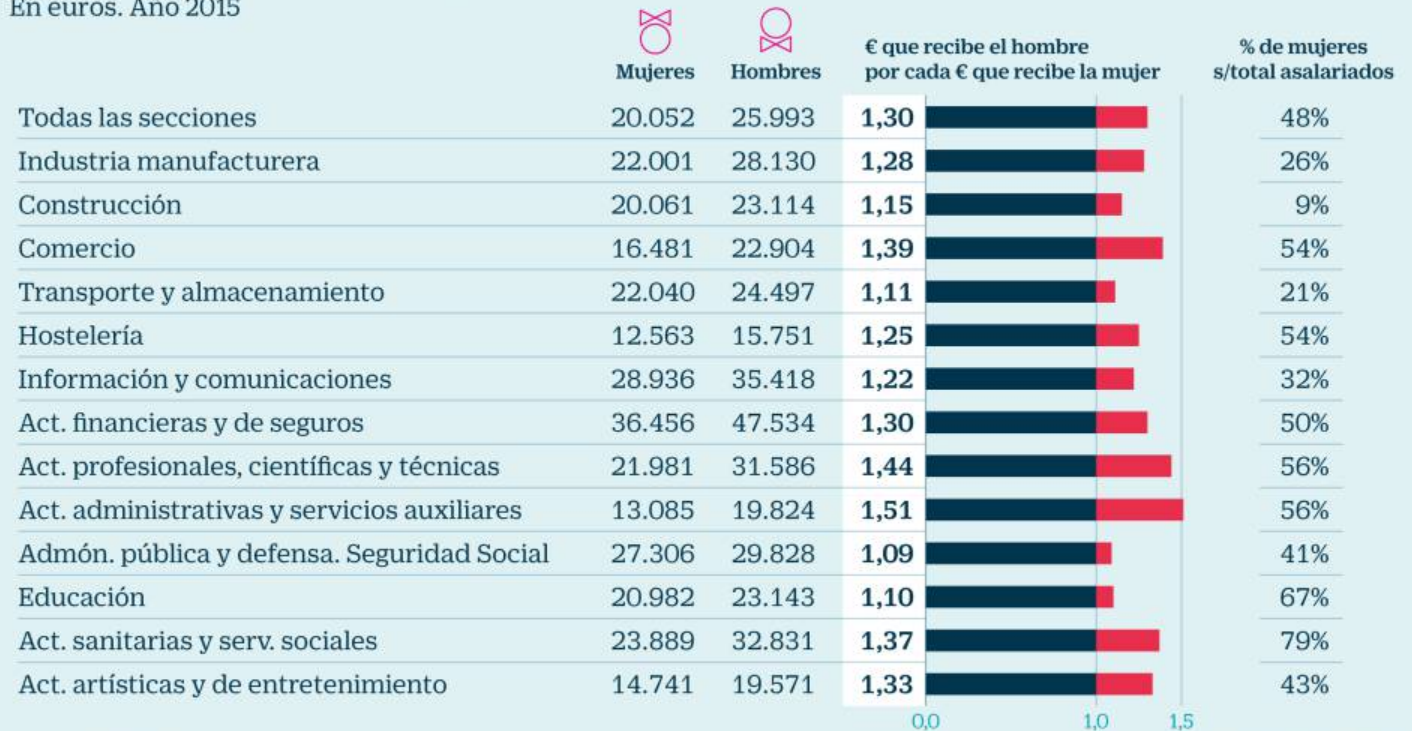


### Ganancia media anual por género y sector de actividad

En euros. Año 2015



Fuente: CC OO e INE

A. MERAUVIGLIA / CINCO DÍAS

## Cuatro causas por las que las mujeres cobran un 30% menos

**El 75% de los trabajadores a jornada parcial son mujeres**

**Los complementos salariales de las trabajadoras son, de media, un 44% inferiores a los de los hombres**

Raquel Pascual Cortés

13 de febrero de 2018

Si comparáramos el salario de un hombre y de una mujer con el mismo puesto, en el mismo sector e idénticas carreras laborales, probablemente cobrarían lo mismo o muy parecido pero eso sería un análisis de laboratorio que no reflejaría la realidad del mercado laboral español que hace que, por multitud de causas las mujeres cobren menos", ha explicado hoy el secretario general de Comisiones Obreras (CC OO), Unai Sordo.

Por esta razón, este sindicato prefiere analizar otra foto de la realidad laboral española, la que explica los motivos por los que los hombres ganaban al año en 2015 una media de 25.993 euros y las mujeres al final de ese mismo año habían cobrado un promedio de 20.052 euros, según datos del Instituto Nacional de Estadística. Esto supone un 30% menos en el caso de las mujeres; o lo que es lo mismo, por cada euro que ganaron ellas, los hombres recibieron 1,3 euros.

La pregunta pertinente es ¿por qué? Una de las principales causas es el tipo de contrato. Lo que desde CC OO han llamado el *sesgo de parcialidad*: el 75% de los trabajadores que tienen una jornada parcial son mujeres. O visto de otra manera, una de cada cuatro trabajadoras (el 25%) trabaja a tiempo parcial frente al 9% de los hombres.

Según CCOO, "la elección de este tipo de jornada parcial no es voluntaria, responde a razones diferentes y la primera de ellas es no encontrar trabajo a tiempo completo". Otro motivo para elegir la

jornada reducida es el cuidado de los hijos, para el 61% de las mujeres de entre 35 y 44 años, "por el alto precio de los servicios del cuidado de menores".

Para Sordo, el peso de este tipo de jornadas reducidas en la brecha salarial es tan grande que invalida otro tipo de estudios que analizan la diferencia de ganancias por hora trabajada. Es el caso de la oficina estadística europea (Eurostat) que refleja una brecha salarial del entorno del 15%.

Un segundo motivo que explica la brecha salarial consiste en la diferencia retributiva que llega a través de los distintos pluses salariales. Según el informe *La brecha salarial, factor de quiebra democrática*, presentado hoy por el sindicato, más de la mitad de la diferencia salarial obedece al salario base, pero una parte también muy relevante, cerca del 44%, de esta brecha se explica por menores ingresos llegados de complementos específicos.

En promedio, los hombres cobran todos los meses 613 euros en complementos salariales, frente a los 427 euros que reciben las trabajadoras, también un 44% menos. Llegado a este punto, Sordo hizo una autocrítica sindical, al denunciar la existencia de numerosos de estos complementos en los convenios colectivos que se otorgan por motivos como la disponibilidad, la nocturnidad u otras cuestiones masculinizadas del trabajo como el esfuerzo físico o la penosidad. En multitud de ocasiones estos requisitos limitan que el complemento se dé a una mujer.

La tercera causa está relacionada con las interrupciones laborales para el cuidado de hijos o mayores dependientes. A partir de los 30 años, periodo que suele coincidir con la maternidad, el salario de los hombres aumenta de forma constante durante toda la vida laboral. Por el contrario, entre las mujeres, en la década de los 30 apenas crece y en décadas posteriores las subidas salariales son más suaves. Esta evolución hace que a partir de los 55 años la brecha salarial es cuando más se ensancha llegando a una diferencia de ganancias del 37% de media inferior para las mujeres.

Finalmente, el cuarto motivo por el que ellas ganan menos es por el tipo de sectores donde trabajan y las características de sus puestos. Mujeres y hombres no están presentes en todos los sectores con la misma intensidad, pese a que las trabajadoras suponen el 48% de toda la fuerza laboral, llegan a ser casi el 80% en la sanidad o el 70% en la educación, y no representan ni un tercio de la industria manufacturera. Por lo general en los sectores con salarios más altos, la brecha salarial es menor y la presencia de mujeres minoritaria.

Asimismo, en los puestos mejor remunerados y de mayor responsabilidad como las direcciones y gerencias de las empresas apenas hay un 34% de mujeres. Entre los trabajadores cualificados de la construcción solo hay un 2% de trabajadoras y entre los cualificados de la industria, un escaso 12%. En este panorama solo hay una clara excepción: el colectivo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, que está formado en un 70% por mujeres.