



LA BRECHA SALARIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Marzo de 2018



Este documento se realiza en respuesta a la Proposición No Ley del Parlamento vasco sobre brecha salarial que insta a Emakunde actualizar el Informe 29 publicado en 2012 sobre la brecha salarial, sus causas e indicadores. Se trata un avance de datos preliminar que fue presentado por la Directora de Emakunde en el Consejo de Relaciones Laborales el día 22 de marzo de 2018.

INTRODUCCION

A pesar de que las cifras de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres son contundentes, entender a qué se debe y los factores que provocan esta injusticia social son, en muchos casos, de difícil identificación y comprensión para la opinión pública. Esto es debido a que la desigualdad salarial es un problema complejo y multidimensional cuyo abordaje ha de ser, así mismo, multidimensional y ha de venir de la mano de todos los agentes implicados.

En esta exposición recogemos la actualización preliminar de algunos datos de brecha salarial en la CAE disponibles en la última Encuesta de Estructura Salarial que elabora el INE y que nos permiten una comparativa con los datos que publicó Emakunde en el estudio “Brecha salarial: causas e indicadores”¹ de 2012, así como las principales conclusiones de algunos estudios realizados por Emakunde y por otras entidades a lo largo de estos años con el objetivo de contribuir a entender mejor este tema.

DEFINICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Antes de comenzar con los datos cuantitativos, resulta imprescindible clarificar algunos conceptos² y señalar, posteriormente, cuáles son los principales factores identificados como causantes de la brecha salarial en distintos estudios e investigaciones.

La igualdad de retribución de mujeres y hombres es uno de los principios constitutivos de la Unión Europea recogidos en el Tratado de Roma y es un principio amparado, no sólo por la normativa europea sino también por la internacional, la estatal y la de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

■ El concepto de **DESIGUALDAD SALARIAL** entre mujeres y hombres (o también diferencia o brecha salarial) alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.

¹ Emakunde: “Brecha salarial: causas e indicadores”, 2012

² Ministerio de igualdad. Colección economía mujer empresa: “La brecha salarial: realidades y desafíos”, 2009.



■ La **DISCRIMINACIÓN SALARIAL** entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que sólo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.

■ Además de este tipo de discriminación (denominada discriminación salarial directa o a posteriori), los estudios en este terreno hacen alusión a la discriminación salarial indirecta o a priori para referirse a la desigualdad salarial que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres.

■ Tanto la desigualdad como la discriminación salarial son fenómenos complejos de analizar debido a la cantidad de componentes, dinámicas y variables que median en su determinación.

En términos generales, por tanto, la **BRECHA SALARIAL** refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres.

Esa brecha salarial tiene una incidencia directa en las cotizaciones a la Seguridad Social y en la posterior percepción de las pensiones y está estrechamente vinculada con una menor autonomía económica de la mujeres y mayores índices de pobreza que afectan de modo directo a las hijas e hijos que tienen a su cargo especialmente en los casos en los que son cabeza de familia.

DATOS ACTUALIZADOS SOBRE BRECHA SALARIAL³

Con el objeto de cuantificar la diferencia de retribución entre mujeres y hombres, presentaremos los datos de brecha salarial de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Estos datos han sido obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (EES 2015), publicada el 28 de junio de 2017. Ésta es la última encuesta publicada con salarios desagregados por sexo, que toma una muestra más amplia que las encuestas anuales, y analiza mayor número de variables. De cara al correcto análisis y entendimiento de los datos presentados es, además, importante señalar que:

- El ámbito poblacional de la EES está formado por todas las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social. Se incluyen todas las unidades (cuentas de cotización) independientemente de su tamaño. Se excluye a los presidentes o presidentas, personas que forman parte de consejos de administración y, en general, a todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario sino de comisiones o beneficios. Abarca todo el territorio estatal. El

³ Datos actualizados por Estíbaliz Cano García, coautora dentro de Ados consulting, S.L., del estudio elaborado para Emakunde en 2012: “Brecha salarial: causas e indicadores”.



diseño permite ofrecer resultados por comunidades autónomas para las principales variables (no para todas).

- La cobertura sectorial se extiende a la industria, la construcción y los servicios, excepto el Servicio Doméstico. En conjunto se abarcan las secciones B a la S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09.
- Conceptos salariales. Todos los conceptos salariales se recogen en valores brutos, es decir, antes de practicar retenciones a cuenta del IRPF o contribuciones a la Seguridad Social por parte del trabajador o trabajadora.
- Los datos del análisis se presentan en base a la ganancia media anual y a la ganancia por hora normal de trabajo.
- Los indicadores tenidos en cuenta de cara a analizar la brecha salarial han sido:
 - o el sector de actividad,
 - o la ocupación,
 - o el tipo de contrato.
 - o la edad
 - o la nacionalidad,
- En el caso de la edad y la nacionalidad, la EES solo recoge datos de ganancia media anual.

Los datos actualizados de brecha salarial, obtenidos del análisis de la Encuesta de Estructura Salarial más arriba mencionada, son, de forma resumida, los siguientes:

- La ganancia media anual por persona trabajadora en la Comunidad Autónoma de Euskadi fue de 27.571,31 euros en 2015. Por sexo, la ganancia media anual fue de 31.089 euros para los hombres y de 23.537 euros para las mujeres. Por tanto, En la CAE existe una brecha salarial de **24,3% (7.552€)**.
- Respecto a la ganancia media anual, la brecha salarial en la CAE ha aumentado 2,2 puntos desde 2009, que era del 22,1%.
- Respecto a la ganancia por hora, la brecha salarial ha pasado de ser 17,6% a 12,8%. Es necesario un análisis más detallado de la brecha para conocer las posibles causas de este descenso. La brecha en función de la ganancia por hora es 11,5 puntos inferior a la identificada en función de la ganancia media anual. Esto ocurre porque calcular la brecha salarial por hora permite controlar en mayor medida el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución. Si bien es necesario profundizar más en el conocimiento de las causas de este descenso.



- Según sector de actividad, la mayor brecha salarial se localiza en el sector servicios (23%), seguida del industrial (19,3%), mientras que el sector de construcción muestra la menor brecha salarial (5%), a mucha distancia de los otros dos. Esto podría deberse a que las pocas mujeres que acceden a estos sectores masculinizados lo hacen a categorías más cualificadas o con jornadas de mayor duración. Por otra parte, debido a la agrupación de sectores que realiza la EES tanto el sector servicios como el industrial agrupan muy diferentes actividades, con mercados de trabajo muy distintos desde la perspectiva de las relaciones de género. Por tanto, parece que las agrupaciones más agregadas en grandes bloques de actividades tienden a esconder realidades muy diferentes.
- El sesgo de género se observa especialmente en aquellas actividades que tienen funciones semejantes a los trabajos que tradicionalmente desempeñan las mujeres en el ámbito privado (no remunerados y muy relacionados con los cuidados), lo que conlleva una menor valoración social, un menor reconocimiento de las capacidades necesarias para desarrollarlos y, por tanto, un menor salario.
- Cuando se analizan los datos de ganancia por hora y por sector de actividad se observa que la situación cambia, en este caso la mayor brecha salarial la encontramos en el sector industrial (15,8%), seguido del sector servicios. La menor brecha se encuentra en el sector de la construcción, aunque hay que tomar los datos con precaución ya que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad y no tiene la suficiente consistencia y fiabilidad.
- Por ocupación, existe una brecha salarial más elevada en las ocupaciones agrupadas bajo el epígrafe “ocupación baja”. Esta brecha es del 41,6%, 17,3 puntos porcentuales por encima de la media de la CAE. El motivo de esta distancia tan grande tendría que ver con la menor cualificación con la que cuentan las personas que desempeñan los trabajos en los sectores agrupados bajo el epígrafe “Baja”, así como con el sesgo de género señalado anteriormente en las ocupaciones más ligadas a funciones tradicionalmente desarrolladas por mujeres. La realidad nos muestra que en las ocupaciones con menor cualificación, la brecha aumenta.
- Por tipo de contrato, durante 2015 es el contrato indefinido el que muestra un mayor porcentaje de brecha salarial (26,2% frente a 8,8% del contrato con duración determinada). Esto estaría relacionado con aspectos como la antigüedad y a otro tipo de complementos ligados a la permanencia, en muchas ocasiones, discrecionales y arbitrarios.
- Por edad, los datos muestran que los rangos de edad que van de 35 a 54 años presentan una brecha salarial superior a la media de la CAE (0,5 puntos superior en el caso del rango 35 a 44 años y 2,3 puntos en el rango de 45 a 54 años). En el caso de las mujeres, estos tramos de edad coinciden con la edad reproductiva (35-44 años) y con las edades en las que empiezan a convertirse en cuidadoras de otras personas



dependientes (sus padres, madres, etc). Esto denota la escasa corresponsabilidad pública, privada y de los hombres sobre los cuidados.

- Por nacionalidad, la brecha salarial de las personas nacidas en España teniendo en cuenta su ganancia media anual es 3,2 puntos menor (24,5%) que la registrada entre las personas nacidas en otros países (27,7%) que se sitúa por encima de la media de la CAE.
- Atendiendo a los datos de la Unión Europea (ganancia media por hora), la brecha salarial en el conjunto de la EU-28, fue de 16,3 %, y del 16,8 % en la zona del euro. En el caso del estado español esta se sitúa 2,3 puntos por debajo respecto a EU-28 y 2,83 puntos por debajo de la zona euro. En cuanto a la CAE, la brecha salarial por hora se sitúa en 12,83%, 3,47 puntos por debajo de la EU-28, y 3,97 puntos por debajo de la zona del euro.

Como hemos comentado con anterioridad, los salarios y la diferencia salarial tienen una incidencia crucial en la percepción de pensiones y en la brecha de género que se observa en las mismas⁴:

- El segmento más numeroso de mujeres pensionistas de la CAE son las 129.425 mujeres que perciben pensión de viudedad (el 46%), mientras que entre los hombres el 82,1% perciben pensión de jubilación (220.950). En 2016 ha aumentado el porcentaje de pensiones de jubilación entre las mujeres hasta situarse en el 44,9% del total de pensiones que perciben. A pesar de este cambio, la inmensa mayoría de las mujeres recibe prestaciones de jubilación y viudedad (90,9%) mientras los hombres reciben prestaciones de incapacidad y jubilación (93%).
- La máxima diferencia en la pensión media se produce, precisamente, en las pensiones de jubilación: 126.525 mujeres perciben, de media, 878,1 € de pensión, 693,10 € menos que los hombres. Esto significa que la brecha de género en las pensiones es de un 44,11%. Además, pese a que hay más mujeres que hombres con más de 65 años en la CAE, hay 94.425 hombres más que reciben una pensión de jubilación.
- Por otra parte, las pensiones por incapacidad permanente ilustran nuevamente la posición diferente que ocupan mujeres y hombres en el mercado laboral: las mujeres constituyen únicamente el 33,7% del total de personas perceptoras, y además, de media reciben un 28% menos que hombres en su misma situación.

⁴ Emakunde: Cifras 2017, pendiente de publicación.



FACTORES CAUSANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La brecha salarial está relacionada con los siguientes factores⁵:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. (Dentro del sector servicios las ocupaciones con los salarios más bajos son los ocupados por trabajadoras y trabajadores no cualificados en servicios, trabajadoras y trabajadores de los servicios de restauración y comercio y trabajadoras y trabajadores de servicios de salud y cuidados, mayoritariamente ocupados por mujeres). Además, no se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, debido a los criterios de valoración utilizados y a los complementos salariales que de ello se derivan.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral), marcada por las relaciones de género y por los estereotipos y falsas creencias de género: incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, concentración sesgada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones, menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, trabajos a tiempo parcial y discontinuos, creencias estereotipadas sobre las prioridades de las mujeres, sobre el salario de las mujeres como complementario, sobre las capacidades “naturales” de mujeres y hombres etc.
- La falta de corresponsabilidad de los hombres, las empresas y las instituciones en el cuidado. La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso un aumento de la corresponsabilidad sobre el cuidado, sino que siguió recayendo principalmente en las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres se hizo con una renuncia obligatoria a condiciones y promociones salariales.
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes exigen en muchas ocasiones una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional están asociadas a dicha dedicación plena, incompatible con los cuidados necesarios para el mantenimiento de la vida que se han hecho recaer en las mujeres.
- Una tendencia emergente entre las personas jóvenes (mujeres y, a la que cada vez se suman más hombres), en la que se asocia la riqueza al tiempo para disponer de un espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia voluntaria a mayores responsabilidades y a mayores retribuciones.

⁵ Ver nota 1.



- Por último, parte de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se pueden explicar por factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.), pero todos ellos muy influidos por las desigualdades estructurales anteriormente señaladas.

Por tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución/eliminación requiere de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre:

- La discriminación directa: algunas mujeres cobran menos que los hombres por la realización del mismo trabajo.
- Mayor reconocimiento social (y económico) a los cuidados y mayor corresponsabilidad institucional, empresarial y de los hombres en su cobertura.
- Las desigualdades del mercado laboral y los estereotipos de género vinculados a ello (propiciar la transparencia y las auditorías salariales, la identificación de trabajos de igual valor o valor equivalente, mejorar el acceso y las condiciones laborales de las mujeres, entre otras).
- La cultura y las prácticas empresariales que se generan a partir de creencias y factores de discriminación.

El objetivo es alcanzar la igualdad salarial, es decir, que mujeres y hombres reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Esto significa que el salario debe ser igual no sólo cuando se realiza un trabajo igual o similar, sino también cuando se lleva a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos (competencias, esfuerzo, responsabilidades...), es de igual valor. (OIT, 2013).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) defiende que la equiparación de puestos de trabajo es una medida fundamental para evitar sesgos de género a la hora de remunerar algunas profesiones o puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por mujeres.

Una vez analizados los datos y los factores causantes de la desigualdad laboral, se evidencia que las medidas a adoptar tienen que incidir en la transformación de la organización social con un mayor reconocimiento y corresponsabilidad de los cuidados, en las políticas vinculadas con el mercado laboral y en las prácticas empresariales.



Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ANEXO



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

DATOS ACTUALIZADOS SOBRE BRECHA SALARIAL⁶

Los datos actualizados de brecha salarial, obtenidos del análisis de la Encuesta de Estructura Salarial más arriba mencionada, son los siguientes:

Brecha salarial anual y por hora

La ganancia media anual por persona trabajadora en la Comunidad Autónoma de Euskadi fue de 27.571,31 euros en 2015.

Por sexo, la ganancia media anual fue de 31.089 euros para los hombres y de 23.537 euros para las mujeres. Por tanto, En la CAE existe una brecha salarial de **24,3% (7.552€)**. Por lo tanto, ésta ha aumentado con respecto a 2009 donde se situaba en 22,1%. La remuneración de las mujeres se ha incrementado proporcionalmente menos que la retribución de los hombres en el periodo analizado.

Tabla 0. Ganancia media anual (en euros) y brecha salarial (en %)

	2015	2009	Dif.	
Mujeres	23.537	22.502	1.035	
Hombres	31.089	28.890	2.199	
BS	24,3	22,1		

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017).

Respecto a la ganancia por hora, la brecha salarial ha pasado de ser 17,6% a 12,8%. Es necesario un análisis más detallado de la brecha para conocer las posibles causas de este descenso.

Resulta significativo ver cómo en función de la ganancia por hora, la cifra es 11,5 puntos inferior a la identificada en función de la ganancia media anual. Esto ocurre porque calcular la brecha salarial por hora permite controlar en mayor medida el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución.

Brecha salarial según sector de actividad económica

Respecto al sector de actividad, para la CAE el INE recoge los datos agrupando todos los sectores en tres bloques: industria, construcción y servicios. El motivo está relacionado con la

⁶ Datos actualizados por Estíbaliz Cano García, coautora dentro de Ados consulting, S.L., del estudio elaborado para Emakunde en 2012: “Brecha salarial: causas e indicadores”.



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

representatividad de los datos. Esta no se obtiene cuando se desagregan las clasificaciones, se añade la variable sexo y, menos aún, cuando también se mide por Comunidades Autónomas, a no ser que se agrupen los sectores de actividad. Esto podría explicar, por ejemplo, que no haya datos de mujeres en el sector de la construcción para 2009.

De cara a la realización de un análisis para la identificación y medición de brecha salarial, este nivel de agregación esconde las diferencias ya que dentro de la agrupación industria se encuentran sectores muy feminizados y otros muy masculinizados, lo cual influye de manera directa en la brecha salarial. Lo mismo ocurre en sector servicios. No obstante, la encuesta de Estructura Salarial presenta los siguientes datos:

Tabla 1. Ganancia media anual por sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
Industria	27.011	33.460	19,3	16,9
Construcción	-26.522	27.938	5,0	(-)
Servicios	23.125	30.026	23,0	23,8

TOTAL	23.537	31.089	24,3	22,1
--------------	---------------	---------------	-------------	-------------

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017).

Notas: 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.
(-) Dato no disponible.

Como muestra la tabla, la mayor brecha salarial se localiza en el sector servicios, seguida de la industria, mientras que el sector de construcción muestra la menor brecha salarial, a mucha distancia de los otros dos.

No obstante, tanto el sector servicios como el industrial agrupan muy diferentes actividades, con mercados de trabajo muy distintos desde la perspectiva de las relaciones de género. Por tanto, parece que las agrupaciones más agregadas en grandes bloques de actividades tienden a esconder realidades muy diferentes.

Así, dentro de Industria se incluyen: industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

En servicios se incluyen: comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; administración pública y defensa, seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; otros servicios.



Respecto a la baja brecha que presenta el sector de la construcción, se podría decir que esta se explica por la menor tasa de ocupación femenina. En sectores con menores tasas de ocupación femenina las brechas son menores debido a que las pocas mujeres que acceden a estos sectores masculinizados podrían estar entrando a categorías más cualificadas (o con jornadas de mayor duración).

Se manifiesta una relación entre las tasas de ocupación femenina y la brecha salarial.

Cuando se analizan los datos por hora se observa que la información cambia, en este caso la mayor brecha salarial la encontramos en el sector industrial (15,8%), seguido del sector servicios. La menor brecha se encuentra en el sector de la construcción, aunque hay que tomar los datos con precaución ya que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Tabla 2. Ganancia media por hora de trabajo y sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
Industria	17,33	20,57	15,75	18,12
Construcción	-18,08	16,68	-8,3	-
Servicios	16,93	19,17	11,68	18,78

TOTAL	16,99	19,49	12,83	17,58
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017).

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo ¹ 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.
(-) Dato no disponible

Hay que señalar que, en 2015, cuando analizamos los datos por hora, en el sector de la construcción sale brecha salarial favorable a las mujeres pero si tenemos en cuenta que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 y por tanto la cifra está sujeta a gran variabilidad, el dato carece de suficiente fiabilidad para considerarlo definitivo.

En 2009 no tenemos el dato correspondiente a construcción debido precisamente a esas dificultades muestrales.

Brecha salarial según ocupación

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial.



Respecto a la ocupación, comentar que INE presenta los datos de ganancia media anual y ganancia media por hora agrupados debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usan los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera:

- **Alta:** incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (Directores y directoras y Gerencia, Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales y personal técnico: profesionales de apoyo)
- **Media:** incluye los grandes grupos 4, 5, 6, 7 y 0 (Empleadas y empleados contables, administrativos y otros empleos de oficina; trabajadoras y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; trabajadores/as cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos/as y trabajadores/as cualificados de las industrias manufactureras y la construcción -excepto operadores/as de instalación y maquinaria-; ocupaciones militares).
- **Baja:** incluye los grandes grupos 8 y 9 (Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores; ocupaciones elementales).

Al igual que ocurre con la agrupación hecha en función de sector de actividad, la clasificación de las ocupaciones en sólo tres niveles hace que las diferencias en el valor de la brecha de cada uno no sean sustanciales, y que se escondan tendencias que se muestran más claras en la tabla siguiente, que muestra la brecha salarial en función de los principales grupos ocupacionales.

Tabla 3. Ganancia media anual por ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
Alta	32.515	39.961	18,6	19,2
Media	19.061	26.878	29,1	31,0
Baja	15.501	26.531	41,6	40,1
TOTAL	23.537	31.089	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017).

Teniendo en cuenta lo anterior, puede decirse a modo de tendencia que existe una brecha salarial más elevada en las ocupaciones agrupadas bajo el epígrafe “ocupación baja” y que esta ha aumentado respecto a 2009 en 1,5 puntos. Señalar que esta brecha es del 41,6%, 17,3 puntos porcentuales por encima de la media de la CAE. El motivo de esta distancia tan grande tendría que ver con la menor cualificación con la que cuentan las personas que desempeñan los trabajos en los sectores agrupados bajo el epígrafe “Baja”. Los datos muestran que en la ocupaciones con menor cualificación, la brecha aumenta.



Tabla 4. Ganancia media por hora de trabajo y ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
Alta	23,15	25,13	7,88	17,42
Media	13,36	16,73	20,14	26,33
Baja	12,73	16,74	23,95	30,68
TOTAL	16,99	19,49	12,83	17,58

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017)

El análisis de los datos por hora, no presenta resultados diferentes, la ocupación que mayor brecha presenta es también la agrupada bajo el epígrafe “Baja”, seguido de “Media”. Importante también en este caso señalar que la brecha salarial calculada por hora ha descendido en todas las ocupaciones con respecto a 2009.

Ganancia media por tipo de contrato

Por tipo de contrato, durante 2015 es el contrato indefinido el que muestra un mayor porcentaje de brecha salarial (26,2% frente a 8,8%). Tal y como muestra la tabla esta ha aumentado con respecto a 2009 donde se situaba en un 25,1%. Esto estaría relacionado con aspectos como la antigüedad u otro tipo de complementos ligados a la permanencia.

Hay que señalar también que las personas con este tipo de contrato muestran una brecha salarial superior a la media de la CAE.

Cuando se hace el análisis por hora trabajada la tendencia respecto al tipo de contrato con mayor brecha es el mismo que cuando se analiza por ganancia media anual. Comentar que tal y como ocurre en todas las variables analizadas que recoge este informe respecto a la brecha salarial por hora, se observa que ésta se ha reducido respecto a 2009.

Tala 5. Ganancia media anual por tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
Duración indefinida	24.567	33.276	26,2	25,1
Duración determinada	19.337	21.201	8,8	5,8
TOTAL	23.537	31.089	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017)



Tabla 6. Ganancia media por hora de trabajo y tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
Duración indefinida	17,19	20,26	15,15	19,87
Duración determinada	16,04	15,32	-4,70	5,05
TOTAL	16,99	19,49	12,83	17,58

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017)

Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad

Ganancia media según tramo de edad

La ganancia media anual por tramo de edad en la CAE en 2015 presenta mayores diferencias por sexo en el tramo de edad que se sitúa entre los 45 y los 54 años, seguido del tramo 35 a 44 años, a diferencia del 2009 cuando la mayor diferencia se encontraba a partir de los 55 años.

Estos tramos de edad, coinciden con el periodo de cotización media de las personas trabajadoras. Y, en el caso de las mujeres, coinciden también con la edad reproductiva (35-44 años) y con las edades en las que empiezan a convertirse en cuidadoras de otras personas dependientes (sus padres, madres, etc). Aspectos estos relacionados la falta de corresponsabilidad (ya que son ellas quienes se ven obligadas a conciliar) y por tanto con el acogimiento a excedencias, abandono del mercado laboral, reducciones de jornada, etc que afectan principalmente a las mujeres.

Tabla 7. Ganancia media anual por edad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
Menos de 25 años	(.)	-14.940,63		11,6
De 25 a 34 años	19.993,47	24.805,65	19,4	18,0
De 35 a 44 años	23.623,18	31.395,59	24,8	22,9
De 45 a 54 años	24.712,00	33.668,89	26,6	21,7
55 y más años	26.318,64	33.424,23	21,3	23,3
TOTAL	23.537,06	31.089,00	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017)

Notas: 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.



El motivo pudiera ser que las mujeres que accedieron al mercado laboral y ahora tienen esa edad, a nivel general, accedieron a puestos de menor cualificación y peor retribuidos.

La brecha salarial desciende en los tramos de edad que coinciden con las primeras experiencias en el mundo laboral de los y las jóvenes. Puede ser debido a que las mujeres jóvenes acceden al mercado laboral con más cualificación y a un mayor abanico de ocupaciones de lo que lo hicieron las mujeres de generaciones anteriores (o a peores salarios también en los hombres jóvenes).

Por último, se observa que los rangos de edad que van de 35 a 54 años presentan una brecha salarial superior a la media de la CAE (0,5 puntos superior en el caso del rango 35 a 44 años y 2,3 puntos en el rango de 45 a 54 años).

Ganancia media según nacionalidad

Tabla 8. Ganancia media anual por nacionalidad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Mujeres 2015	Hombres 2015	BS 2015	BS 2009
España	23.718	31.394	24,5	22,1
Resto mundo	-16.930	23.426	27,7	29,9
TOTAL	23.537	31.089	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015 (datos publicados el 28/06/2017)

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo '1' 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.

Observando los datos por nacionalidad, en 2015 la brecha salarial de las personas nacidas en España teniendo en cuenta su ganancia media anual es 3,2 puntos menor (24,5%) que la registrada entre las personas nacidas en otros países (27,7%). Esta proporción es menor respecto a datos del 2009 donde la diferencia se situaba en 7,8 puntos.

Brecha salarial en la Unión Europea-

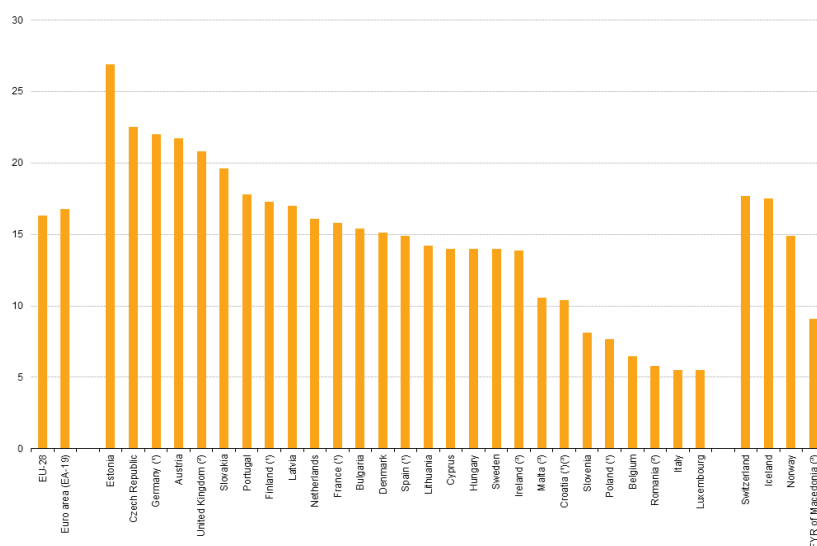
Tal y como muestra la tabla, en 2015, en el conjunto de la EU-28, el salario de las mujeres fue, por término medio, un 16,3 % inferior al de los hombres, mientras que esta diferencia fue del 16,8 % en la zona del euro.

Las diferencias más pequeñas entre la remuneración media de hombres y mujeres se registraron en Luxemburgo, Italia, Rumanía, Bélgica, Polonia y Eslovenia (cada uno de esos países registró una diferencia inferior al 10,0 %). Las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres se observaron en Estonia (26,9 %), Chequia (22,5 %), Alemania (22,0 %), Austria (21,7 %) y el Reino Unido (20,8 %).

En el caso del Estado español, la brecha salarial atendiendo a la ganancia media por hora durante 2015 fue de 14,2%, 2,3 puntos por debajo respecto a EU-28 y 2,83 puntos por debajo de la zona euro.

En cuanto a la CAE, la brecha salarial por hora se sitúa en 12,83%, 3,47 puntos por debajo de la EU-28, y 3,97 puntos por debajo de la zona del euro.

Gráfico 1. Ganancia media por hora de trabajo en la UE (en %)



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Greece: not available.
(*) Provisional.
(*) Estimate.
(*) 2014.
Source: Eurostat (online data code: earn_or_ppgr2)

DATOS SOBRE PENSIONES⁷:

El segmento más numeroso de mujeres pensionistas de la CAE son las 129.425 mujeres que perciben pensión de viudedad (el 46%), mientras que entre los hombres el 82,1% perciben pensión de jubilación (220.950). En 2016 ha aumentado el porcentaje de pensiones de jubilación entre las mujeres hasta situarse en el 44,9% del total de pensiones que perciben. A pesar de este cambio, la inmensa mayoría de las mujeres recibe prestaciones de jubilación y viudedad (90,9%) mientras los hombres reciben prestaciones de incapacidad y jubilación (93%).

⁷ Emakunde, Cifras 2017, pendiente de publicación.



La máxima diferencia en la pensión media se produce, precisamente, en las pensiones de jubilación: 126.525 mujeres perciben, de media, 878,1 € de pensión, 693,10 € menos que los hombres. Además, pese a que hay más mujeres que hombres con más de 65 años en la CAE, hay 94.425 hombres más que reciben una pensión de jubilación.

Por otra parte, las pensiones por incapacidad permanente ilustran nuevamente la posición diferente que ocupan mujeres y hombres en el mercado laboral: las mujeres constituyen únicamente el 33,7% del total de perceptores, y además, de media reciben un 28% menos que hombres en su misma situación.

Tabla 4.1. Número de pensiones y pensiones medias por tipo de pensión según sexo. CAE. 2016

CLASE DE PENSIÓN	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	Recuento	Media €	Recuento	Media €	Nº	Media €
Incapacidad	44.400	1.207,7	14.950	1.018,5	29.450	1.303,7
Jubilación	347.475	1.318,8	126.525	878,1	220.950	1.571,2
Viudedad	138.375	766,8	129.425	778,5	8.950	597,3
Orfandad	17.325	448,1	8.650	457,7	8.675	438,5
A favor de familiares	2.400	660,0	1.875	643,5	525	719,2
S.D.	800	250,3	75	470,9	725	227,5
TOTAL	550.775	1.139,4	281.500	825,2	269.275,	1.467,8

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Muestra Continua de Vidas Laborales 2016. Elaboración: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas del Gabinete Técnico de LANBIDE

Al analizar la evolución de las pensiones de jubilación y de viudedad en los últimos años en la CAE, se observa que desde 2005 ha crecido su número, tanto entre las mujeres como entre los hombres. Desde 2005, el número de pensiones de jubilación de las mujeres se ha incrementado en un 51,8% y el de los hombres un 20,2%, de modo que en 2016 las mujeres suponen el 36,4% del total. Respecto a las pensiones de viudedad, su crecimiento ha sido más limitado, y la evolución más lenta. Los hombres continúan siendo una parte muy reducida del total de quienes perciben estas pensiones (6,4% en 2016, 5,5% en 2005).



Tabla 4.2. Evolución del número de pensiones de jubilación y viudedad en la CAE. 2005-2016

Nº PENSIONES	JUBILACIÓN			VIUEDAD		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
2005	267.227	83.329	183.876	123.720	116.890	6.802
2006	279.875	92.481	187.377	125.527	118.654	6.861
2007	285.098	95.135	189.948	127.012	120.073	6.931
2008	290.780	98.068	192.699	128.526	121.538	6.979
2009	297.490	101.416	196.064	129.791	122.672	7.112
2010	303.555	104.560	198.990	130.927	123.655	7.267
2011	309.561	107.368	202.188	132.153	124.673	7.477
2012	314.782	109.820	204.958	133.113	125.411	7.698
2013	322.302	113.005	209.291	133.998	126.151	7.843
2014	328.785	116.100	212.680	134.809	126.748	8.057
2015	334.624	119.274	215.345	135.153	126.877	8.273
2016	347.475	126.525	220.950	138.375	129.425	8.950
Variación 2005-2016	30,0	51,8	20,2	11,8	10,7	31,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social