

Rompiendo la Brecha



Informe 2024

BRECHA SALARIAL

En la industria y el
campo

Índice

SOBRE LA IMAGEN	3
BRECHA SALARIAL EN LA INDUSTRIA	3
<i>Introducción</i>	3
<i>El salario y el grupo ocupacional</i>	7
<i>El salario y el nivel formativo</i>	10
<i>El salario y la temporalidad</i>	12
<i>El salario y el subempleo</i>	14
<i>Subempleo por parcialidad involuntaria</i>	16
<i>La brecha salarial y la estructura salarial</i>	18
BRECHA SALARIAL EN EL CAMPO	20
<i>El salario y el grupo ocupacional</i>	22
<i>El salario y el nivel formativo</i>	24
<i>El salario y la temporalidad</i>	26
<i>El salario y el subempleo</i>	27
<i>Subempleo por parcialidad involuntaria</i>	29

SOBRE LA IMAGEN

Seguro que se han fijado en la portada de este informe. Si han buscado la figura de algún hombre, no la van a encontrar. A lo largo de este año utilizaremos esta imagen para mostrar todas las brechas de género -lo utilizaremos como sinónimo de desigualdades y ausencia de igualdad de oportunidades- que existen aún hoy en nuestro país. Y sí, la brecha salarial, también tiene rostro de mujer.

Sólo políticas feministas serán capaces de revertir esta realidad. Y ahí, esperamos encontrar a todos y todas. Un anhelo de una sociedad más justa e igualitaria donde la lucha iniciada por las mujeres impregne todos los poros de nuestra sociedad.

BRECHA SALARIAL EN LA INDUSTRIA

Introducción

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), a partir del módulo especial de la EPA en el que se contiene la renta salarial, el salario medio¹ en España fue de 2.128,37 euros mensuales en 2022. Sin embargo, se produce una discriminación de género, puesto que el de los hombres fue de 2.303,46 euros y el de las mujeres 1.941,74 euros, resultando que los hombres cobran un 18,6% más que las mujeres, es decir, **el salario medio de las mujeres debe incrementarse en un 18,6% para igualarse al de los hombres**. A esa diferencia salarial se le denomina brecha salarial de género.

Tal y como se viene describiendo desde la Confederación de CCOO, cuando se consensua el análisis de la brecha salarial en el mercado de trabajo español:

“Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

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.

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 de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y

¹ Incluye prorrata de pagas extras y cualquier complemento que se perciba.

terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.

La discriminación salarial “a posterior” por razón de género: retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género hay que actuar en la sociedad y en los centros de trabajo: hay que actuar sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres en la socialización y la educación, que se plasman en una mayor explotación y precariedad de las mujeres en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan -y agudizan- en las condiciones laborales.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, ... que soportan las mujeres desde niñas que les va otorgando el papel de cuidadoras a lo largo de toda su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales, ... “.

Esta discriminación se da también en el sector industrial, en el que el salario medio fue de 2.411,30 euros mensuales, ascendiendo entre los hombres a 2.508,04 euros, mientras que entre las mujeres fue de 2.161,18 euros; como vemos, **el salario de las mujeres tendría que subir 346,86 euros al mes para igualar al de los hombres que trabajan en la Industria**, la brecha salarial puesta de manifiesto es del 16% (16,4% en 2021).

A partir de la explotación de los microdatos de la EPA podemos establecer la media para aquellas personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial.

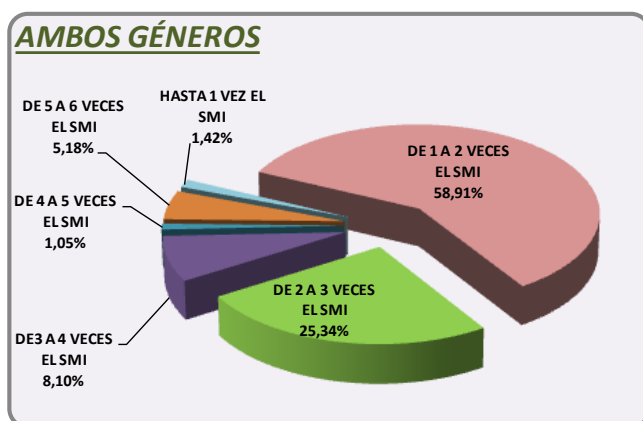
A partir de la muestra del INE, sabemos que la brecha se reduce en el caso de que la persona entrevistada declare tener una jornada a tiempo completo, por tanto, la conclusión es que **en la economía el porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor que el de los hombres, lo que erosiona la ganancia salarial mensual bruta de las mujeres, hecho que se constituye como uno de los factores que puede explicar la brecha.**

Esta feminización de la jornada parcial también se da en el Sector Industrial, en el que **el 5,1% de la población asalariada lo es a tiempo parcial, si bien sube hasta el 13% entre las mujeres y baja al 2% entre los hombres**, siendo mujeres

casi el 71,2% de las 127.565 personas de la muestra que trabajan a tiempo parcial.

SALARIO MEDIO 2022				BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2022
ECONOMÍA	2.128,37	2.303,46	1.941,74	18,6%
INDUSTRIA	2.411,30	2.508,04	2.161,18	16,0%

SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2022				BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2022
ECONOMÍA	2.341,35	2.398,17	2.267,22	5,8%
INDUSTRIA	2.482,14	2.536,48	2.323,96	9,1%



El salario mínimo interprofesional (SMI) en 2022 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.166,67 euros mensuales. En el caso del Sector Industrial el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba a lo sumo dicho salario era del 1,4% según la muestra, cuando en 2021 eran el 2,9%. Es decir, de las 2.381.075 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 33.723 cobraban a lo sumo el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 58,9% de la población el tramo que va de 1 a 2 veces el SMI, y el 25,3% la que gana entre 2 y 3 veces el SMI.

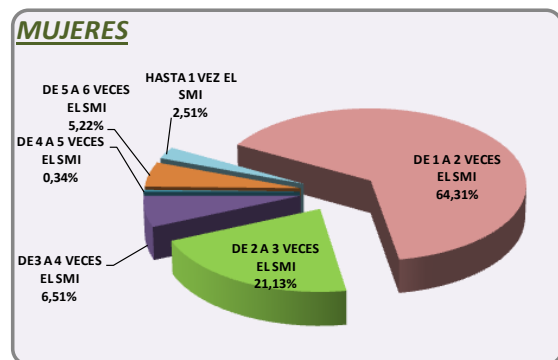
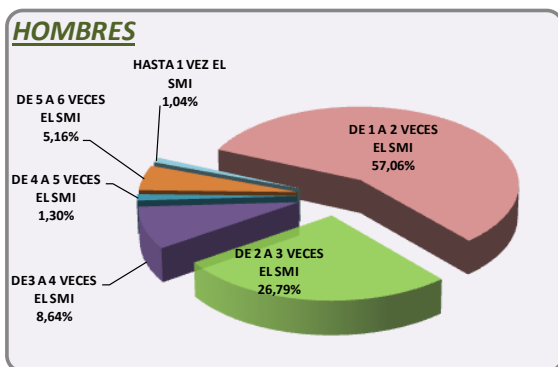
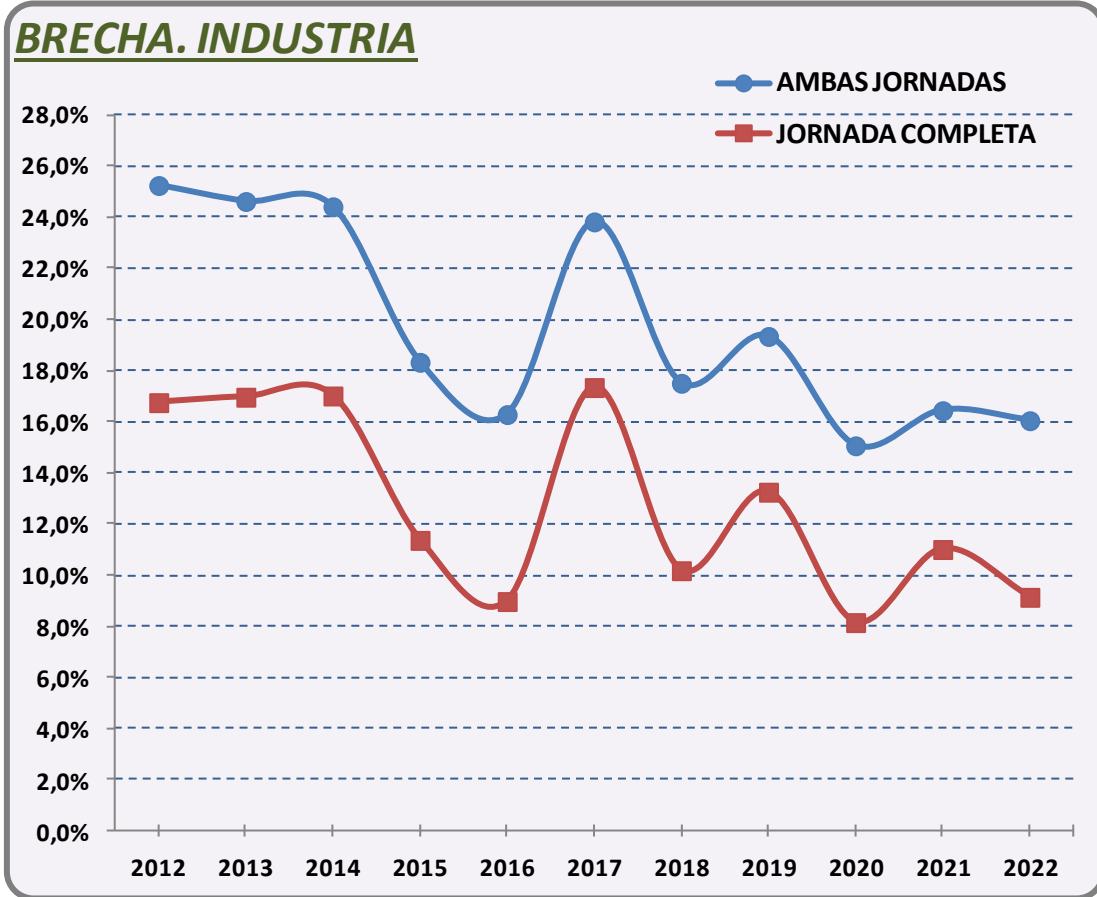
Es decir, de las 2.381.075 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 33.723 cobraban a lo sumo el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 58,9% de la población el tramo que va de 1 a 2 veces el SMI, y el 25,3% la que gana entre 2 y 3 veces el SMI.

El salario medio bruto mensual en la Industria, para la jornada completa, fue de 2.482,14 euros, superior en un 6,01% al de toda la Economía. No obstante, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras de la Industria cobraron de media 2.323,96, que son 212,51 euros menos que en el caso de sus compañeros que recibieron un salario medio de 2.482,14 euros; por tanto, **las mujeres deberían cobrar un 9,1% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros.**

Esta brecha también se refleja en el hecho de que los hombres de la Industria ganan un 5,8% más que el total de asalariados de nuestra Economía, en tanto que las mujeres del sector ganen un 2,5% más que el conjunto de mujeres asalariadas nuestro país.

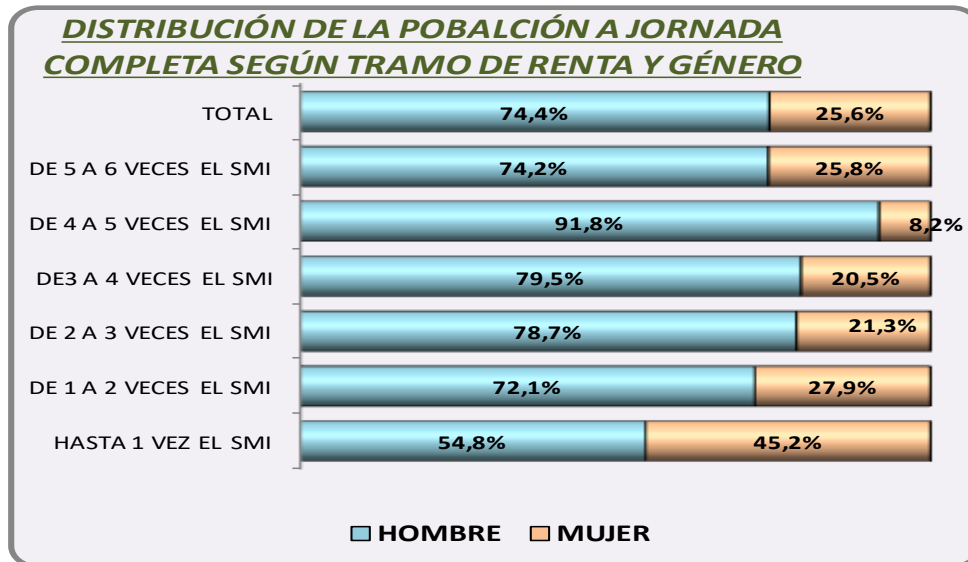
Cuando realizamos una revisión de lo que ha acontecido con la brecha salarial en Industria a lo largo de un período amplio, vemos que **la brecha sigue una tendencia de disminución, que parece correlacionarse también con el**

incremento del Salario Mínimo Interprofesional, además de con las políticas de igualdad que se están implementando y las negociaciones de planes de igualdad y otras medidas que favorecen la igualdad en los convenios colectivos y otros acuerdos.



Cuando analizamos con detalle la **distribución de la población por tramos de salario y género**, observamos que también hay una clara discriminación de género, puesto que el tramo de 2 a 3 veces el SMI acumula el 26,79% de los hombres, en tanto que en las mujeres baja al 21,13%.

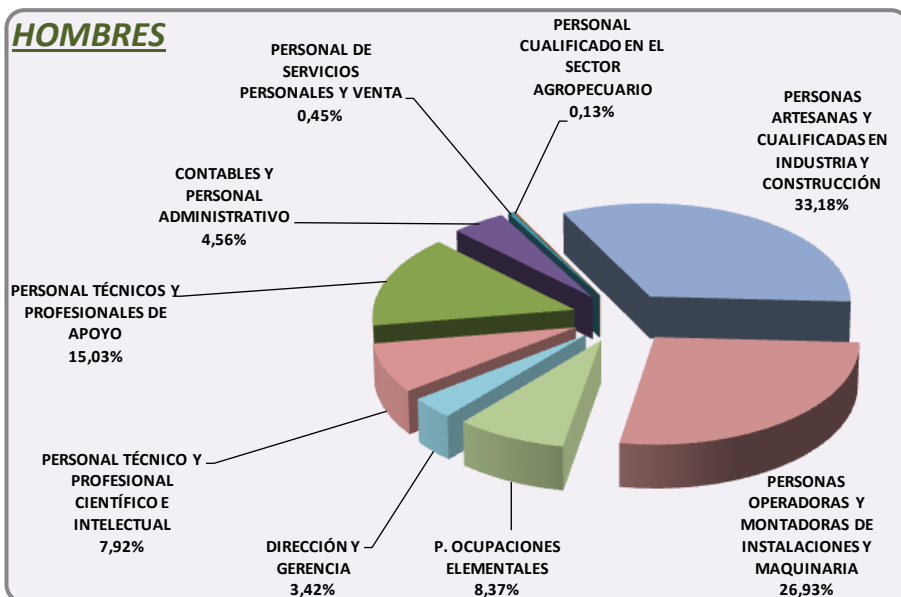
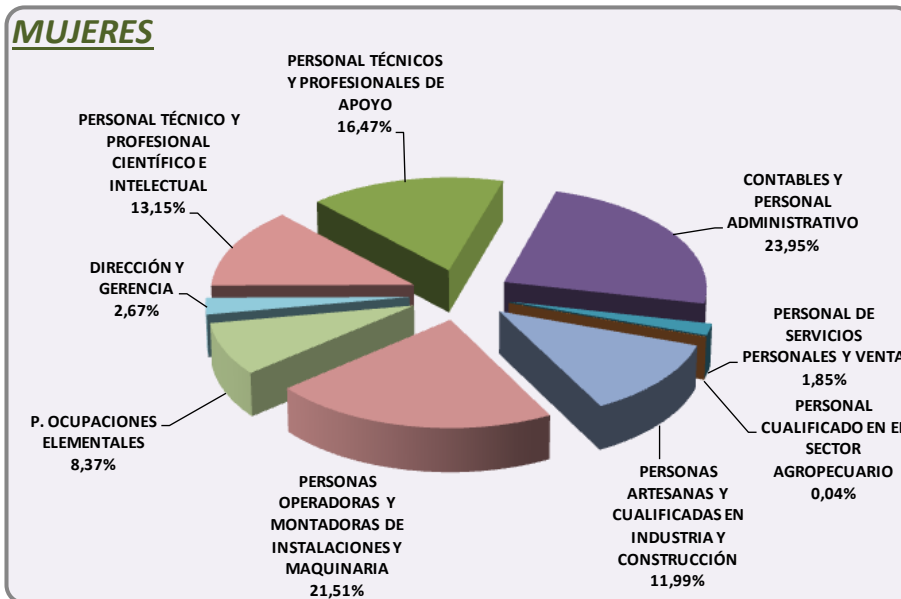
Cuando observamos cómo están compuestos **los tramos de salario según el género se manifiesta claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial**, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 45,2%, mientras que en el resto de tramos no llegan a representar el 30%.



Es evidente esa discriminación comparamos la tasa de feminización de la población asalariada industrial a jornada completa, que es del 25,6%, con la del tramo de salario medio más bajo, en la que alcanza ese 45,2%.

El salario y el grupo ocupacional

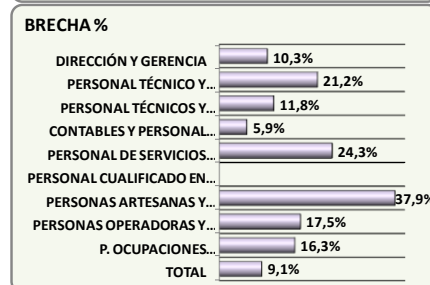
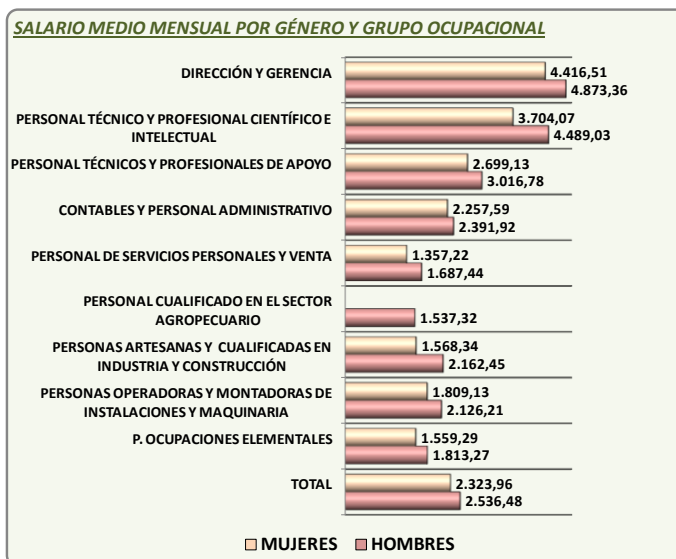
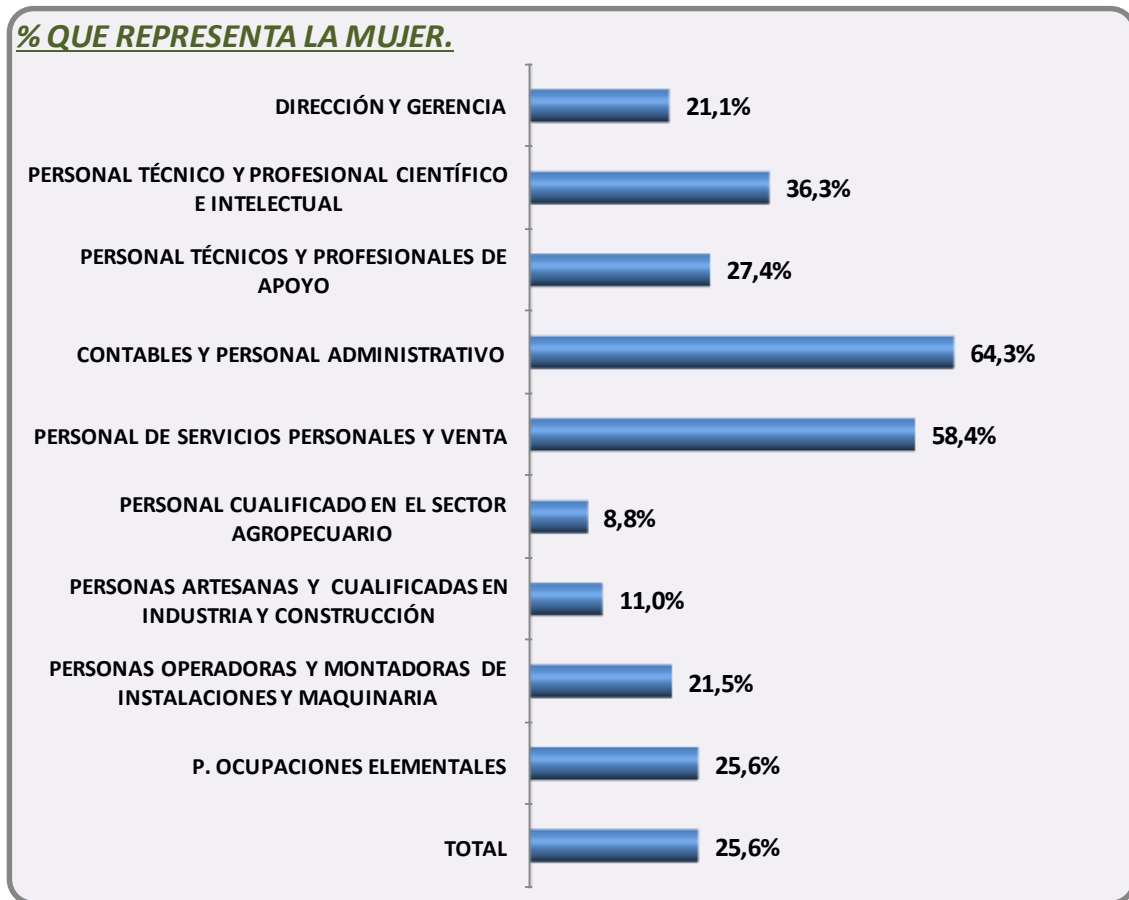
La discriminación salarial a la que está expuesta la mujer trabajadora en la Industria tiene su causa en múltiples factores, lo que se refleja en la inserción laboral de la mujer, como consecuencia de que **el porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de cualificación industrial o personas que operan maquinaria e instalaciones es menor que en el caso de los hombres.**



Asimismo, **el mayor porcentaje de presencia de la mujer se da en la ocupación de Contables y personal administrativo, entre las que suponen el 64,3% de la población con jornada a tiempo completo.** Además, este grupo ocupacional es el que aglutina el mayor porcentaje de mujeres, puesto que el 23,9% de las 608.843 mujeres que trabajan a jornada completa en la Industria lo hacen contratadas en este grupo.

En este grupo ocupacional de preeminencia femenina, el salario medio bruto era de 2.305,52 euros al mes para ambos géneros. Sin embargo, en el caso de las mujeres es de 2.257,60 euros, mientras que sube hasta los 2.391,92 en el caso de los hombres. Por tanto, nos enfrentamos a una brecha del 5,95%, lo que significa que las mujeres deberían ganar 134,32 euros más para que el trabajo idéntico que realizan al de sus compañeros percibiera la misma remuneración.

De estas empleadas contables y administrativas, el 58,2% ganan entre 1 y 2 veces el SMI, mientras que entre sus compañeros hombres esta proporción es del 54,7%.



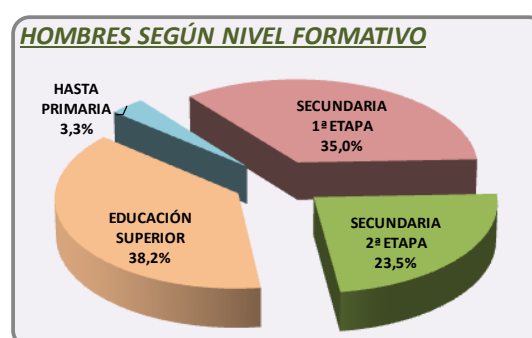
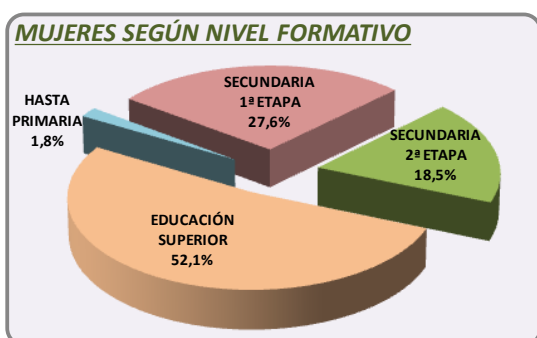
Por grupos ocupacionales, **la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones Cualificadas en la industria, entre las que el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 38% para igualarse al de los hombres.** En términos absolutos, la mayor brecha se da entre

el personal contratado como técnico y personal científico e intelectual, pues, aunque la brecha sea del 21%, el importe de diferencia es de 784,96 euros.

La menor brecha en la muestra de 2022 se da entre las personas que trabajan como contables y personal administrativo, con una diferencia de 134 euros.

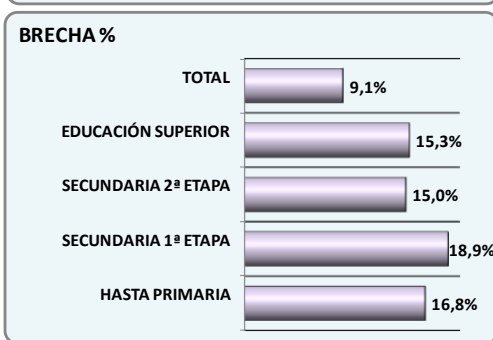
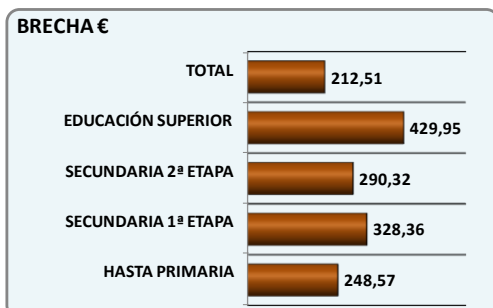
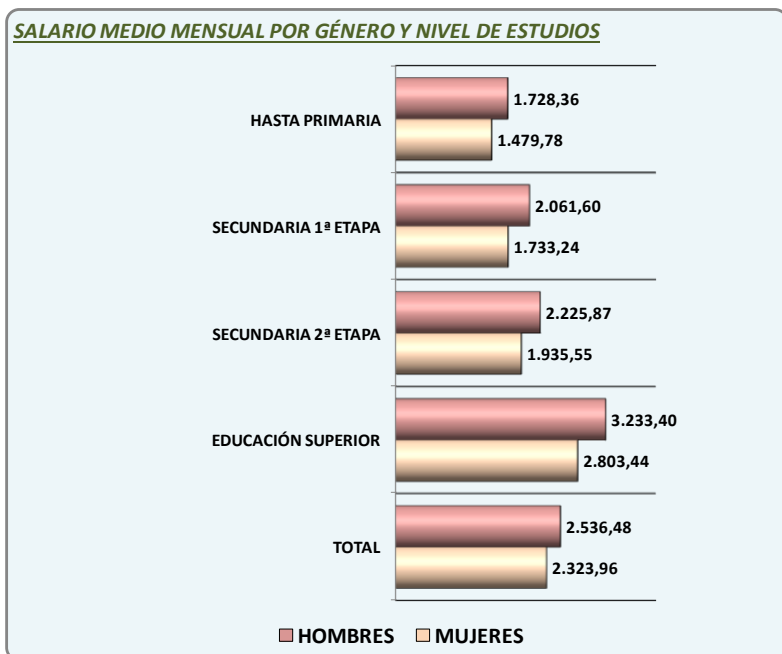
El salario y el nivel formativo

Tampoco justifica la discriminación un nivel formativo diferencial, puesto que **las mujeres de la Industria se concentran en el nivel superior de formación** (que incluye la FP superior), siendo el nivel que mayor porcentaje concentra.



De hecho, **la mayor tasa de feminización entre la población asalariada industrial se da en el nivel de educación superior**. En ese nivel formativo, el salario medio alcanza los 2.803,44 euros mensuales en el caso de las mujeres, mientras que los hombres contratados en las mismas categorías cobran 3.233,40 euros, son un total de 429,95 euros más; resulta así que las mujeres deberían ganar un 15,3% más cada mes para igualar su salario al de los hombres, dada la igualdad en el nivel formativo aportado por la persona trabajadora.

En términos absolutos, la mayor diferencia en contra de las mujeres se da en ese nivel de formación superior. Sin embargo, en términos porcentuales, la brecha más acusada se da entre las personas que aportan el nivel de primera etapa de secundaria, donde el salario medio de la mujer debería incrementarse en un 18,9% para igualarse al de sus compañeros, que vienen cobrando 328,36 euros más que las mujeres con el mismo nivel formativo.

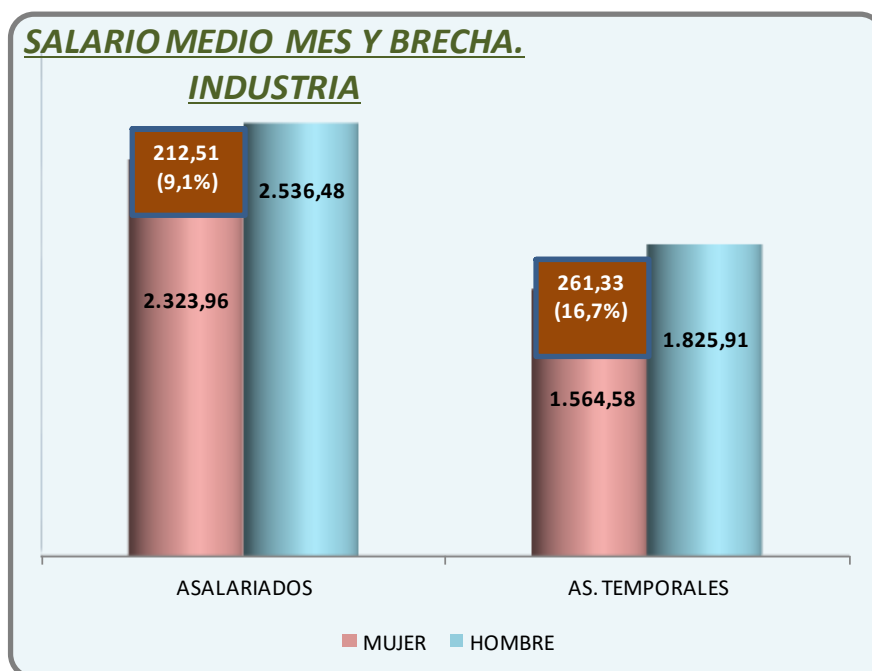


Como hemos visto, la diferencia salarial en contra de las mujeres tampoco se explica por un nivel formativo diferencial de los hombres. Esta brecha remunerativa sí parece responder más, además de a la **segregación vertical y horizontal de los puestos de trabajo**, a la **segregación en cuanto a la precariedad y la percepción de determinados complementos salariales**.

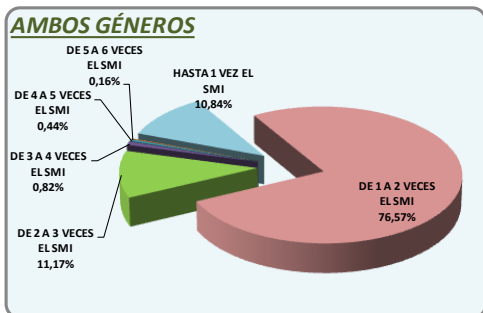
El salario y la temporalidad

Como primera acepción de precariedad, vamos a analizar la **temporalidad**. Esta afecta, según la muestra al 13,4% de toda la población asalariada industrial (336.971 personas), algo más a las mujeres, entre las que sube hasta el 15,6% mientras que entre los hombres se limita al 12,6%. El salario medio de esta población es de 1.741,50 euros mensuales, es decir, 740,64 euros menos que el salario medio de la población industrial asalariada a tiempo completo. Pero en el caso de la mujer el salario medio de las temporales es de 1.564,58 euros mensuales (759,38 menos que el conjunto de la mujer industrial a tiempo completo, que vienen cobrando un 48,5% más); en el caso de los hombres, el salario medio de los temporales es de 1.825,91 (710,56 menos que en la población total industrial masculina a tiempo completo, que ganan un 39% más).

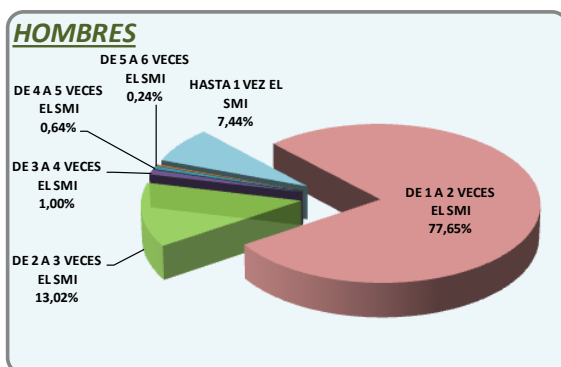
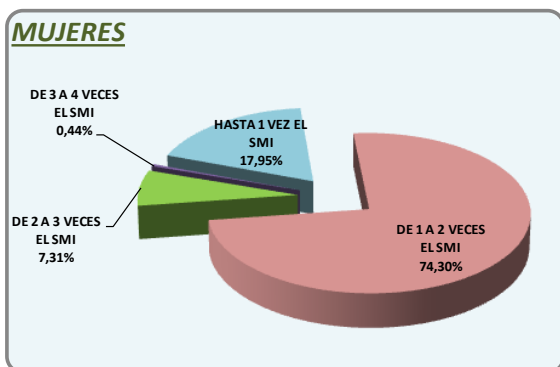
La brecha se agudiza entre la población temporal, puesto que **las mujeres con contrato temporal en la Industria deberían ver crecer su salario un 16,7% (261,33 euros más) para percibir lo mismo que sus compañeros temporales y un 62,1% (971,89 euros mensuales) para cobrar lo mismo que los hombres con contrato indefinido a tiempo completo.**



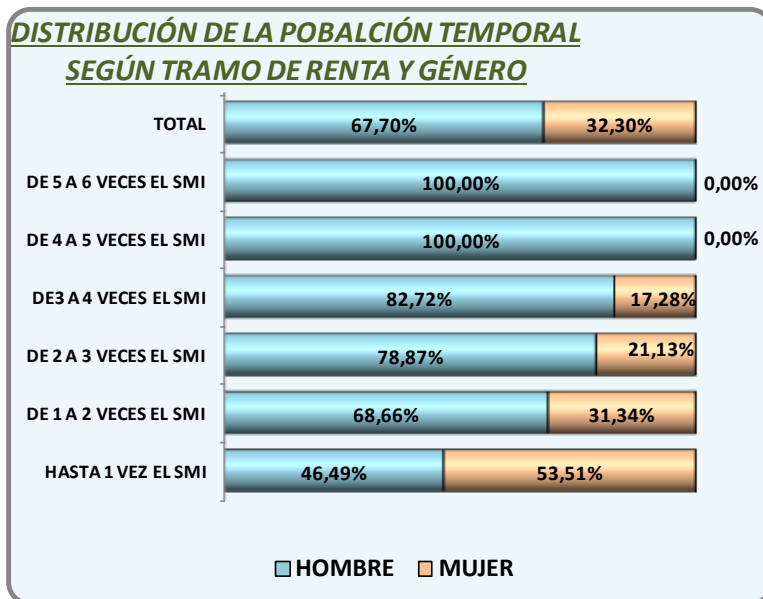
Cuando analizamos los tramos de renta salarial para la población temporal también comprobamos que el salario de la mujer está devaluado respecto al de los hombres, confluyendo esta presión salarial a la baja con una mayor precariedad. Se consigue así multiplicar la segmentación del mercado de trabajo con la consiguiente reducción de la masa salarial total.



Así, mientras que el 10,84% de toda la población temporal industrial se sitúa en el tramo más bajo de renta salarial, este porcentaje es del 17,95% entre las mujeres temporales, y solo del 7,44% en el caso de los hombres.



En el tramo de mayor renta también encontramos esta circunstancia, puesto que no hay ninguna mujer temporal, en tanto que se sitúan el 0,24% de los hombres.



Pese a que el porcentaje que representan las mujeres en la población industrial temporal es del 32,30%, en el tramo más bajo de renta son el 53,51%, y en el resto de los tramos están por debajo de esa tasa de feminización de las personas que trabajan con contrato temporal.

El salario y el subempleo

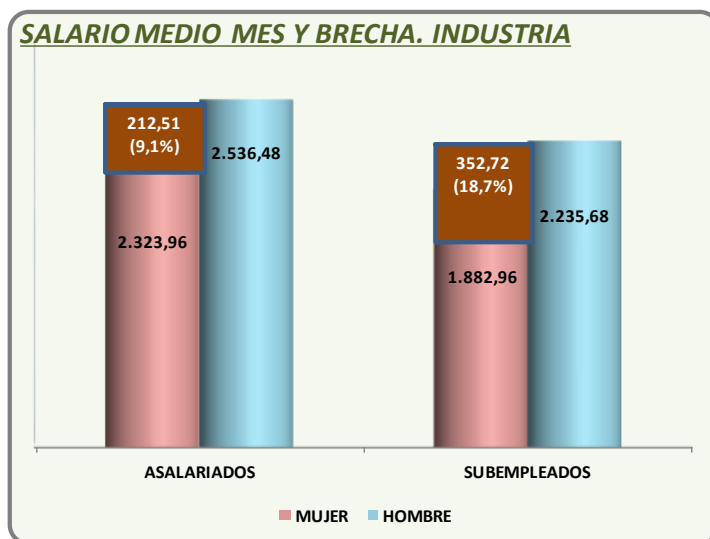
La segunda vertiente de la precariedad que vamos a analizar es la del **subempleo por sobrecualificación**, entendiendo éste como las situaciones en las que se encuentra una persona cuando:

- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratado en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.

El 26,9% de la población asalariada industrial estaba en esta situación de subempleo, según la muestra de la EPA que incorpora la información anonimizada referente al salario. El 34,3% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada de la Industria es del 27,9%. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que **entre las mujeres alcanza al 33%, mientras que afecta al 24,5% de sus compañeros.**

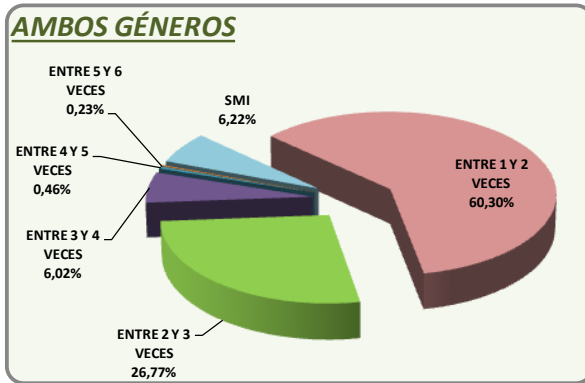
La segmentación multifactorial a la que se ven expuestas las mujeres también se hace patente en el colectivo afectado por subempleo, al ser su salario medio mucho menor que el que perciben las que no están expuestas a esta circunstancia.

El salario medio mensual de la población femenina industrial afectada por subempleo es de 1.882,96 euros frente a los 2.323,96 euros que perciben de media las trabajadoras industriales, es decir, en general las mujeres perciben un 23% más, mientras que entre los hombres es un 13,5%.

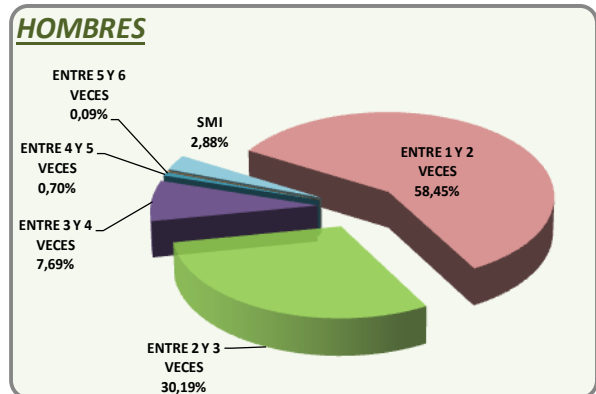
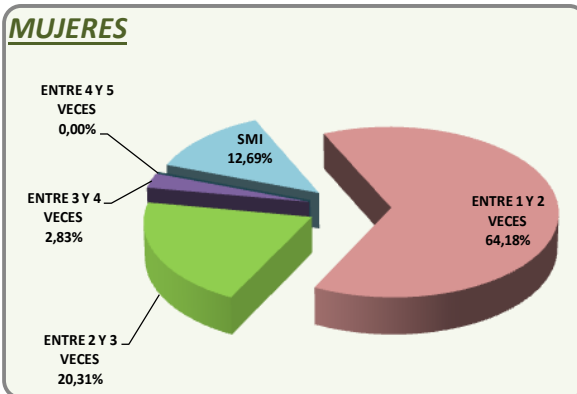


Además, como comentábamos, la percepción promedio para la población subempleada industrial es de 2.114,80 euros mensuales, ya que el salario medio de la población masculina en esta situación es de 2.235,68 euros, **el salario medio de las mujeres subempleadas en la Industria debería subir un 18,7% (352,72 euros) para igualarse al de sus compañeros. Pero, además, debería crecer en 653,51 euros para igualarse al de los hombres a jornada completa que no están afectados por subempleo, es decir, debería crecer un 34,71% para superar toda la brecha.**

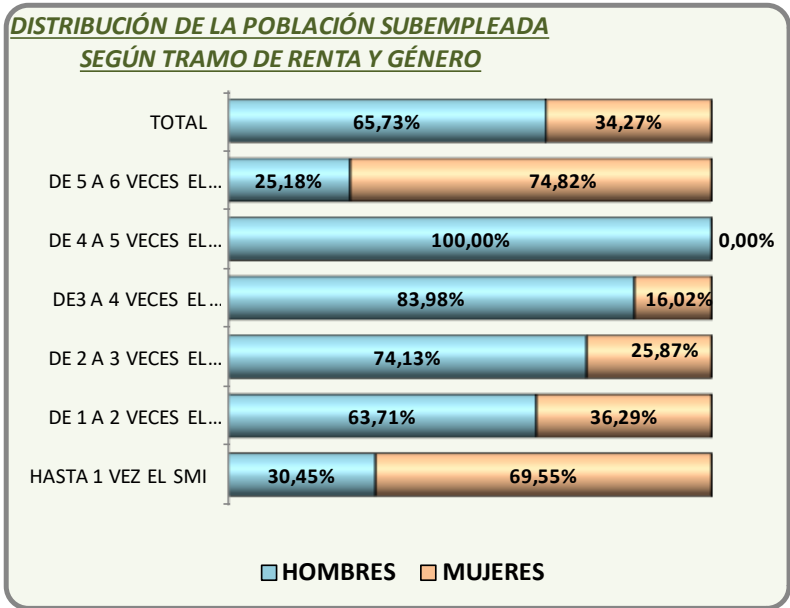
Entre la población total subempleada en el sector, el 6,22% están en el primer tramo salarial, pero en el caso de la mujer son el 12,69% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



Las consecuencias de la brecha salarial y la discriminación también se ponen de manifiesto en el porcentaje de mujeres que, aún estando subempleadas, cobran más de 3 veces el SMI, ya que solo son el 2,83%, mientras que el 8,48% de los hombres subempleados están en esos tramos superiores.



Por su parte, la tasa de feminización del subempleo es mucho más alta que la de la población asalariada a tiempo completo. **El 34,3% de las personas subempleadas son mujeres**, mientras que esta tasa de feminización se contrae hasta el 25,6% entre la población asalariada industrial a tiempo completo, lo que son casi 9 puntos de diferencia. Esta tasa de feminización se multiplica en el caso del nivel inferior de salario medio, aunque también aparece muy incrementada en el tramo de 5 a 6 veces el SMI, si bien en este tramo la muestra es muy pequeña y puede estar sobreestimada la cantidad de mujeres.

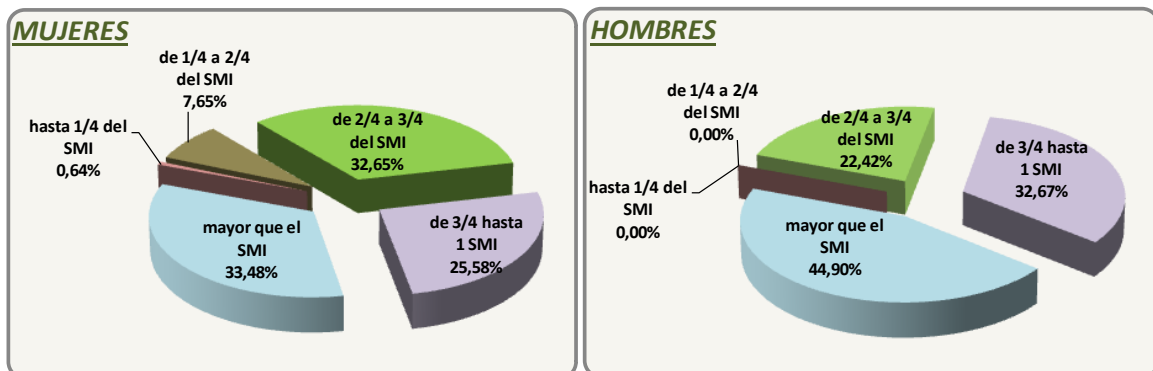


Subempleo por parcialidad involuntaria

Según la muestra que estamos utilizando, **el 5,1% de las personas que trabajan en la Industria están contratadas a tiempo parcial, es decir, 127.565 personas. De éstas, el 71,15% son mujeres**, tasa de feminización muy por encima de la que se da en la población total.

El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que **el 13% de las mujeres asalariadas industriales trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 2%.**

La EPA correspondiente al último trimestre de 2022 nos informa de que el 34% de las mujeres que trabajan en la Industria a tiempo parcial querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 47%. No obstante, la tasa de feminización entre esta población subempleada es del 62%,

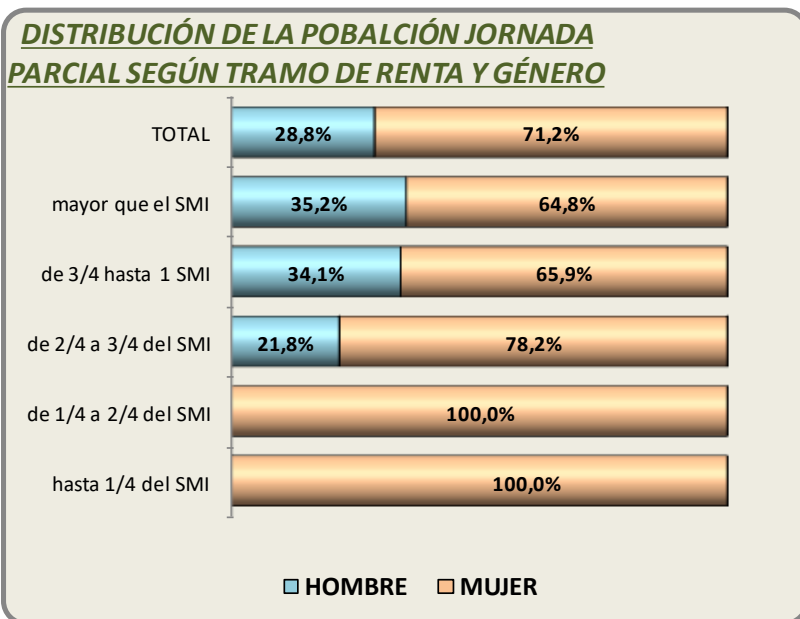


lo que vuelve a ser sintomático de las condiciones peores en las que trabajan las mujeres.

También se puede observar la discriminación salarial cuando llevamos a cabo el análisis de la remuneración por tramos de la percepción salarial que recibe la población a jornada parcial como proporción del SMI.

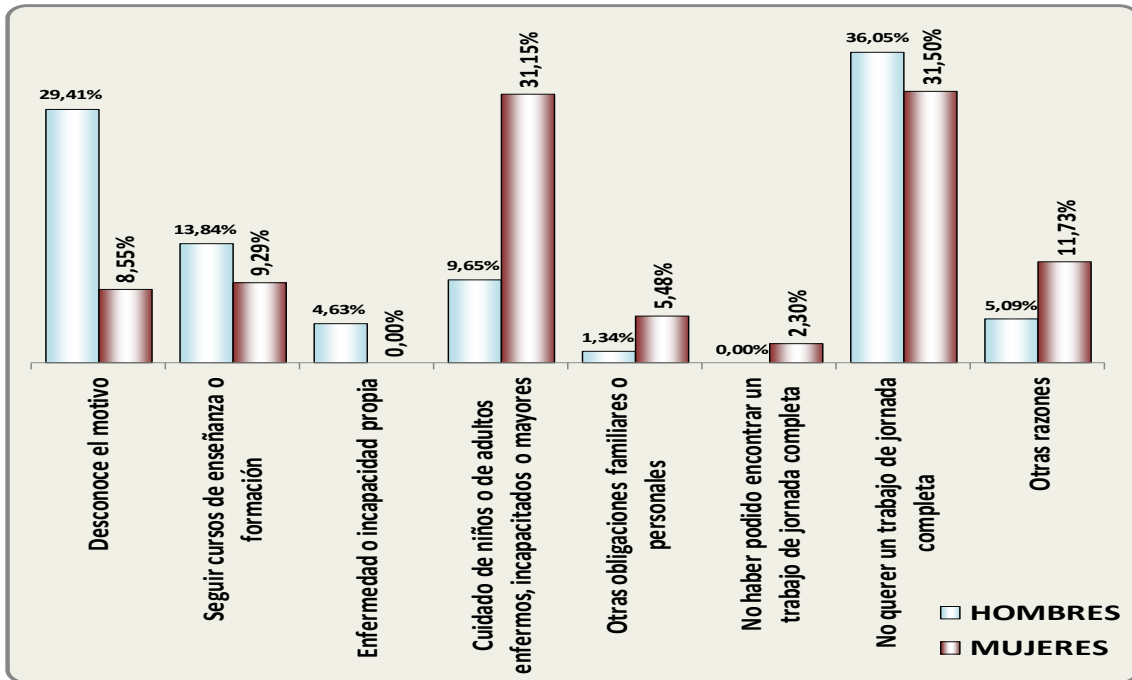
En el tramo más alto –que hemos establecido como el que es mayor que el SMI– se encuentra el 33,70% de las mujeres que trabajan a jornada parcial en la Industria, mientras que ese porcentaje asciende hasta el 44,90% en caso de sus compañeros hombres. En el tramo más bajo está el 7,65% de las mujeres y ningún hombre.

También vemos una distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo que va entre 2/4 y 3/4 del SMI. A la vez en el tramo más bajo no aparece ningún hombre en la muestra.



En cuanto a la razón por la que se tiene una jornada a tiempo parcial, la división social del trabajo proyectada en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo sigue estando presente. **El 36,63% de las mujeres con jornada parcial declaran que lo están como consecuencia de la asunción del**

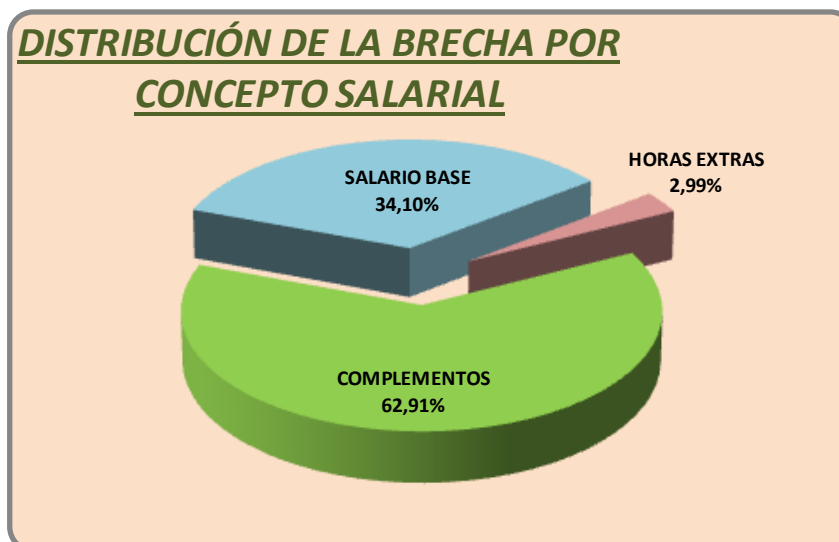
cuidado de otras personas; sin embargo, en el caso de los hombres este porcentaje queda limitado al 10,99%. Sin embargo, en la voluntariedad solo se declaran el 31,5% de estas mujeres, frente al 36,05% de los hombres.



La brecha salarial y la estructura salarial

Los últimos microdatos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial son los correspondientes al año 2018.

Aunque la brecha se ha reducido en varios puntos desde entonces, creemos que la composición de la misma no ha debido de variar excesivamente.



Esta explotación nos permite ver que **la mayor parte de la brecha se explica por los complementos salariales, que generan el 62,91% de la diferencia de remuneración.** El salario base (incluyendo la parte

proporcional de las pagas extras) explican el 34,1% de la brecha, mientras que las horas extras solo explicarían el 2,99%.

Según dicha encuesta, el salario base de la mujer debería crecer un 11% para igualarse al de los hombres; además, tendrían que cobrar el doble en horas

extras para igualarse a lo que cobran por este concepto los hombres, obviamente, en parte porque las mujeres han realizado menos horas extras.

En el caso más importante, el de los complementos salariales, las mujeres deberían cobrar un 69% más en este concepto, sin poder dejar de señalar que gran parte de estos complementos son absolutamente discrecionales y de asignación muy opaca por parte de la organización informal del trabajo.

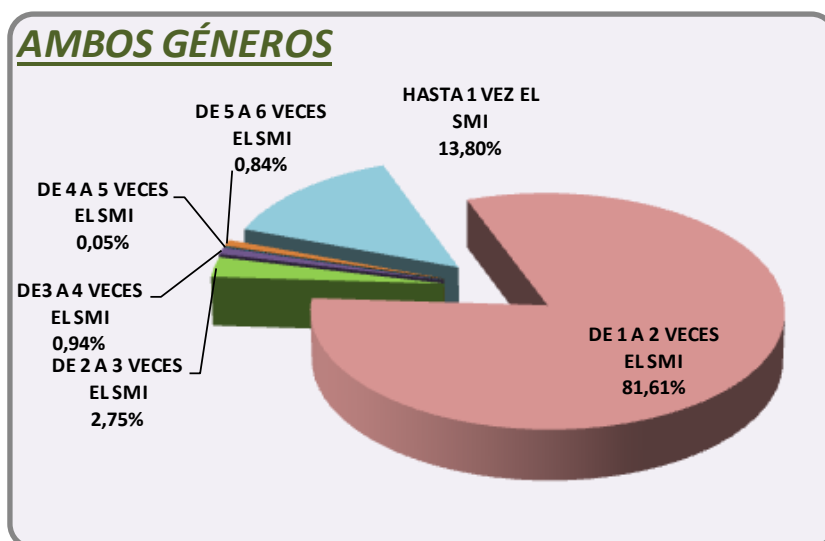
BRECHA SALARIAL EN EL CAMPO

La brecha la vemos también en el Sector Agropecuario, en el que el salario medio fue de 1.474,88 euros mensuales, siendo de 1.488,71 euros entre los hombres y de 1.421,27 euros en el caso de las mujeres, resultando una **brecha del 4,7% (el 17,2% en 2021)**. Es evidente que en el Sector agropecuario la reforma laboral y el incremento del SMI ha tenido una gran incidencia a la hora de reducir la brecha, al actuar tanto sobre el fraude como sobre el Salario.

SALARIO MEDIO 2022				BRECHA
AMBAS JORNADAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2022
ECONOMÍA	2.128,37	2.303,46	1.941,74	18,6%
AGRICULTURA	1.474,88	1.488,71	1.421,27	4,7%

SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2022				BRECHA
	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	2022
ECONOMÍA	2.341,35	2.398,17	2.267,22	5,8%
AGRICULTURA	1.505,24	1.516,16	1.460,21	3,8%

El salario mínimo interprofesional en 2022 para la jornada completa, con las pagas extras prorrateadas, alcanzó los 1.166,67 euros mensuales. En el caso del Sector Agro, el porcentaje de población asalariada a tiempo completo que ganaba a lo sumo dicho salario era del 13,8% según la muestra, cuando en 2021 eran el 25,16%.

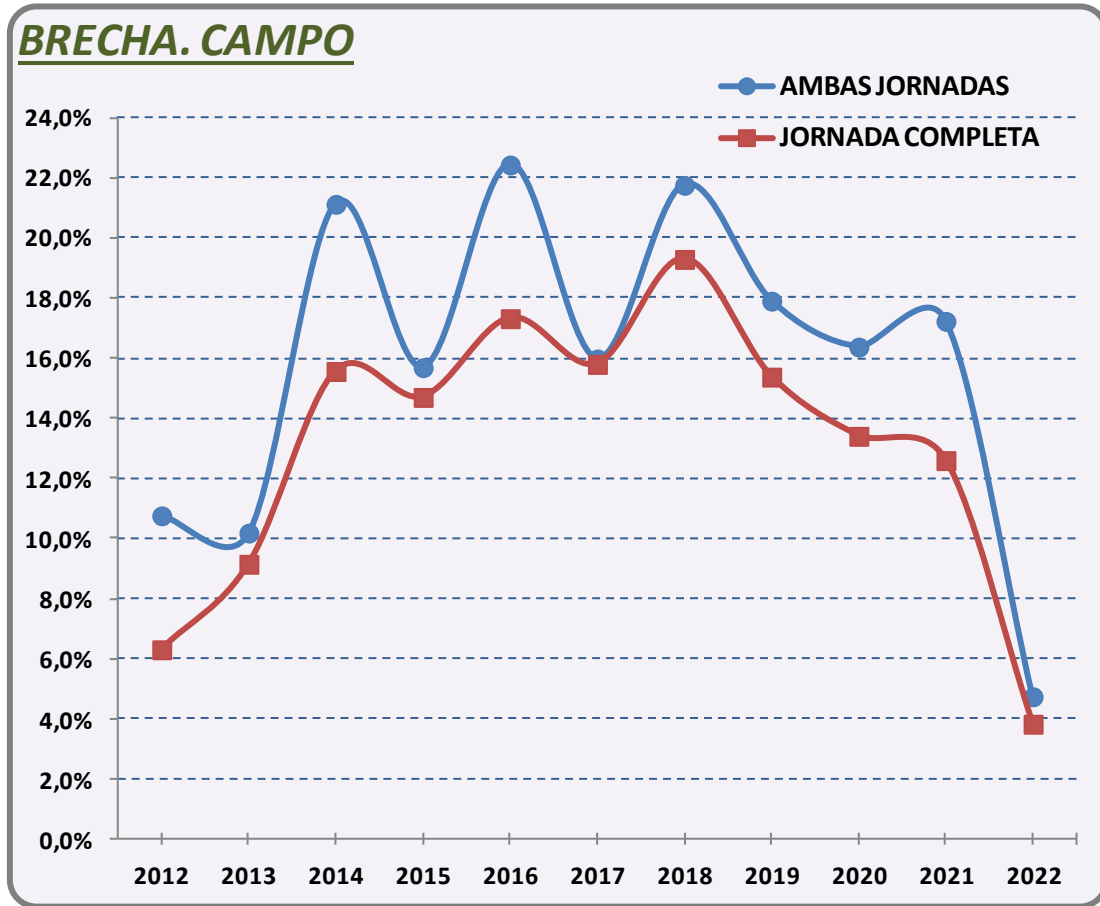


Es decir, de las 487.286 personas asalariadas que tienen contrato con jornada a tiempo completo, 67.245 cobraban a lo sumo el SMI. El resto, ganaron más, acumulando el 81,6% de la población el tramo que va de 1 a 2 veces el SMI.

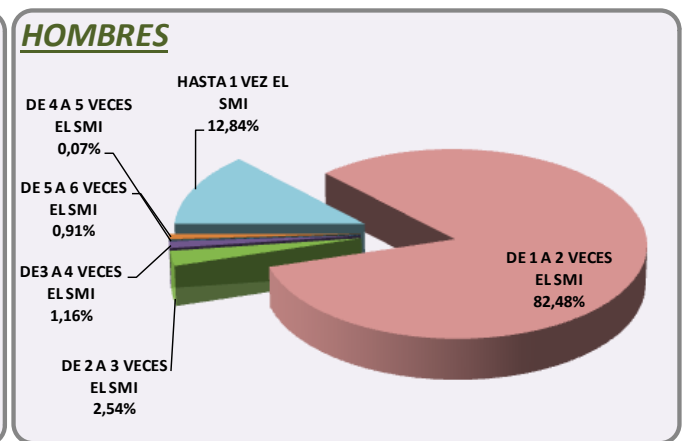
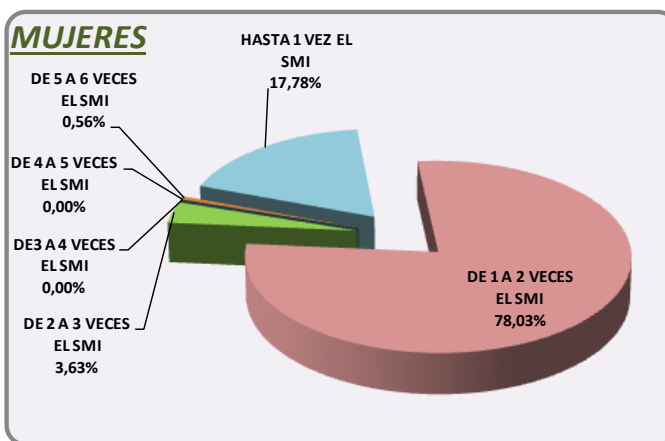
El salario medio bruto mensual en el Agro, para la jornada completa, fue de 1.505,24 euros, es el 64% del salario medio total de la Economía. No obstante, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que **las mujeres trabajadoras del campo cobraron de media 1.460,21, que son 55,51 euros menos que en el caso de sus compañeros** que recibieron un salario medio de

1.516,16 euros; por tanto, las mujeres deberían cobrar un 3,8% más para igualar su percepción mensual a la de sus compañeros.

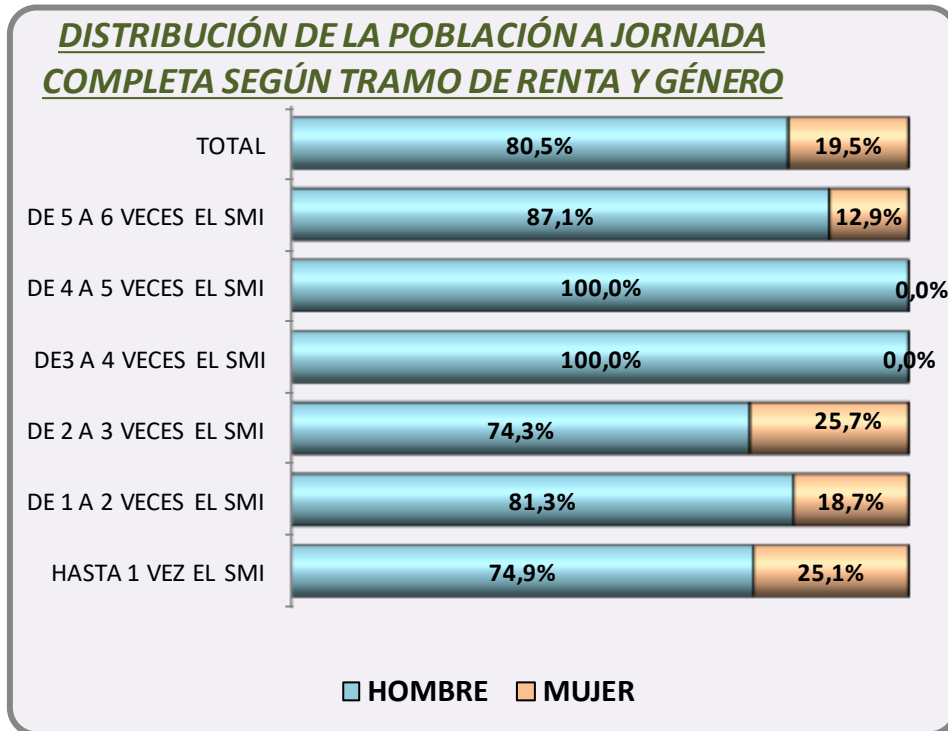
Acabar con la precariedad en el sector es reducir las desigualdades en el mismo, también de género.



Si analizamos con detalle la distribución de la población por tramos de salario y género, observamos que también hay una clara discriminación de género, puesto que **el tramo de menor salario concentra al 17,78% de las mujeres, son casi 5 puntos más que entre los hombres.**



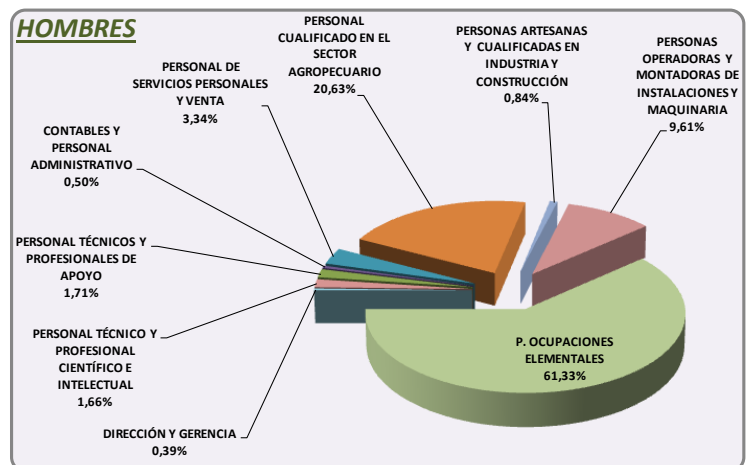
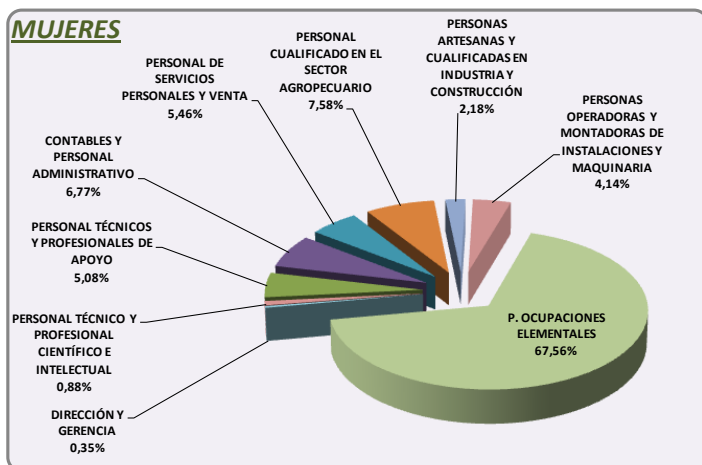
En el tramo más bajo, las mujeres representan el 25,1%, mientras que en el resto de tramos –salvo el de 2 a 3 veces– no llegan a representar el 20%, cuando no está presente ninguna, como el caso de 4 a 5 y de 3 a 4 veces el SMI.



El salario y el grupo ocupacional

La discriminación salarial a la que está expuesta la mujer trabajadora en el Campo tiene su causa en múltiples factores.

El porcentaje de trabajadoras que están contratadas en ocupaciones clasificadas como de cualificación (bien en el sector, bien como operadoras) es menor que en el caso de los hombres, sin embargo, en los grupos clasificados como personal de ocupaciones elementales se concentra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, y solo en el caso de personal técnico y profesionales de apoyo se revierte esta situación.



Así, el 67,56% de las mujeres están contratadas como personal de ocupaciones elementales, en el caso de los hombres, están en este grupo el 61,33%.

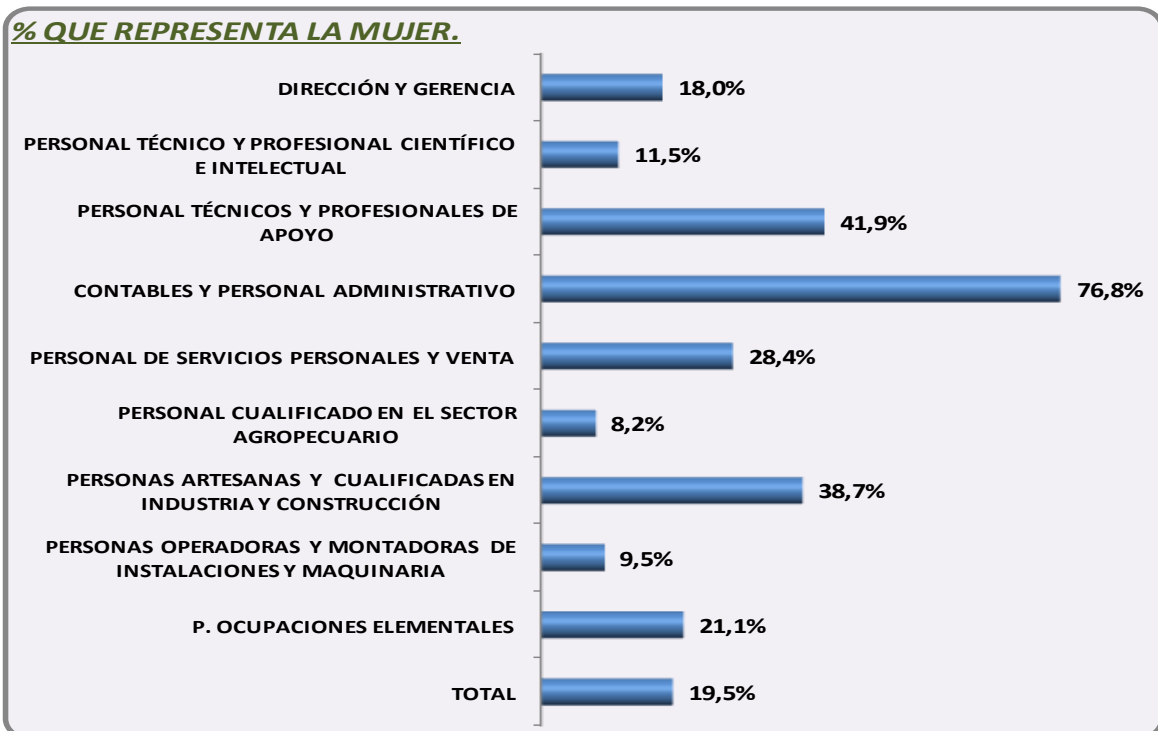
En el grupo de personal cualificado en el sector solo está el 7,58% de las mujeres, frente al 20,63% de los hombres.

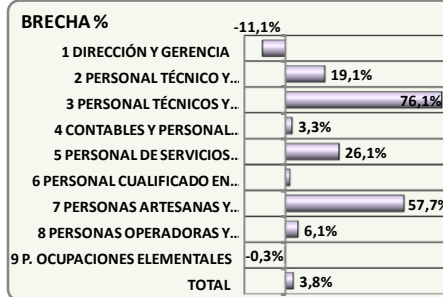
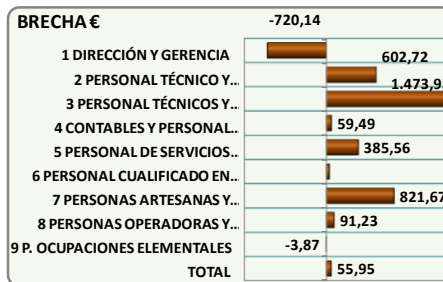
En cuanto a las operadoras, solo están en este grupo el 4,14% de las mujeres, frente al 9,61% de los hombres.

En el grupo de contables y administrativos trabajan el 6,77% de las mujeres. En este grupo apenas hay hombres.

Cuando calculamos las tasas de feminización de los diferentes grupos ocupacionales, vemos que **existe un grupo claramente feminizado, el de contables y personal administrativo, en el que las mujeres representan el 76,8% del personal contratado como tal. Pese a esta alta feminización, la discriminación salarial sigue presente, puesto que los hombres ganan casi 60 euros mensuales más que las mujeres, por lo que el salario de estas tendría que subir un 3,3% para igualar al de los hombres.**

El segundo grupo ocupacional con una alta presencia de la mujer es el de Personal Técnicos y Profesionales de Apoyo, en el que las mujeres son el 41,9% de las plantillas, pero en este caso se produce una gran discriminación salarial, con una brecha de 1.473,95 euros mensuales, con lo que **el salario de las mujeres técnicas de apoyo debería crecer un 76% para igualar el de sus compañeros.**



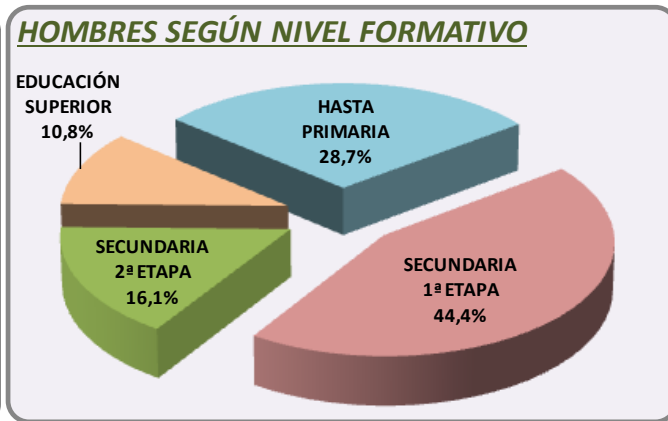
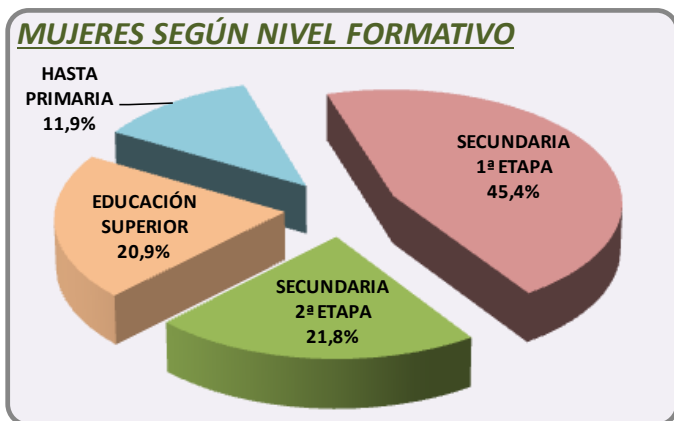


Según la muestra, hay brecha a favor de las mujeres entre las personas que trabajan en gerencia y las ocupaciones elementales, si bien el número de mujeres que desarrollas su actividad como directoras o gerentes apenas son el 0,35% del total.

El salario y el nivel formativo

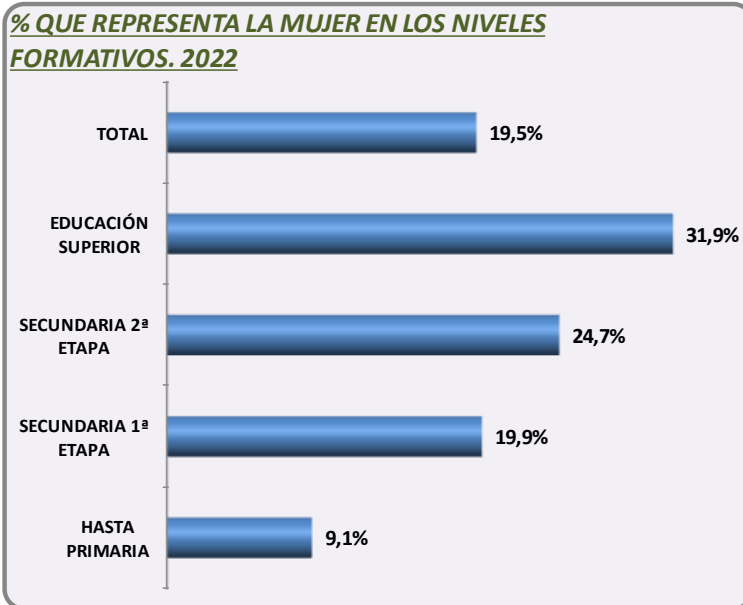
Las mujeres aportan al conjunto, niveles formativos superiores al que aportan, en media, sus compañeros hombres.

De hecho, en **el nivel inferior solo están el 11,9% de las mujeres, frente al 28,7% de los hombres**, al igual que en el nivel superior están el 20,9% de las mujeres y solo el 10,8% de los hombres.

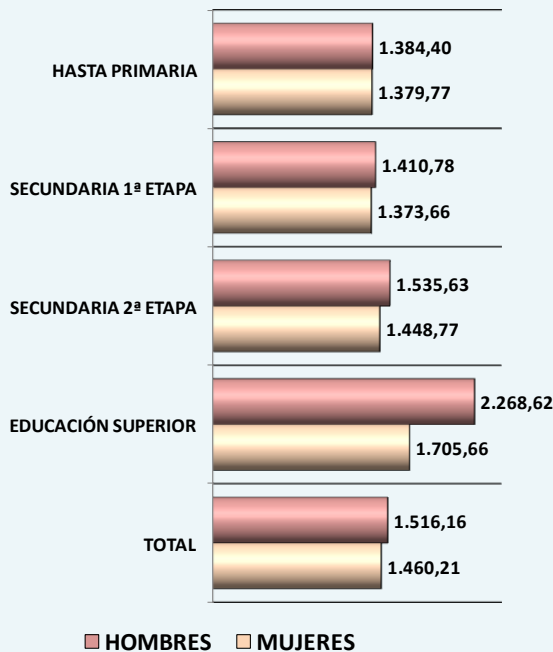


En el nivel de educación superior, el salario medio alcanza los 1.705,66 euros mensuales en el caso de las mujeres, mientras que los hombres que aportan el mismo nivel formativo cobran 2.268 euros, son un total de 562,97 euros más. Las mujeres deberían ganar un 33% más cada mes para igualar su salario al de los hombres. Tanto en términos absolutos (euros) como en relativos (porcentaje), la

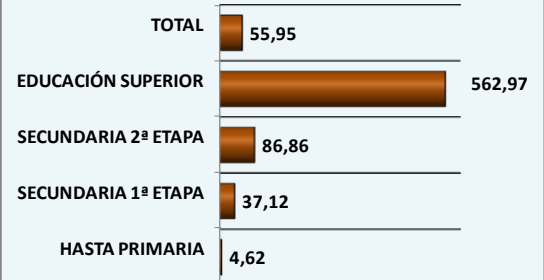
brecha más acusada se da entre las personas que aportan ese nivel formativo superior.



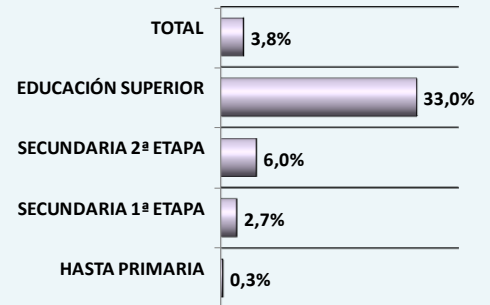
SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y NIVEL DE ESTUDIOS



BRECHA €



BRECHA %

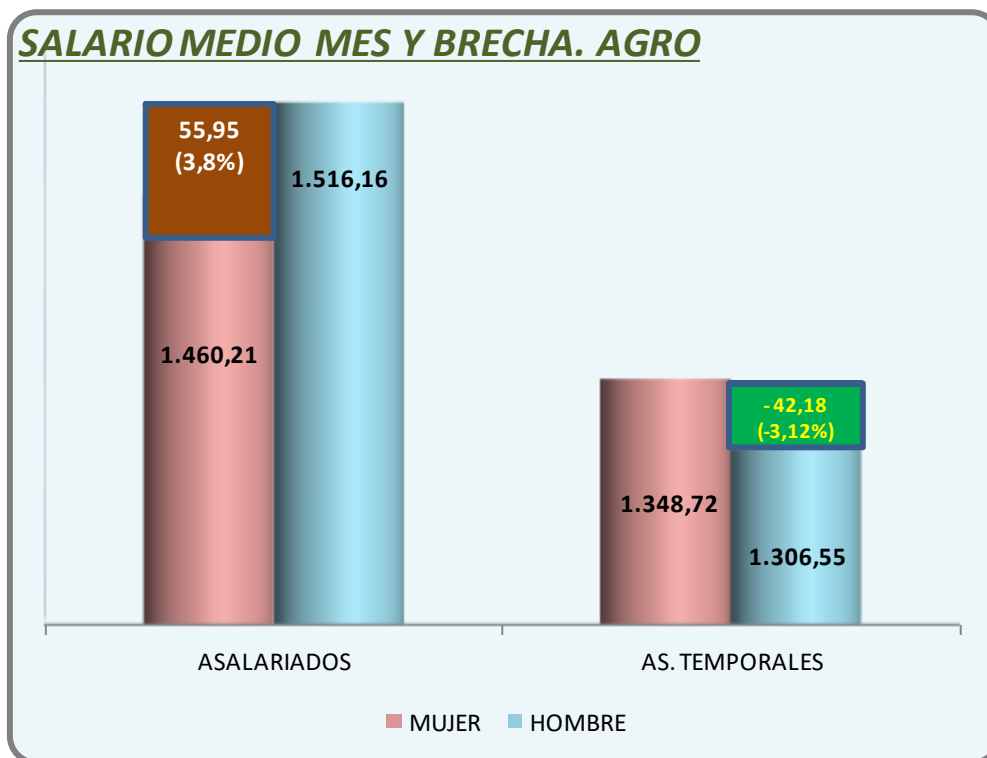


Como hemos visto, la diferencia salarial en contra de las mujeres tampoco se explica por un nivel formativo superior de los hombres, **esta brecha remunerativa sí parece responder más, además de a la segregación vertical y horizontal de los puestos de trabajo, a la segregación en cuanto a la precariedad y la percepción de determinados complementos salariales.**

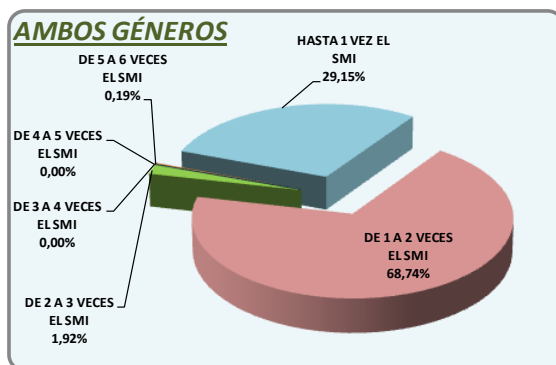
El salario y la temporalidad

Como primera acepción de precariedad, vamos a analizar la temporalidad. **Esta afecta, según la muestra, al 39,4% de toda la población asalariada del Agro (201.029 personas), algo más a las mujeres, entre las que sube hasta el 43,2% mientras que entre los hombres queda en el 38,4%.**

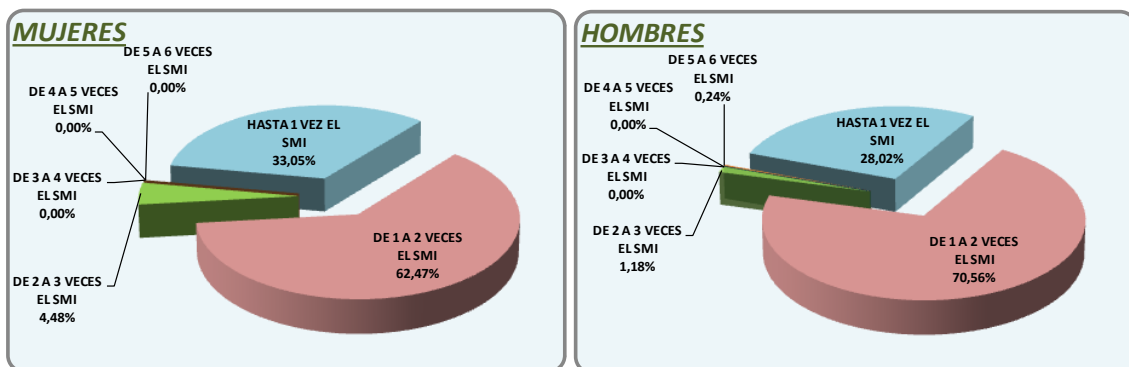
El salario medio de esta población temporal es de 1.316,04 euros mensuales. Sin embargo, el salario para las mujeres temporales es algo superior al de los hombres en las mismas circunstancias, ya que ganan 1.348,72 euros al mes, en tanto que sus compañeros vienen recibiendo 1.306,55, lo que significa que según la encuesta, las mujeres temporales están ganando un 3,1% más que los hombres (42,18 euros).



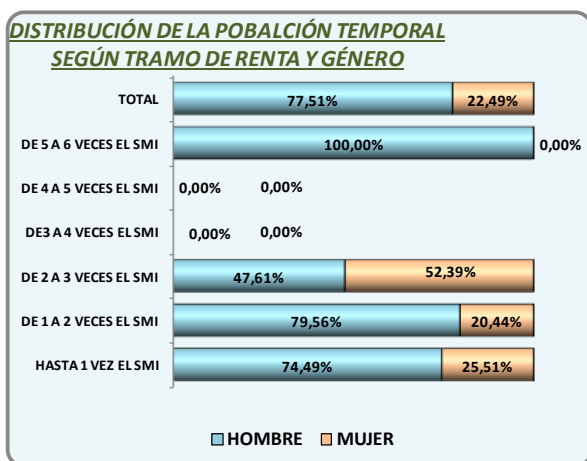
Cuando analizamos los tramos de renta salarial para la población temporal también comprobamos que, en la muestra, es mayor el porcentaje de mujeres que perciben más de 2 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).



Se comprueba, que mientras que el 2,11% de toda la población temporal agraria se sitúa en tramos de renta superiores a 2 veces el SMI, en el caso de la mujer este porcentaje es del 4,48%, frente a tan solo el 1,42% en el caso de los hombres.



La única diferencia que encontramos entre estos temporales es que el número de mujeres que están en jornadas más prolongadas (de al menos 40 horas semanales y menos de 50 declaradas en la EPA) es superior al número de hombres, lo que podría explicar que las mujeres temporales tengan una renta salarial algo mayor que la de los hombres.



Cuando observamos la distribución de la población ubicada en cada tramo de renta según su género comprobamos que la mujer es mayoría en el tramo que ganan entre 2 y 3 veces el SMI.

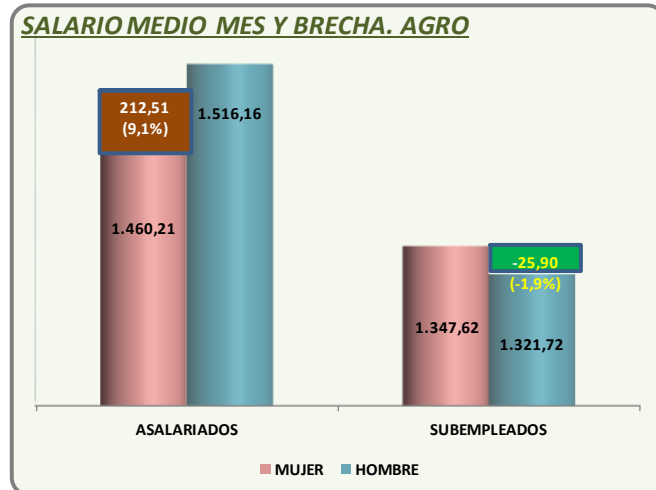
Por el contrario, en los tramos más altos de renta salarial están por debajo del 30%.

El salario y el subempleo

La segunda vertiente de la precariedad que vamos a analizar es la del subempleo por sobrecualificación.

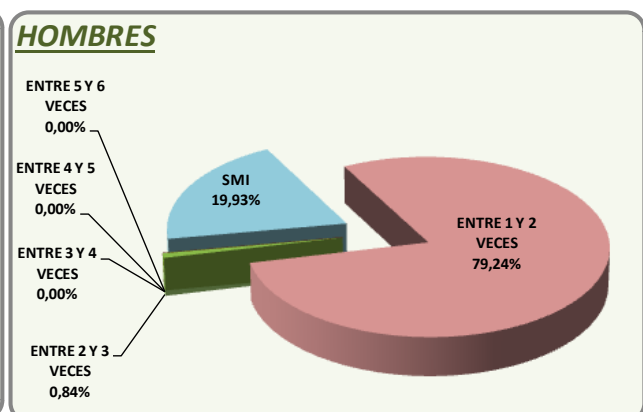
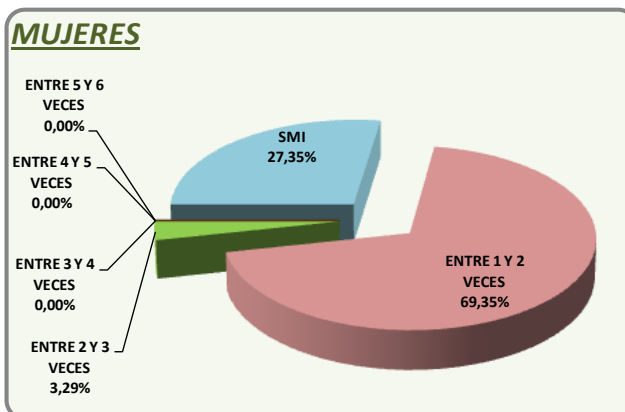
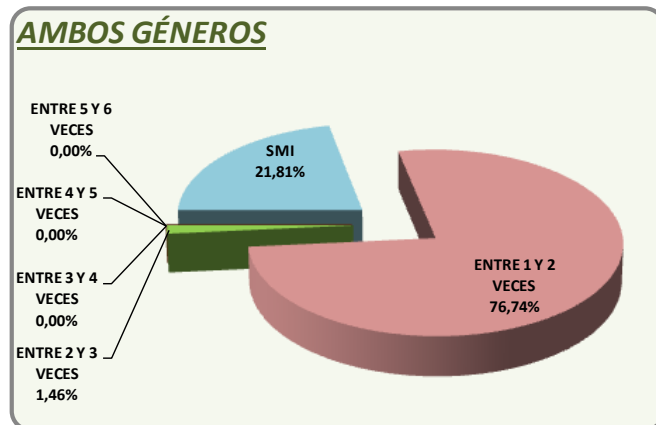
El 47,4% de la población asalariada agraria estaba en esta situación de subempleo, según la muestra de la EPA que incorpora información salarial. El 25,3% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación ya que la tasa de feminización de toda la población asalariada agraria es del 20,5%. Esta discriminación también tiene su reflejo en la tasa de subempleo por géneros, ya que entre las mujeres alcanza el 58,5%, mientras que afecta al 44,6% de sus compañeros.

Entre la población afectada por subempleo también nos encontramos con esa leve ventaja salarial a favor de la mujer. Debemos tener en cuenta que se genera por el hecho de que las mujeres afectadas de subempleo también trabajan más horas que los hombres subempleados, lo que se traduce en esa pequeña diferencia salarial mensual a su favor.



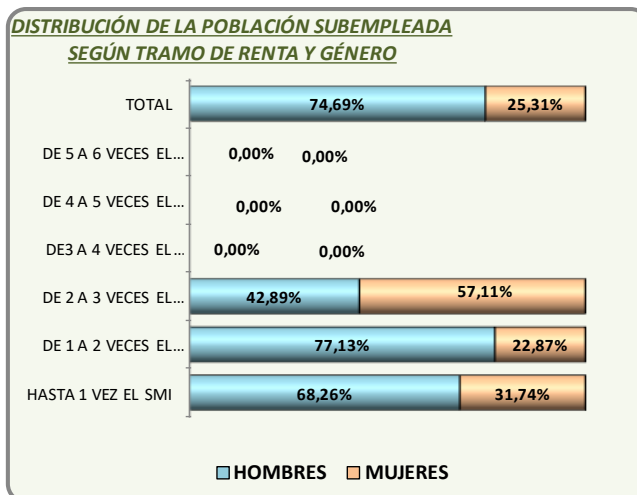
El salario medio mensual de la población femenina agraria afectada por subempleo es de 1.347,62 euros frente a los 1.460,21 euros que perciben de media las trabajadoras agrarias, es decir, las mujeres perciben un 8,4% más en general.

Entre la población total subempleada en el sector, el 21,81% están en el primer tramo salarial, pero en el caso de la mujer son el 27,35% de las subempleadas las que están en este tramo más bajo.



Por su parte, el porcentaje de población subempleada que es mujer es mucho más alta que la de la población asalariada a tiempo completo. El 25,31% de las personas subempleadas son mujeres, mientras que esta tasa de feminización se contrae hasta el 19,5% entre la población asalariada agraria a tiempo completo, lo que son casi 6 puntos de diferencia.

Esta tasa de feminización se acrecienta en el caso del nivel inferior de salario medio, aunque también aparece muy incrementada en el tramo de 2 a 3 veces el SMI, si bien en este tramo la muestra es muy pequeña y puede estar sobreestimada la cantidad de mujeres.

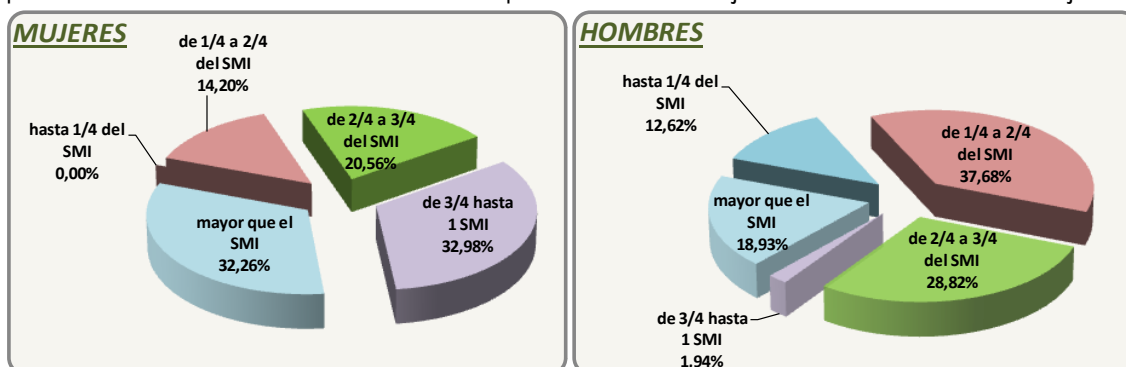


Subempleo por parcialidad involuntaria

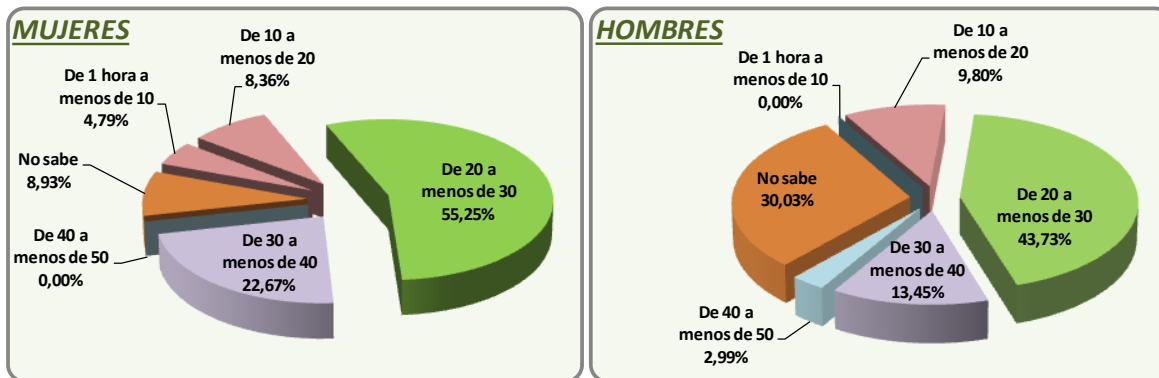
Según la muestra que estamos utilizando, el 4,2% de las personas que trabajan en el Agro están contratadas a tiempo parcial, es decir, 22.578 personas. De éstas, el 42,1% son mujeres, tasa de feminización muy por encima de la que se da en la población total.

El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que **el 9,1% de las mujeres asalariadas agrarias trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 3,2%.**

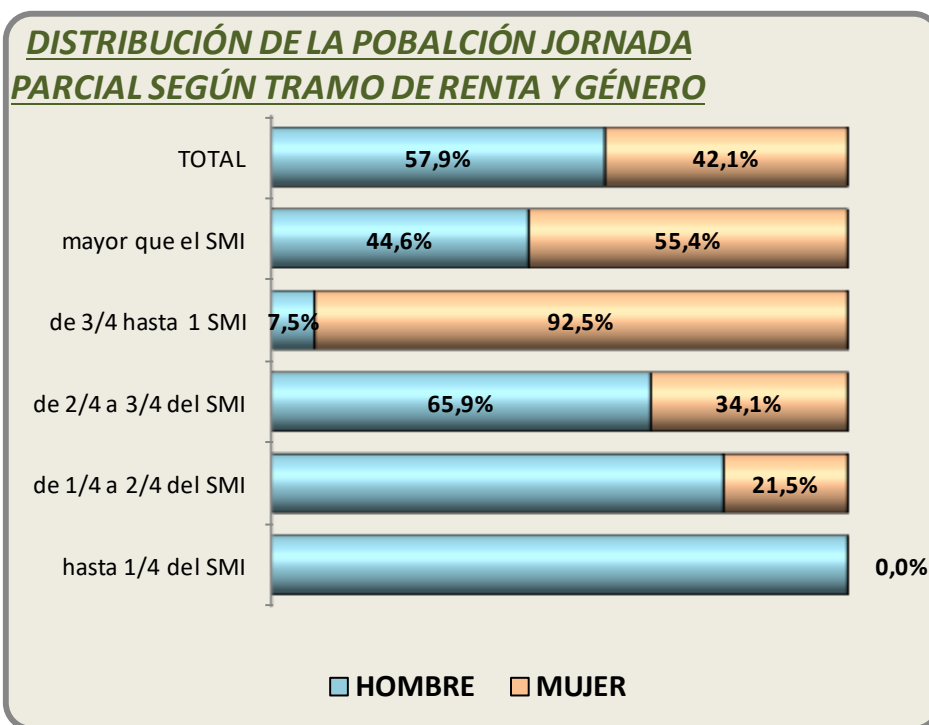
La EPA correspondiente al último trimestre de 2022 nos informa de que el 47,4% de las mujeres que trabajan en el Agro a tiempo parcial están subempleadas porque querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 59,7%. No obstante, la tasa de feminización entre esta población subempleada es del 53,7%, lo que vuelve a ser sintomático de las condiciones peores en las que trabajan las mujeres.



Se hace patente en la distribución de la población a jornada parcial por género y por tramo de renta que las mujeres trabajan más horas que sus compañeros. Así, mientras que el 22,67% de las mujeres contratadas a jornada parcial trabajan de 30 a 40 horas semanales, solo están en este horario el 13,45% de los hombres.



También vemos una distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo que va entre 3/4 y una vez el SMI. A la vez en el tramo más bajo no aparece ninguna mujer en la muestra.



En cuanto a la razón por la que se tiene una jornada a tiempo parcial, la división social del trabajo proyectada en el ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo sigue estando presente, puesto que **el 19% de las mujeres con jornada parcial declaran que lo están como consecuencia de la asunción del cuidado** de otras personas; sin embargo, en el caso de los hombres este porcentaje es 0%.