17	30.029,17	6.496,00	27,60%
55 y más años	27.539,73	24.282,38	30.587,07	6.304,69	25,96%
Aragón					
Total	23.565,09	20.360,25	26.404,73	6.044,48	29,69%
Menos de 25 años	-11.076,05	..	-12.037,13		
De 25 a 34 años	19.006,76	17.204,38	20.855,99	3.651,61	21,22%
De 35 a 44 años	24.333,35	21.600,36	26.766,85	5.166,49	23,92%
De 45 a 54 años	25.677,53	21.461,01	29.548,53	8.087,52	37,68%
55 y más años	25.908,96	21.556,21	29.545,05	7.988,84	37,06%

Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100. 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. '..' = No se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Fuente: elaborado por CCOO Aragón a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2019), febrero 2022



2. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La brecha salarial por género, es decir, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es un fenómeno común en todo el país y extendida a todos los países, que se ha puesto de manifiesto de manera más clara y frecuente a medida que la participación laboral femenina se ha ido generalizando.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan las diferencias salariales de hombres y mujeres. Estos factores incluyen los relacionados con las competencias laborales, a los que hay que unir la segregación del mercado de trabajo, con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos; las características de la oferta de empleo femenino, condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar; la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres, fuertemente influida por la dedicación a actividades de cuidado de niños y/o adultos dependientes; y finalmente, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales.

En este Informe hemos podido comprobar que:

- ✓ La retribución bruta anual de las mujeres en Aragón debería incrementarse en 6000 euros para alcanzar las retribuciones medias anuales brutas de los hombres
- ✓ El porcentaje de brecha salarial disminuye con respecto al año anterior pero no se aprecia una tendencia de reducción clara en el caso de Aragón donde se combinan años de descenso con años de incremento alternativamente.
- ✓ El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, de todos los contratos a tiempo parcial en la comunidad el 75% son de mujeres. La jornada parcial es coyuntural en el caso de los hombres mientras que para las mujeres se ha convertido en algo estructural. Por ello, las mujeres perciben menos dinero que los hombres, obteniendo una ganancia media anual bruta menor.
- ✓ La jornada parcial en las mujeres es mayoritariamente involuntaria, casi el 50% alega como motivo que no encuentra un empleo a jornada completa. En muchas ocasiones, las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad.
- ✓ La temporalidad incide en peores salarios para ambos sexos y aun así las mujeres obtienen una remuneración menor. Cuando los hombres consiguen cierta estabilidad laboral perciben unos 11.480 euros más que aquellos que no lo tienen, mientras que las mujeres con contrato indefinido cobran 5030 euros más que las mujeres con un contrato temporal.



- ✓ Las mujeres representan el 47,5% de la población asalariada en Aragón, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa de mujeres y hombres en las diferentes ramas de actividad.
- ✓ En los sectores feminizados como servicios, la ganancia media anual (22.312,71 euros) es menor que los sectores masculinizados como la industria (27.217,6 euros). Es decir, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración.
- ✓ La precariedad se cebaba una vez más en las mujeres con menor cualificación donde la diferencia del salario con respecto al de los hombres es de 8.079,26 euros. Recordemos que el salario medio anual de las mujeres con menor remuneración fue de 13800 euros, cifra muy cercana al salario mínimo interprofesional de 2019 (12600 euros)
- ✓ El peso del sector industrial en la actividad de la comunidad es superior al resto de comunidades autónomas y se suma el menor número de mujeres en el sector junto con las diferencias en el tipo de jornada, y retribuciones variables inciden en buena parte en la brecha salarial media de la comunidad. Los complementos salariales son un elemento que establecen claras diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- ✓ La mayor diferencia en términos absolutos de remuneración se recoge entre el personal directivo y el gerente (12 113,11 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, que coincide con los años en los que las mujeres interrumpen su vida laboral por cuidados de menores que tiene repercusión en su remuneración. Las mujeres reducen su jornada para hacer frente al trabajo no remunerado de cuidado de sus familias, especialmente a raíz de su maternidad, pero lo hacen a lo largo de toda su vida laboral.

PROPUESTAS:

Acabar con las diferencias y discriminaciones culturales, sociales y laborales que permitan una plena participación laboral de las mujeres y de los hombres en las tareas de corresponsabilidad familiar. Desde el ámbito sindical contamos con herramientas para incidir en este objetivo.

- ➔ La **reforma laboral** mejorará la estabilidad del empleo femenino ya que trata de reducir la temporalidad y la temporalidad de las mujeres que como hemos visto es mayor que la de los hombres.



Desaparecen los contratos de obra y servicios que afectan en mayor medida a las mujeres en muchas ramas de actividad y el encadenamiento de contratos temporales que también es mayor entre las mujeres que incidirán en la reducción de la temporalidad.

La vuelta a la prevalencia del convenio de empresa sobre el del sector, la aplicación de las condiciones salariales del convenio de la actividad que se presta por las subcontratas y la recuperación de la ultraactividad de los convenios, permitirá centralizar el esfuerzo en la negociación de subidas salariales que a su vez mejorarán el salario de las actividades de subcontratación feminizadas y por tanto aumentará el salario de las mujeres en las subcontratas, ayudando a cerrar la brecha de género.

- A través del **diálogo social** apostar por una subida salarial, con la firma de un nuevo acuerdo de negociación colectiva (ANC) que además de subidas salariales establezca nuevas fórmulas de flexibilidad interna que permitan activar el empleo femenino y evitar que las mujeres, debido a ausencia de corresponsabilidad en los cuidados, asuman los cuidados con los costes que conllevan en su vida profesional y personal. Se debe prestar atención a la evolución del trabajo a distancia y la incidencia en las mujeres, reiteramos que el trabajo a distancia no es conciliación.
- Adoptar **medidas específicas** para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o nueva normativa, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente), la disponibilidad total a cualquier hora y todo el tiempo necesario, por ejemplo en una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres.
- **Redistribuir recursos salariales y de tiempo** entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad. Que los hombres asuman actividades de cuidados puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones socio- familiares.
- En la **negociación colectiva** incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en los convenios colectivos en lo que afecta a entre otras materias a la contratación, promoción, formación, corresponsabilidad.
- En las empresas tienen que negociarse, aplicarse y evaluarse **planes de igualdad** adecuados y eficaces, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.



➔ Los **Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro y el 902/2020 de igualdad retributiva** entre mujeres y hombres son herramientas cuya aplicación facilitará no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial en las empresas, sino que ayudará a trabajar en su erradicación. Mediante los mismos se pueden negociar medidas que contribuyan a corregir algunas de las causas de la brecha salarial como son:

1. La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
2. La masculinización de los complementos salariales.
3. El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados
4. La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro es el reto social de las próximas décadas.



Secretaría de Igualdad y Políticas Sociales



comisiones obreras de Aragón