

# Rompiendo la Brecha

Informe  
2024

Situación  
sociolaboral  
de las  
mujeres en  
el ámbito de  
CCOO de  
Industria

**CCOO**  
industria



## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Sobre la imagen</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Introducción</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>La mujer en el ámbito de actuación de CCOO de Industria, 2023</b> .....          | <b>4</b>  |
| <b>La presencia de la mujer en el ámbito CCOO de Industria</b> .....                | <b>4</b>  |
| Las categorías en las que se contrata a las mujeres del ámbito CCOO de Industria    | 8         |
| <b>El nivel formativo de las trabajadoras del ámbito de CCOO de Industria</b> ..... | <b>11</b> |
| <b>La precariedad entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria</b> .....          | <b>13</b> |
| La temporalidad .....   | 13        |
| El subempleo por sobre-cualificación entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria | 16        |
| El subempleo por infra-jornada entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria ..    | 19        |
| <b>La discriminación salarial</b> .....   | <b>22</b> |
| La brecha salarial en la Industria .....  | 23        |
| Brecha salarial en agro. El salario y el grupo ocupacional.....                     | 36        |

## 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 para las mujeres aún hoy en nuestro país.

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.

## Introducción

“Una mujer necesita disponer de independencia financiera, así como de un espacio propio para trabajar”. -, ¿Os suena? “Una habitación propia” de Virginia Woolf, 1929.

Hace casi cien años quedaba mucho camino por recorrer; desde entonces se ha ido avanzando, pero no hemos llegado al final del mismo. La brecha persiste, aún nos la encontramos en el ámbito laboral, año tras año, lustro tras lustro, hasta que consigamos alcanzar la igualdad real.

En este informe hay datos que ponen de relieve esta desigualdad, como es el subempleo que tienen las mujeres ocupando puestos de trabajo por debajo de su nivel formativo. En el ámbito de actuación de CCOO de Industria, está 8 puntos por encima de la de los hombres. Los tramos de mayor representación y ocupación de mujeres son los relacionados con administración y contabilidad, un 20% de mujeres frente al 5% de los hombres. En cambio, si nos centramos en el personal cualificado de las industrias manufactureras las mujeres ocupan un 9% y los hombres el 28%.

Si hablamos de temporalidad, podemos decir que se ha conseguido un gran avance con la reforma laboral, que ha incidido directamente en este factor, sobre todo en el sector del campo, y reduciendo 16 puntos en dos años la tasa de temporalidad general. En cambio, continúan siendo las mujeres las que soportan mayor tasa de temporalidad. Los datos ponen de manifiesto que la temporalidad tiene sesgo de género, siendo más elevada en el caso de las mujeres.

Otro de los factores que produce discriminación salarial es el grupo ocupacional y de clasificación profesional sobre el que se realizan las contrataciones. La brecha salarial se da, en este caso, entre las personas contratadas en ocupaciones cualificadas en industria, donde el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 38% para igualarse al de los hombres.

El trabajo a tiempo parcial por cuidados recae en las mujeres, con un 36,63%, mientras que en los hombres es 26 puntos menos.

Todos estos elementos, no aparecen de forma aislada, están relacionados entre sí. Unos son consecuencias de otros y se pueden llegar a retroalimentar muy fácilmente.

Por ello, debemos seguir dotándonos de herramientas y políticas que nos ayuden a ir avanzando por el camino de reducir brechas; brechas laborales, brechas salariales. Rompamos con ellas, rompamos con la brecha.

## La mujer en el ámbito de actuación de CCOO de Industria, 2023

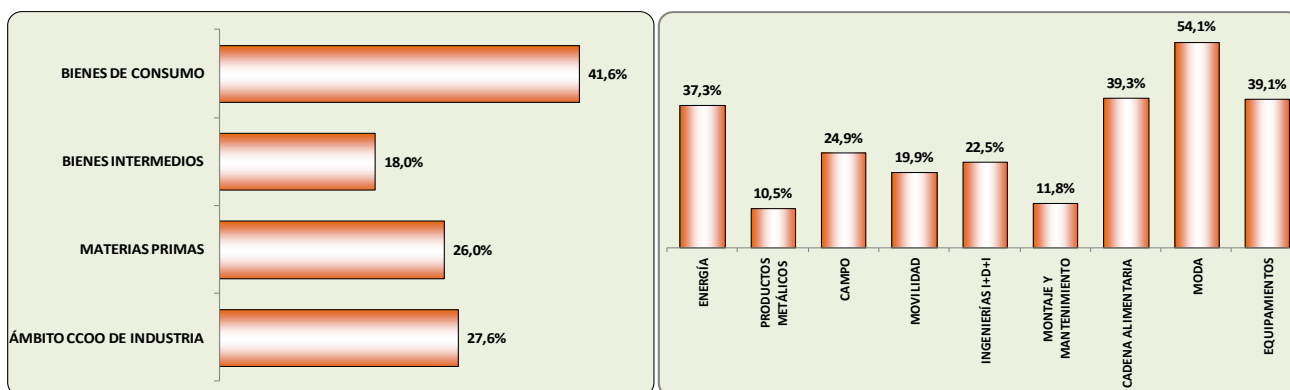
### La presencia de la mujer en el ámbito CCOO de Industria

Un total de 960.486 mujeres trabajan en nuestro ámbito federal, según el promedio de los cuatro trimestres de la EPA 2023. Son un 2,4% más que en 2022, 22.723 mujeres más. Este empleo femenino supone el 27,6% de la población de nuestro ámbito, en el que están ocupadas 3.477.195 personas; esta tasa de feminización supone una estabilización respecto al año anterior, en el que la tasa fue del 27,5%.

Aún con esta estabilización general, la evolución de la presencia de la mujer es diferente según la cadena de valor de que se trate. Así, en materias primas el empleo femenino ha crecido un 5,7%, subiendo la tasa de feminización 2,1 puntos, pasando del 23,9% al 26%, a la vez que el empleo masculino ha caído, lo que impulsó la tasa de feminización.

Por el contrario, en bienes de consumo la cantidad de mujeres empleadas aumentó apenas un 0,8%, lo que hizo subir la tasa de feminización en solo 0,1 punto, quedando en el 41,6%.

### TASA DE FEMINIZACIÓN EN LAS CADENAS DE VALOR DE CCOO DE INDUSTRIA. 2023



Fuente: EPA. Media anual. Elaboración propia

También creció el empleo femenino en la cadena de bienes intermedios, un 2,7%, pero a una tasa que resulta muy inferior a la que creció el masculino, que presentó

un incremento del 6,2%, lo que se ha saldado con una reducción de la tasa de feminización en medio punto, quedándose en el 18%.

| EMPLEO CCOO INDUSTRIA. MEDIA ANUAL. AMBOS GÉNEROS Y MUJERES(PROMEDIO DE LOS 4 TRIMESTRES DE LA EPA) |                  |                  |                  |                  |                  |                     |                    |                 |                |                |                |                |                     |                    |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------------|--------------------|
|   | EMPLEO TOTAL     |                  |                  |                  |                  |                     |                    | EMPLEO FEMENINO |                |                |                |                |                     |                    |
|   | MEDIA<br>2.019   | MEDIA<br>2.020   | MEDIA<br>2.021   | MEDIA<br>2.022   | MEDIA<br>2.023   | crecimiento<br>2023 | Incremento<br>2023 | MEDIA<br>2.019  | MEDIA<br>2.020 | MEDIA<br>2.021 | MEDIA<br>2.022 | MEDIA<br>2.023 | crecimiento<br>2023 | Incremento<br>2023 |
| <b>ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA</b>   | <b>3.348.859</b> | <b>3.289.647</b> | <b>3.312.703</b> | <b>3.415.896</b> | <b>3.477.195</b> | <b>61.299</b>       | <b>1,8%</b>        | <b>897.748</b>  | <b>878.003</b> | <b>878.157</b> | <b>937.762</b> | <b>960.486</b> | <b>22.723</b>       | <b>2,4%</b>        |
| ENERGÍA   | 173.046          | 161.994          | 166.036          | 169.484          | 181.517          | 12.033              | 7,1%               | 55.579          | 57.563         | 59.559         | 58.867         | 67.792         | 8.925               | 15,2%              |
| PRODUCTOS METÁLICOS   | 99.449           | 95.341           | 96.300           | 105.451          | 93.928           | -11.523             | -10,9%             | 11.637          | 9.779          | 12.889         | 11.055         | 9.859          | -1.196              | -10,8%             |
| CAMPO   | 560.297          | 553.348          | 583.368          | 566.938          | 541.546          | -25.392             | -4,5%              | 129.439         | 125.418        | 144.298        | 130.956        | 134.722        | 3.766               | 2,9%               |
| MATERIAS PRIMAS   | 832.791          | 810.682          | 845.704          | 841.873          | 816.991          | -24.882             | -3,0%              | 196.656         | 192.760        | 216.746        | 200.878        | 212.373        | 11.495              | 5,7%               |
| MOVILIDAD   | 642.517          | 628.247          | 616.721          | 627.102          | 666.117          | 39.015              | 6,2%               | 130.075         | 119.146        | 112.071        | 128.401        | 132.285        | 3.884               | 3,0%               |
| INGENIERÍAS I+D+I   | 355.518          | 347.226          | 357.207          | 370.945          | 389.160          | 18.215              | 4,9%               | 81.434          | 81.885         | 76.866         | 77.512         | 87.542         | 10.030              | 12,9%              |
| MONTAJE Y MANTENIMIENTO   | 428.173          | 425.426          | 432.456          | 445.387          | 468.241          | 22.854              | 5,1%               | 51.215          | 49.926         | 53.361         | 61.727         | 55.132         | -6.595              | -10,7%             |
| BIENES INTERMEDIOS  | 1.426.208        | 1.400.899        | 1.406.384        | 1.443.433        | 1.523.517        | 80.083              | 5,5%               | 262.724         | 250.956        | 242.297        | 267.640        | 274.959        | 7.319               | 2,7%               |
| CADENA ALIMENTARIA  | 607.810          | 603.350          | 592.598          | 614.922          | 634.289          | 19.367              | 3,1%               | 230.222         | 236.219        | 236.072        | 245.223        | 249.052        | 3.829               | 1,6%               |
| MODA  | 187.736          | 181.209          | 173.253          | 188.847          | 183.847          | -5.001              | -2,6%              | 98.127          | 91.593         | 80.766         | 102.577        | 99.467         | -3.110              | -3,0%              |
| EQUIPAMIENTOS   | 294.315          | 293.508          | 294.766          | 326.821          | 318.552          | -8.269              | -2,5%              | 110.021         | 106.474        | 102.277        | 121.446        | 124.635        | 3.190               | 2,6%               |
| BIENES DE CONSUMO   | 1.089.860        | 1.078.066        | 1.060.616        | 1.130.590        | 1.136.687        | 6.098               | 0,5%               | 438.369         | 434.286        | 419.114        | 469.245        | 473.154        | 3.910               | 0,8%               |

Como se aprecia, las variaciones de la ocupación femenina en nuestras cadenas se producen a diferente tasa que, en el cómputo global, y no podemos obviar que cuando la tasa de variación es inferior en el caso femenino, indica que la mujer se está incorporando a un ritmo más pausado.

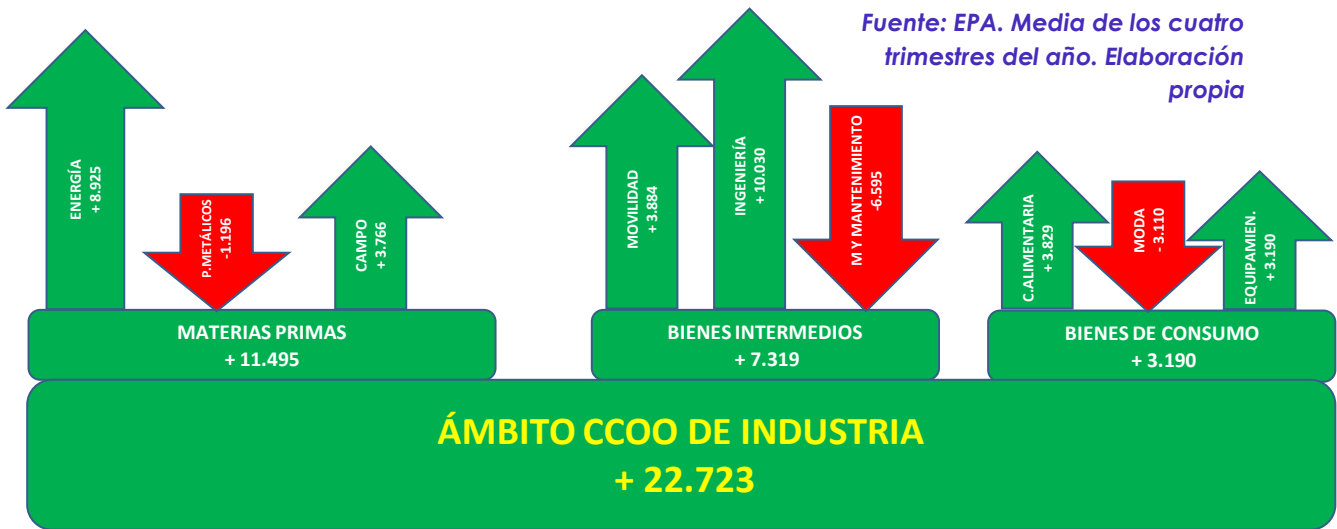
El empleo masculino creció un 1,6% en total, son 38.576 hombres más, mientras que se incorporaron 22.723 mujeres, lo que significa que solo son mujeres el 37% de la mano de obra incorporada a los procesos productivos de nuestras cadenas.

En la cadena de materias primas, se incorporaron 11.495 mujeres, mientras que 36.377 hombres fueron expulsados del empleo. El signo de la variación en las cadenas concretas de este agregado ha sido diferente. Así, en energía, el número de mujeres se ha incrementado un 15,2%, mientras que el de los hombres creció en un 2,8%. También en el campo se incrementa el número de asalariadas, en un 2,9%, mientras que el de hombres disminuyó en un 6,7%. En el caso de productos metálicos, disminuyó el número de ambos géneros, casi al mismo porcentaje, puesto que las mujeres lo hicieron en un 10,8% y los hombres en un 10,9%.

En el caso de bienes intermedios, el número de mujeres creció en un 2,7%, mientras que el de los hombres en un 6,2%. El empleo masculino creció en todas las cadenas concretas; sin embargo, el empleo femenino se redujo en el caso de montaje y mantenimiento, cadena de la que salieron 7.319 mujeres, el 10,7% de las que había en 2022. En el caso de ingenierías, el empleo femenino creció casi el 13%, frente al 2,8% que creció el masculino. En movilidad, el femenino creció un 3%, pero el masculino un 7%.

Por último, en bienes de consumo el empleo masculino creció un 0,3% en 2023, y el femenino lo hizo en un 0,8%. En la cadena concreta de equipamientos el empleo masculino se redujo en un 5,6%, mientras que el femenino creció un 2,6%. En moda, ambos géneros se vieron expulsados del empleo, un 2,2% de los hombres y un 3% de las mujeres. En cadena alimentaria se incorporaron con preferencia hombres, pues el volumen de empleo masculino creció un 4,2%, frente al 1,6% del femenino.

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN EL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA 2022-2023**

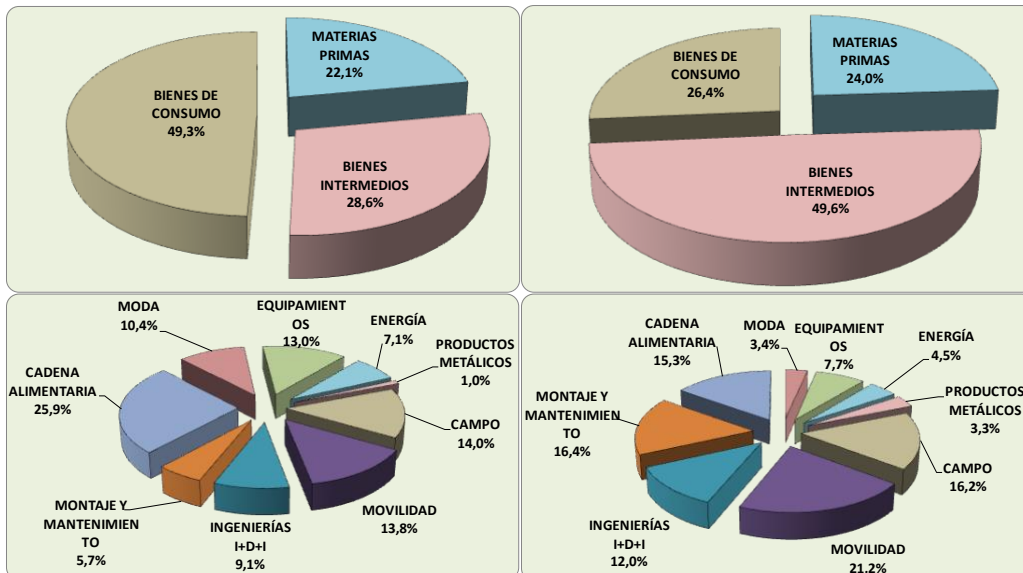


Por supuesto, como en períodos anteriores, la alta tasa de feminización de las cadenas de valor de bienes de consumo guarda relación con la distribución que presentan las mujeres asalariadas de nuestro ámbito según cadena, destacando también las cadenas concretas de equipamientos, la de movilidad y la de campo, por concentrar cada una de ellas más del 13% del empleo femenino de nuestro ámbito.

**DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2023. EPA**

*MUJERES (cadenas en las que trabajan)*

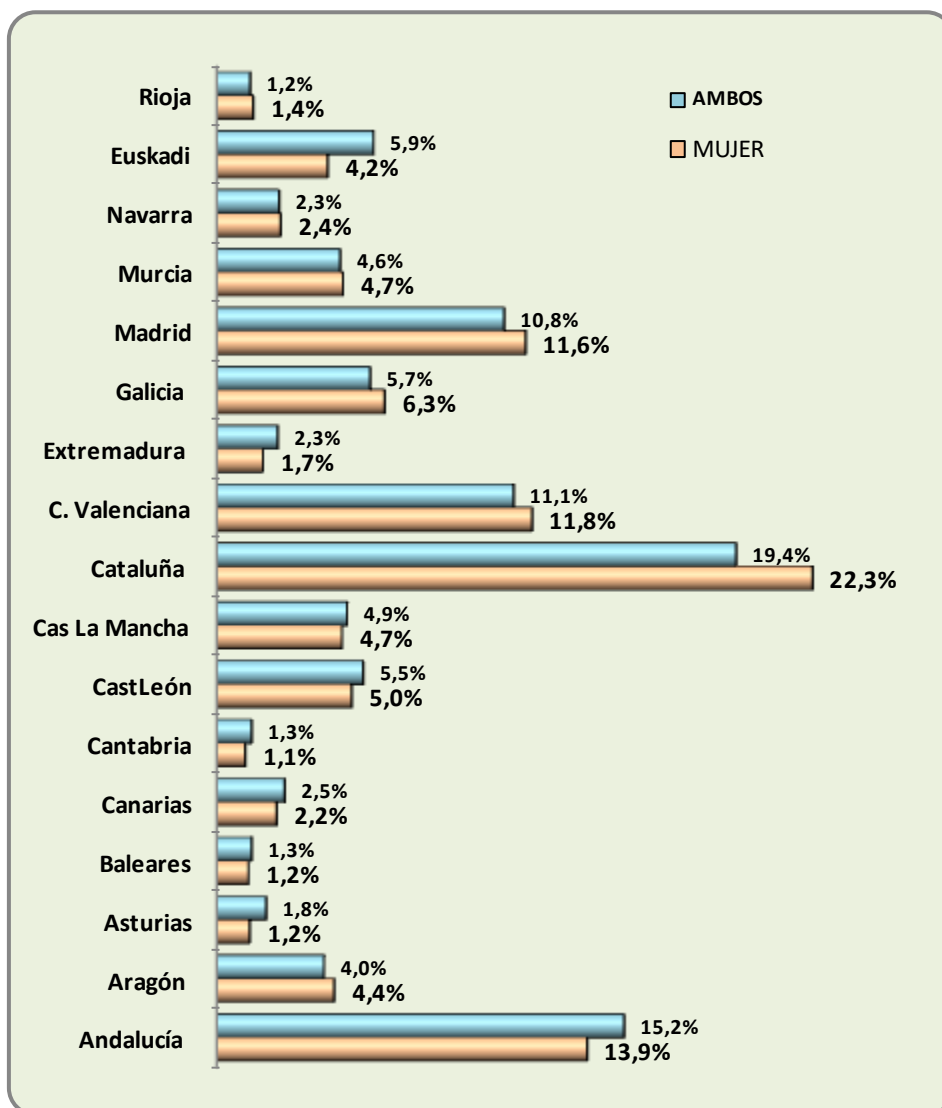
*HOMBRES (cadenas en las que trabajan)*



Por comunidades autónomas, la distribución de las mujeres que trabajan en nuestro ámbito es muy similar a la que ofrece el conjunto de la población laboral, concentrándose en aquellas comunidades en las que es mayor la presencia general de la población. Así, Cataluña, Andalucía, Comunidad Valenciana y

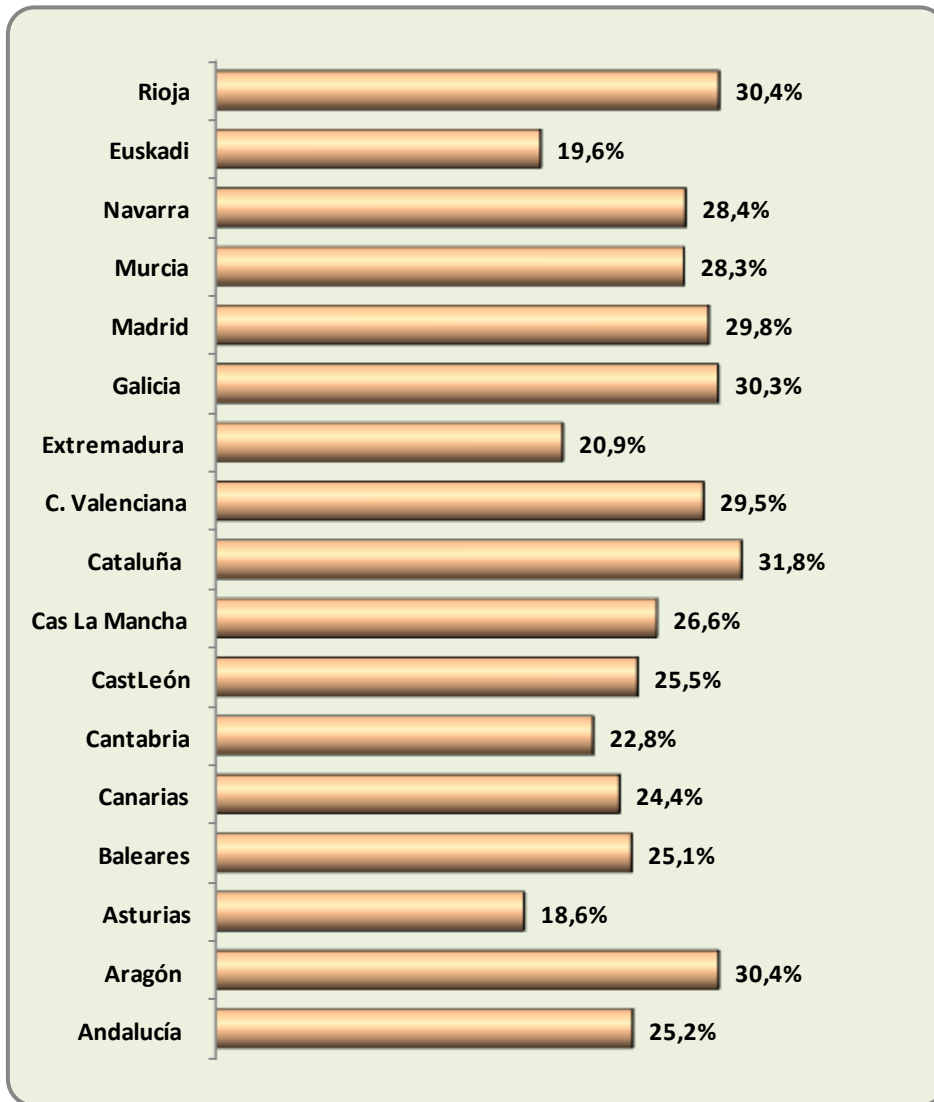
Madrid concentran, en conjunto, el 59,5% de las mujeres ocupadas en el ámbito federal.

### DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN CCOO DE INDUSTRIA POR CCAA.2023



Como se puede ver en el correspondiente gráfico de la página siguiente, la horquilla que se presenta en la presencia de las mujeres en nuestro ámbito según comunidad autónoma oscila en 12,3 puntos (se ha reducido respecto al año anterior), desde el 18,6% de Asturias hasta el 31,8% de Cataluña.

### TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCAA DE INDUSTRIA POR CCAA. 2023



Fuente: EPA. Segundo trimestre. Elaboración propia

### Las categorías en las que se contrata a las mujeres del ámbito CCOO de Industria

Según el grupo ocupacional al que esté adscrita la persona conforme a su contrato, la tasa de feminización varía de unas ocupaciones a otras.

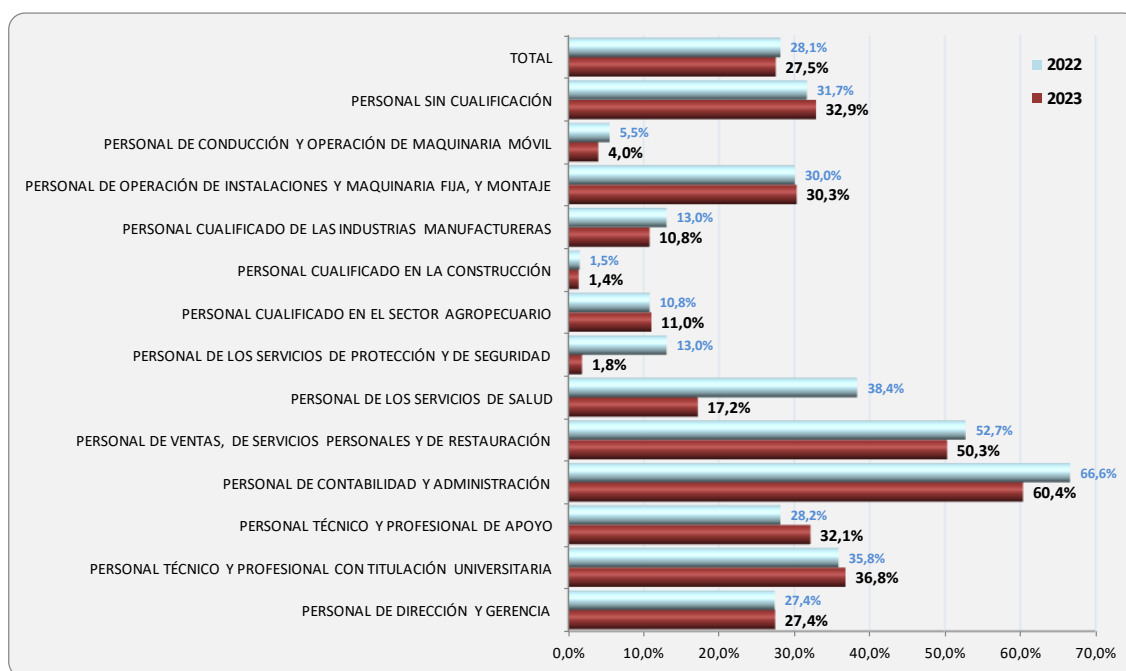
La mayor presencia femenina, hasta el extremo de que casi podríamos hablar de especialización, se da en el grupo de personas empleadas en contabilidad y administración, en los que la mujer supera en unas décimas el 60% del total (6 de cada 10 personas que están contratadas en estas categorías son mujeres).

Le sigue el grupo de población laboral contratada como personal de ventas y personal de restauración o servicios personales (venta, gasolineras, etc.), categorías entre las que las mujeres representan casi el 50,3% de las personas asalariadas.



A la vez, hay ocupaciones en las que la presencia de la mujer está muy por debajo de la que presenta el ámbito en conjunto: personal especializado en construcción, personal especializado en trabajos agropecuarios, personal conductor y operador de maquinaria móvil y el personal de servicios de protección y de seguridad.

**TASAS DE FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA POR GRUPO OCUPACIONAL. 2023**



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

La distribución de las mujeres de nuestro ámbito por grupo ocupacional presenta una concentración algo diferente a la de sus compañeros. Por una parte, el 19,7% trabaja como personal de contabilidad y administración; el 18,4% lo hace como personal sin cualificar; un 13,6% trabaja personal de operación de instalaciones y maquinaria fija y montaje, y un 15,5% como personal técnico y profesional de apoyo (estos cuatro grupos concentran el 67,2% de las mujeres de nuestro ámbito).

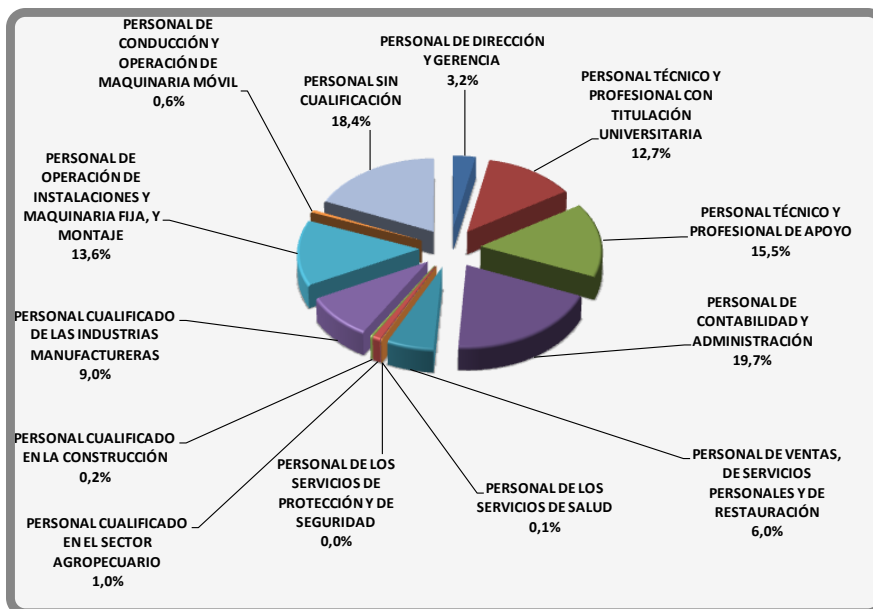
Por su parte, los hombres presentan una mayor concentración en las ocupaciones correspondientes a personal cualificado de las industrias manufactureras, ya que 1 de cada 4 (28,4%) trabaja como tal; un 14,3% lo hace como personal sin cualificación; un 11,9% trabaja de personal de operación de instalaciones y maquinaria fija, y montaje y un 12,4% como personal técnico y profesional de apoyo. Es decir, estos grupos profesionales más comunes entre los hombres vienen a concentrar en torno al 67,1% de ellos.

Como acabamos de ver, el porcentaje de mujeres que trabajan contratadas como personal no cualificado sigue siendo mayor que en el caso de los hombres, pero de forma diferencial, por más de 4 puntos porcentuales.

En el caso de las mujeres que trabajan como técnicas y profesionales universitarias representan el 12,7% del total de trabajadoras de nuestro ámbito, aunque son el 36,8% de este grupo profesional; es decir, 1 de cada 10 de las trabajadoras del ámbito trabaja como técnica o profesional universitaria, si bien **son mujeres 1 de cada tres personas técnicas y profesionales universitarias**. En el caso de los hombres, tan solo el 8% trabaja como personal universitario.

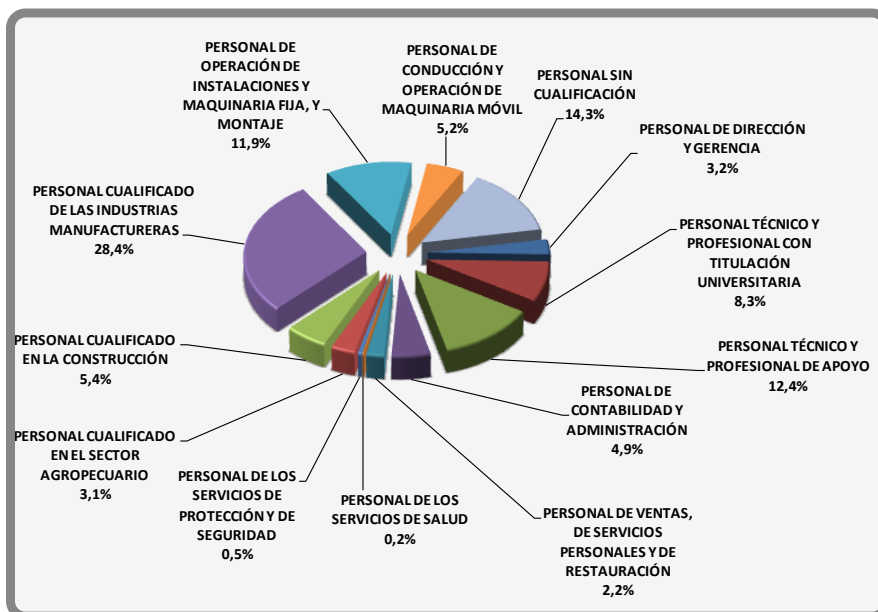
Por último, en la dirección de las empresas del ámbito la tasa de feminización se ha mantenido respecto a la que se observaba en el mismo trimestre de 2022, alcanzando el 27,4%. En este grupo trabaja ya un similar porcentaje de población que en el caso de los hombres.

**DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN OCUPACIÓN. 2023**



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

**DISTRIBUCIÓN DE LOS HOMBRES ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN OCUPACIÓN. 2023**



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

## El nivel formativo de las trabajadoras del ámbito de CCOO de Industria

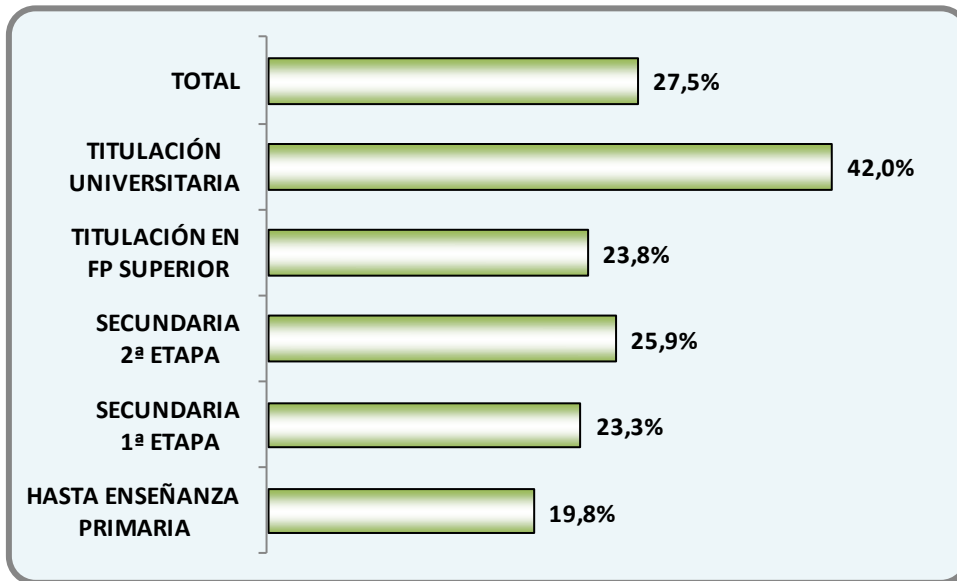
De las casi 980.000 mujeres que trabajaban en nuestro ámbito en el cuarto trimestre de 2023, más de 301.000 tienen titulación universitaria y unas 158.000 tienen FP de grado superior. Entre ambos niveles concentran el 46,9% de las mujeres de nuestro ámbito, es decir, prácticamente la mitad de las mujeres aportan formación superior.

En el caso de los hombres, el porcentaje de personas con un nivel superior de formación está más de 11 puntos por debajo del femenino actualmente, pues tienen dicho nivel el 35,8% de los hombres de nuestro ámbito.

El otro nivel formativo en el que se concentran las trabajadoras es la primera etapa de secundaria, titulación que aportan el 26,4% de las mujeres de nuestro ámbito. En el caso de los hombres, este nivel corresponde al 33% de los trabajadores.

Sin embargo, en algunos casos, la distribución por género de los titulados en los distintos niveles formativos es muy diferente del peso que representan las mujeres en la población trabajadora total del ámbito federal.

TASA DE FEMINIZACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN NIVEL ESTUDIOS. 2023



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

En el nivel universitario, la tasa de feminización es muy superior a la general (27,5%) acercándose al 43%. En el nivel de segunda etapa de secundaria las mujeres son el 25,9%, aunque también superan el 20% en la primera etapa de secundaria y en la titulación en formación profesional de grado superior. Es en el nivel más elemental de estudios en el que las mujeres representan menor porcentaje de la población: en enseñanza primaria la tasa de feminización es del 19,8%.

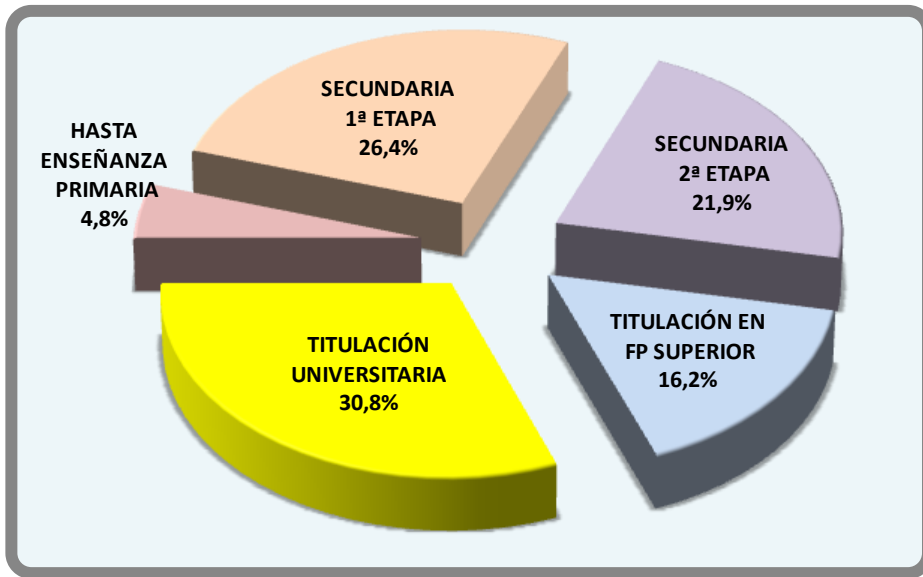
Por otra parte, la distribución de las mujeres del ámbito federal en virtud del nivel de formación que aportan sí que mantiene cierta correlación con la tasa de feminización que presentan esos niveles formativos. Así, casi el 31% de la población femenina tiene estudios universitarios, porcentaje que baja al 16,1% entre los hombres. Recordemos que este nivel de estudios es el que concentra mayor porcentaje de trabajadoras.

En el extremo contrario, destaca que tan solo el 4,8% de las mujeres tiene hasta estudios primarios, en tanto que este porcentaje es del 7,4% en el caso de los hombres.

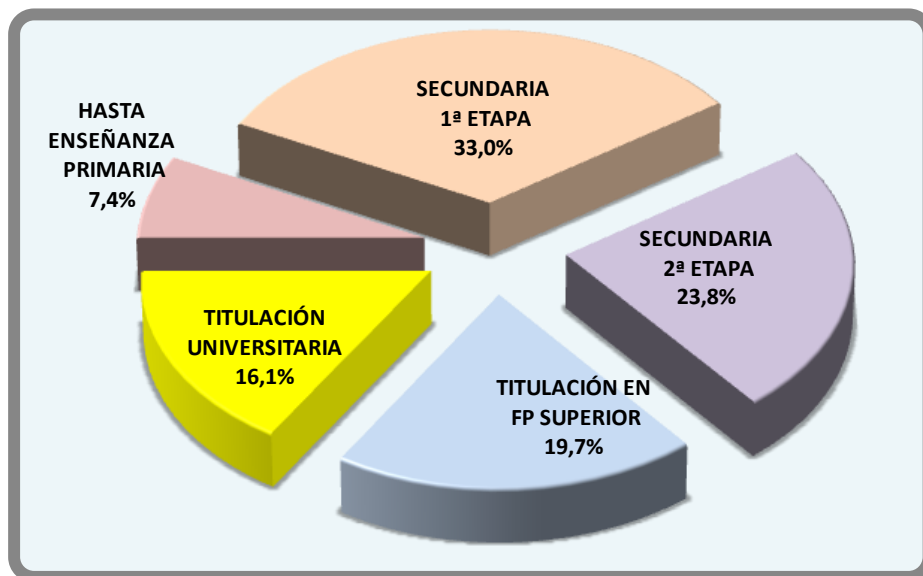
DISTRIBUCIÓN POBLACIÓN ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN ESTUDIOS. 2023

MUJERES

#RompiendoLaBrecha



**HOMBRES**



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

**La precariedad entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria**

**La temporalidad**

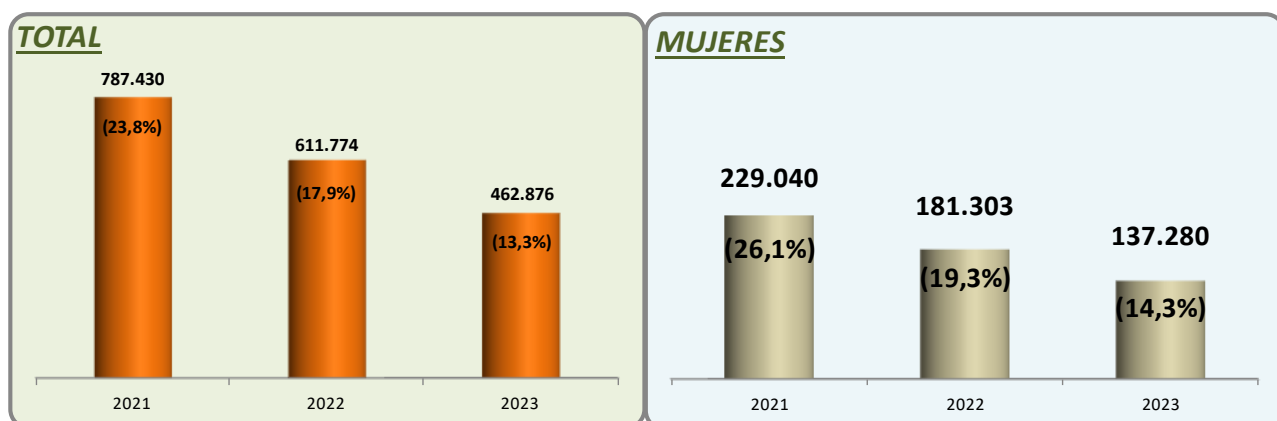
Uno de los logros de la pasada legislatura ha sido reducir la tasa de temporalidad en todos los ámbitos, incluso en el más difícil de corregir, como es el del campo,

#RompiendoLaBrecha

sector en el que las empresas –pese al carácter cíclico de las actividades– tenían la actitud fraudulenta de incorporar mano de obra mediante contrataciones temporales. La reforma laboral llevada a cabo ha hecho disminuir la tasa de temporalidad de la población asalariada española desde el 25,1% del promedio anual de 2021 al 17,1% del 2023.

En el caso de nuestro ámbito, la reforma también ha tenido su repercusión en la temporalidad de nuestra población, que ha pasado del 23,8% al 13,3% en el mismo período.

### POBLACIÓN ASALARIADA CON CONTRATO TEMPORAL



FUENTE: EPA DEL INE. ELABORACIÓN PROPIA

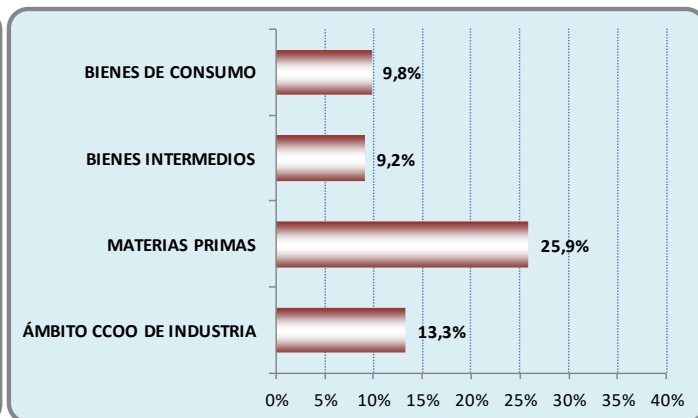
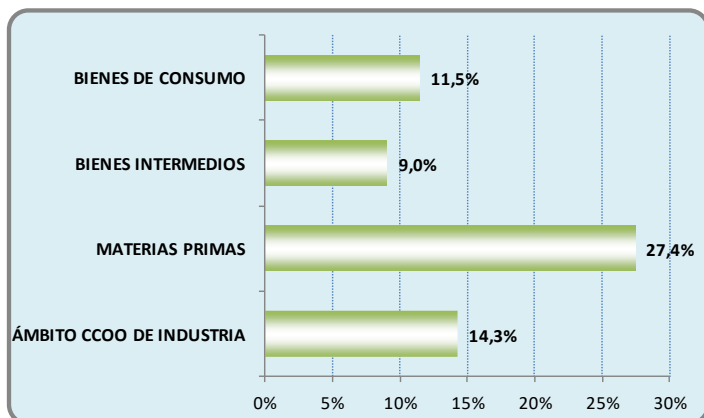
En algunas cadenas concretas de nuestro ámbito, la población asalariada venía soportando tasas de temporalidad excesivamente altas; sin embargo, la reforma ha corregido esa precariedad. Así, por ejemplo, en la cadena de campo ha pasado del 50,7% al 34,6% en el promedio anual, tasa que es 21 puntos superior a la del total ámbito actualmente, pero es 16 puntos más baja que hace 2 años.

La discriminación en función del género en distintas cadenas del ámbito sigue presente, con una mayor precariedad en el caso de la población femenina, al presentar tasas de temporalidad más elevadas. Como se comprueba, en la mayoría de las agrupaciones de cadenas la tasa de temporalidad de la mujer es más alta que la global, poniendo de manifiesto que la precariedad que soporta la mujer es más acusada.

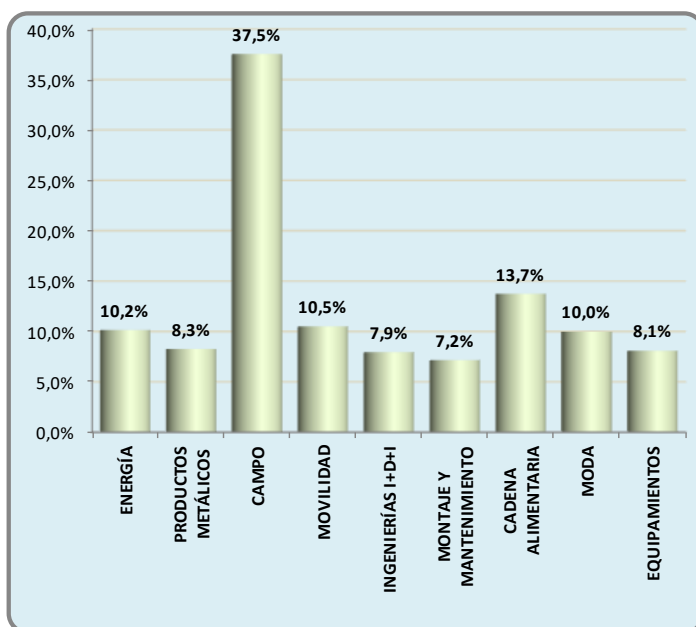
#### TASA DE TEMPORALIDAD ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN GÉNERO. 2023

MUJER

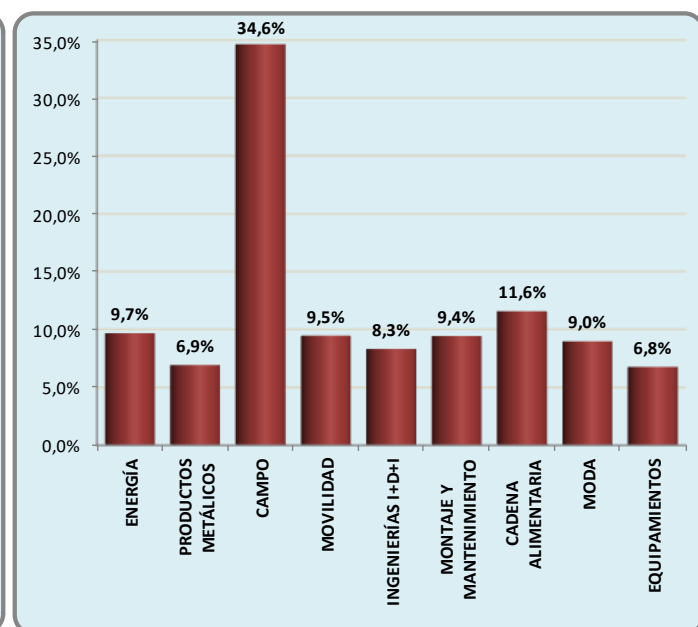
AMBOS GÉNEROS



### MUJER



### AMBOS GÉNEROS



Fuente: EPA. Promedio de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

La temporalidad entre las mujeres también se ha reducido en el último año, pasando del 19,3% en 2022 al 14,3% en 2023 en el promedio anual de la EPA; es un descenso de 5 puntos, aunque la precariedad sigue siendo más alta que para ambos géneros.

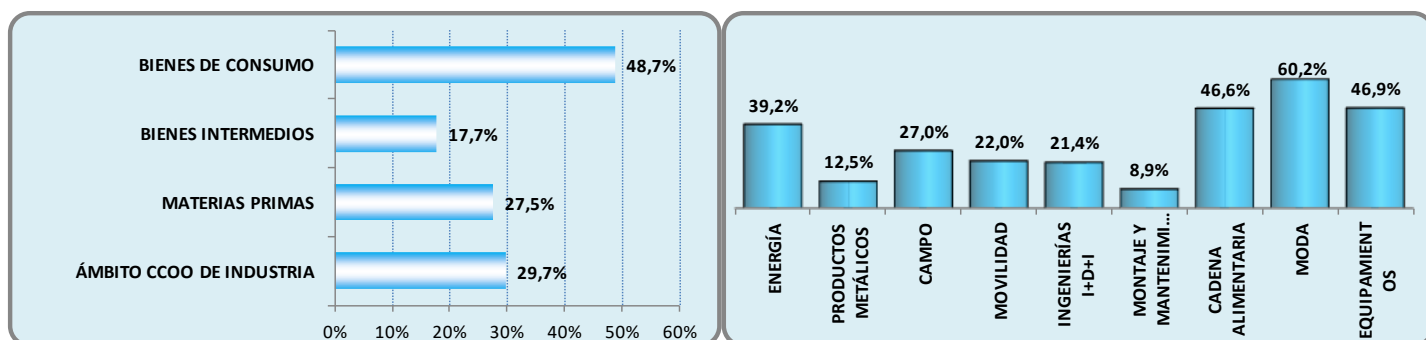
Esta temporalidad más alta de las trabajadoras es diferencialmente mayor en las siguientes cadenas de valor de nuestro ámbito:

- En campo, temporalidad de las mujeres es superior a la de los hombres en casi 4 puntos, el 37,5% frente al 33,7%.
- En la cadena alimentaria la tasa femenina es 3,6 puntos superior a la masculina, con un 13,7% frente a un 10,1%.

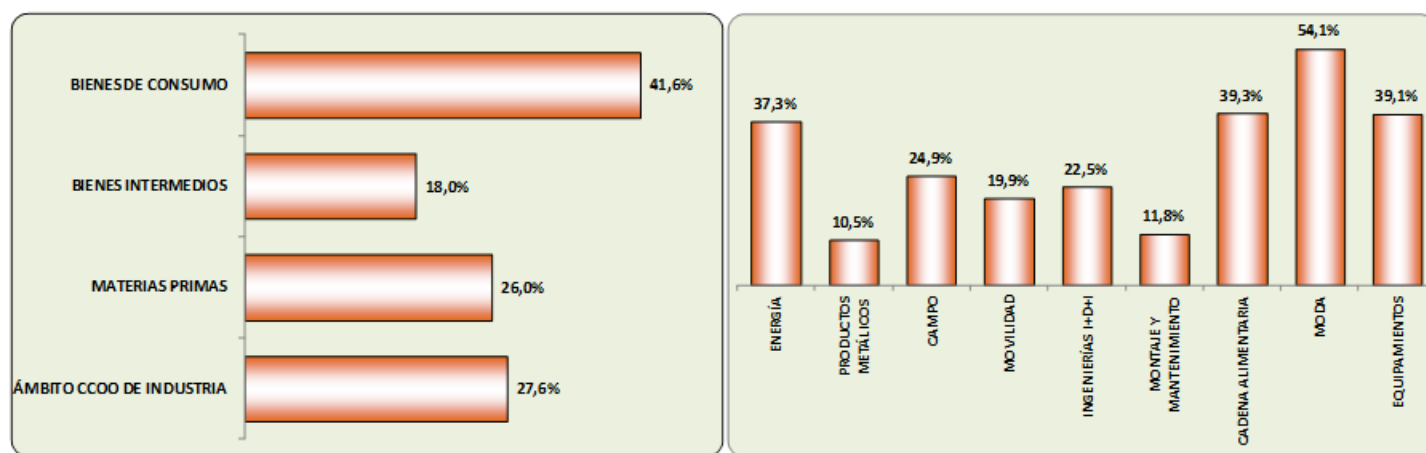
Como hemos expuesto en otras ocasiones, otra forma de inferir cuán precarias son las condiciones que soportan las trabajadoras de nuestro ámbito respecto a sus compañeros es la comparación de la tasa de feminización del empleo temporal con la del empleo total del ámbito.

Podemos comprobar que se abunda en la precariedad del empleo femenino en aquellas cadenas en las que el porcentaje que representa la mujer (tasa de feminización) en el empleo temporal es mayor que el que representa en el total del empleo.

**TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2023**



**TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA. 2023**



Fuente: EPA. . Promedio de los cuatro trimestres del año. Elaboración propia

Como vemos, en todas las cadenas la feminización del empleo precario es mayor que la del conjunto, salvo en ingenierías y en montaje y mantenimiento, lo que indica que la mujer soporta mayores tasas de temporalidad.

El subempleo por sobre-cualificación entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria

Calificamos este tipo de subempleo como el que se produce cuando una persona está contratada en un grupo ocupacional inferior al que le podría corresponder

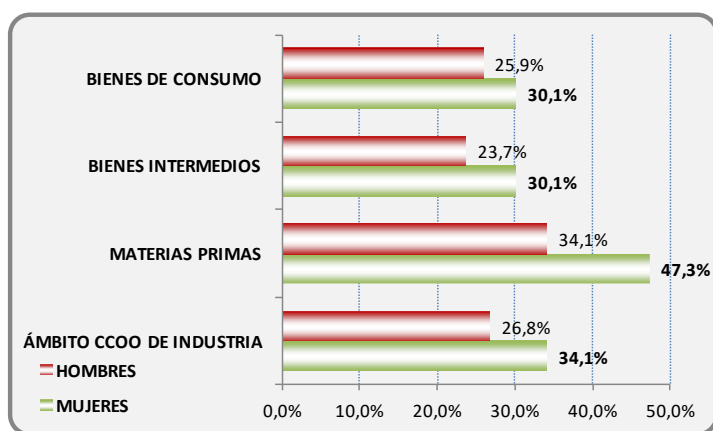


según el nivel formativo que aporta por razón de su titulación académica. Así, estarán en dicha situación:

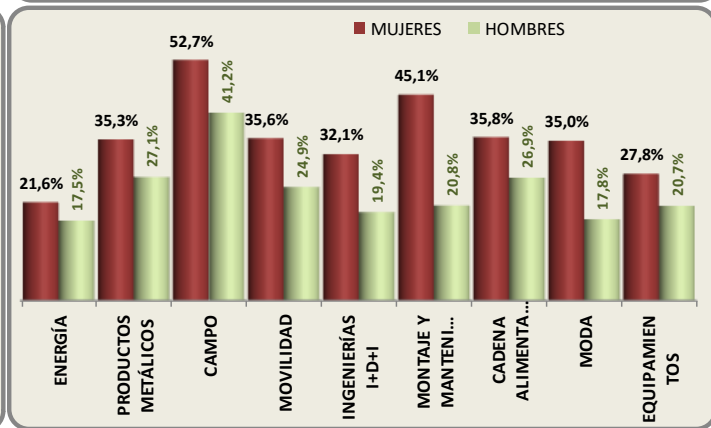
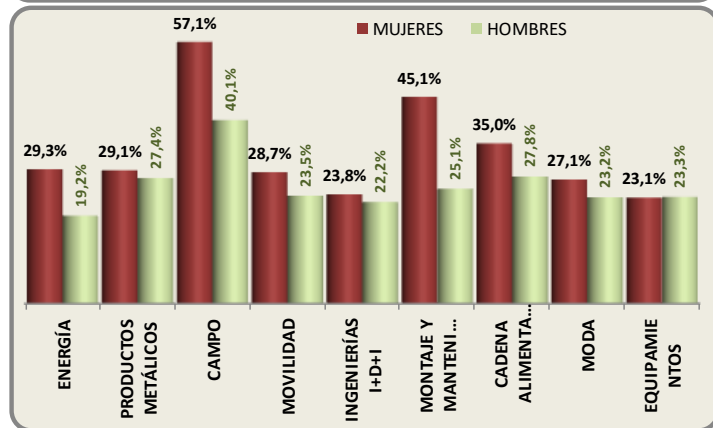
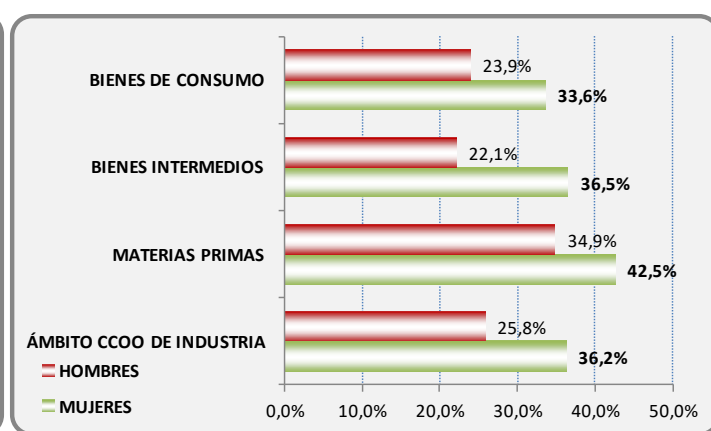
- Personas con titulación universitaria o FP de grado superior trabajando en grupos ocupacionales inferiores al de personal técnico y profesionales de apoyo.
- Nivel formativo de enseñanza secundaria trabajando como personal no cualificado.

TASA DE SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN SEXO.

2023



2022



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

El subempleo por sobre cualificación ha variado poco en nuestro ámbito durante el último año.

Entre la población total del ámbito el subempleo afecta al 27,6%; era el 28,1% en 2022. Esta precariedad por subempleo afecta más a las mujeres; así, el 34,1% de las mujeres de nuestro ámbito trabajan contratadas en un grupo ocupacional inferior al que resultaría de desarrollar tareas acordes al nivel formativo que aportan. En el caso de los hombres, este porcentaje es del 26,8%, cerca de 8 puntos menos.

También hay que señalar que las mujeres representan el 32,6% de la población afectada por este subempleo, lo que son más de 5 puntos que la tasa de feminización de toda la población del nuestro ámbito.

La población que más subempleo acusa es la del campo, en la que están subempleadas el 57,1% de las mujeres y el 40,1% de los hombres.

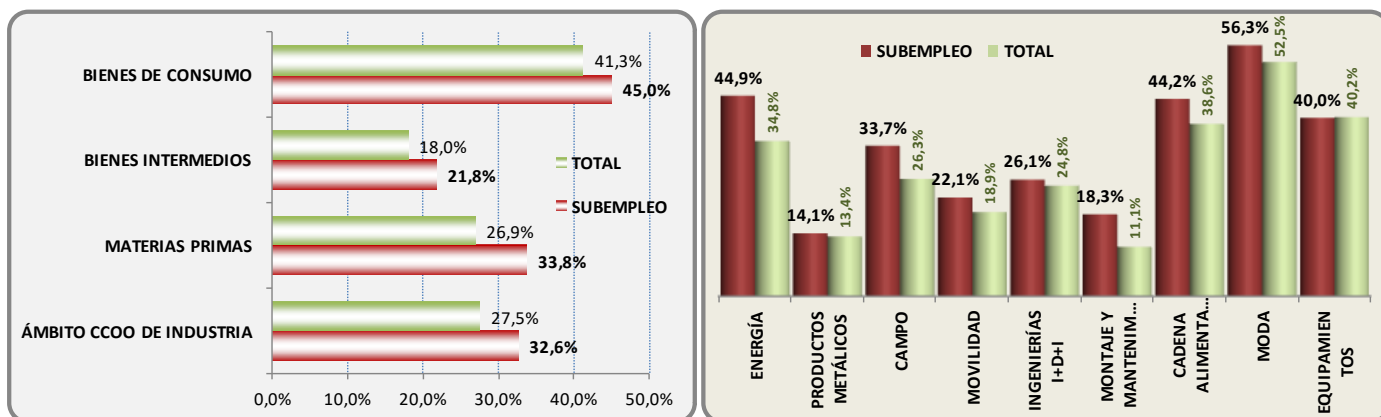
En montaje y mantenimiento la tasa de subempleo entre las mujeres alcanza el 45,1%, frente al 25,1% de los hombres.

En la cadena alimentaria, están subempleadas el 35% de las mujeres y el 27,8% de los hombres.

En la cadena de moda, las mujeres soportan un subempleo del 27,1%, frente al 23,2% de sus compañeros.

La discriminación de género es producto de la segmentación múltiple del mercado de trabajo que se lleva a cabo en nuestras cadenas, actuación que se engloba dentro del diseño de la política de gestión de personal por parte empresarial, que además de tener la finalidad de garantizar y maximizar la conversión del tiempo remunerado en rendimiento económico efectivo, persigue el objetivo de ejercer una presión a la baja sobre los costes laborales, generando una competitividad cortoplacista que se fundamenta en la erosión de los costes mediante la cada vez mayor fragmentación de la cadena de valor y no en la aportación diferencial de valor.

**TASA DE FEMINIZACIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA.2023**



Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

Cuando comparamos la tasa de feminización de la precariedad con la tasa de feminización del conjunto de la población laboral, se comprueba que la primera es mayor en todas las cadenas de valor de nuestro ámbito.

## El subempleo por infra-jornada entre las mujeres del ámbito CCOO de Industria

Decimos que están en esta situación las personas que están trabajando a tiempo parcial de forma involuntaria, percibiendo su jornada como insuficiente y con disposición a trabajar más horas.

| PERSONAL A TIEMPO PARCIAL<br>EPA. IV TRIMESTRE | 2023                         |               |                          |               |                          |               | 2022                         |               |                          |               |                          |               |
|--|------------------------------|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|------------------------------|---------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
|  | AMBOS SEXOS<br>TOTAL SUBEMP. |               | HOMBRES<br>TOTAL SUBEMP. |               | MUJERES<br>TOTAL SUBEMP. |               | AMBOS SEXOS<br>TOTAL SUBEMP. |               | HOMBRES<br>TOTAL SUBEMP. |               | MUJERES<br>TOTAL SUBEMP. |               |
| <b>ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA</b>                | <b>168.960</b>               | <b>62.125</b> | <b>71.772</b>            | <b>31.444</b> | <b>97.188</b>            | <b>30.681</b> | <b>181.152</b>               | <b>76.178</b> | <b>75.453</b>            | <b>38.474</b> | <b>105.699</b>           | <b>37.704</b> |
| ENERGÍA  | 11.888                       | 4.204         | 3.798                    | 3.138         | 8.090                    | 1.066         | 8.311                        | 1.030         | 3.145                    | 409           | 5.166                    | 621           |
| PRODUCTOS METÁLICOS                            | 1.394                        | 649           | 797                      | 186           | 597                      | 463           | 432                          | 204           | 17                       | 3             | 415                      | 201           |
| CAMPO  | 30.156                       | 16.685        | 14.685                   | 9.481         | 15.471                   | 7.204         | 31.834                       | 14.845        | 20.075                   | 11.178        | 11.759                   | 3.667         |
| MATERIAS PRIMAS                                | 43.438                       | 21.538        | 19.280                   | 12.805        | 24.158                   | 8.733         | 40.577                       | 16.079        | 23.237                   | 11.590        | 17.340                   | 4.489         |
| MOVILIDAD                                      | 26.117                       | 4.831         | 14.162                   | 2.991         | 11.955                   | 1.840         | 23.766                       | 7.304         | 10.001                   | 2.763         | 13.765                   | 4.541         |
| INGENIERÍAS I+D+I                              | 20.065                       | 3.062         | 11.406                   | 2.151         | 8.659                    | 911           | 16.398                       | 7.469         | 9.912                    | 4.637         | 6.486                    | 2.832         |
| MONTAJE Y MANTENIMIENTO                        | 18.492                       | 6.842         | 8.212                    | 2.685         | 10.280                   | 4.157         | 22.130                       | 12.259        | 9.853                    | 7.172         | 12.277                   | 5.087         |
| BIENES INTERMEDIOS                             | 64.674                       | 14.735        | 33.780                   | 7.827         | 30.894                   | 6.908         | 62.294                       | 27.032        | 29.766                   | 14.572        | 32.528                   | 12.460        |
| CADENA ALIMENTARIA                             | 37.631                       | 16.634        | 12.267                   | 8.205         | 25.364                   | 8.429         | 45.909                       | 20.205        | 12.657                   | 6.700         | 33.252                   | 13.505        |
| MODA   | 13.753                       | 5.657         | 3.739                    | 1.409         | 10.014                   | 4.248         | 11.630                       | 4.652         | 745                      | 372           | 10.885                   | 4.280         |
| EQUIPAMIENTOS                                  | 9.464                        | 3.561         | 2.706                    | 1.198         | 6.758                    | 2.363         | 20.742                       | 8.210         | 9.048                    | 5.240         | 11.694                   | 2.970         |
| BIENES DE CONSUMO                              | 60.848                       | 25.852        | 18.712                   | 10.812        | 42.136                   | 15.040        | 78.281                       | 33.067        | 22.450                   | 12.312        | 55.831                   | 20.755        |

El trabajo a tiempo parcial se ha contraído en nuestro ámbito durante el último año, según los resultados que obtenemos a partir de la EPA del cuarto trimestre. Trabajan a esta jornada 168.960 personas en el cuarto trimestre de 2023, son 12 mil personas menos que hace un año. De estas 169 mil personas, 97.188 son mujeres, lo que supone una tasa de feminización del 57,5%, duplicando la tasa de la población del ámbito en general.

Por grandes cadenas de valor este índice varía:

- En materias primas, las mujeres representan el 55,6% entre la población a tiempo parcial.
- En bienes intermedios, son el 47,8%.
- En bienes de consumo, las mujeres significan el 69,2% de la población.

Por supuesto, el porcentaje de población a tiempo parcial también varía entre las cadenas de valor concretas que las componen:

- En energía son el 68%, en productos metálicos el 43% y en campo casi el 51%.
- En movilidad la feminización del tiempo parcial es del 46%; en ingenierías el 43% y en montaje y mantenimiento el 55,6%.
- El 67,4% de las personas que trabajan a tiempo parcial en la cadena alimentaria son mujeres; el 72,8% en moda y el 71,4% en equipamientos.

Existe un tipo específico de precariedad que afecta a aquellas personas que tienen una jornada de trabajo a tiempo parcial y que aflora cuando, en la EPA, declaran que quieren trabajar más horas. Esta precariedad afecta a ambos géneros, resultando que el 36,8% de la población que trabaja a tiempo parcial en nuestro

ámbito sufre este subempleo. En este tipo de subempleo los hombres están más afectados que las mujeres, puesto que el 43,8% de los que trabajan a tiempo parcial querrían trabajar más horas, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje es del 31,6%.

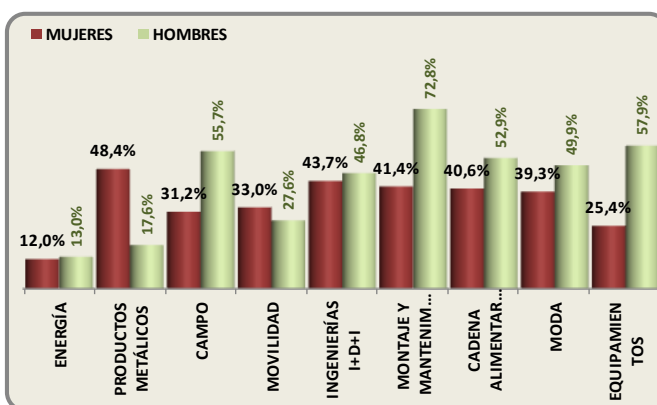
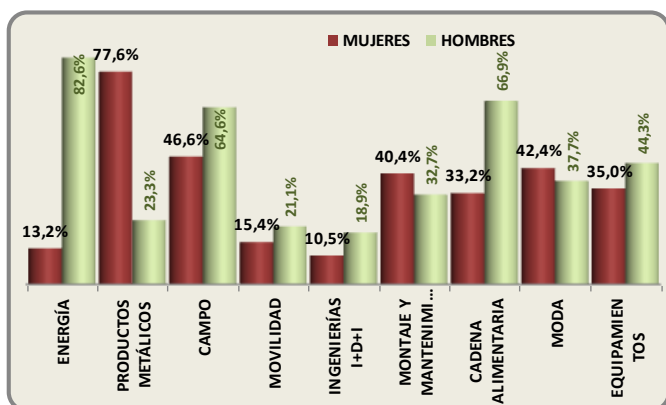
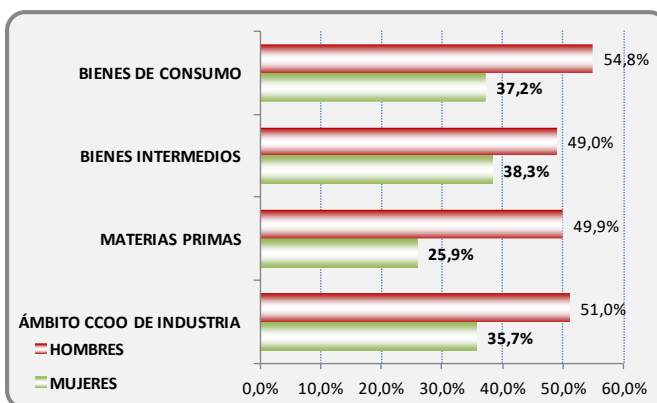
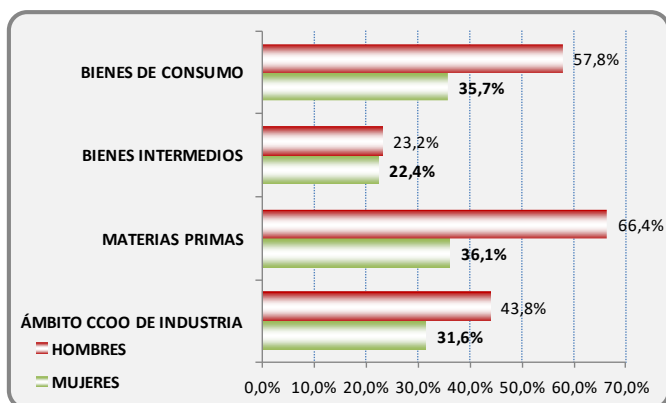
Las tasas de subempleo de nuestro ámbito varían según la cadena de valor a la que esté adscrita la actividad en la que se encuadra la población. Entre las mujeres, la mayor tasa de subempleo de jornada se da en la cadena de materias primas, como en el caso de los hombres.

Por cadenas concretas, la tasa mayor de subempleo de jornada entre las mujeres se da en campo, donde el 46,6% de las trabajadoras a tiempo parcial desean tener una jornada más larga. En el caso de los hombres la mayor tasa se da en energía, afectando a más del 80%.

TASA DE SUBEMPLEO ÁMBITO CCOO DE INDUSTRIA SEGÚN SEXO. 4º trimestre

2023

2022

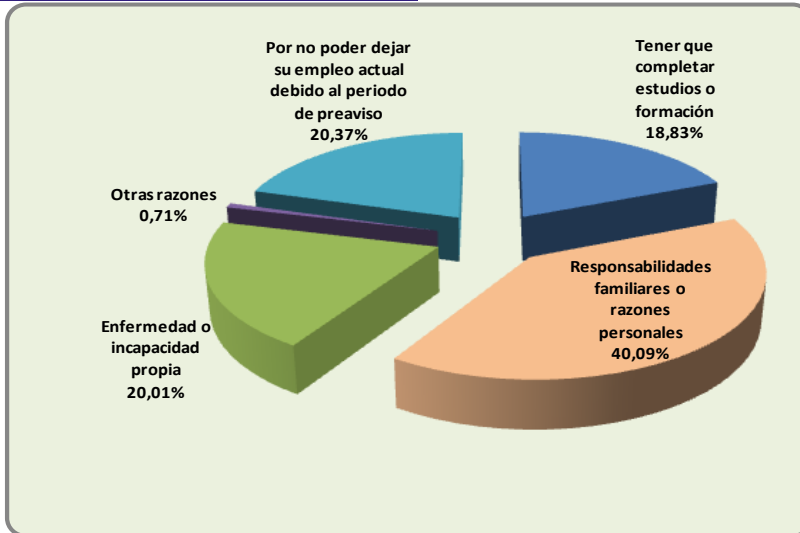


En cualquier caso, como hemos comentado anteriormente, esta tasa de subempleo menor en la mujer está distorsionada e inducida por la división social del trabajo, que se traslada al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, asumiendo la mujer el rol de cuidadora en mayor medida que los hombres.

Así, el 40% de estas mujeres subempleadas en nuestro ámbito, aunque quieren trabajar más horas no lo harían porque tienen responsabilidades familiares,

según declaran en la propia EPA. Sin embargo, en el caso de los hombres, este porcentaje es del 12,5%.

**Razones por las que no podría trabajar más horas aunque desea hacerlo. Mujeres a tiempo parcial. 2023**

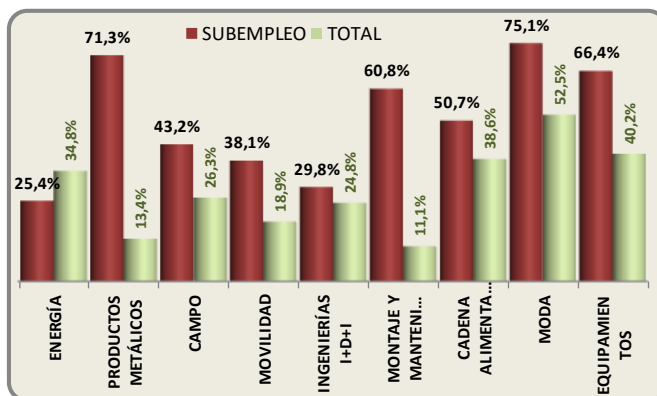
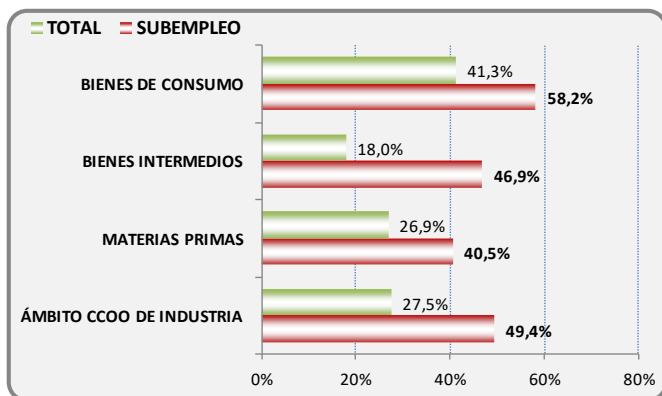


Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

También es diferente el porcentaje que representan las mujeres entre la población subempleada por insuficiencia de la jornada. En general, el 49,4% de estas personas son mujeres, en tanto que en todo el ámbito la tasa de feminización es del 27,5%.

La mayor tasa de feminización del subempleo por jornada se da entre las personas que trabajan en bienes intermedios, diferencialmente muy alta respecto al 18% que representan en el global del ámbito. Entre las cadenas concretas, destaca la feminización en el subempleo de moda, en montaje y mantenimiento, en productos metálicos, en equipamientos y en cadena alimentaria.

**TASA DE FEMINIZACIÓN DEL SUBEMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y EMPLEO TOTAL. ÁMBITO CCOO INDUSTRIA 2023.**



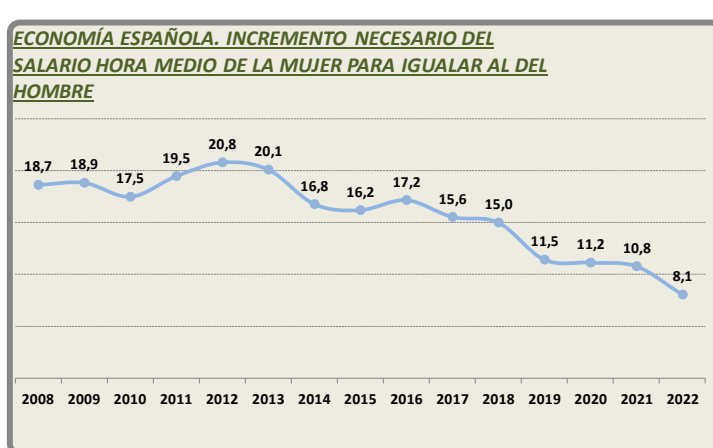
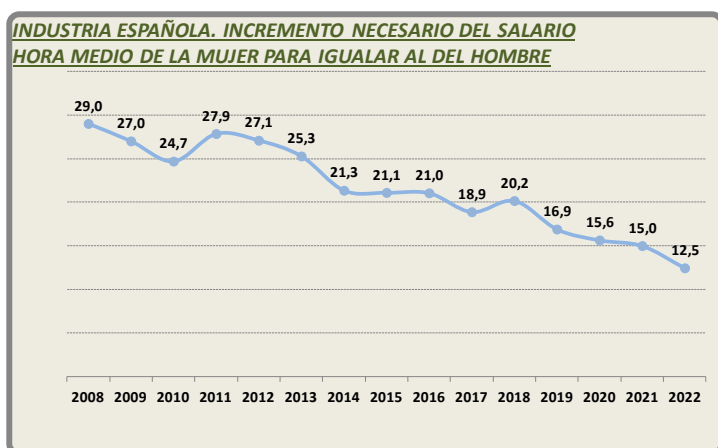
Fuente: EPA. Cuarto trimestre. Elaboración propia

## La discriminación salarial

Tanto a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, como de la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Estructura Salarial, obtenemos datos que nos permiten inferir la evolución salarial para cada uno de los géneros, de tal forma que podemos analizar la brecha salarial que hay entre hombres y mujeres.

Sea cual sea la fuente que utilicemos, nos encontramos con una reducción de la brecha salarial, entendida como el porcentaje que tiene que crecer el salario de la mujer para igualarse al del hombre. La reducción se ha producido tanto en el mercado de trabajo español como en el ámbito de CCOO de Industria.

A través de estas fuentes hemos estimado la evolución de la **ganancia media normal por hora** para ambos géneros y, a partir de ella, calculamos la evolución de la brecha en los últimos años, quedando patente tanto la influencia de la subida del SMI como de las políticas de igualdad que se han desarrollado en los últimos períodos.



En el caso de la población trabajadora en el sector industrial, la brecha del salario hora de género se ha reducido en 7,7 puntos de 2018 a 2022, mientras que en el conjunto de todos los sectores lo ha hecho en 6,9 puntos.

Esta brecha salarial de género es consecuencia de diversos factores:

- La segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, en las que las mujeres se ven concentradas en ocupaciones y tareas menos valoradas.
- Mayor parcialidad entre la población trabajadora femenina: la división social del trabajo se traslada al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, donde la mujer está más implicada, lo que explica –solo en parte– que el porcentaje de población que trabaja a tiempo parcial sea mayor entre las mujeres.
- Mayor precariedad entre las mujeres de nuestro ámbito, que soportan unas tasas de temporalidad y subempleo por sobre cualificación mayores que las de los hombres.
- Una estructura salarial en la remuneración de las mujeres en la que los complementos pesan menos que entre los hombres.

La fragmentación múltiple del mercado de trabajo genera un contexto relacional en el que los salarios se presionan a la baja, con la consecuente reorientación de la distribución de la riqueza generada a favor de las rentas de capital.

Cuando calculamos, a partir del módulo especial de la EPA en el que se contiene la renta salarial, el salario medio<sup>1</sup> en España, obtenemos que fue de 2.128,37 euros mensuales en 2022, a la vez que observamos también 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.

### La brecha salarial en la Industria

La discriminación de género también se observa 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, con lo que la brecha salarial puesta de manifiesto es del 16% (16,4% en 2021).

A partir de la explotación de los microdatos del módulo específico de la EPA en el que se contiene la información salarial, podemos establecer la media para aquellas personas que trabajan a jornada completa y las que lo hacen a jornada parcial.

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 **el**

---

<sup>1</sup> Incluye prorrata de pagas extras y cualquier complemento que se perciba.

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.

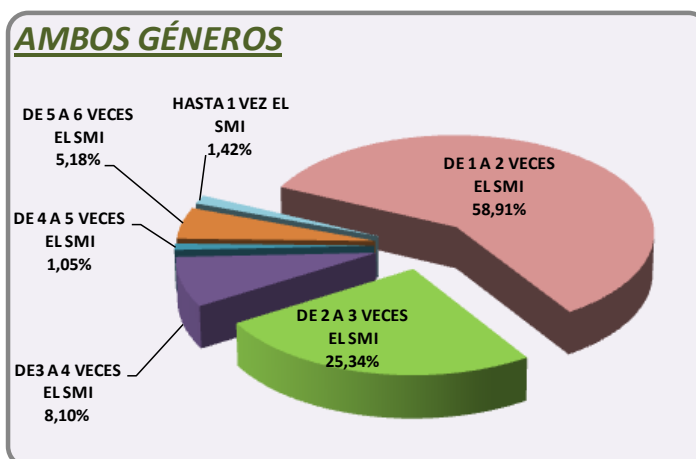
| SALARIO MEDIO 2022 |             |          |          | BRECHA |
|--------------------|-------------|----------|----------|--------|
| AMBAS JORNADAS     | AMBOS SEXOS | HOMBRES  | MUJERES  | 2022   |
| ECONOMÍA           | 2.128,37    | 2.303,46 | 1.941,74 | 18,6%  |
| INDUSTRIA          | 2.411,30    | 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 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.



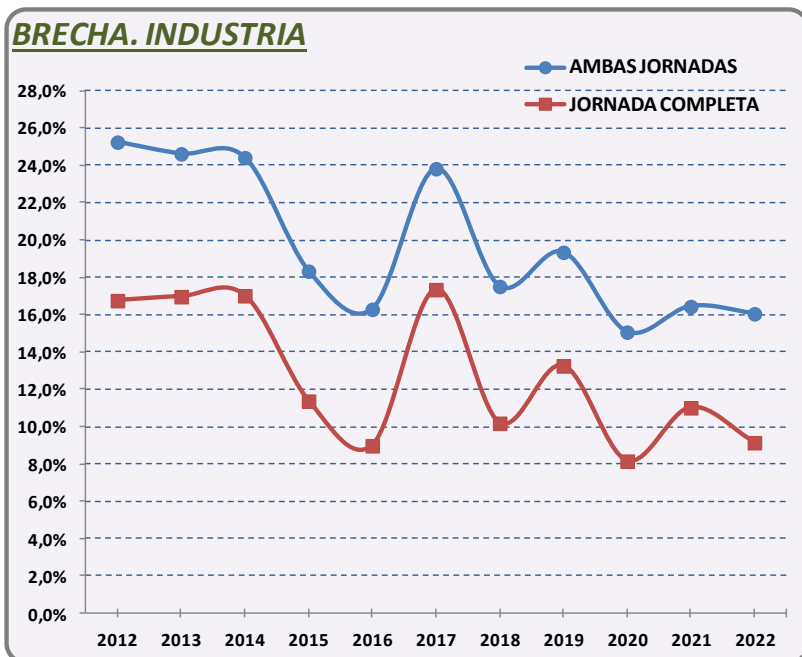
El salario medio bruto mensual en la industria fue de 2.482,14 euros para la jornada completa, superior en un 6,01% al de toda la economía. No obstante, sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras de la Industria cobraron de media 2.323,96, que son 212,51 euros menos que en el caso de sus compañeros, que recibieron un salario medio de 2.536,48 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

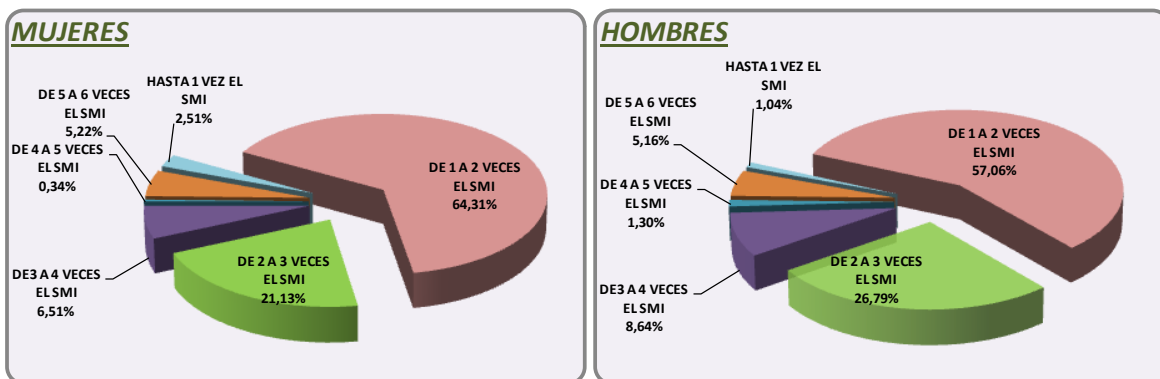


mujeres del sector ganan un 2,5% más que el conjunto de mujeres asalariadas nuestro país.

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 últimamente.

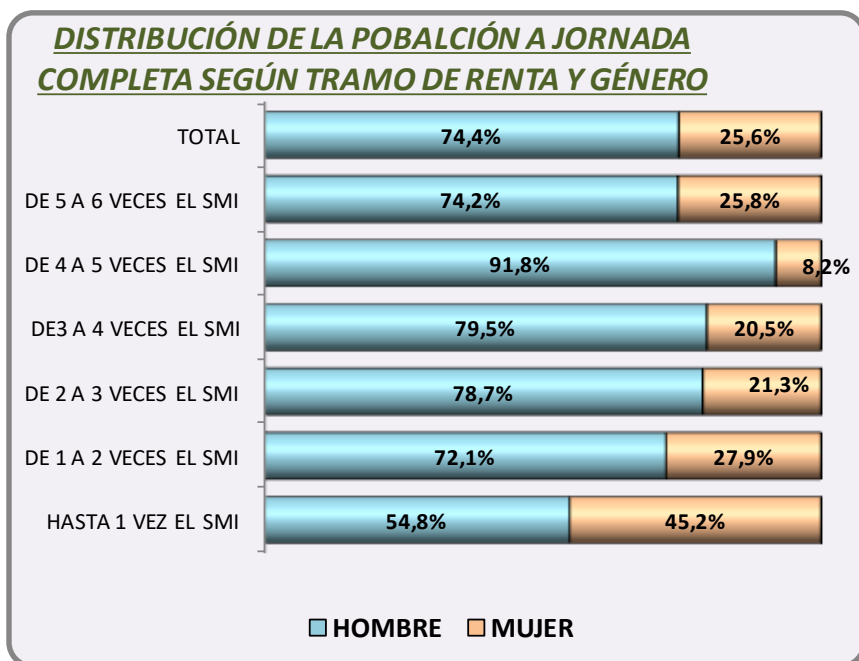


Cuando analizamos con detalle la distribución de la población por tramos de salario y género, observamos que también hay una clara discriminación, puesto que el tramo de 2 a 3 veces el SMI acumula el 26,79% de los hombres, en tanto que en las mujeres baja al 21,13%.



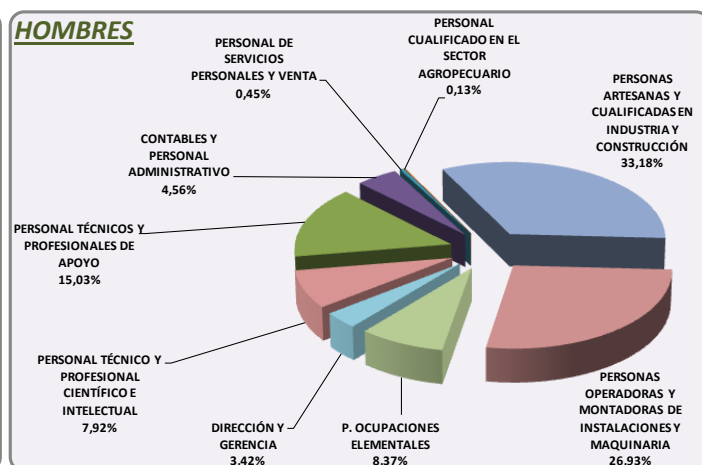
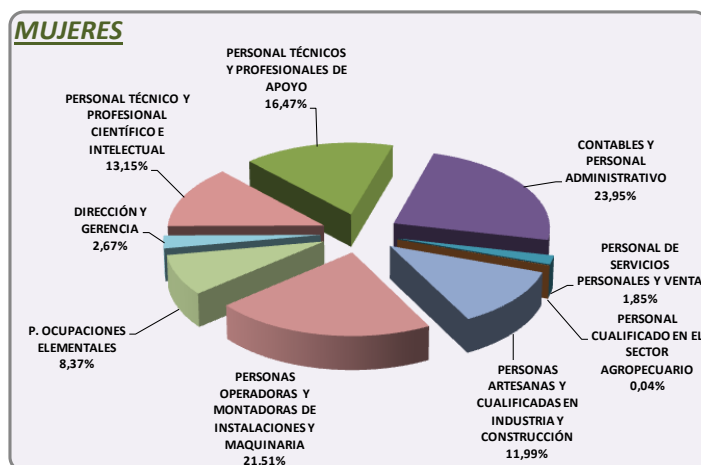
Al observar cómo están compuestos los tramos de salario según el género se manifiesta claramente la segmentación del mercado de trabajo industrial, puesto que en el tramo más bajo las mujeres representan el 45,2%, mientras que en el resto de tramos no llegan a representar el 30%.

Es evidente esa discriminación cuando 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.**

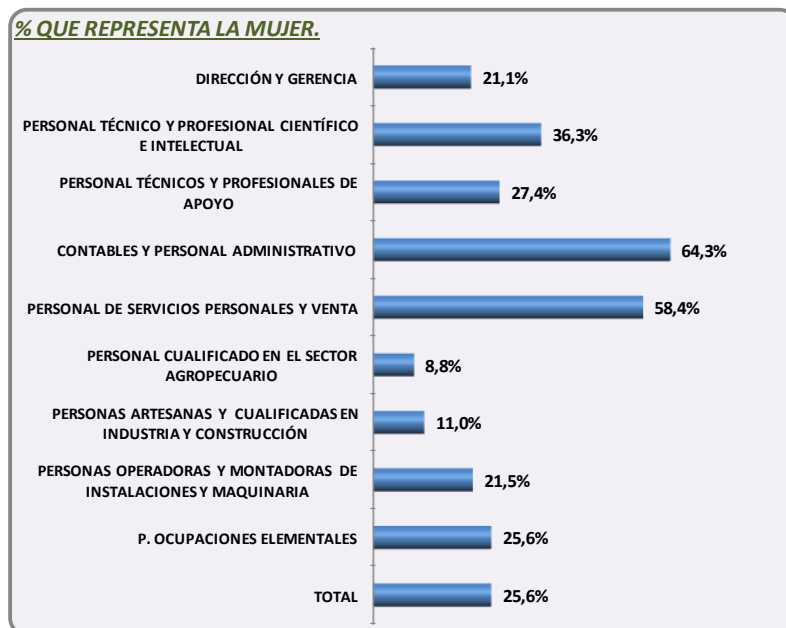


Asimismo, **el mayor porcentaje de presencia de la mujer se da en la ocupación de contables y personal administrativo, entre las que suponen el 64,3% de la población**

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 percibieran la misma remuneración por el trabajo que realizan idéntico al de sus compañeros.

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%.



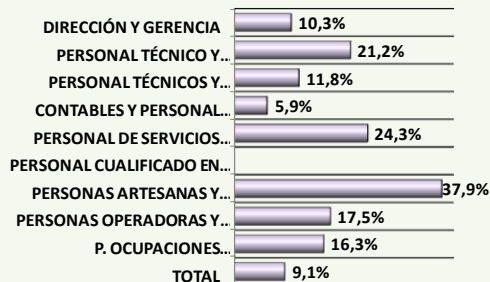
**SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y GRUPO OCUPACIONAL**



**BRECHA €**



**BRECHA %**



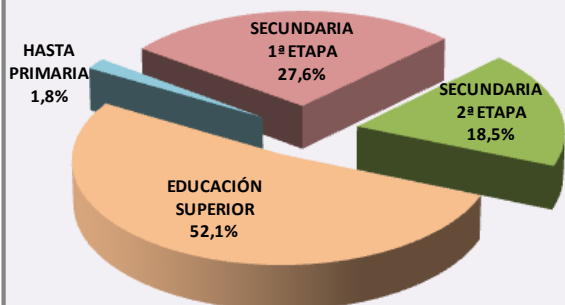
No obstante, por grupos ocupacionales, la brecha salarial más profunda se da entre las personas que están contratadas en ocupaciones cualificadas en la industria, entre las que el salario medio de la mujer tendría que crecer casi un 38% para igualarse al de los hombres. En términos absolutos, la mayor 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.

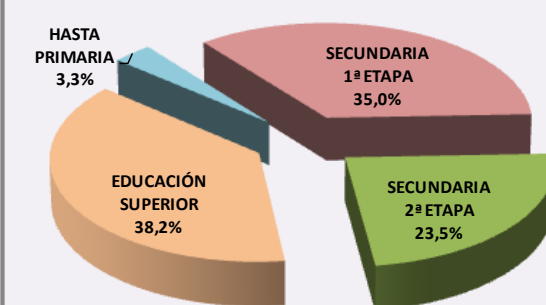
**El salario y el nivel formativo**

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.

**MUJERES SEGÚN NIVEL FORMATIVO**



**HOMBRES SEGÚN NIVEL FORMATIVO**

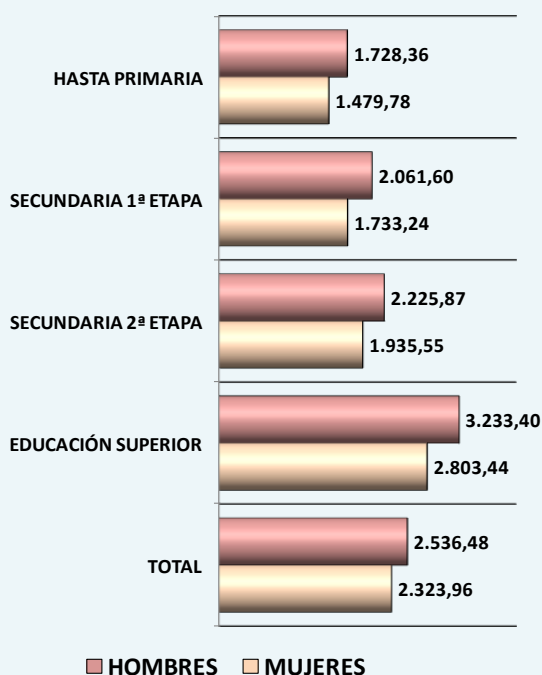


De hecho, **la mayor tasa de feminización entre la población asalariada industrial se da en el nivel de educación superior**. En ese nivel formativo, el salario medio alcanza los 2.803,44 euros mensuales en el caso de las mujeres, mientras que los hombres contratados en las mismas categorías cobran 3.233,40 euros, 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.

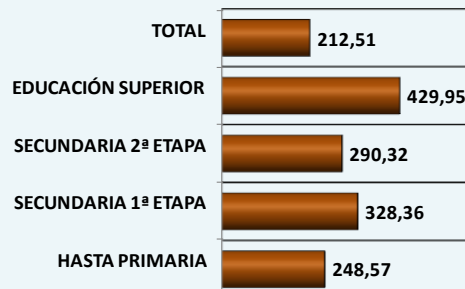
**En términos absolutos, la mayor diferencia en contra de las mujeres se da en ese nivel de formación superior. Sin embargo, en términos porcentuales, la brecha más acusada se da entre las personas que aportan el nivel de primera etapa de secundaria, donde el salario medio de la mujer debería incrementarse 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.



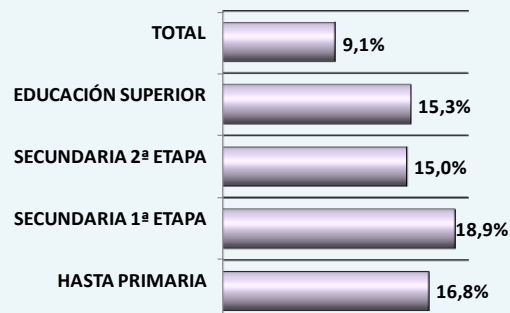
**SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y NIVEL DE ESTUDIOS**



**BRECHA €**



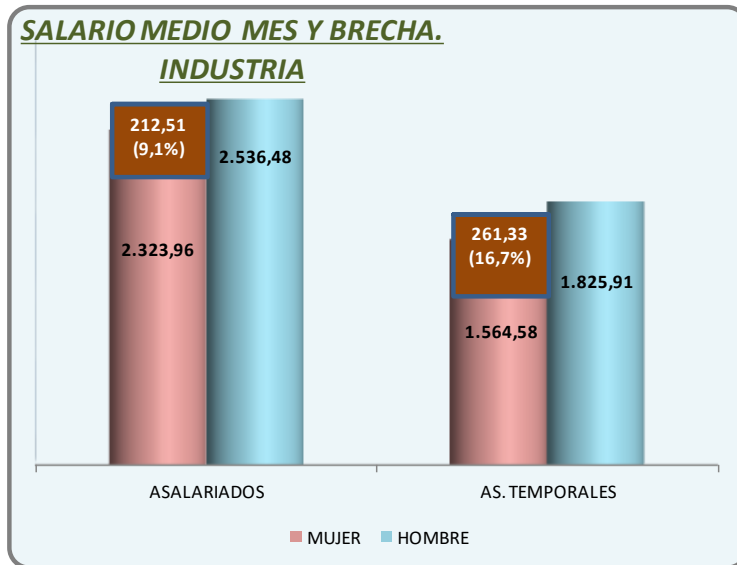
**BRECHA %**



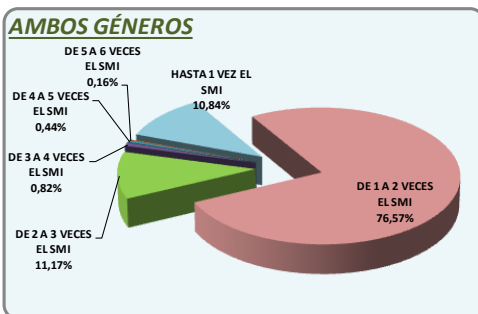
**El salario y la temporalidad**

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 asalariada 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).

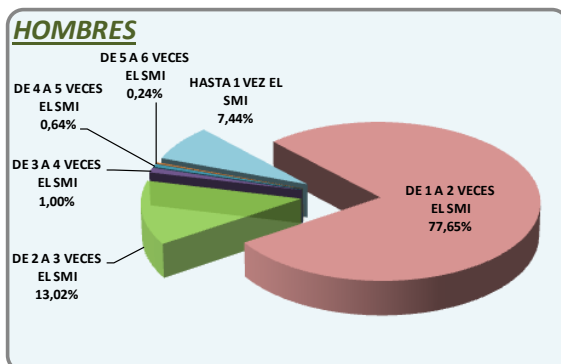
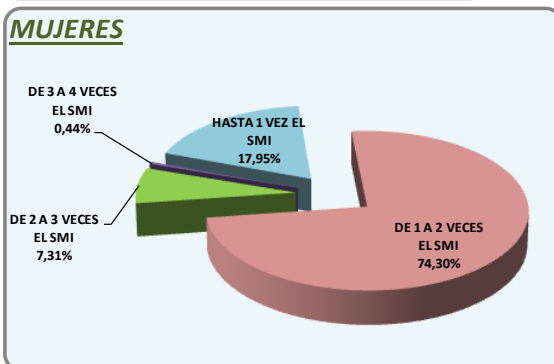
La brecha se agudiza entre la población temporal, puesto que **las mujeres con contrato temporal en la industria deberían ver crecer su salario un 16,7% (261,33 euros más) para percibir lo mismo que sus compañeros temporales y un 62,1% (971,89 euros mensuales) para cobrar lo mismo que los hombres con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



Cuando analizamos los tramos de renta salarial para la población asalariada 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.

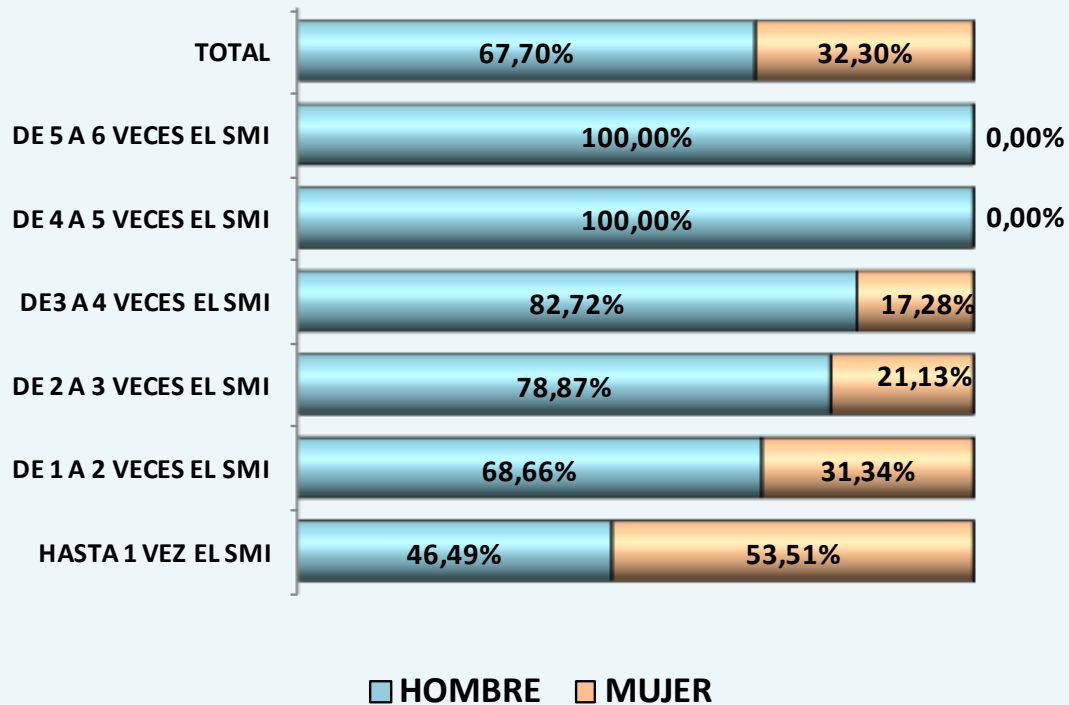


Así, mientras que el 10,84% de toda la población asalariada temporal industrial se sitúa en el tramo más bajo de renta salarial, este porcentaje es del 17,95% entre las mujeres, y solo del 7,44% en el caso de los hombres.



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.

### **DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN TEMPORAL SEGÚN TRAMO DE RENTA Y GÉNERO**



También se pone de manifiesto esta discriminación salarial en la precariedad cuando vemos la distribución de la población ubicada en cada tramo de renta según su género.

Se comprueba que, 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**

#### *Por sobre cualificación*

Se entiende por **subempleo por sobre-cualificación**, las situaciones en las que se encuentra una persona cuando:

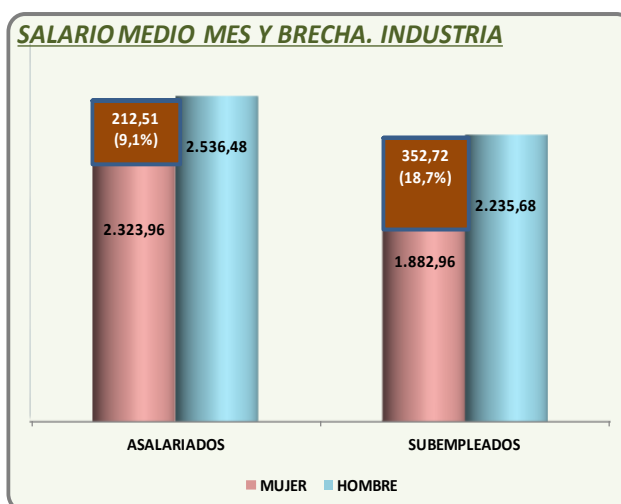
- Teniendo un nivel de estudios superior, trabaja contratada en un grupo ocupacional inferior al de personal técnico y profesional de apoyo.
- Teniendo un nivel de estudios de secundaria trabaja en el grupo ocupacional de personal de ocupaciones elementales y trabajadores no cualificados.



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 en sí, puesto 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.

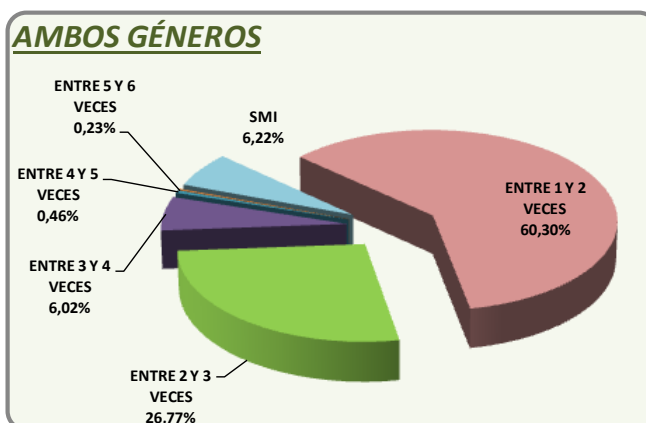
**El salario medio mensual de la población femenina industrial afectada por subempleo es de 1.882,96 euros frente a los 2.323,96 euros que perciben de media las trabajadoras industriales,**

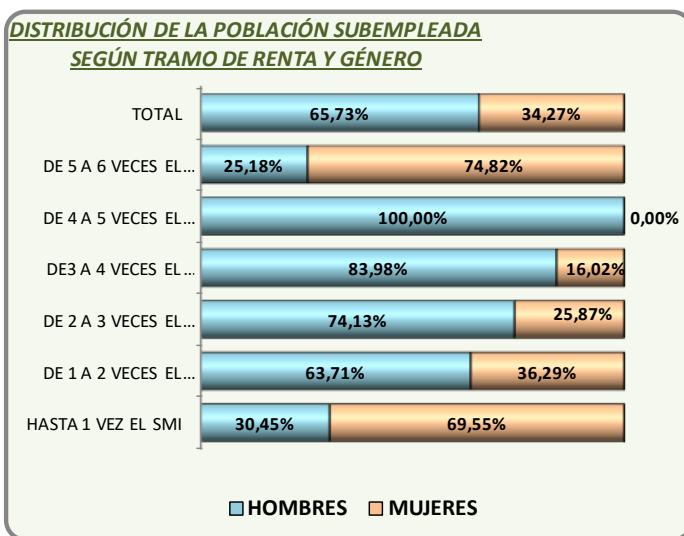
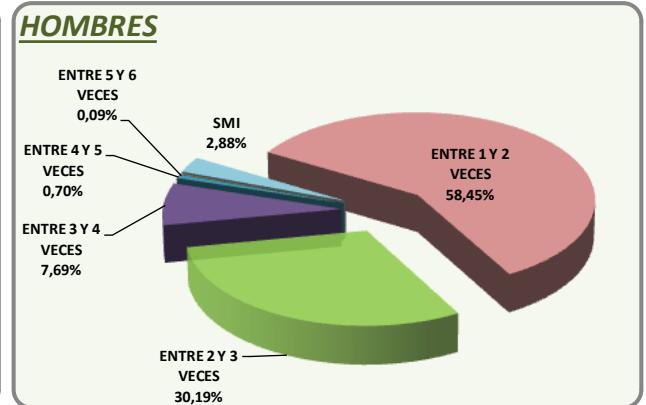
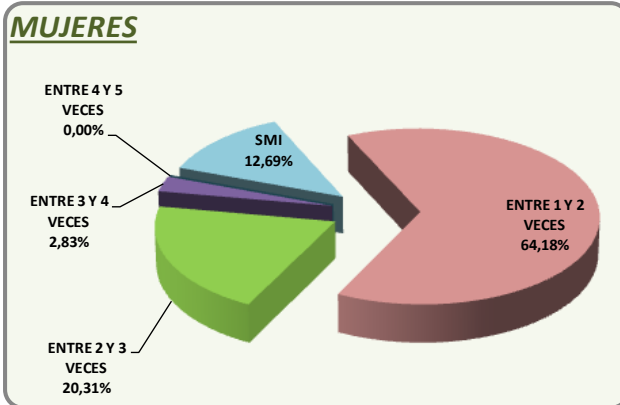


Además, como comentábamos, la percepción promedio para la población subempleada industrial es de 2.114,80 euros mensuales, ya que el salario medio de la población masculina en esta situación es de 2.235,68 euros, un 18,7% más que la percepción femenina. Por tanto, el salario medio de las mujeres subempleadas en la industria debería subir dicha cantidad (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, aun 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

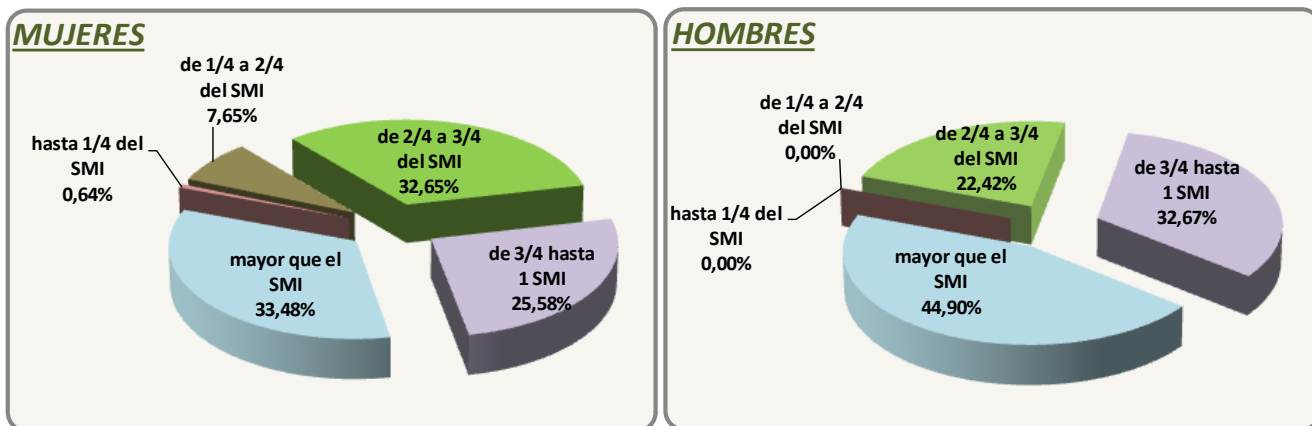
aparece muy incrementada en el tramo de 5 a 6 veces el SMI, si bien en este tramo la muestra es muy pequeña y puede estar sobreestimada la cantidad de mujeres.

#### 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, una tasa de feminización muy por encima de la que se da en la población total.

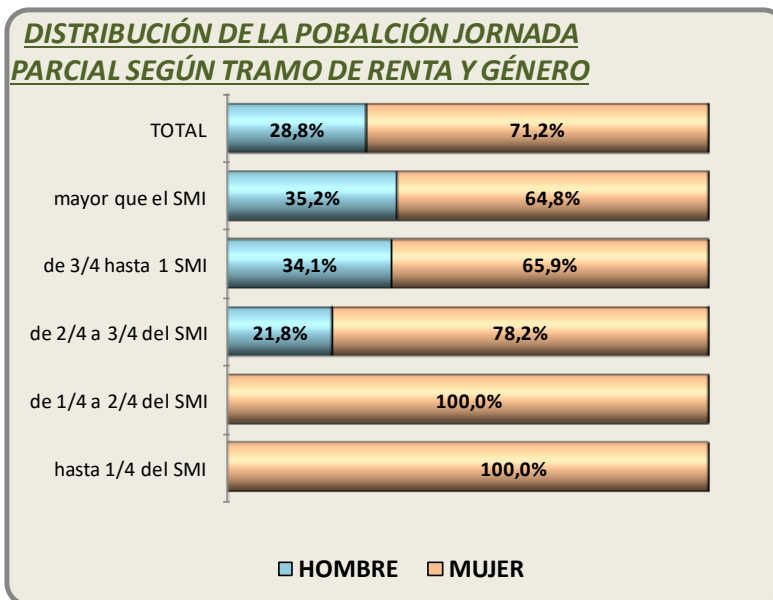
El porcentaje también es diferencial dentro de los géneros, puesto que el 13% de las mujeres asalariadas industriales trabajan a tiempo parcial, mientras que entre los hombres este porcentaje es del 2%.

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 están subempleadas porque querían 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.



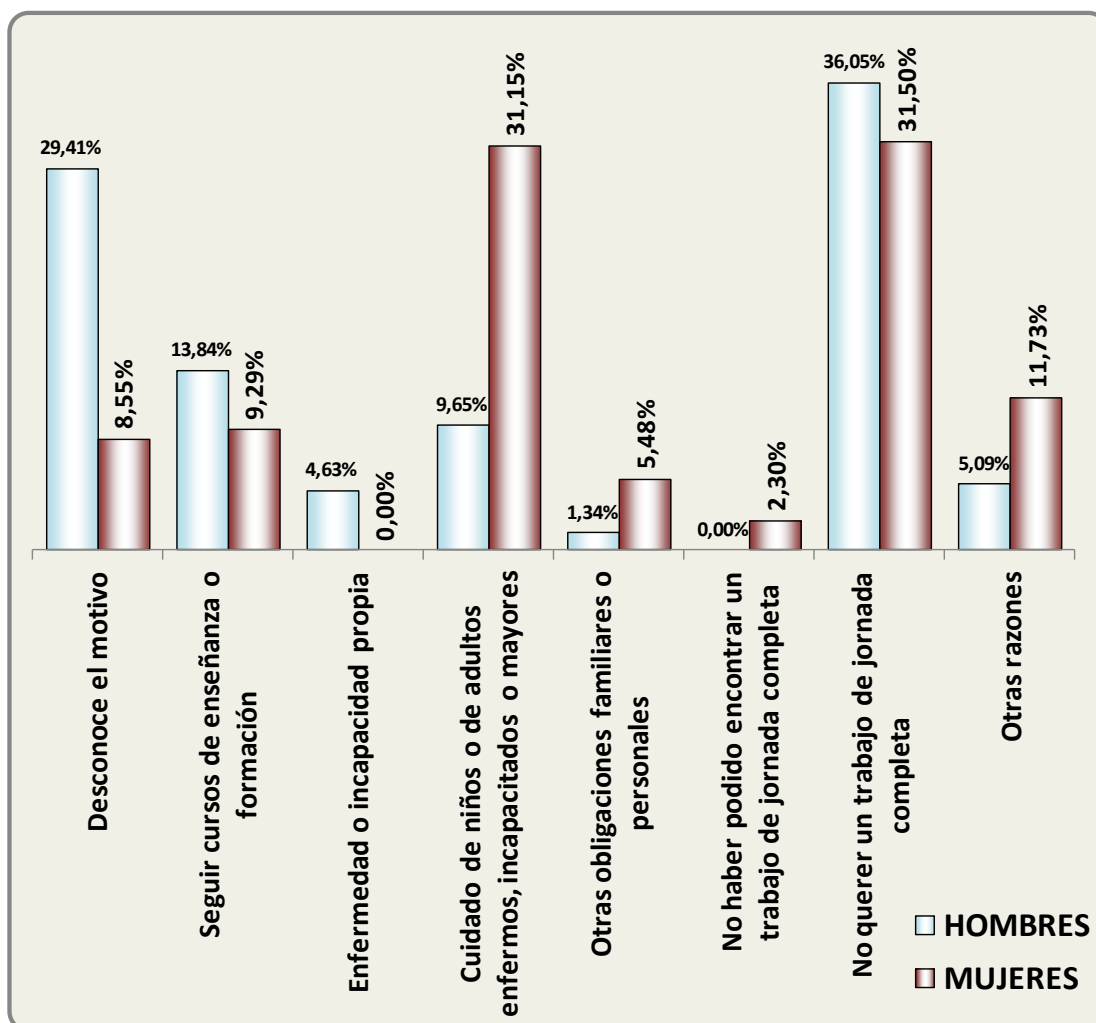
También vemos una **distribución diferente por género según el tramo de renta salarial media para la población a jornada parcial, con la mayor tasa de feminización en el tramo que va entre 2/4 y 3/4 del SMI**. A la vez, en el tramo más bajo no aparece ningún hombre en la muestra.

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, puesto que **el 36,63% de las mujeres con jornada parcial declaran que lo están como consecuencia de la asunción del cuidado de otras personas; 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.

### DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS A JORNADA PARCIAL

#### SEGÚN MOTIVO DE DICHA JORNADA.



### Brecha salarial en agro. El salario y el grupo ocupacional

Esta discriminación también se da **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, y resultando una brecha del **4,7% (el 17,2% en 2021)**. Es evidente que en el sector agropecuario la última reforma ha tenido una gran incidencia a la hora de reducir la brecha, al actuar tanto sobre el fraude como sobre el salario.

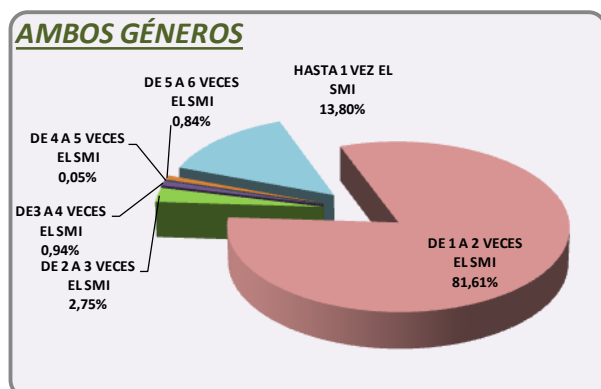
A partir de la explotación de los microdatos de la EPA que contiene la información salarial, podemos establecer también la media para aquellas personas que trabajan en el sector agropecuario a jornada completa, y comprobamos que hay una discriminación salarial negativa hacia la mujer.

| 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%   |

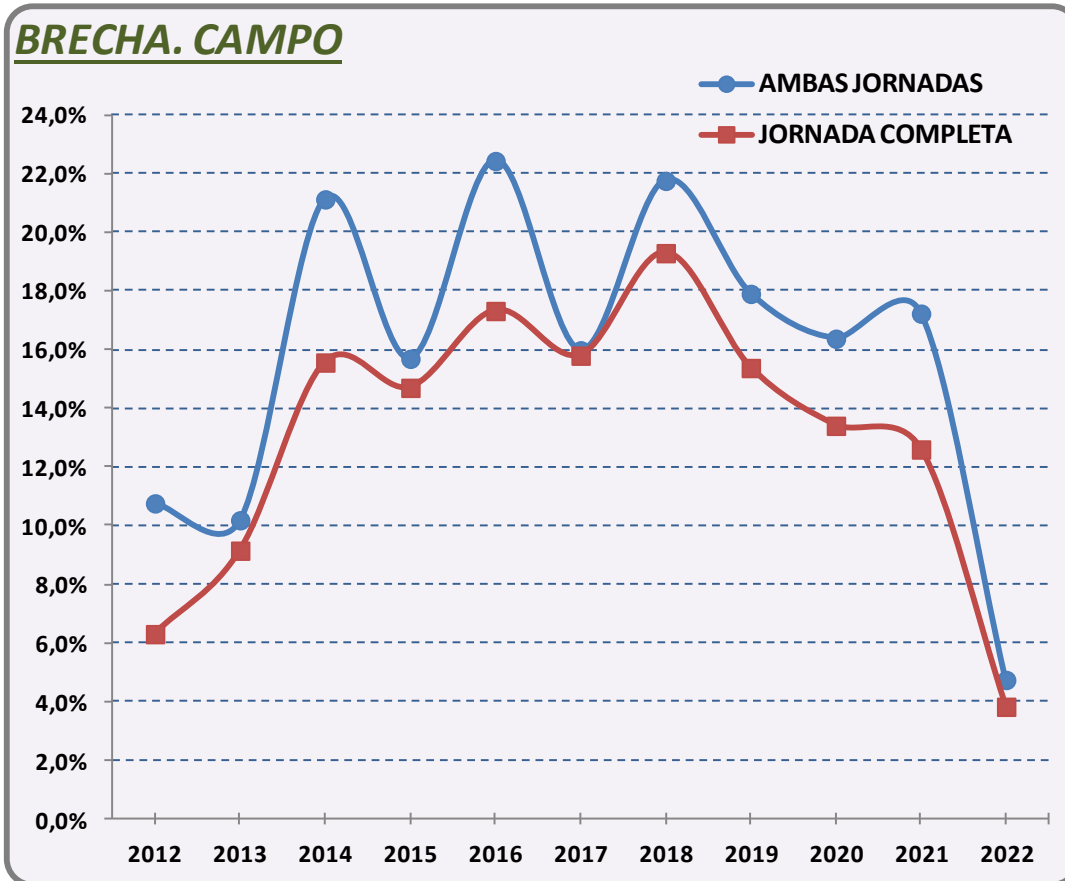
| SALARIO MEDIO JORNADA COMPLETA 2022 |             |          |          | BRECHA |
|-------------------------------------|-------------|----------|----------|--------|
|                                     | AMBOS SEXOS | HOMBRES  | MUJERES  | 2022   |
| ECONOMÍA                            | 2.341,35    | 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 al 81,6% de la población el tramo que va de 1 a 2 veces el SMI.

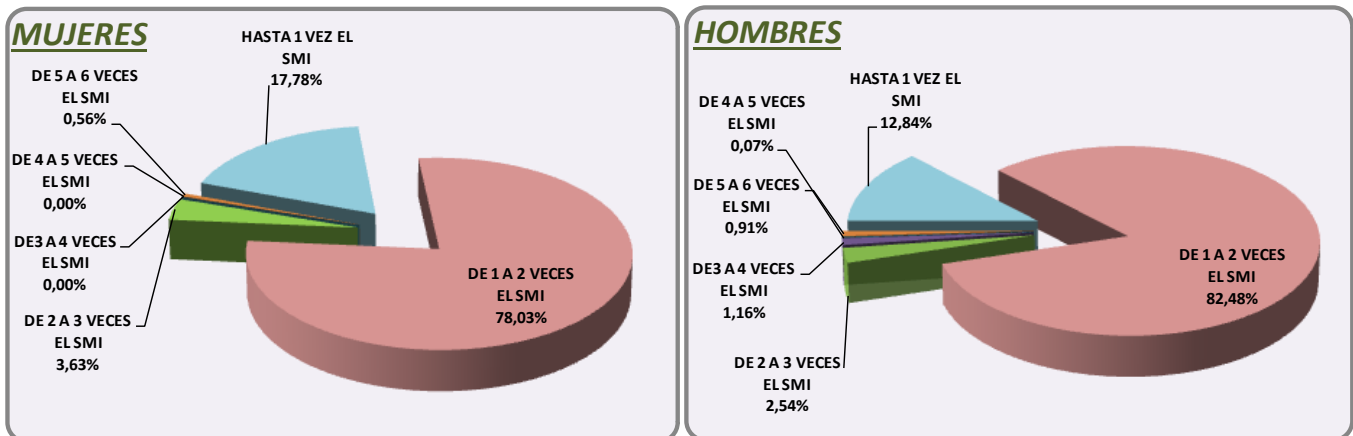


El salario medio bruto mensual en el agro, para la jornada completa, fue de 1.505,24 euros; el 64% del salario medio total de la economía. Sigue produciéndose la discriminación de género, puesto que las mujeres trabajadoras del agro cobraron de media 1.460,21, que son 55,51 euros menos que en el caso 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.**

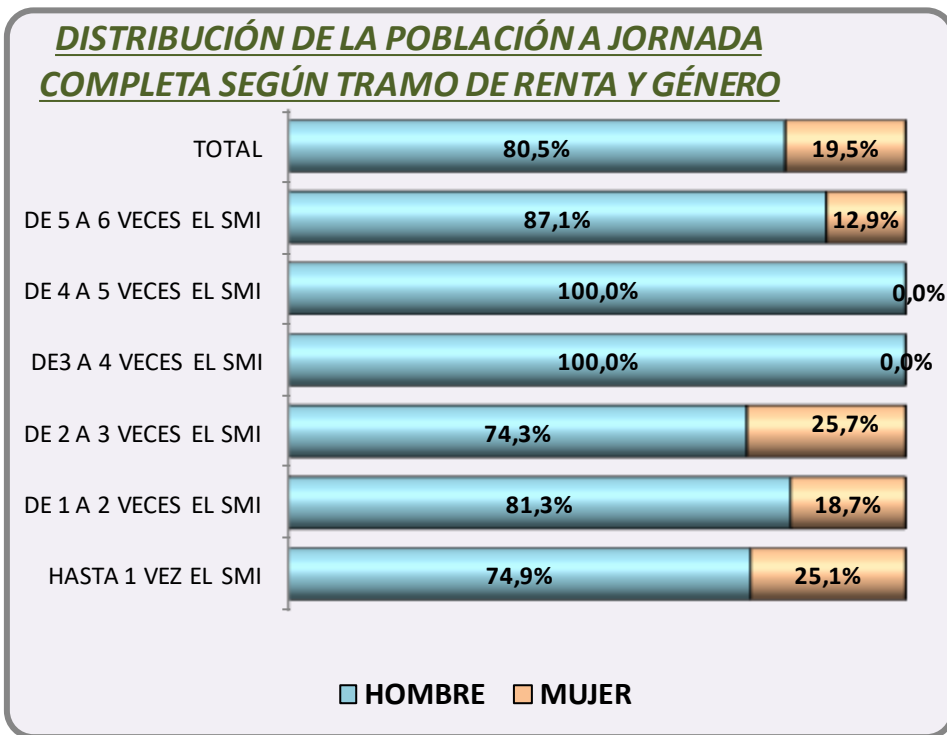
**Cuando realizamos una revisión de lo que ha acontecido con la brecha salarial en el agro a lo largo de un período amplio, vemos que la brecha sigue una tendencia de disminución, que parece correlacionarse también con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, además de con las políticas de igualdad que se están implementando últimamente.**



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 el 17,78% de las mujeres. Son casi 5 puntos más que entre los hombres.

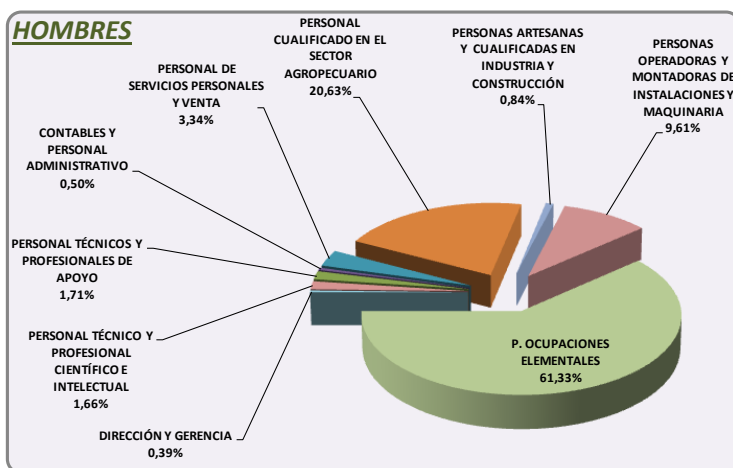
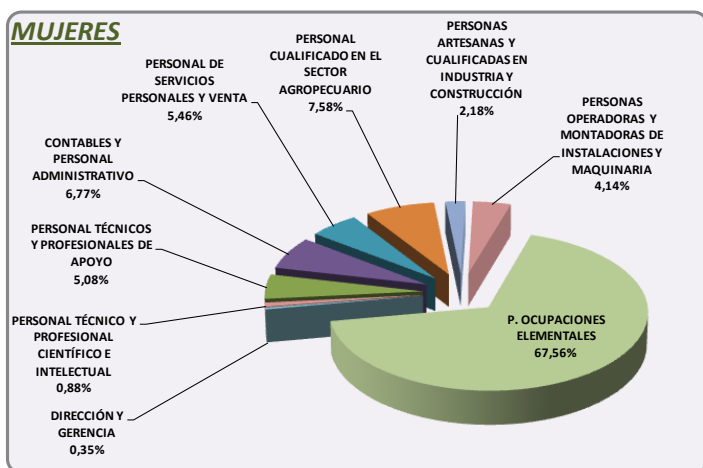


Al observar cómo están compuestos los tramos de salario según el género se manifiesta claramente la segmentación del mercado de trabajo agropecuario, puesto que, en el tramo más bajo, las mujeres representan el 25,1%, mientras que en el resto de tramos –salvo el de 2 a 3 veces– no llegan a representar el 20%; o no está presenta 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, 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 (bien en el sector, bien como operadoras) es menor que en el caso de los hombres, y sin embargo en los grupos clasificados como personal de ocupaciones elementales se concentra un mayor porcentaje de mujeres que de hombres. 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%.

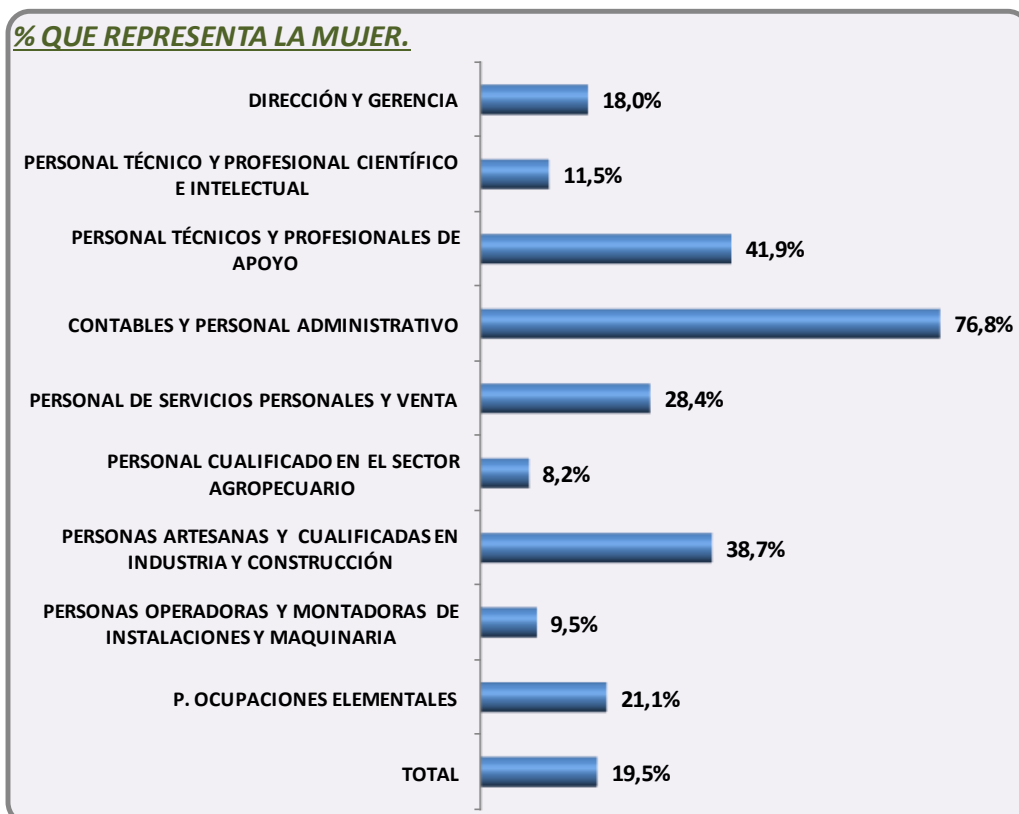
En el grupo de personal cualificado en el sector solo está el 7,58% de las mujeres, frente al 20,63% de los hombres.

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

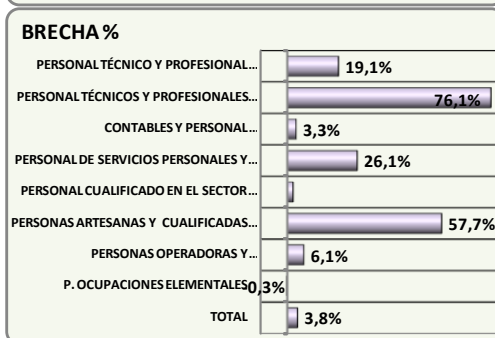
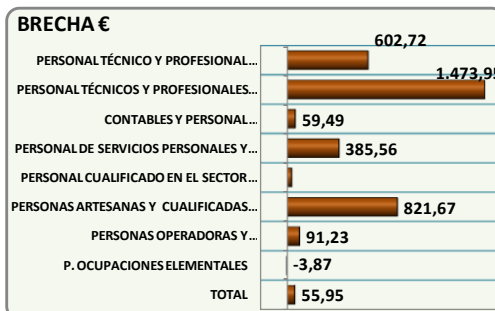
En el grupo de contables y administrativos trabajan el 6,77% de las mujeres. En este grupo apenas hay hombres.

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 de 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.



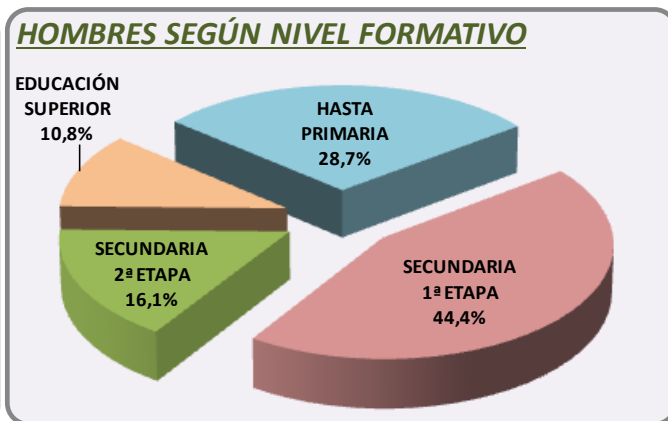
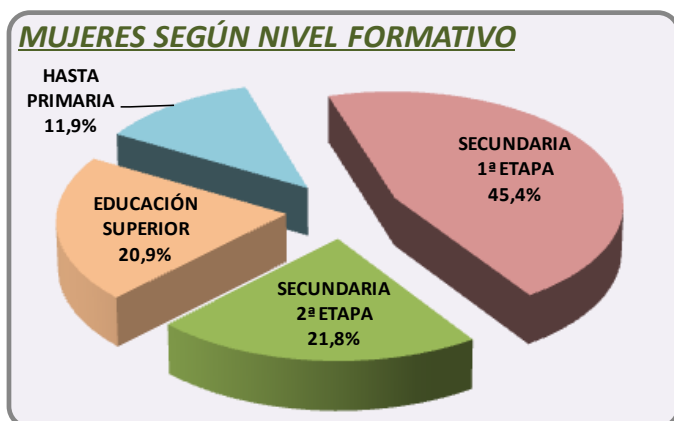




### El salario y el nivel formativo

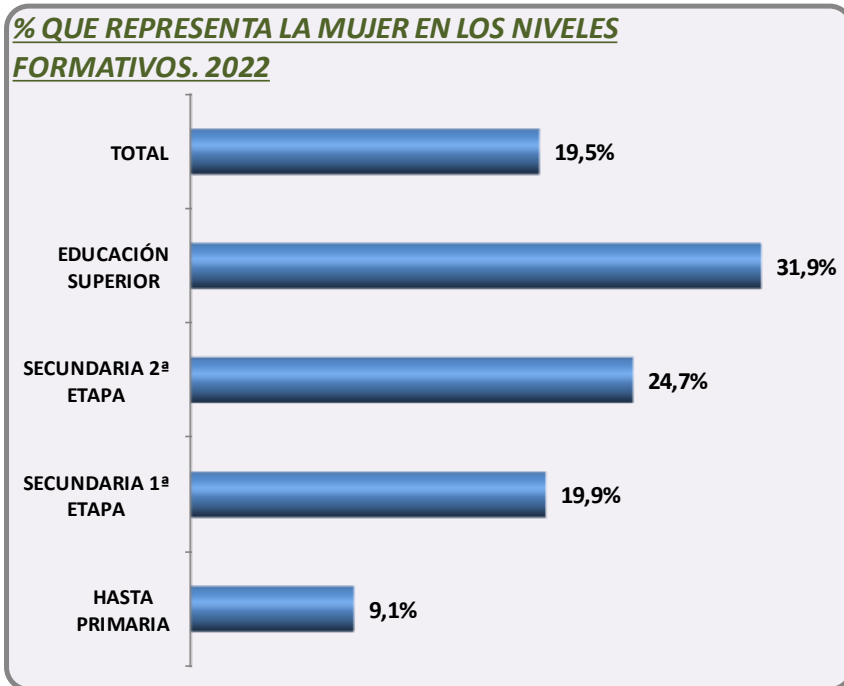
El nivel formativo tampoco es una variable que justifique la discriminación salarial que se da en contra de la mujer. Como se puede comprobar, las mujeres aportan al conjunto niveles formativos superiores a los que aportan, en media, sus compañeros hombres.

De hecho, en el nivel formativo 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.

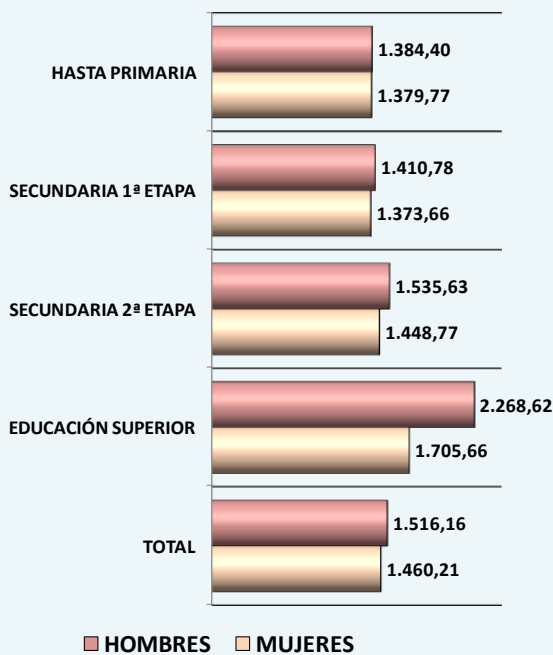


La mayor tasa de feminización entre la población asalariada del campo se da en el nivel de educación superior. En ese nivel formativo, el salario medio alcanza los 1.705,66 euros mensuales en el caso de las mujeres, mientras que los hombres que aportan el mismo nivel formativo cobran 2.268 euros; un total de 562,97 euros más. Resulta así que 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**

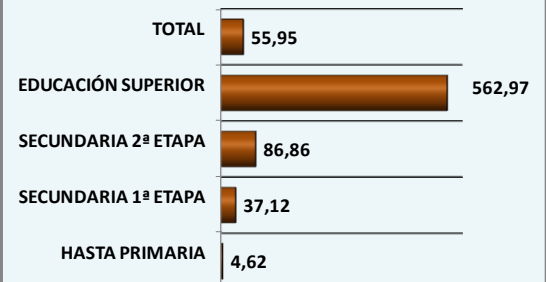
(porcentaje), la brecha más acusada se da entre las personas con ese nivel formativo superior.



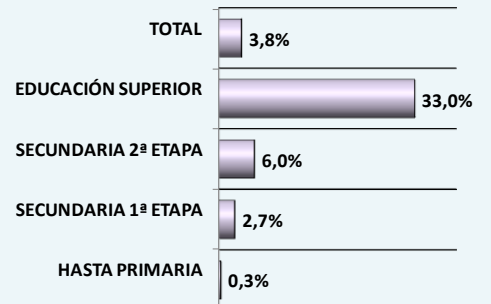
**SALARIO MEDIO MENSUAL POR GÉNERO Y NIVEL DE ESTUDIOS**



**BRECHA €**



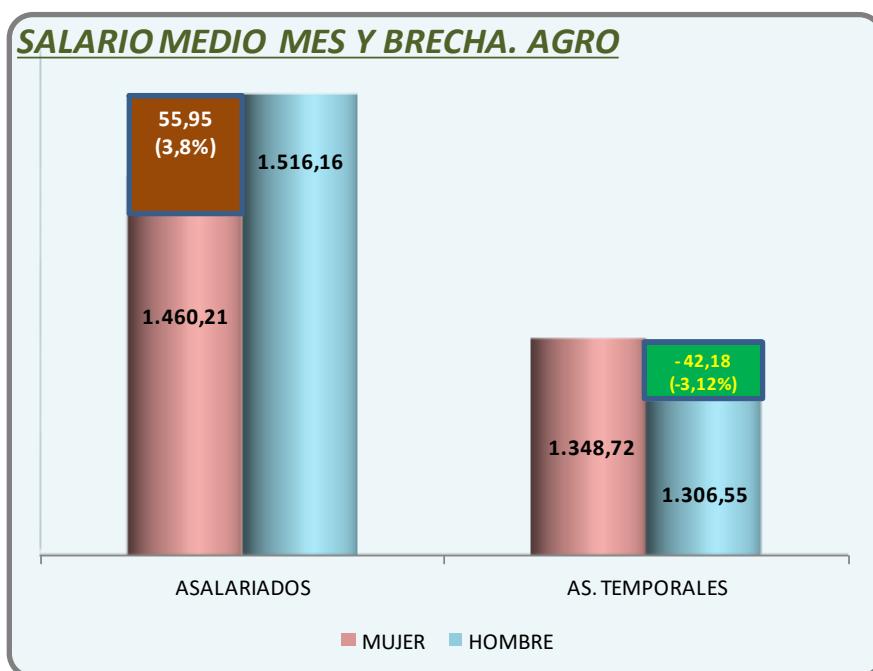
**BRECHA %**



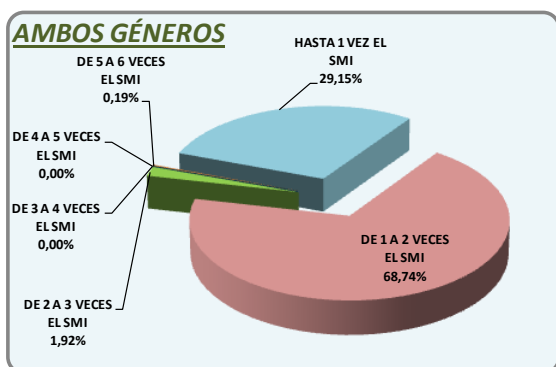
### El salario y la temporalidad

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%.

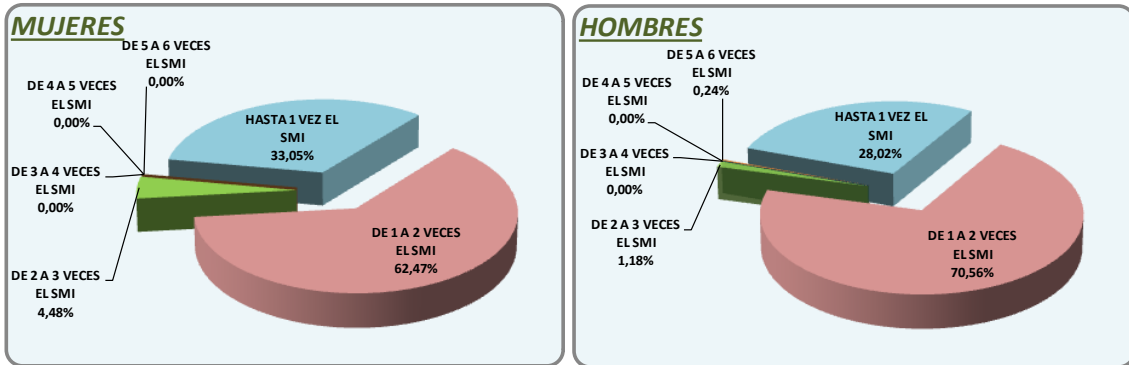
El salario medio de esta población temporal es de 1.316,04 euros mensuales. Sin embargo, el salario para las mujeres asalariadas temporales es algo superior al de los hombres en las mismas circunstancias, ya que ganan 1.348,72 euros al mes, en tanto que sus compañeros vienen recibiendo 1.306,55, lo que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



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



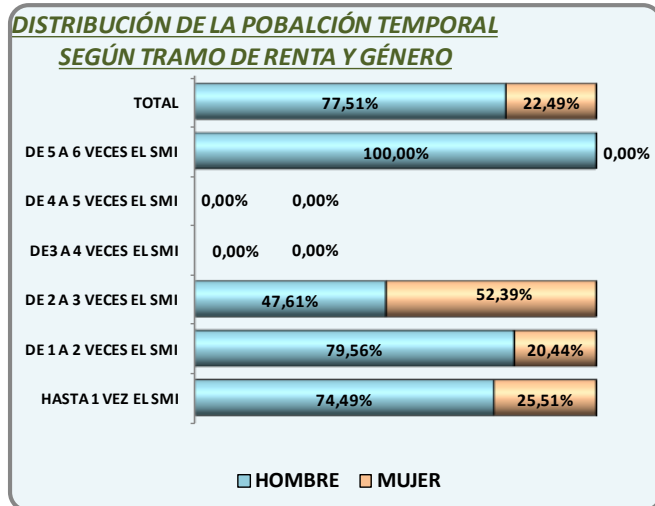
Se comprueba, que mientras que el 2,11% de toda la población asalariada temporal agraria se sitúa en tramos de renta superiores a 2 veces el SMI, en el caso de la mujer este porcentaje es del 4,48%, frente a tan solo el 1,42% en el caso de los hombres.



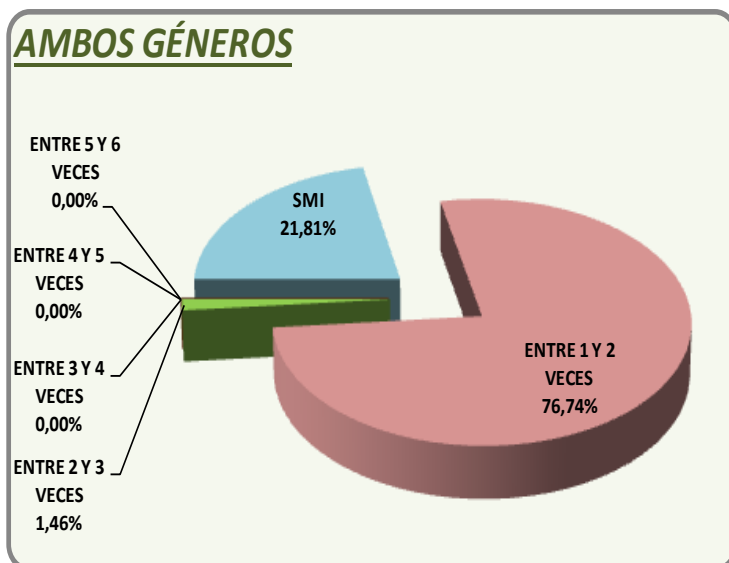
La única diferencia que encontramos entre estos temporales es que el número de mujeres que están en jornadas más prolongadas (de al menos 40 horas semanales y menos de 50 declaradas en la EPA) es superior al número de hombres, lo que podría explicar que las mujeres asalariadas temporales tengan una renta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



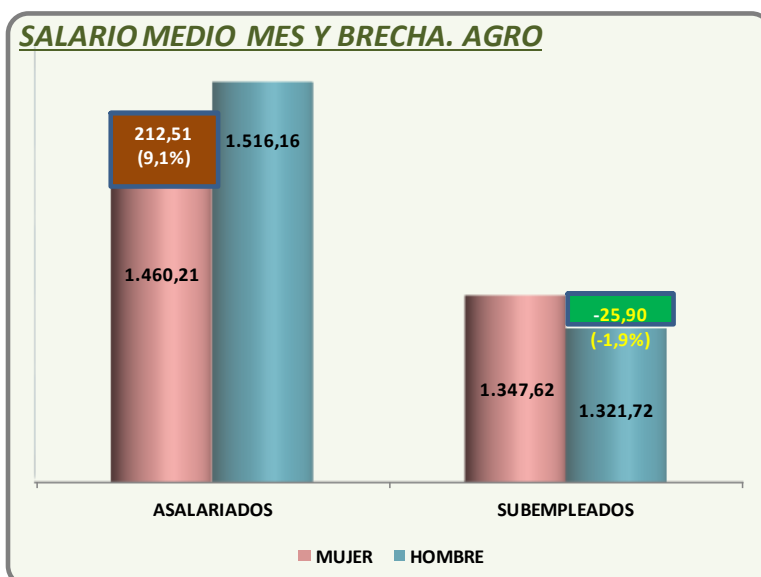
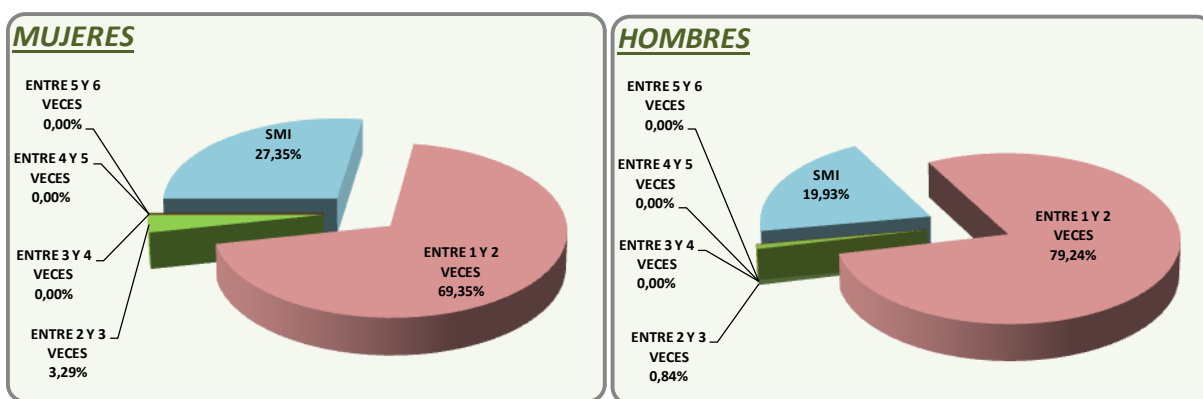
El 47,4% de la población asalariada agraria estaba en esta situación de subempleo, según la muestra de la EPA que incorpora información salarial. El 25,3% de la misma eran mujeres, lo que ya supone una discriminación porque la tasa de feminización de toda la población asalariada agraria es del 20,5%. 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, pero 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.

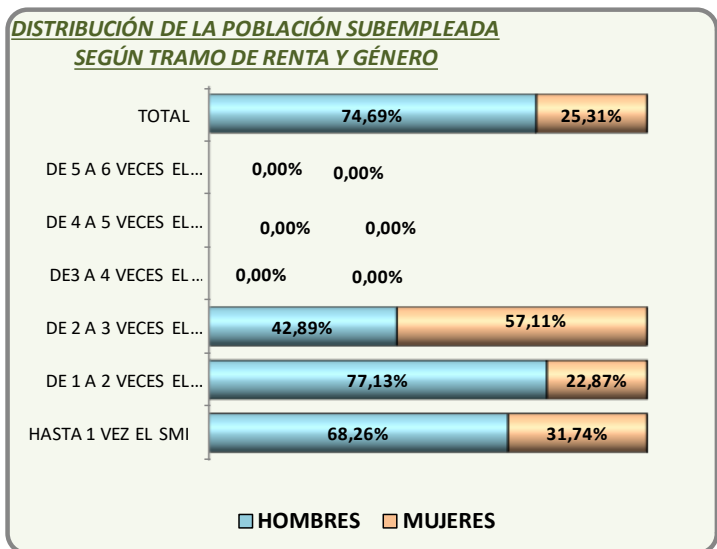
El salario medio mensual de la población femenina agraria afectada por subempleo es de 1.347,62 euros frente a los 1.460,21 euros que perciben de media las trabajadoras agrarias; es decir, las mujeres perciben un 8,4% más en general.

Entre la población total subempleada en el sector, el 21,81% está 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.

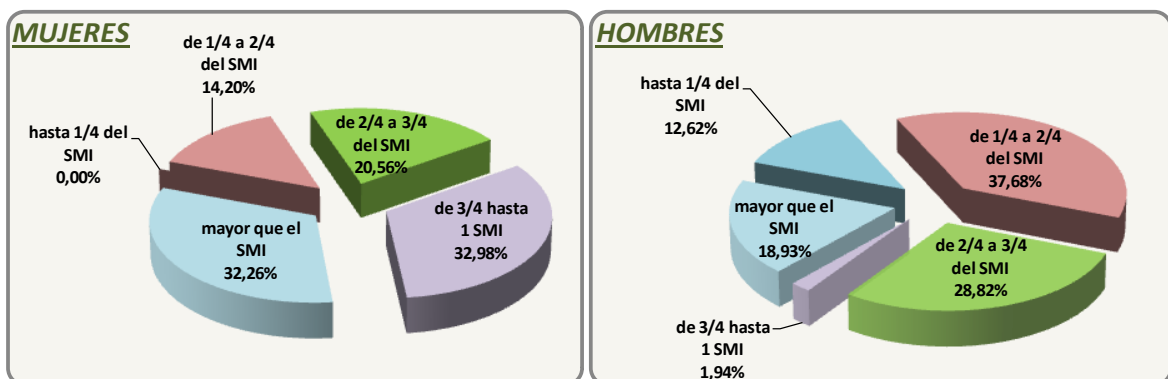


### Subempleo por parcialidad involuntaria

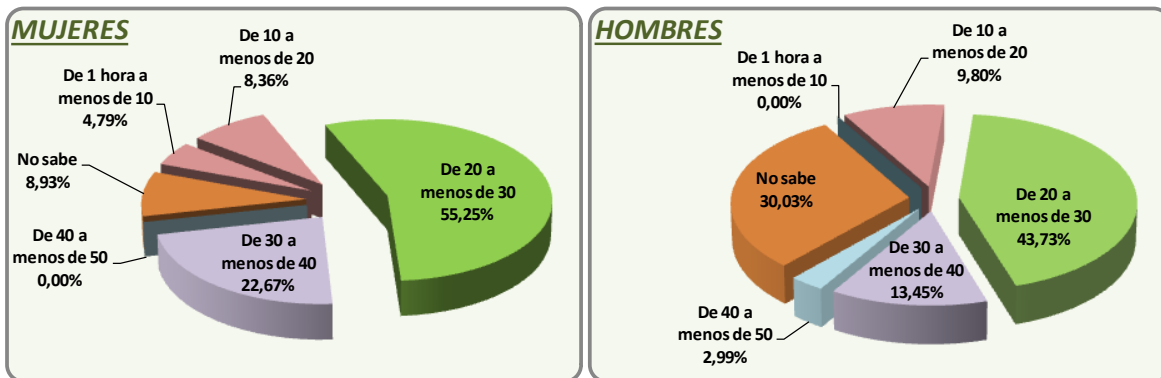
Según la muestra que estamos utilizando, el 4,2% de las personas que trabajan en el agro están contratadas a tiempo parcial; es decir, 22.578 personas. De éstas, el 42,1% son mujeres, una tasa de feminización muy por encima de la que se da en la población total.

El porcentaje también es distinto 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%.

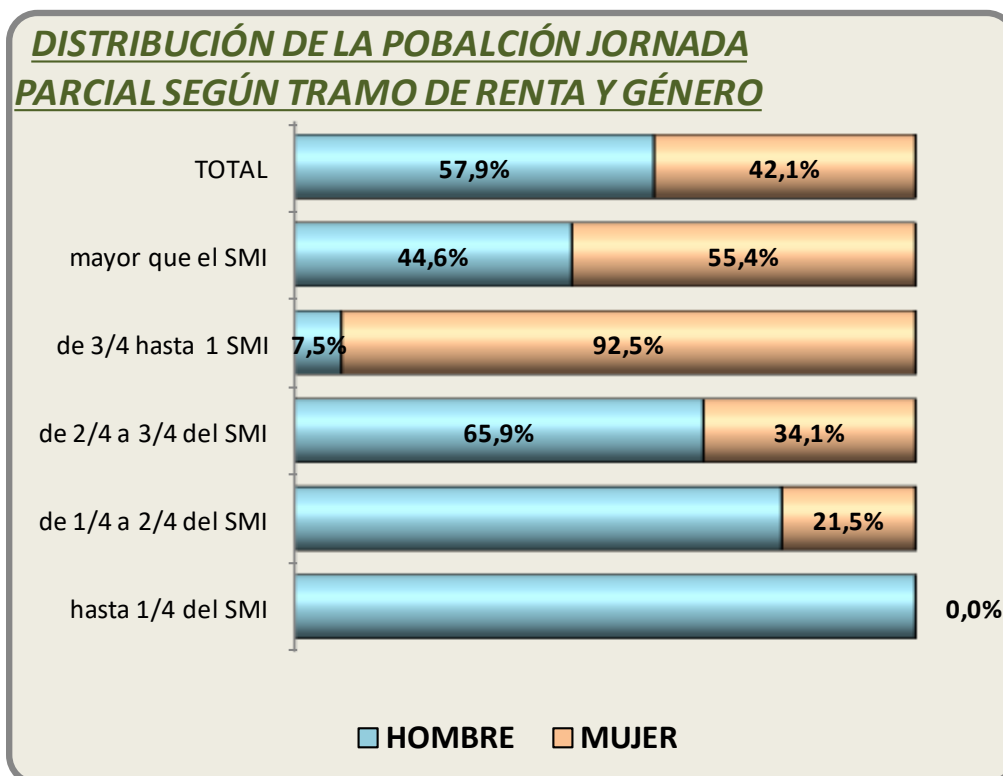
La EPA correspondiente al último trimestre de 2022 nos informa de que el 47,4% de las mujeres que trabajan en el agro a tiempo parcial están subempleadas porque querrían trabajar más horas. En el caso de los hombres, el subempleo se eleva hasta el 59,7%. No obstante, la tasa de feminización entre esta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