

LA BRECHA SALARIAL EN CASTILLA-LA MANCHA



INTRODUCCIÓN

La lucha para terminar con la brecha salarial para CCOO es una lucha histórica y dentro de este marco de lucha se encuentra este estudio sobre la brecha salarial en Castilla-La Mancha.

Con esta ya son cuatro las ediciones de este informe, este año presentamos un informe más sintético e incluimos más información sobre la juventud en relación con el empleo y los salarios.

Primero, al igual que en las ediciones anteriores, presentamos un breve perfil de las mujeres en el empleo ya que, sin duda, es este perfil el que explica buena parte de la brecha salarial.

Pero el perfil del empleo no es el único factor determinante del salario, el escaso valor monetario que se da a los trabajos de los cuidados determina que estas actividades muy feminizadas presenten bajos niveles salariales.

Posteriormente analizamos los datos de salarios desglosando la información atendiendo a distintos elementos diferenciadores que hemos querido destacar en esta edición.

Para el estudio hemos utilizado datos procedentes del Servicio de estadística de Castilla-La Mancha, del Observatorio del mercado de trabajo, del INE, del SEPE, de la Seguridad Social y de la Agencia Tributaria.

El informe termina con una batería de acciones para eliminar la brecha salarial.

EMPLEO

Encuesta de Población Activa

2020 ha finalizado en Castilla-La Mancha con una **tasa de actividad** de las mujeres del **51,87%**, muy similar a la de 2019.

La **tasa de empleo** si ha experimentado un descenso reseñable 1,02 puntos frente al ligero incremento de 0,12 de los hombres, lo que sitúa la tasa de ellas en el 39,51% frente al 57.25% de ellos, **incrementándose así la brecha en tasa de empleo.**

Es importante la información que nos proporciona la tasa de empleo porque refleja el porcentaje de personas ocupadas respecto al total de personas en edad de trabajar, por tanto, que menos del **40% de las mujeres en edad de trabajar lo estén haciendo es un dato bastante preocupante.**

Más allá de la brecha existe un problema añadido de no presencia de las mujeres en el trabajo remunerado con graves consecuencias para la vida económicamente independiente de las mujeres.

Por grupos de edad, la tasa de empleo de las **personas menores de 25** años se sitúa 2020 en 19,54%, 22,62% para los hombres y **16,23%** para las mujeres, en ambos casos estos porcentajes son inferiores a los que registraron las personas menores de 25 años en 2019.

Por **sector económico**, la ocupación en los servicios sigue siendo mayoritaria, este sector emplea al 87,4% de las mujeres ocupadas, entre los hombres también es mayoritario pero existe más diversificación y son el 58,6% de los ocupados los que están en este sector.

La **temporalidad** ha aumentado en 2020 entre las mujeres de forma que han terminado el año con una tasa de **temporalidad del 29,17%**, casi dos puntos más que en 2019 frente a una temporalidad del 24% en el caso de los hombres que además han bajado respecto al año anterior lo que ha determinado que la brecha en temporalidad se ha incrementado en casi cuatro puntos en el último año.

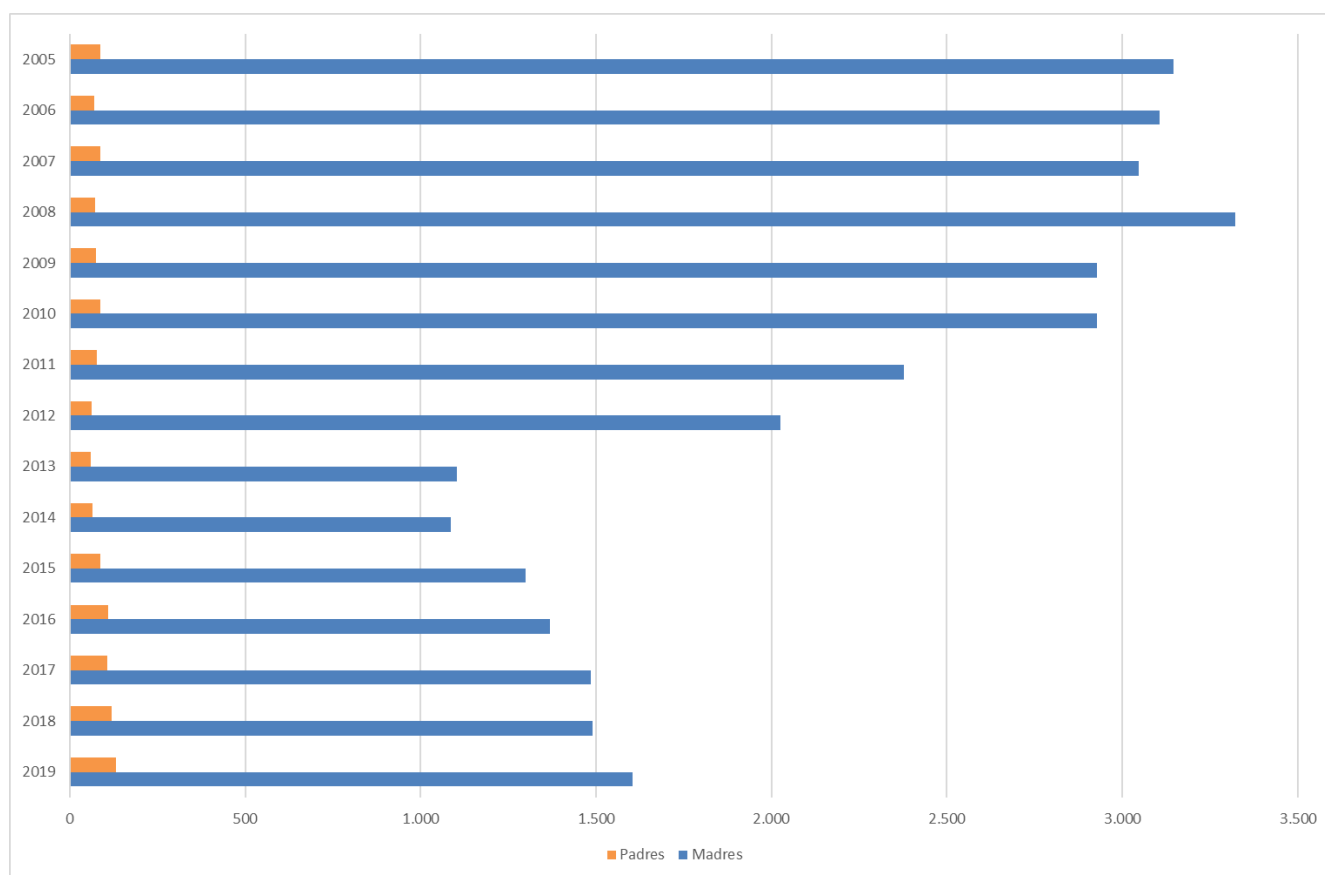
Por último, para cerrar este apartado de empleo, analizamos los datos de **tipo de jornada**, otro de los determinantes de la brecha salarial.

2020 ha finalizado con un **25%** de las mujeres ocupadas con una ocupación a **tiempo parcial**, y dentro de las personas ocupadas a tiempo parcial, **el 76% son mujeres**.

La precariedad laboral de las mujeres y las interrupciones de sus carreras laborales están muy ligadas a las tareas de cuidados, tener que atender estos cuidados hacen que muchas mujeres se vean obligadas a jornadas parciales o a solicitar excedencias, por ello hemos incluido un breve apunte sobre las excedencias que piden padres y madres.

Excedencias

Excedencia por cuidado de hijos o hijas. Castilla-La Mancha



Fuente: Anuario de estadísticas laborales

En 2019 pidieron una excedencia por cuidado de hijos o hijas un total de **1.603 mujeres** frente a tan solo **132 hombres**.

Contratación

Respecto a la contratación, entorno al 92% de los contratos registrados en 2020 fueron temporales, con porcentajes similares entre hombres y mujeres aunque ligeramente superior en el caso de las mujeres.

Destacar el peso de los contratos de **corta duración**, así, de todos los contratos firmados por mujeres, **el 28% tuvieron una duración de 7 días o inferior**, en el caso de los hombres este porcentaje se sitúa en el 21%.

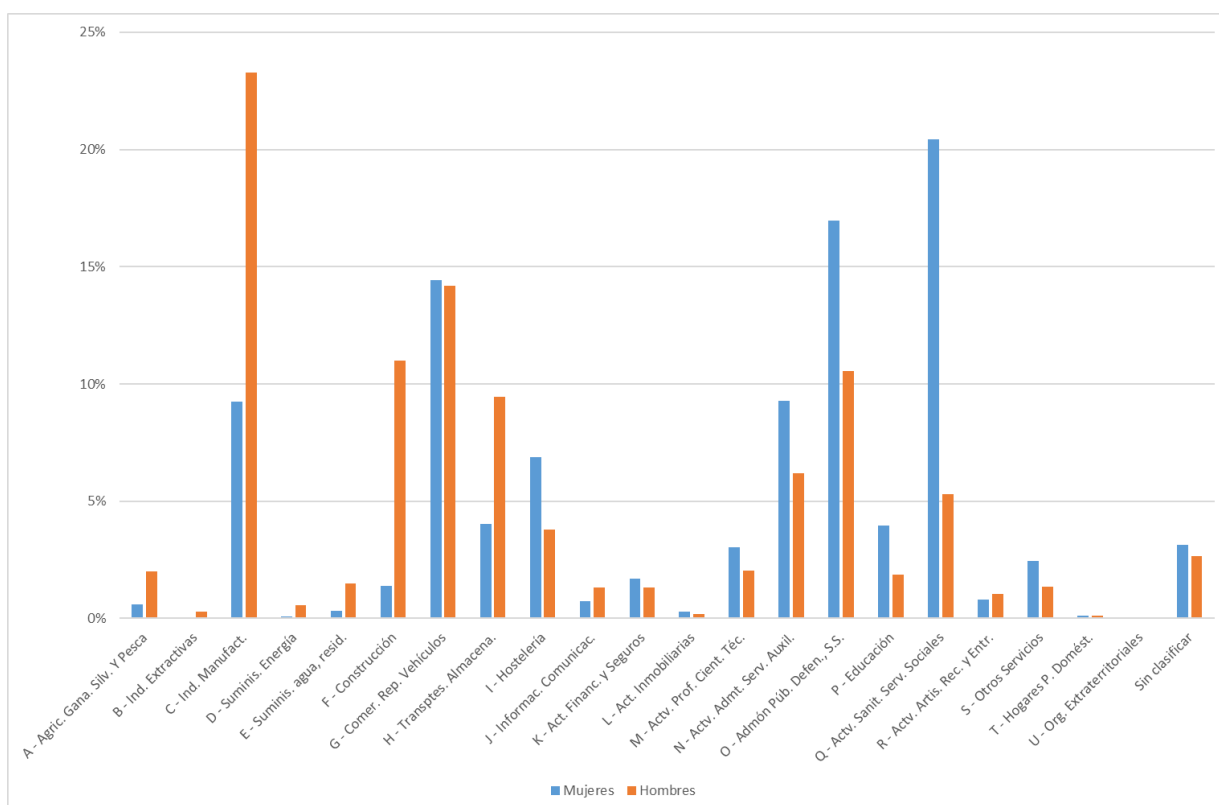
Afiliación a la Seguridad Social

Desde el mes de mayo, el Servicio de estadística de Castilla-La Mancha, publica la serie mensual de personas asalariadas afiliadas a la Seguridad Social por secciones de actividad.

Entre los meses de mayo y diciembre ha habido algún cambio en el peso que tiene cada sector en el empleo de mujeres y de hombres sin llegar a ser cambios significativos.

En este punto queremos saber las secciones de actividad en las que se ocupan las mujeres y las diferencias con los hombres, en el siguiente gráfico podemos ver el peso que tiene cada sección de actividad por sexos en el mes de diciembre de 2020.

Porcentaje de personas afiliadas por sección de actividad y sexo. Diciembre 2020



Fuente: IES CLM

Entre los hombres la industria manufacturera es la sección de actividad con más afiliación, aquí se ocupan entrono al 24% de los hombres asalariados. Entre las mujeres esta actividad representa menos del 10% del empleo.

La única actividad que supone más de un 20% del empleo de las mujeres son las actividades sanitarias y servicios sociales que en el mes de agosto llegó a ocupar al 22% de las mujeres asalariadas. Esta sección de actividad está muy feminizada.

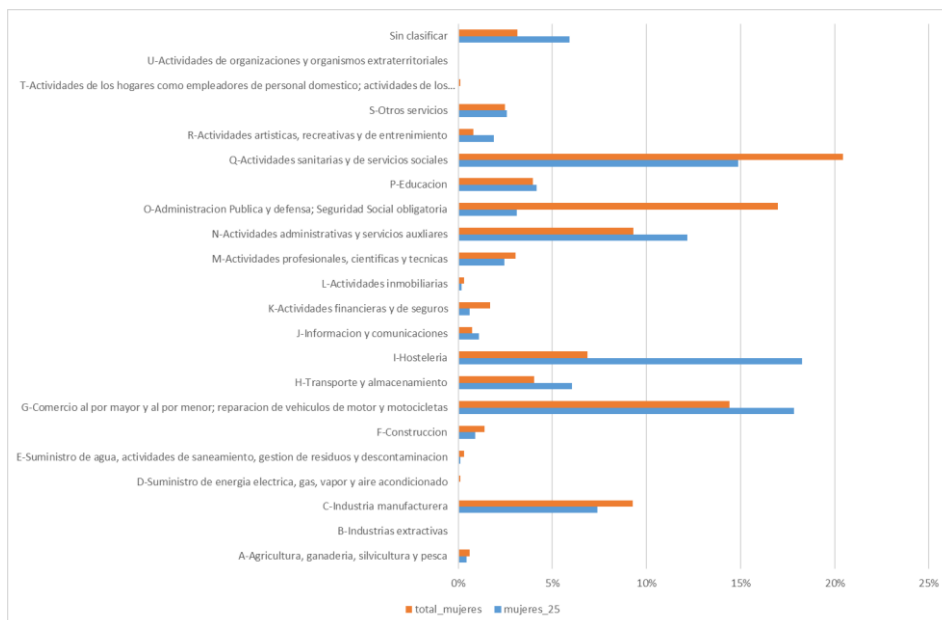
Otras actividades muy feminizadas son Educación, Hostelería o Administración Pública.

Menores de 25 años

En el gráfico siguiente podemos ver el peso de las secciones de actividad en el empleo de las **mujeres menores de 25** años comparado con el que tienen entre el total de las mujeres.

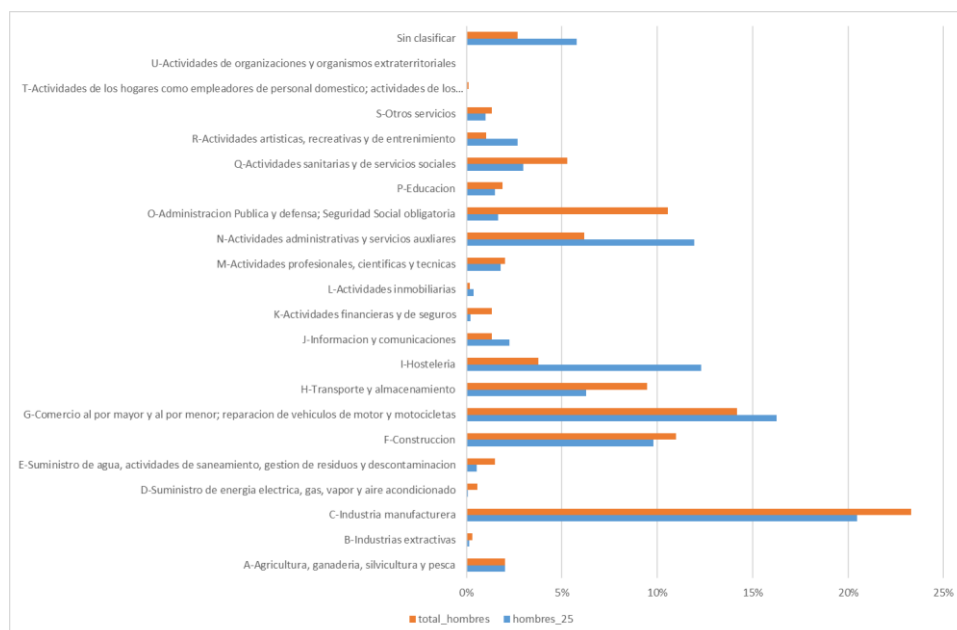
Para las jóvenes tienen mucho más peso el Comercio, la Hostelería y el empleo en Actividades Administrativas y Servicios Aux. (donde se encuadran las ETT), todos ellos sectores bastante marcados por la temporalidad.

En ninguna actividad se ocupan más del 20% de las jóvenes.



Fuente: IES CLM

También hemos efectuado esta comparación para los hombres menores de 25



Fuente: IES CLM

Aunque también tienen más peso entre los hombres jóvenes los sectores de la Hostelería, Comercio o Servicios Auxiliares, la industria ocupa a más del 20% de los jóvenes, un dato que contrasta con el peso de este sector entre las mujeres de menos de 25 años para las que solo supone un 7% de su afiliación.

La **antigüedad** en los puestos de trabajo, como veremos, es otro factor que influye en el nivel salarial, si analizamos los datos de Asalariados por sexo y año inicial de alta de actividad, de las 237.000 mujeres asalariadas en el mes de diciembre de 2020, casi la mitad tenían una **antigüedad inferior a dos años**, y el 36% habían empezado su actividad en 2020.

Por su parte los hombres con antigüedad inferior a dos años suponen el 43% de los asalariados y los que empezaron su actividad en 2020 suponen el 30% del total de hombres asalariados en diciembre de 2020.

SALARIOS

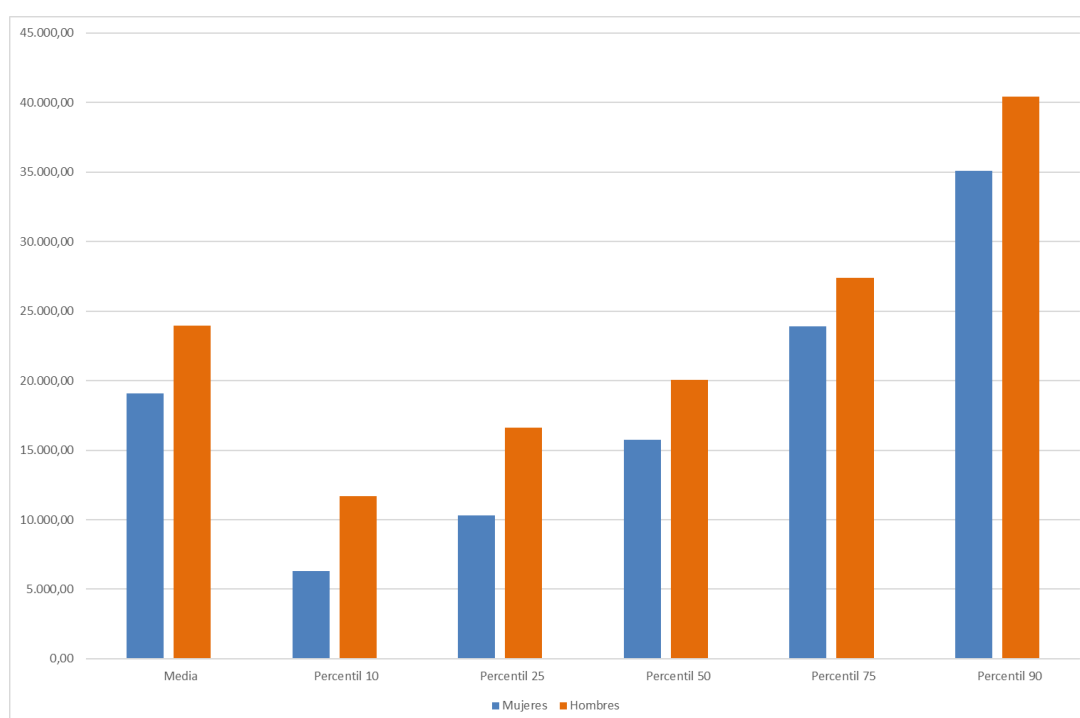
Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial

En 2020 se publicó la Encuesta Cuatrienal De Estructura Salarial (EES) con datos de 2018, basamos parte de este informe en esta publicación.

El **salario medio** en CLM es de 21.756,38€/año, **19.088,87€ para las mujeres** y 23.960,10€ para los hombres, estos datos sitúan la **brecha en el 26%**.

Esta brecha varía de forma notable si nos fijamos en los **percentiles**, de tal manera que entre quienes menos ganan (percentil 10) la brecha alcanza el 85%, 61% en el percentil 25, **27% en el salario mediado**, y 15% para los niveles salariales más altos.

DISTRIBUCION SALARIAL. Medias y percentiles por sexo.



Fuente: IES CLM y ESS

DISTRIBUCION SALARIAL. Composición del salario bruto anual.

Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BRECHA
Salario bruto	21.756,38	19.088,87	23.960,10	26%
Pagos extraordinarios	1.911,26	1.519,05	2.235,27	47%
Valoración en especie	61,56	45,06	75,19	67%
Salario ordinario	19.783,56	17.524,76	21.649,64	24%

Fuente: IES CLM y ESS

Respecto a la composición del salario bruto anual, las mayores diferencias entre hombres y mujeres están en los **pagos extraordinarios** con una **brecha del 47%** y en valoración en especie con un 67%.

Por sectores de actividad, la **industria** es el sector con los salarios más elevados, con una media para ambos sexos de 23.324,17€, 25.255,79€ en el caso de los hombres y 17.754,73€ en el de las mujeres, lo que coloca la brecha en el sector con mejores salarios alcanza el **42%**.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Sectores de actividad

Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
TOTAL	21.756,38	19.088,87	23.960,10
INDUSTRIA	23.324,17	17.754,73	25.255,79
CONSTRUCCIÓN	20.253,67	.	20.451,71
SERVICIOS	21.476,61	19.283,44	24.118,34

Fuente: IES CLM y ESS

También existen diferencias por **estudios realizados**, quienes tienen **educación primaria** tienen un salario de 13.293,99€/año en el caso de las mujeres y de 19.795,94€ entre los hombres, lo que sitúa la brecha en el **49%**.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Estudios realizados.

Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Todos los estudios	21.756,38	19.088,87	23.960,10
I. Menos que primaria	.	.	.
II. Educación primaria	17.546,40	13.293,99	19.795,94
III. Primera etapa de educación secundaria	17.784,26	14.501,97	19.869,21
IV. Segunda etapa de educación secundaria	20.494,40	16.206,59	24.910,45
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	23.599,59	-18.632,65	28.151,32
VI. Diplomados universitarios y similares	28.772,48	27.638,04	-30.986,32
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	36.510,63	31.514,93	42.399,72

Fuente: IES CLM y ESS

Si nos vamos a los **niveles formativos superiores** entre quienes tienen licenciaturas y similares o doctorados universitarios, el salario medio de las mujeres de Castilla-La Mancha es de 31.514,93€ y 42.399,72€, en este caso la brecha es del **35%**.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Tipo de contrato.

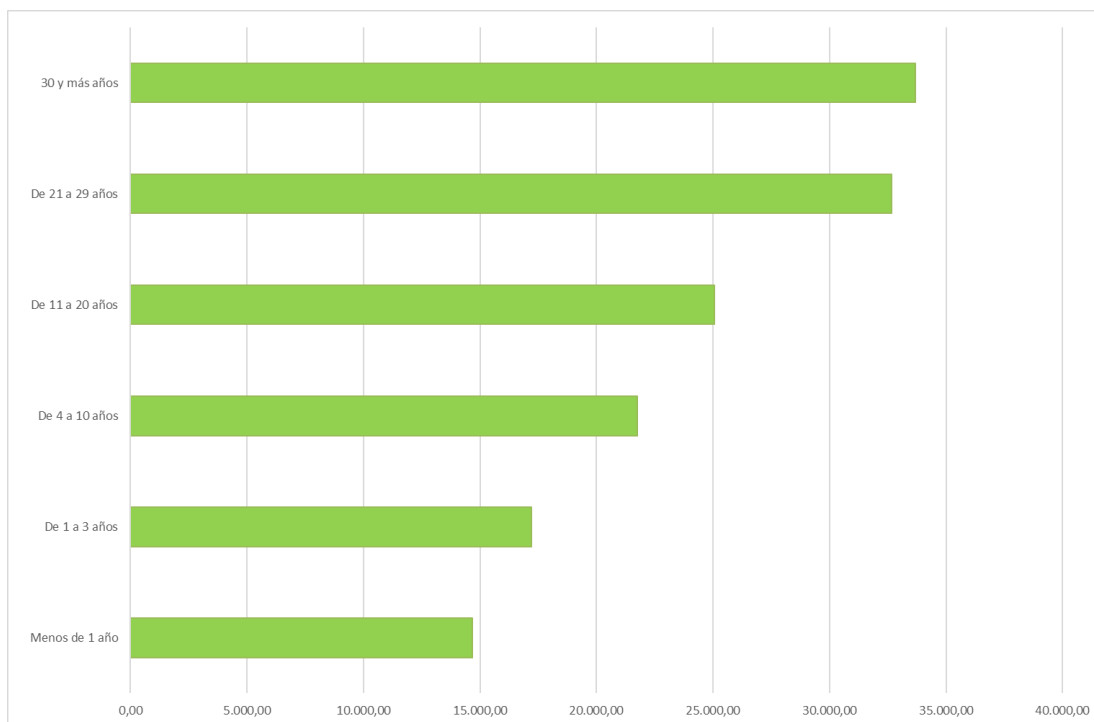
Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BRECHA
Total	21.756,38	19.088,87	23.960,10	26%
Duración indefinida	23.333,21	19.974,25	26.039,63	30%
Duración determinada	17.595,28	16.864,64	18.239,88	8%

Fuente: IES CLM y ESS

El tipo de contrato es determinante en el análisis de los salarios, de tal forma que si el salario medio de un hombre con contrato de duración indefinida alcanza los 26.039,63€, el de una mujer con contrato de duración determinada se queda en 16.864,64, por tanto, de media, un hombre indefinido gana un 54% más que una mujer con contrato temporal.

Recordar en este punto la mayor temporalidad de las mujeres.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Antigüedad.



Fuente: IES CLM y ESS

Como se puede observar en el gráfico de salarios por antigüedad, a mayor antigüedad, mayor salario, así **el salario medio de quienes llevan más de 30 años en su empleo supera en un 130% al salario de quienes tienen una antigüedad de menos de 1 año.**

La presencia de las mujeres es mucho menor en las carreras largas, por tanto, este es otro factor determinante de la brecha.

Además, para todos los tramos de edad de los que se disponen de datos desagregados por sexo en Castilla-La Mancha, el salario de las mujeres siempre es inferior al de los hombres, las mayores diferencias se encuentran en el tramo de menos de 1 año, en este tramo el salario medio de los hombres es un 46% superior al de las mujeres.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR Y SEXO. Tamaño del centro de trabajo

Castilla - La Mancha	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha
Total	21.756,38	19.088,87	23.960,10	26%
De 1 a 49	17.562,34	13.879,69	20.319,64	46%
De 50 a 199	23.205,12	20.215,84	25.365,55	25%
De 200 o más	29.824,98	27.600,88	32.356,05	17%

Fuente: IES CLM y ESS

El tamaño del centro de trabajo también muestra diferencias salariales, el salario es más elevado cuando mayor es el número de trabajadores y trabajadoras del centro.

Las mujeres solo superan el salario medio de CLM cuando trabajan en centros en los que trabajan 200 personas o más, en el resto están por debajo.

En los centros de más tamaño también se registra la menor brecha (17%) y es en las de menor tamaño, hasta 49 trabajadores, en las que la brecha se dispara y alcanza el 46%.

BASES MEDIAS DE COTIZACIÓN

2020 ha sido un año excepcional, lo ocurrido a lo largo del año ha tenido efectos sobre el empleo y la organización de las vidas familiares.

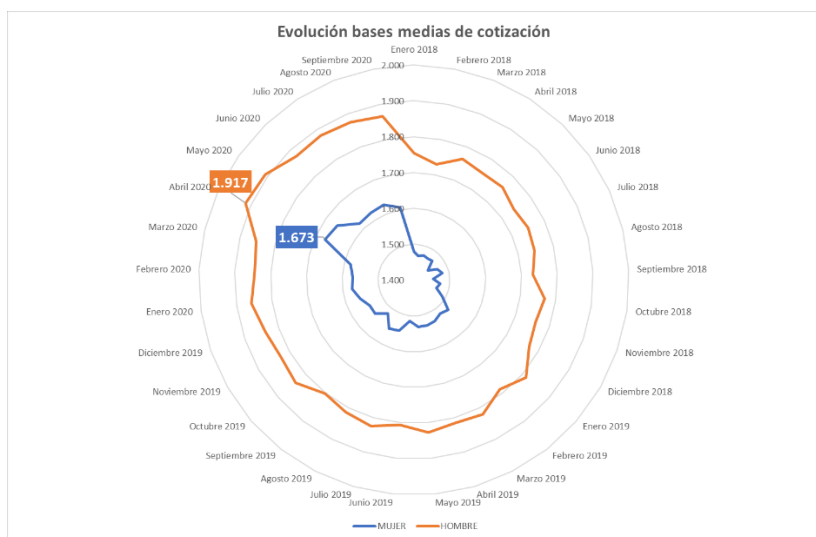
De lo ocurrido en algunos parámetros vinculados al empleo, como se ha visto en este informe, disponemos de información bastante actualizada, pero los datos de salarios llevan más retardo en su publicación.

En cualquier caso, queríamos hacer un acercamiento a lo ocurrido en este año y la información más cercana que hemos considerado de interés para este estudio ha sido el análisis de las bases medias de cotización dado el vínculo de las mismas con los salarios que perciben las personas asalariadas.

En este punto, en la fecha en la que hemos elaborado este informe, tenemos información hasta el mes de septiembre de 2020 y la serie histórica disponible parte de enero de 2018 con datos mensuales desagregados por sexo.

También aquí se observa de forma contundente, y como era de esperar, que las bases de los hombres superan a las de las mujeres.

En el siguiente gráfico vemos la evolución de la serie histórica



Fuente: Seguridad Social

Tanto en hombres como en mujeres en el mes de abril de 2020 se registra la base máxima de todo el periodo analizado, con una base media de 1.917 € para los hombres y 1.673 € para las mujeres.

Este resultado del mes de abril coincide con una fuerte salida de personas del mercado de trabajo a causa de la pandemia, esta fuerte salida es la que ha determinado el incremento de las bases medias y entendemos que ha sido así porque han sido las personas afiliadas en los sectores más precarios y con los salarios más bajos las que fueron expulsadas de forma mayoritaria en ese momento lo que ha determinada que las que permanecen, al ser las que tienen mayores salarios, aumentan su peso y se incrementa la base de cotización media.

Queremos señalar lo engañoso que puede resultar el análisis de un dato descontextualizado, más aún en un periodo de grandes cambios que también afectan a lo que nos cuentan los datos, por ello consideramos que es fundamental el análisis certero de lo que ocurre más allá de lo que puede parecer que ocurre viendo algunos datos de forma aislada.

Una subida salarial debida a la destrucción de empleo precario que determina que suba la media es un mal dato, no ha mejorado la situación de nadie, solo han cambiado los pesos y miles de personas han perdido su empleo.

Agencia Tributaria

La estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias es una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan los empleadores mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo.

En la información referente a esta estadística, la Agencia Tributaria avisa de que los salarios medios en la estadística tributaria se miden como el cociente de las masas declaradas de rendimientos del trabajo divididas por el número de perceptores, sin tener en cuenta el tiempo efectivo de trabajo. Este hecho produce un sesgo a la baja del salario medio en comparación con otras estadísticas en las cuales el denominador es el número medio anual de asalariados o de pensionistas.

Esta estadística nos permite un acercamiento muy detallado a los salarios por secciones de actividad y por tramos de edad.

2019	TOTAL ASALARIADOS	% MUJERES	SALARIO MEDIO	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	brecha
Total	876.676	43%	18.176	19.911	15.916	25%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	56.202	22%	8.315	8.959	6.013	49%
Industria extractiva, energía y agua	9.150	19%	26.892	28.579	19.847	44%
Industria	107.382	27%	20.211	22.043	15.329	44%
Construcción y activ. inmobiliarias	76.748	14%	17.378	17.779	14.979	19%
Comercio, reparaciones y transporte	177.338	40%	17.154	19.399	13.792	41%
Información y comunicaciones	14.344	32%	26.094	28.618	20.853	37%
Entid. financieras y aseguradoras	14.591	49%	34.347	39.712	28.720	38%
Servicios a las empresas	105.121	50%	14.865	17.830	11.897	50%
Servicios sociales	222.147	62%	24.112	27.775	21.859	27%
Otros servicios personales y de ocio	93.655	57%	9.397	11.336	7.951	43%

Fuente: Agencia Tributaria

Según los datos que proporciona la Agencia Tributaria, el 43% de las personas asalariadas son mujeres, y en las únicas secciones de actividad en las que son mayoría son Servicios Sociales (aquí se incluye Educación, Sanidad, Administración Pública y Servicios Sociales) y Otros Servicios Personales y de Ocio (aquí se incluye, entre otros, la hostelería).

La brecha varía mucho según los sectores, pero supera el 40% en la Industria, en la Agricultura, en el Comercio, en Otros servicios personales y de Ocio y en Servicios a las empresas donde alcanza el 50%.

Los salarios más bajos de las mujeres están en la Agricultura con 6.013 €/año(aunque aquí solo se ocupan el 3% de las mujeres) y en Otros Servicios Personales o de Ocio con 7.951€/año y este sí es un sector importante para el empleo femenino ya que ocupa al 14% de las mujeres.

DATOS PROVINCIALES

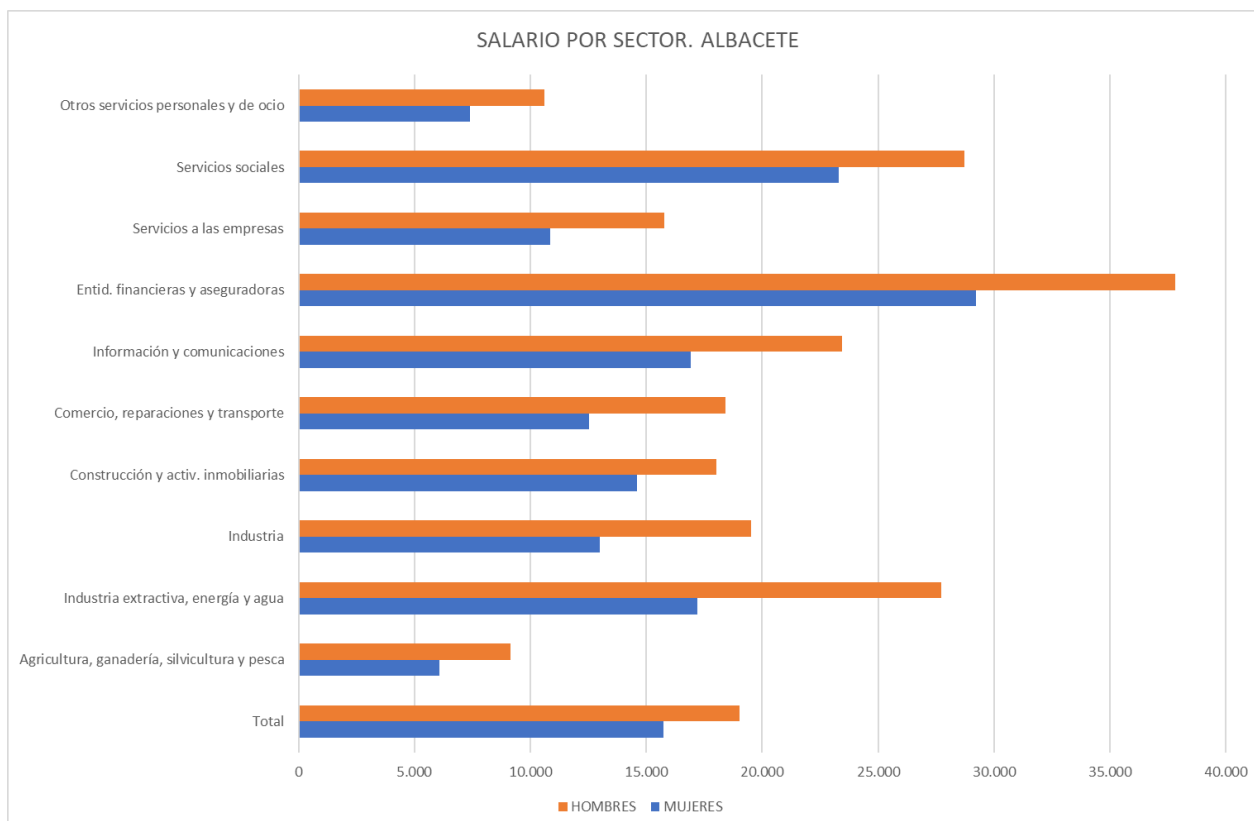
En este apartado seguimos trabajando con los datos de la Agencia Tributaria.

ALBACETE

La brecha en la provincia de Albacete se sitúa en el 21%, también existen diferencias notables entre los distintos sectores

	salario_ambos	salario_hombres	salario_mujeres	BRECHA	% mujeres en el sector
Total	17.597	19.036	15.728	21%	44%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8.418	9.158	6.075	51%	24%
Industria extractiva, energía y agua	25.278	27.719	17.213	61%	23%
Industria	17.744	19.503	12.999	50%	27%
Construcción y activ. inmobiliarias	17.536	18.032	14.599	24%	14%
Comercio, reparaciones y transporte	16.068	18.398	12.526	47%	40%
Información y comunicaciones	21.492	23.451	16.902	39%	30%
Entid. financieras y aseguradoras	33.614	37.802	29.230	29%	49%
Servicios a las empresas	13.427	15.765	10.857	45%	48%
Servicios sociales	25.432	28.700	23.294	23%	60%
Otros servicios personales y de ocio	8.738	10.598	7.385	44%	58%

Fuente: Agencia Tributaria



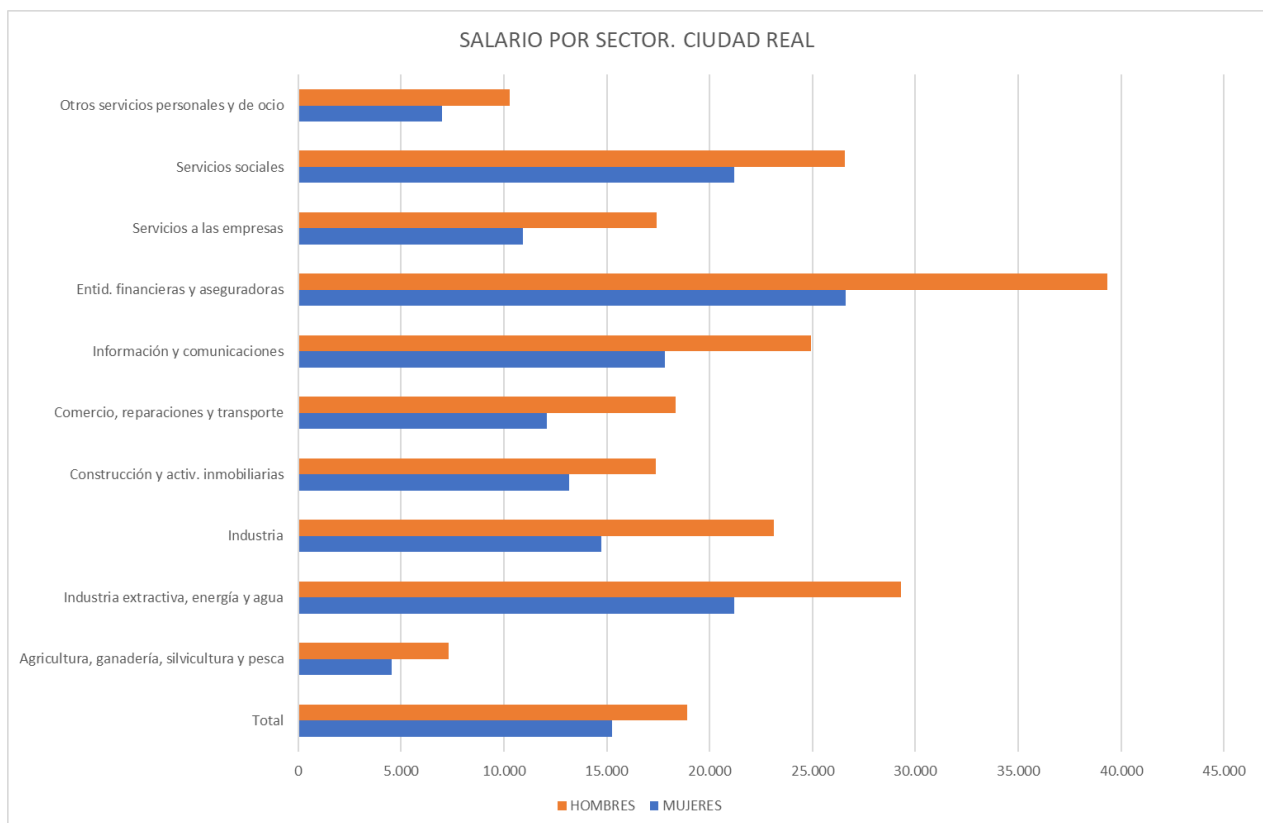
Fuente: Agencia Tributaria

CIUDAD REAL

Ciudad Real presenta una brecha del 24% aunque hay sectores en los que la brecha supera el 60%.

	salario_ambos	salario_hombres	salario_mujeres	BRECHA	% mujeres en el sector
Total	17.373	18.903	15.278	24%	42%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6.719	7.317	4.532	61%	21%
Industria extractiva, energía y agua	27.867	29.281	21.216	38%	18%
Industria	20.971	23.109	14.746	57%	26%
Construcción y activ. inmobiliarias	16.869	17.385	13.192	32%	12%
Comercio, reparaciones y transporte	15.914	18.369	12.090	52%	39%
Información y comunicaciones	22.694	24.938	17.812	40%	32%
Entid. financieras y aseguradoras	33.126	39.343	26.593	48%	49%
Servicios a las empresas	14.263	17.413	10.911	60%	48%
Servicios sociales	23.233	26.562	21.211	25%	62%
Otros servicios personales y de ocio	8.415	10.278	7.010	47%	57%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

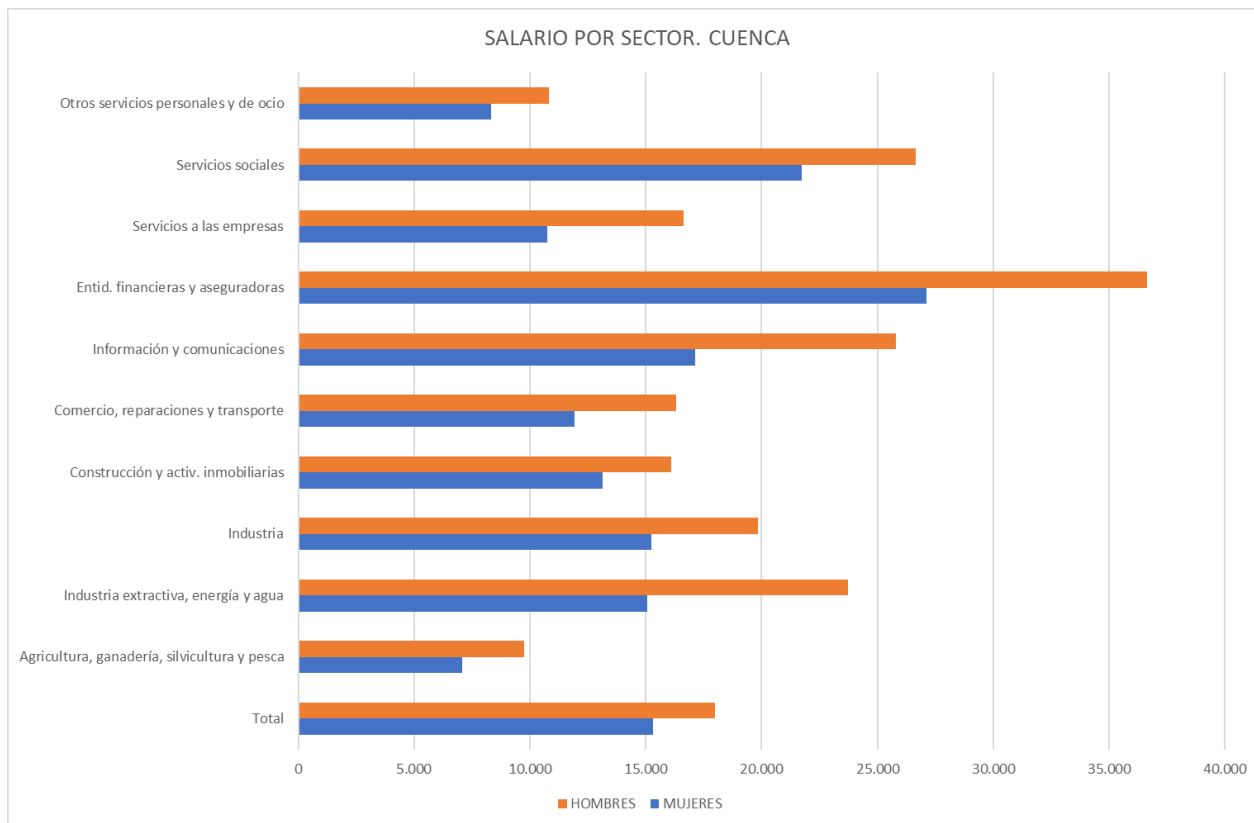
CUENCA

En Cuenca el salario medio es el más bajo de todas las provincias, y también la brecha es la más baja de Castilla-La Mancha, se sitúa en el 17%.

Los datos de sectores igualmente muestran grandes diferencias como se puede observar en el cuadro

	salario_ambos	salario_hombres	salario_mujeres	BRECHA	% mujeres en el sector
Total	16.803	17.994	15.322	17%	45%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9.115	9.756	7.079	38%	24%
Industria extractiva, energía y agua	22.524	23.743	15.060	58%	14%
Industria	18.417	19.829	15.231	30%	31%
Construcción y activ. inmobiliarias	15.735	16.094	13.154	22%	12%
Comercio, reparaciones y transporte	14.506	16.305	11.911	37%	41%
Información y comunicaciones	22.912	25.786	17.128	51%	33%
Entid. financieras y aseguradoras	32.081	36.645	27.123	35%	48%
Servicios a las empresas	13.582	16.630	10.742	55%	52%
Servicios sociales	23.567	26.640	21.727	23%	63%
Otros servicios personales y de ocio	9.344	10.810	8.317	30%	59%

Fuente: Agencia Tributaria



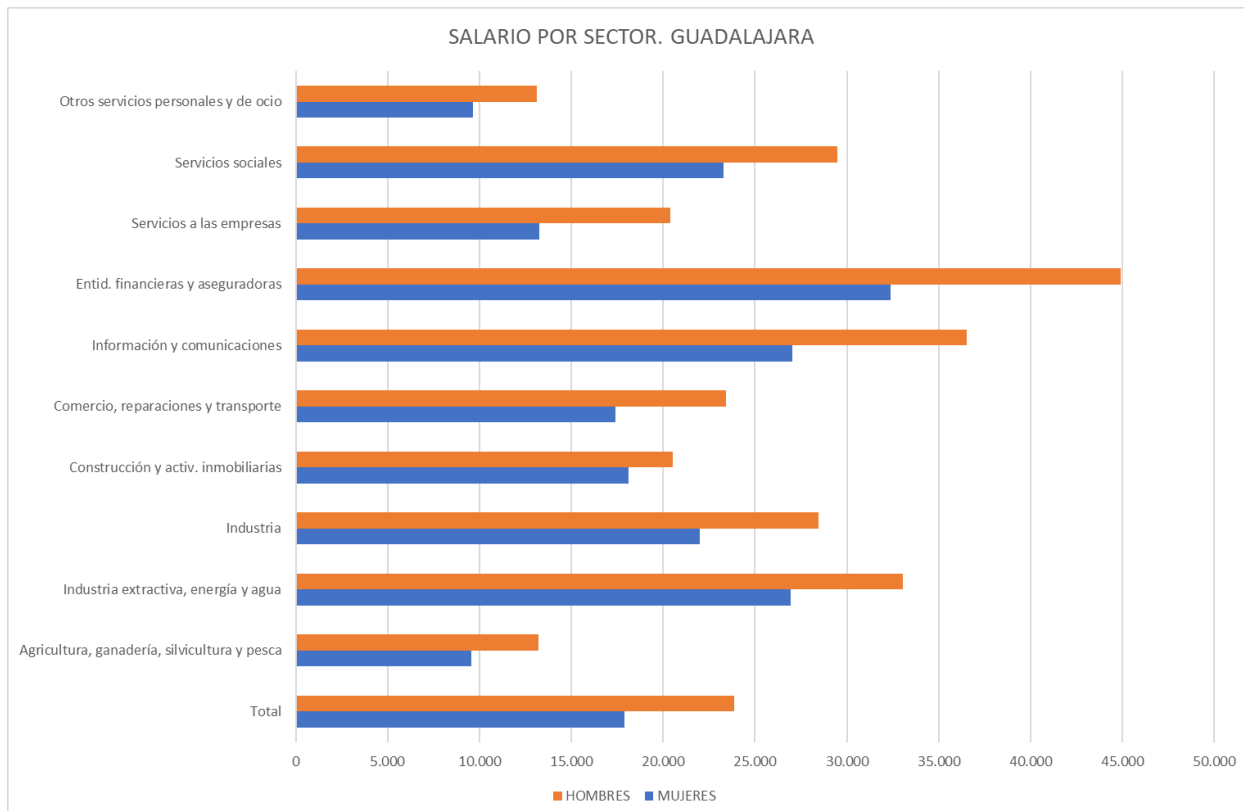
Fuente: Agencia Tributaria

GUADALAJARA

Si Cuenca presenta los salarios más bajos y la brecha más baja, Guadalajara tiene los salarios más altos y la brecha más alta, en esta provincia la brecha es del 33% aún siendo Guadalajara la provincia en la que las mujeres tienen el salario medio más elevado de CLM.

	salario_ambos	salario_hombres	salario_mujeres	BRECHA	% mujeres en el sector
Total	21.128	23.852	17.877	33%	46%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.368	13.234	9.558	38%	24%
Industria extractiva, energía y agua	31.969	33.043	26.919	23%	18%
Industria	26.720	28.468	21.980	30%	27%
Construcción y activ. inmobiliarias	20.067	20.514	18.113	13%	19%
Comercio, reparaciones y transporte	20.792	23.410	17.391	35%	43%
Información y comunicaciones	33.320	36.516	27.046	35%	34%
Entid. financieras y aseguradoras	38.516	44.912	32.365	39%	51%
Servicios a las empresas	16.798	20.386	13.245	54%	50%
Servicios sociales	25.734	29.491	23.302	27%	61%
Otros servicios personales y de ocio	11.155	13.126	9.661	36%	57%

Fuente: Agencia Tributaria



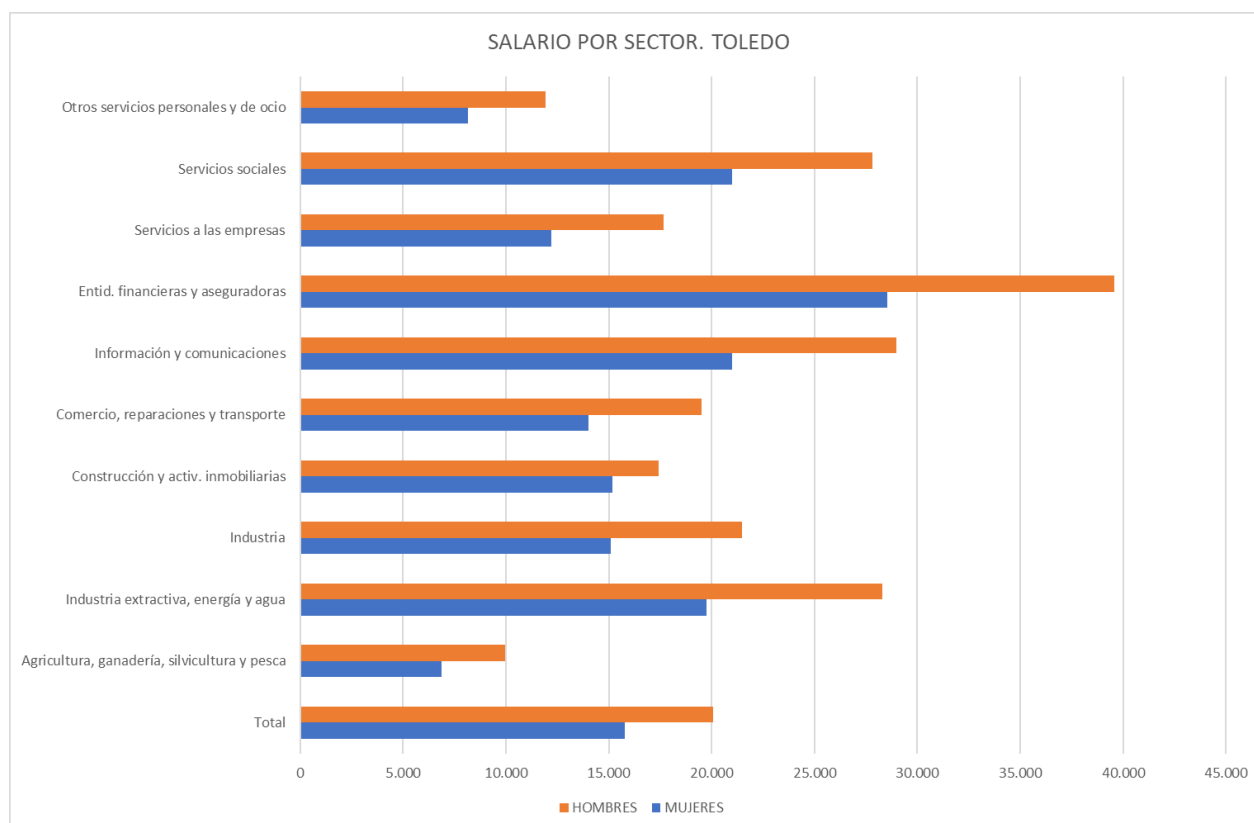
Fuente: Agencia Tributaria

TOLEDO

En Toledo la brecha es del 27%. En el caso de esta provincia queremos fijar la atención en la brecha de Servicios Sociales, un sector que engloba el empleo público de distintos ámbitos y en el que el 63% de las personas que trabajan son mujeres, bien, en esta actividad la brecha en Toledo alcanza el 32% lo que supone la brecha más alta del sector en CLM.

	salario_ambos	salario_hombres	salario_mujeres	BRECHA	% mujeres en el sector
Total	18.230	20.085	15.777	27%	43%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	9.393	9.969	6.885	45%	19%
Industria extractiva, energía y agua	26.610	28.297	19.767	43%	20%
Industria	19.722	21.492	15.092	42%	28%
Construcción y activ. inmobiliarias	17.108	17.441	15.162	15%	15%
Comercio, reparaciones y transporte	17.378	19.504	14.024	39%	39%
Información y comunicaciones	26.327	28.995	20.980	38%	33%
Entid. financieras y aseguradoras	34.259	39.580	28.527	39%	48%
Servicios a las empresas	14.874	17.675	12.211	45%	51%
Servicios sociales	23.540	27.818	21.012	32%	63%
Otros servicios personales y de ocio	9.793	11.933	8.163	46%	57%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

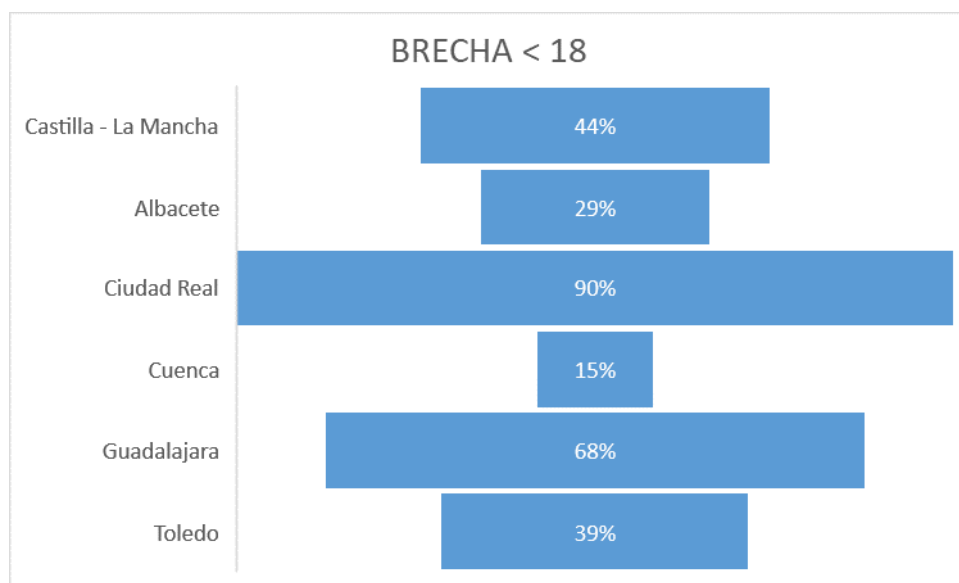
JUVENTUD

En este punto analizamos los datos que proporciona la Agencia Tributaria atendiendo a la edad de las personas asalariadas

Entre los menores de 18 años los salarios son muy bajos tanto entre hombres como entre las mujeres, en este tramo de edad los bajos salarios en cómputo global pueden estar relacionados con poco tiempo de trabajo y con empleos esporádicos, aún así, existen grandes diferencias entre mujeres y hombres que llegan al 90% de brecha en el caso de Ciudad Real

menos 18	ambos_sexos	salario_hombres	salario_mujeres	brecha
Castilla - La Mancha	1.813	2.019	1.402	44%
Albacete	1.629	1.772	1.374	29%
Ciudad Real	1.772	2.027	1.065	90%
Cuenca	2.199	2.305	2.010	15%
Guadalajara	1.644	2.079	1.238	68%
Toledo	1.857	2.037	1.468	39%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

Entre la juventud que tiene **entre 18 y 25 años** el salario medio es de 7.082€ y la brecha se sitúa en el 27%.

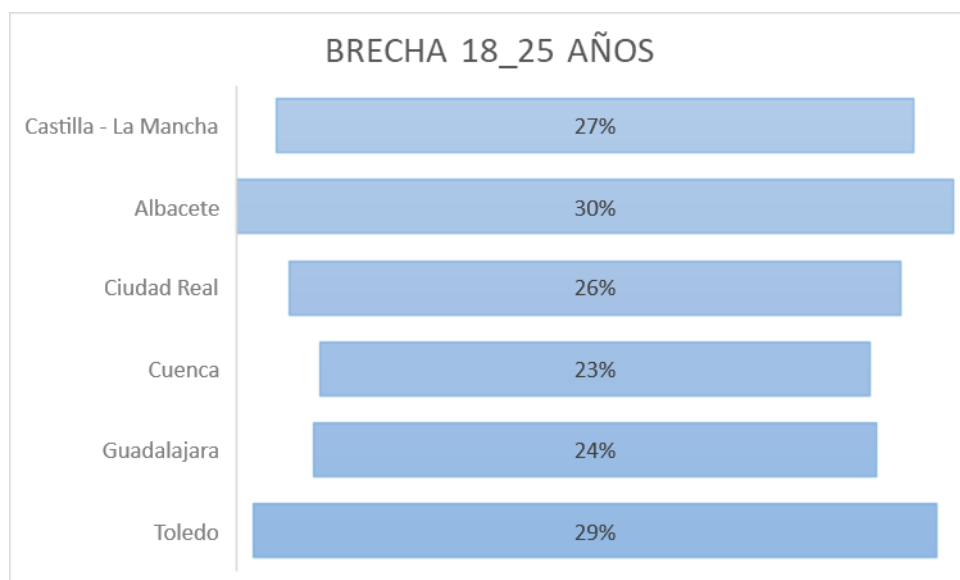
Por provincias, las mayores brechas están en Albacete con un 30% y en Toledo con el 29% .

En Albacete y en Ciudad Real, los salarios anuales de las mujeres no llegan a los 6.000 euros, unos niveles muy bajos que hacen imposible iniciar proyectos vitales independientes.

En este punto conviene recordar que las mujeres jóvenes se ocupan de forma destacada en actividades como el comercio o la hostelería o desde empresas de trabajo temporal, sin duda la precariedad de estos sectores marca la precariedad salarial de las mujeres.

18-25	ambos_sexos	salario_hombres	salario_mujeres	brecha
Castilla - La Mancha	7.082	7.810	6.152	27%
Albacete	6.592	7.338	5.630	30%
Ciudad Real	6.696	7.337	5.828	26%
Cuenca	7.136	7.808	6.335	23%
Guadalajara	7.536	8.278	6.687	24%
Toledo	7.481	8.289	6.429	29%

Fuente: Agencia Tributaria



Fuente: Agencia Tributaria

ACCIONES ANTE LA BRECHA

Que la Brecha Salarial es uno de los problemas más graves a los que se enfrentan las mujeres desde una perspectiva laboral, es algo que nadie puede poner en duda.

Estas brechas o desigualdades, como hemos visto, están fundamentadas en datos objetivos, tanto los datos de ocupación, como de actividad o paro, así como de salarios y condiciones laborales de unas y de otros, nos indican que todavía estamos muy lejos de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación.

Es complejo conocer el origen y las razones exactas por las que se producen éstas brechas, ya que son numerosos los factores que influyen para que ésta se produzca, desde mayores tasas de parcialidad, de paro, temporalidad, interrupciones en las carreras profesionales, determinadas en muchas ocasiones por la penalización que en el desarrollo de nuestra carrera profesional supone la maternidad, peores condiciones laborales, empleos más precarios, segregación horizontal y vertical, menor valoración de los trabajos desarrollados por mujeres, generalmente vinculados con los cuidados e históricamente asignados y asumidos por las mujeres, así como la asunción por parte de las mujeres de los trabajos en el ámbito familiar.

Todas éstas cuestiones, hacen necesaria no solo la adopción de múltiples medidas y herramientas para acabar con estas brechas, si no que se apliquen de manera conjunta, que vayan removiendo los múltiples obstáculos que dificultan e impiden el cierre y erradicación de éstas insoportables e injustas brechas salariales, que las mujeres soportan no sólo durante el ejercicio de su carrera profesional, si no que va más allá de éstas, perpetuándose en el tiempo llegando a influir en las brechas que se dan también en las pensiones.

El derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, garantizado en numerosos textos internacionales sobre derechos humanos, así

como en la Constitución Española donde consagra a los poderes públicos el poder de promover las condiciones para que la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

Este año presenciamos a la aprobación de dos avances legislativos fundamentales, que vienen a desarrollar el RDL 6/2019 de 1 de marzo, como son los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020; cambios legislativos que vienen a imponer obligaciones de obligado cumplimiento que actúen directamente en el cierre de las diversas brechas de género existentes y especialmente en la brecha salarial.

- el RDL 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, nace precisamente por la necesidad de reducir la brecha salarial, ante la lentitud e incapacidad de hacerlo con la legislación vigente, exigiendo una actuación urgente y necesaria por parte del Estado y reconociendo literalmente que “la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales”.
- El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que entró en vigor el 14 de enero de 2021.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, que entra en vigor el 14 de abril de 2021.

Los principios sobre los que gira el presente Real Decreto son los siguientes:

- Igual retribución por trabajo de igual valor.

- Transparencia retributiva.

También la negociación colectiva tiene un papel fundamental en la garantía de la igualdad retributiva y cabría plantearla como un ámbito de empoderamiento para las mujeres, ya que a través de ella se puede contrarrestar y corregir algunos de los factores que sitúan a las mujeres en una posición de mayor debilidad o vulnerabilidad en las relaciones laborales.

Es necesario explorar nuevas vías para que la ordenación del tiempo de trabajo, no suponga una carga para la conciliación, ya que aunque ésta no es una cuestión exclusivamente de tiempo, (especialmente el que dedicamos a trabajar) es necesario encontrar el equilibrio en la dedicación del tiempo que se dedica al trabajo y el que dedicamos a otras cuestiones que no son laborales, y que implican la ocupación en nuestras responsabilidades de cuidados u otras cuestiones, en la búsqueda de una corresponsabilidad responsable e igualitaria.

Se continúa penalizando a la mujer como consecuencia de la falta de valoración de sus capacidades y cualidades profesionales, de la infravaloración de los trabajos de desarrollados de manera mayoría por las mujeres y del poco valor que se da a los trabajos de cuidados no retribuidos, a pesar de que son fundamentales para el bienestar de las personas y de la sociedad, como además se ha quedado de manifiesto en el último año con la pandemia que hemos sufrido.

Desde CCOO defendemos e instamos a impulsar el empleo de calidad para toda la población trabajadora, lo que tendrá efectos positivos en las mujeres, más propensas a condiciones precarias.

Para erradicar la brecha salarial es necesario conocer el origen y las razones de su persistencia, pero también establecer medidas, que contribuyan al fin propuesto, tales como:

- Remover los obstáculos que supongan una oposición a la igualdad real o de hecho, entre mujeres y hombres en el mercado laboral de Castilla-La Mancha.
- Apostar por el fortalecimiento de servicios públicos de calidad, especialmente en educación infantil, educación, sanidad y atención a la dependencia, que posibiliten el acceso de las mujeres al empleo, especialmente en el medio rural.
- Promover que el empleo sea un ámbito en el que mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente en iguales condiciones de capacidad y oportunidad.
- Favorecer la capacidad de organización de hombres y mujeres dentro de las empresas y promover la corresponsabilidad, para promover la igualdad real y efectiva.
- Reconocer la importancia y el valor social que los trabajos de cuidado tienen.
- Promover la dignificación del empleo doméstico y su equiparación laboral; exigiendo al Gobierno la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- Dar el reconocimiento merecido y el valor social que los trabajos de cuidado tienen. Integrar a las personas que trabajan en empleo doméstico en el Régimen General, revocando la enmienda 6.777. Establecer la protección por desempleo, eliminar el desistimiento como forma de extinción del contrato de trabajo, y su inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la perspectiva de género en los convenios colectivos, regulando en ellos los aspectos que la legislación permite que sean susceptibles de negociación colectiva, como la conversión de contratos a tiempo parcial a tiempo completo o los temporales a indefinidos, con medidas eficaces y evaluables.
- Garantizar la transparencia salarial, ajustándose al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Garantizar que los procesos de acceso al empleo sean transparentes, objetivos y que no consideren el sexo de las personas candidatas.
- Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres, actuando contra la segregación laboral, mediante el establecimiento de acciones positivas en las diferentes áreas de intervención (formación, promoción, clasificación profesional, contratación).
- Fomentar una corresponsabilidad responsable, garantizando la aplicación de medidas positivas para ello, teniendo en cuenta la diversidad de los tipos de familias, así como tanto la atención y cuidado de menores como de personas mayores o dependientes.
- Favorecer la composición paritaria de los órganos de gestión y dirección de empresas y organizaciones en Castilla-La Mancha, de toma de decisiones.
- Evitar la segregación ocupacional que marca la presencia de un determinado género en sectores, ocupaciones y tareas.
- Combatir la segregación vertical y horizontal con acciones positivas que impliquen garantías en resultados en la promoción de las mujeres, para romper el techo de cristal y el suelo pegajoso.
- Dar visibilidad al trabajo de la mujer, tanto al que desarrolla de manera profesional, como al desarrollado de manera informal, ya que la invisibilidad de la mujer, es una de las características de la división sexual del trabajo.
- Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo
- La implantación de sistemas de clasificación profesional que contemplando la equivalencia de cualificaciones y funciones, conlleve la equiparación de retribuciones.

- Fomentar la negociación de Planes de Igualdad en todas las empresas de Castilla-La Mancha, sea cual sea el número de trabajadores/as.
- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- Implicar de mayor manera a la Inspección de trabajo, para que sea más relevante en la eliminación de la brecha salarial, con más recursos, que incrementen las actuaciones programadas en materia de brecha salarial y de vigilancia del principio de igualdad. Asimismo, la Inspección de Trabajo debe reforzar y mejorar los mecanismos de control de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación.
- Atender a las poblaciones rurales en materia de igualdad de género, ya que hay una brecha importante entre las desigualdades y desequilibrios que sufren las mujeres en el entorno rural respecto a las mujeres de ámbitos urbanos.
- Combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el empleo.
- Eliminar la penalización laboral y resistencia empresarial a la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor asunción de los cuidados y responsabilidades familiares.
- Desarrollar políticas públicas que faciliten un verdadero equilibrio de espacios y tiempos.
- Introducir herramientas que nos permitan racionalizar los horarios, para hacer un mejor uso del tiempo.
- Posibilitar horarios flexibles en la entrada y la salida de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar (asuntos ligados a la escolarización de menores y su

seguimiento académico, acompañar a mayores a centros de día...), no supongan menoscabo en los salarios de las personas que realizan estas acciones.

- Regular el uso flexible en la utilización de los permisos legales de acuerdo a la voluntad/necesidad de las personas trabajadoras.
- Apostar por el desarrollo de empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en ese ámbito.
- Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto.