

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

# Informes

147 - MARZO 2020

INFORME 2018

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA



[WWW.1MAYO.CCOO.ES](http://WWW.1MAYO.CCOO.ES)

**INFORME 2018: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO  
C/ Longares, 6. 28022 Madrid  
Tel.: 91 364 06 01  
[1mayo@1mayo.ccoo.es](mailto:1mayo@1mayo.ccoo.es)  
[www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es)

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 147  
ISSN: 1989-4473

© Madrid, marzo 2020

INFORME 2018

**BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA**

Informe elaborado por la Fundación 1º de Mayo a petición de  
Comisiones Obreras de Cantabria

Jesús Cruces Aguilera y Alicia Martínez Poza  
Fundación 1º de Mayo

## Índice

Introducción .....	4
1. La participación laboral de las mujeres en Cantabria .....	6
Empleo, actividad e inactividad .....	6
Situación profesional .....	9
Tipo de contrato y jornada .....	10
Sector de actividad y ocupación profesional .....	14
Participación en puestos de responsabilidad .....	18
2. La brecha salarial de género en Cantabria .....	22
Consideraciones generales .....	22
Brecha salarial de género en Cantabria .....	24
Dispersión salarial en Cantabria .....	26
Factores que inciden en la brecha salarial .....	30
Edad .....	31
Tipo de contrato .....	33
Tipo de jornada .....	34
Sectores de actividad .....	37
Ocupaciones .....	38
Complementos salariales .....	41
Tamaño y tipo de control de la empresa .....	44
3. Conclusiones .....	45
Principales resultados .....	45
Participación laboral de las mujeres en Cantabria .....	45
La brecha salarial de género en Cantabria .....	46
Líneas de actuación .....	49

## Introducción

El estudio de la brecha salarial de género no es nuevo y, de hecho, hoy en día existe una abundante literatura al respecto. Son muchos los informes nacionales e internacionales que, desde diversas perspectivas, abordan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. La OCDE, la OIT o la Comisión Europea han publicado diferentes estudios y análisis de referencia en esta materia.

La Organización Internacional del Trabajo en su *Informe Mundial sobre Salarios 2018* apuntaba el creciente interés que suscita en la actualidad la brecha salarial en los debates públicos e internacionales. Este informe hace hincapié en los diversos factores que influyen en ella. Así, por un lado, señala la importancia de las diferentes situaciones que las mujeres y los hombres ocupan en el empleo asalariado. Pero al mismo tiempo, presta atención a la “parte no explicada” de la brecha salarial, en la que intervienen otros factores como la ruptura del principio de “igual trabajo a igual valor”, la infravaloración del trabajo de las mujeres en sectores y ocupaciones o el impacto de la maternidad en las trayectorias laborales de las mujeres, entre otros aspectos<sup>1</sup>.

Asimismo, desde el ámbito sindical se ha llevado a cabo un intenso trabajo de análisis y diagnóstico de la brecha salarial de género, enfocado a la acción sindical y la transformación social. La Confederación Sindical Internacional apunta que la brecha se debe a factores interrelacionados, tales como, la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores y empleos menos remunerados, la infravaloración del trabajo de las mujeres, la menor presencia en puestos directivos, la influencia del trabajo de cuidados y la penalización de la maternidad, así como la discriminación de género, tanto directa como indirecta, que contribuye perpetuar la brecha salarial a lo largo del tiempo<sup>2</sup>.

En España, el análisis sindical de Comisiones Obreras se ha centrado principalmente en conocer la brecha salarial de género y los factores que intervienen en ella (laborales, culturales, educativos, sociales, etc.)<sup>3</sup>, planteando su abordaje tanto desde el punto de vista de la negociación colectiva como de la actuación sindical en el campo sociopolítico<sup>4</sup>. Un interés que se ha desplegado a lo largo de la última década, tanto desde el punto de vista sectorial como territorial<sup>5</sup>.

Entre las principales conclusiones que se pueden sacar de todos estos análisis es que la brecha salarial no puede ser estudiada de forma aislada. Sólo una perspectiva integral permite abordar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en todo su alcance, valorando los distintos factores que influyen en este fenómeno. Y es que la brecha salarial no es sino expresión última de las peores condiciones laborales y de vida que sufren las mujeres en el trabajo remunerado que infravalora las actividades que realizan ellas. Es por esto mismo, por lo que el análisis salarial no debe obviar las desigualdades sociales, educativas y culturales, así como la desigual valoración social de roles de mujeres y hombres, todavía bastante estereotipados. Capitalismo y patriarcado dibujan las condiciones para que las mujeres

---

<sup>1</sup> OIT (2018): *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Ginebra.

<sup>2</sup> CSI (2018): *Informe de la CSI de política económica y social: La brecha salarial de género*. Bruselas.

<sup>3</sup> Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (2018): *La brecha salarial. Factor de quiebra democrática*. C.S.CCOO.

<sup>4</sup> Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO y Secretarías de la Mujer de CCOO de Federaciones Estatales y Territorios (2015): *Informe sobre la brecha salarial de género: impacto, negociación colectiva y actuación sindical*. C.S.CCOO.

<sup>5</sup> Desde 2007 se han publicado más de 70 informes sociolaborales de las mujeres y de brecha salarial por parte de Federaciones, Territorios y la propia C.S. de CCOO.

ocupen una posición desaventajada y desvalorizada en un contexto laboral y social marcadamente desigual.

Igualmente, tampoco hay que olvidar que la brecha salarial no sólo tiene importancia en las condiciones de vida actuales de las mujeres, si no que tiene un impacto decisivo en las del futuro. Existe una brecha de género en las pensiones, que se manifiesta tanto en el tipo de prestación (jubilación, viudedad, etc.) como de las cuantías de las mismas. La brecha de género en el sistema de pensiones, por tanto, requiere abordar las diferencias salariales de mujeres y hombres en el empleo, así como en el reparto de los cuidados y en el trabajo no remunerado<sup>6</sup>.

La brecha salarial en Cantabria es una de las más elevadas del Estado. En 2016, las mujeres cántabras deberían ganar un 38,4% más para llegar al salario medio de los hombres, un porcentaje superior a la media estatal (28,8%). En este contexto, se hace especialmente interesante conocer cuáles son las peculiaridades de las condiciones en el trabajo de las mujeres en esta Comunidad Autónoma.

El presente trabajo trata de analizar la brecha salarial en Cantabria y su evolución en el período 2008-2018. Una acotación temporal que permite analizar la brecha salarial en la etapa de crisis y en la fase posterior de recuperación de la actividad económica.

El trabajo se organiza en dos capítulos. En el primero, se analiza la participación laboral de las mujeres en Cantabria a lo largo del periodo, tanto desde el punto de vista de la actividad e inactividad, como desde las ocupaciones y sectores de actividad en las que se ocupan las mujeres y sus condiciones de empleo (tipo de contrato, tipo de jornada, fundamentalmente). En un segundo capítulo, se examina la brecha salarial entre hombres y mujeres, entendida como la proporción que debería aumentar el salario medio de las mujeres para llegar al de los hombres. En este capítulo, se analizan las brechas existentes para diversas variables (edad, tipo de contrato, segregación ocupacional, etc.), en función de los datos disponibles<sup>7</sup>,

Para ello, se han utilizado dos fuentes estadísticas: la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Estructura Salarial (en datos anuales y cuatrienales). Ésta última aporta una información muy relevante para el análisis de la brecha salarial, aunque también presenta ciertas restricciones de análisis. La desagregación de los datos al nivel de la Comunidad Autónoma ofrece una gran variabilidad, por lo que es necesario tener cierta cautela a la hora de interpretarlos. En este sentido, sería necesario desagregaciones y cruces de variables más robustos, que permitieran valorar en toda su medida y con mayor precisión el efecto composición del empleo en la brecha salarial.

En un último apartado, se sintetizan los principales resultados obtenidos, apuntando algunas líneas de actuación para afrontar la lucha contra la brecha salarial de género.

---

<sup>6</sup> Secretaria de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO (2018): *La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)*. C.S. de CCOO. Cruces, et al (2018): *Observatorio Social de las Personas Mayores 2018*. CCOO Pensionistas.

<sup>7</sup> El trabajo ha seguido el esquema de análisis del informe confederal de CCOO de 2018. Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (2018): *La brecha salarial. Factor de quiebra democrática*. C.S.CCOO.

## 1. La participación laboral de las mujeres en Cantabria

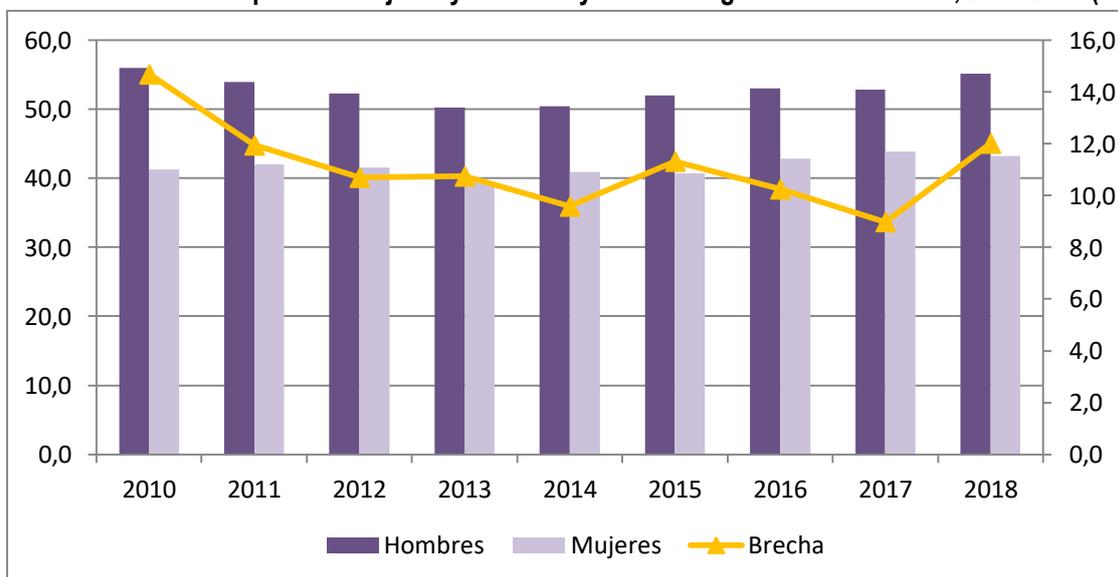
La brecha salarial no es sino el reflejo de toda una serie de desigualdades que persisten entre las realidades de mujeres y hombres tanto en el ámbito reproductivo de la vida, como en el productivo, interrelacionados y entrelazados entre sí. Es por ello que cualquier análisis de desigualdad salarial ha de valorar tanto las diferencias en la participación en el mercado de trabajo, las razones que existen detrás de la menor participación de ellas y las características y condiciones de los trabajos remunerados a los que acceden unas y otros.

En este apartado, se analiza la participación laboral de las mujeres cántabras, en lo relativo a su ocupación, situación profesional, tipo de contrato y jornada, sector de actividad y ocupación profesional, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, referidos al periodo 2010-2018.

### Empleo, actividad e inactividad

En Cantabria, el 43% de las mujeres están ocupadas frente al 55% de los hombres. El empleo de las mujeres se ha mantenido estable en términos generales desde 2010, con un pequeño repunte desde 2013. La distancia entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo hasta 2017. Sin embargo, en el último año, el crecimiento del empleo de los hombres ha provocado un aumento de la brecha, hasta los 12 puntos. En 2018, la brecha del empleo en Cantabria es similar a la media estatal (0,3 puntos superior en Cantabria).

**Gráfico 1. Tasa de empleo de mujeres y hombres y brecha de género en Cantabria, 2010-2018 (%)**



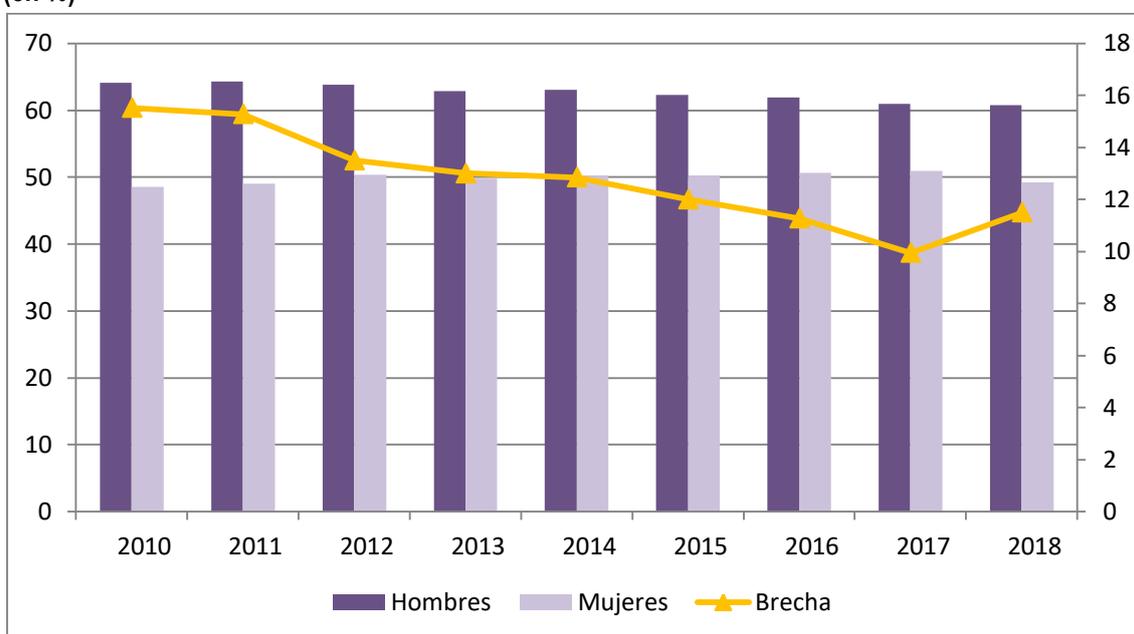
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

La tasa de empleo nos ofrece información sobre el porcentaje de personas que tiene un trabajo remunerado. En este sentido, es interesante conocer el porcentaje de mujeres y de hombres que no lo tienen. ¿Por qué? Bien porque no están en disposición de trabajar o bien que lo están buscando y no encuentran. En este sentido, es imprescindible resaltar que en Cantabria, en 2018, sólo el 49,3% de las

mujeres en edad de trabajar participaban en el mercado de trabajo, un 12,4% de ellas buscando un empleo (tasa de paro). Por otro lado, los hombres tienen una tasa de paro que es más de tres puntos inferior a la de las mujeres. Aunque las diferencias en el paro tienen cierta relevancia en la brecha de empleo, el elemento principal de desigualdad reside en la actividad: en 2018 los hombres tienen una tasa de actividad 11,5 puntos por encima de la de las mujeres.

La evolución decreciente de la brecha de empleo desde 2010 se explica principalmente por un acercamiento en los niveles de participación en el mundo laboral. En estos años, la tasa de actividad de los hombres se redujo 3,3 puntos mientras que la de las mujeres aumentó ligeramente (0,2 puntos). La incidencia del paro en la brecha de empleo es menor, dado que creció durante los años centrales de la crisis de forma similar en ambos géneros. Sin bien, es cierto que la diferencia en el paro es algo menor ahora que entonces.

**Gráfico 2. Tasas de actividad de mujeres y hombres y brecha de género en Cantabria, 2010-2018 (en %)**



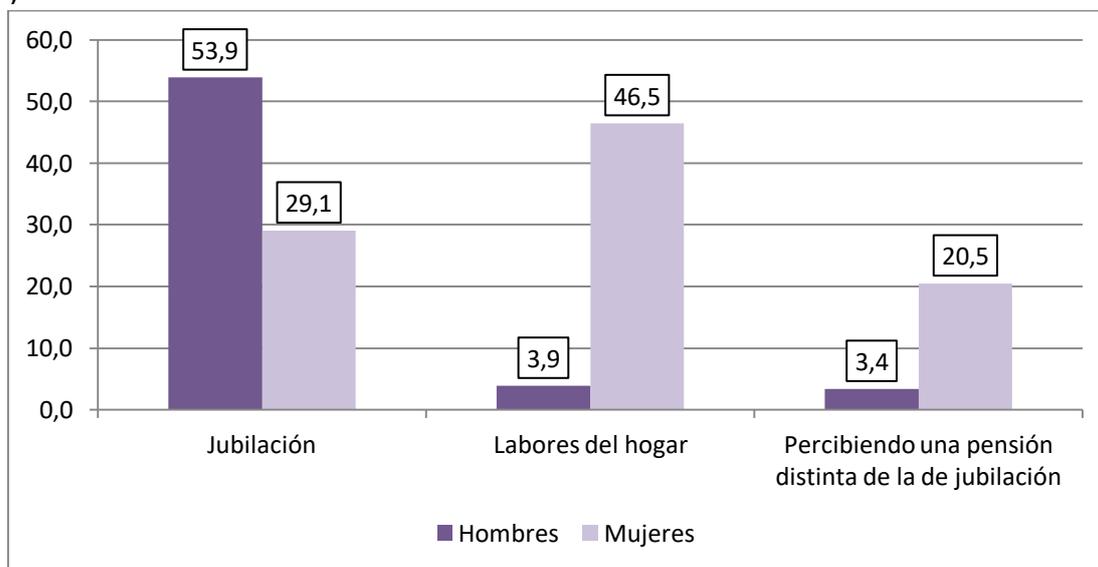
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

En este punto es interesante plantearse cuáles son las principales clases de inactividad. El siguiente gráfico ilustra los principales motivos y las llamativas diferencias entre hombres y mujeres, que en Cantabria no difieren llamativamente de la media del Estado. Como se puede observar, hay dos bloques: la retirada del mercado de trabajo por percibir una pensión y las labores del hogar.

En el caso de las pensiones, es la razón de inactividad del 57% de los hombres y de la mitad de las mujeres. Observamos que se trata principalmente de la pensión jubilación, pero en el caso de las mujeres es también fuerte la presencia de otro tipo de pensión, previsiblemente de la pensión de viudedad. La inactividad debida a las labores del hogar tiene un protagonismo eminentemente femenino. El 46,5% de las mujeres inactivas, lo son por tener a su cargo las labores del hogar y de cuidados frente al anecdótico 3,9% de los hombres inactivos por esta razón<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Cruces, et al (2018): *Observatorio Social de las Personas Mayores 2018*. CCOO Pensionistas.

**Gráfico 3. Principales clases de inactividad en Cantabria por género, 2018 (Segundo trimestre), (en %)**



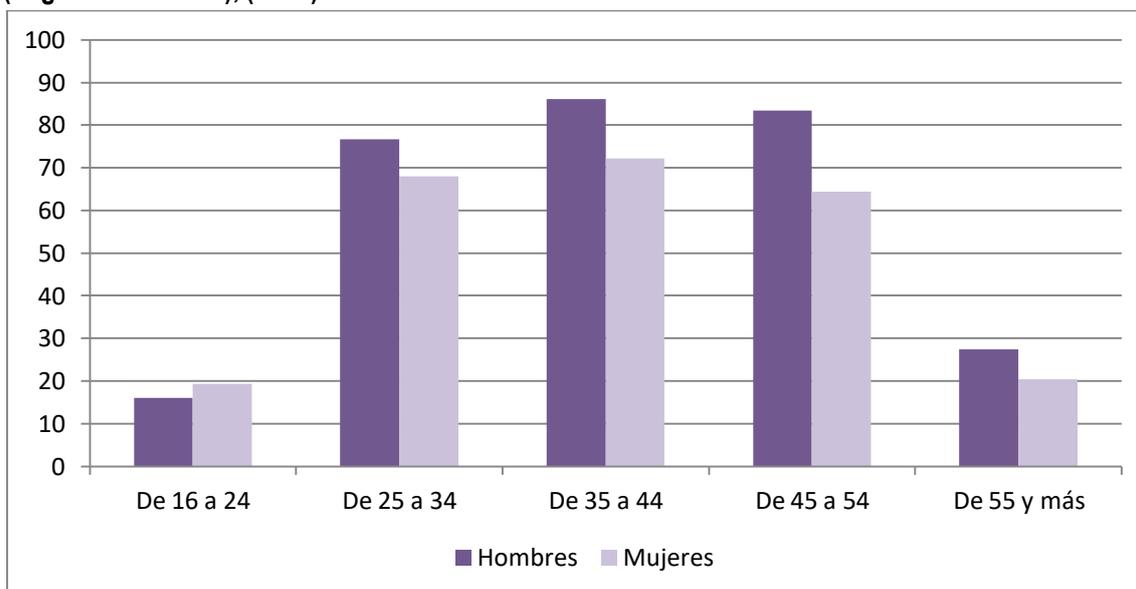
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (microdatos). INE, 2019.

Cabría preguntarse cuáles son las razones que aducen las mujeres y hombres para la inactividad. Si nos centramos en el caso de las mujeres, en por qué las labores del hogar las mantienen al margen del mercado de trabajo, nos encontramos con que un 19% de las mujeres inactivas dicen tener responsabilidades familiares o personales, y un 7,6% afirman estar al cuidado de menores o adultos enfermos o personas con discapacidad. La suma de ambas razones no alcanza al 3,6% de los hombres. Un 24% de las mujeres inactivas dan “otras razones” a su inactividad, un dato que no nos permite concretar pero que difiere llamativamente con el 7% de hombres que se ubican en esta categoría (datos del 2 trimestre 2018).

Estas razones traslucen dos de los pilares de mayor desigualdad entre hombres y mujeres. Primero, el hecho de que las mujeres perciban en menor porcentaje pensiones de jubilación de los hombres, no es sino la consecuencia de no haber generado una pensión por derecho propio debido a su menor participación en el empleo. El hecho de que perciban en mayor grado que los hombres otro tipo de pensiones, implica que las cuantías que perciben son menores. Y segundo, que las labores del hogar signifiquen una retirada del mercado de trabajo de muchas mujeres y no para los hombres, hace patente que aún hoy en día nos encontramos muy lejos de la corresponsabilidad en los trabajos y tareas claves en el mantenimiento de la vida. Además, no se pueden obviar las consecuencias que en un futuro acarreará este alejamiento del mercado de trabajo en un sistema eminentemente contributivo, en el que la percepción de pensiones y su cuantía está determinada por el empleo y sus retribuciones.

Las tasas de empleo en Cantabria son mayores en hombres que en mujeres en prácticamente todos los grupos de edad. Tal como se ilustra en el gráfico 4, las diferencias más significativas se dan en las edades centrales: entre los 45 y los 54 años (con 19 puntos de diferencia) y entre los 35 y 44 años (con 14 puntos de distancia). Cabe remarcar que son las mujeres de 35 a 44 años las más presentes en el empleo: el 72% de las mujeres de esta edad estaban trabajando de forma remunerada. Sólo en la población más joven, por debajo de los 25 años, se presenta una mayor presencia en el empleo de las mujeres, aunque se trata del 19% de las mujeres jóvenes.

**Gráfico 4. Tasas de empleo de hombres y mujeres por grupos de edad en Cantabria, 2018 (Segundo trimestre), (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

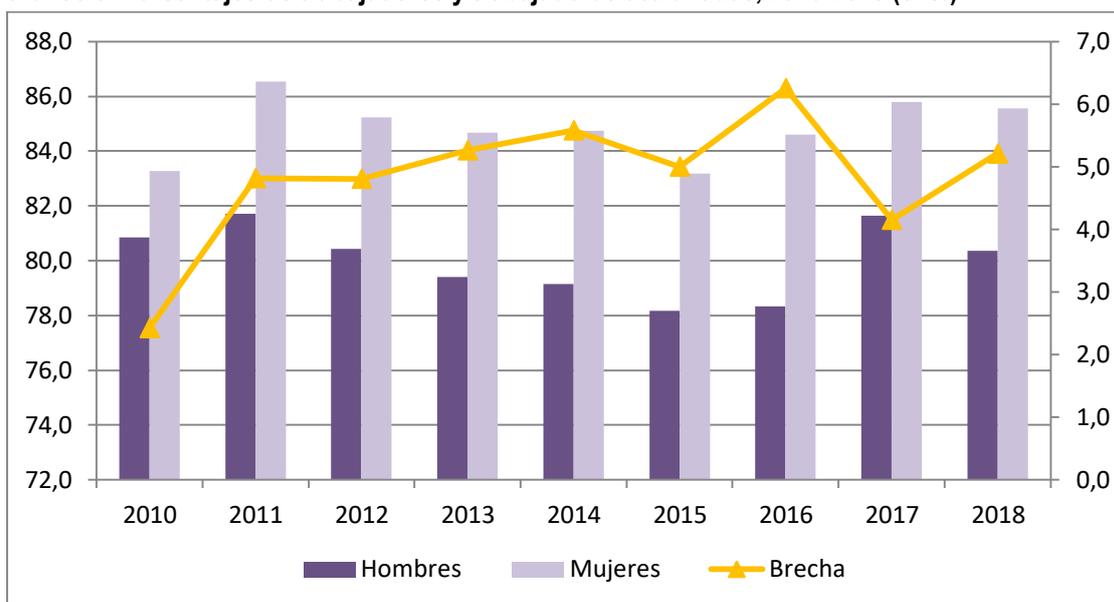
Cabe mencionar que las tasas de empleo por grupos de edad son muy similares en Cantabria a la media estatal, aunque se ven diferencias en la cohorte más joven. Las tasas de empleo son algo más altas en mujeres, y sobre todo hombres jóvenes en la media del Estado, y, en este caso, las mujeres también muestran tasas por debajo de las de ellos.

## Situación profesional

A la hora de abordar las brechas, merece ir más allá de las tasas de empleo y valoraciones sobre la actividad e inactividad. A continuación se van a presentar algunos datos que puedan servir para valorar las características del empleo que ocupan hombres y mujeres.

El gráfico 5 presenta los porcentajes de trabajadores y trabajadoras asalariadas en Cantabria. Como se puede observar, el trabajo por cuenta ajena es mayoritario, ya que, en 2018 el 85,6% de las mujeres y 80,4% de los hombres trabajaban por cuenta ajena. La primera constatación que se puede hacer es que el trabajo por cuenta ajena es mayor porcentualmente entre las mujeres, una realidad que se ha mantenido a lo largo de los años. A pesar de lo llamativo que resulta en el gráfico es importante puntualizar que, en realidad, la diferencia no es tan grande, dado que la brecha oscila entre 2,5 y 6,3 puntos.

**Gráfico 5. Porcentajes de trabajadores y trabajadoras asalariadas, 2010-2018 (en%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

Esta brecha, de hecho, es menor que en el resto de Estado, donde, en 2018, era de 7,6 puntos. La diferencia reside en que los porcentajes de salarización son menores en las mujeres cántabras que en la media estatal y así lo han sido desde 2010. Se debe tener en cuenta que la iniciativa privada requiere de recursos de tiempo y económicos a los que las mujeres tienen menor acceso en un contexto de escasa corresponsabilidad en los cuidados y desigualdad laboral.

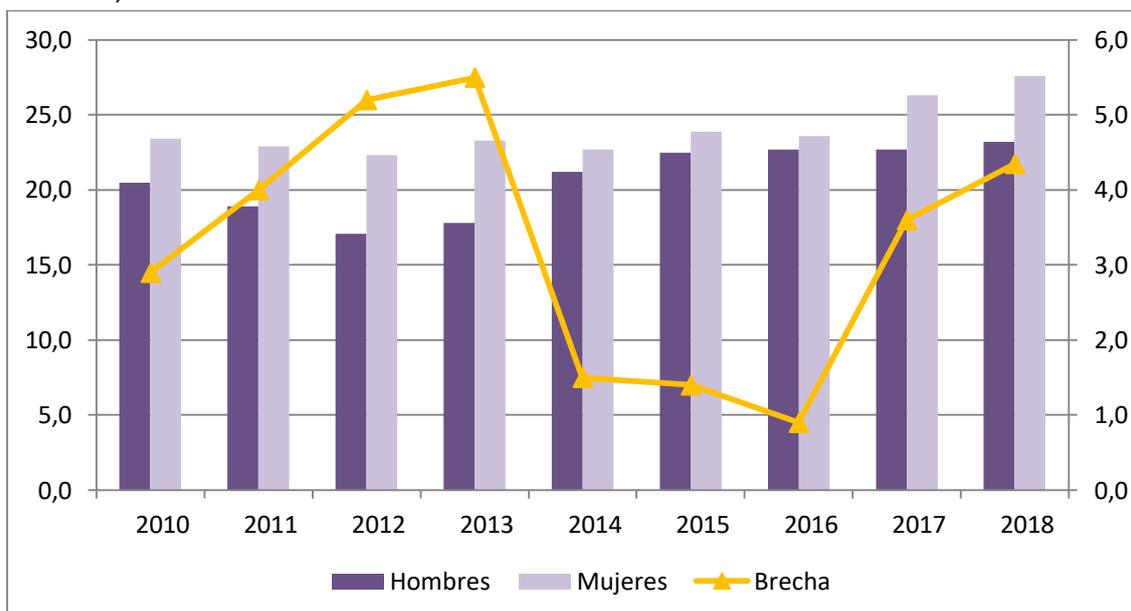
### Tipo de contrato y jornada

Con el objetivo de evaluar la calidad de empleo de mujeres y hombres, se abordan dos elementos: la temporalidad y la parcialidad.

En el gráfico 6 se presentan los porcentajes de empleos temporales de hombres y mujeres en Cantabria y la diferencia entre ellos en los últimos 8 años. La primera apreciación que se puede hacer es que la temporalidad del empleo de las mujeres es mayor que la de los hombres y así ha sido en todo el periodo. La brecha creció entre 2010 y 2013 y se redujo significativamente entre el 2014 y el 2015, como consecuencia de un aumento del porcentaje de temporalidad del empleo de los hombres. Desde 2016, ha habido un nuevo repunte en la brecha, sobre todo por el aumento de los empleos temporales de las mujeres.

Los cambios en el empleo de los hombres están relacionados con la relevante destrucción de empleo indefinido. En los primeros años, se destruyó empleo temporal más acusadamente, cuya creación se recuperó pasados unos años. En el caso de las mujeres, por el contrario, la tasa de temporalidad ha crecido llamativamente en los últimos años, que ha pasado del 23,6% de 2016 al 27,6% en 2018. En 2018, la temporalidad en Cantabria es algo menor que en la media estatal, principalmente debido a que los hombres de esta Comunidad registran una menor temporalidad.

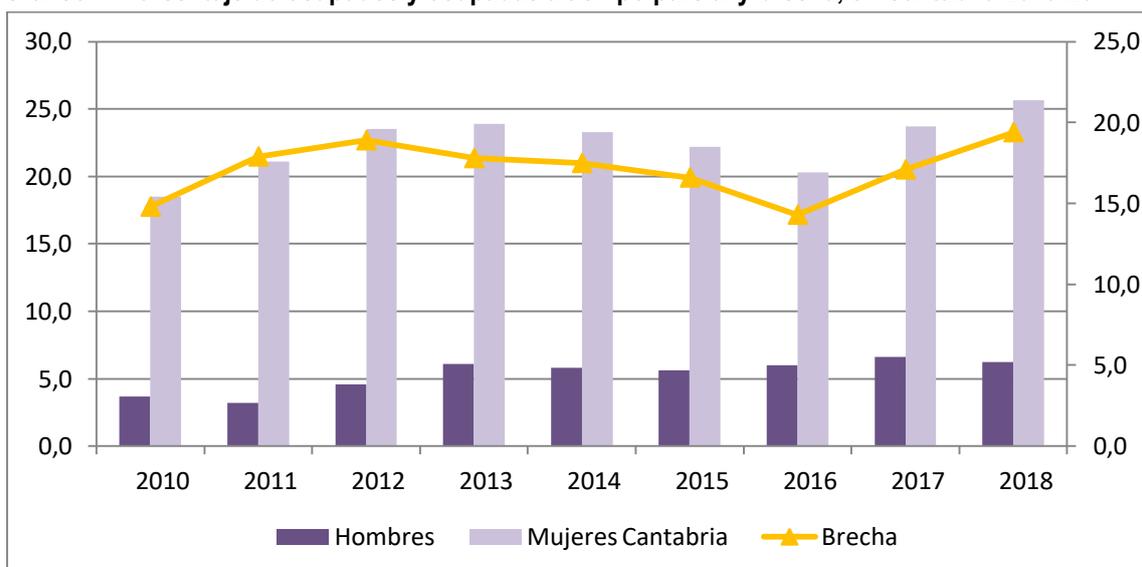
**Gráfico 6. Porcentaje de hombres y mujeres con empleos de carácter temporal y brecha en Cantabria, 2010-2018**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

La parcialidad, junto con la inactividad, es una de las más evidentes causas de brecha en condiciones laborales entre hombres y mujeres. El gráfico 7 es una buena representación de ello. En 2018, el 25,6% de las mujeres ocupadas tenían una jornada parcial, frente al 6,2% de los hombres, datos que no divergen apenas de la media estatal. Desde 2010 la parcialidad de las mujeres ha crecido 7,1 puntos (mientras que la de los hombres lo ha hecho en menos de 2,5 puntos). Se observa una evolución marcada por un aumento de la parcialidad desde 2010 hasta 2013 y una moderación posterior. Desde 2016 se observa un repunte en la parcialidad de las mujeres, que no sucede en el caso de los hombres.

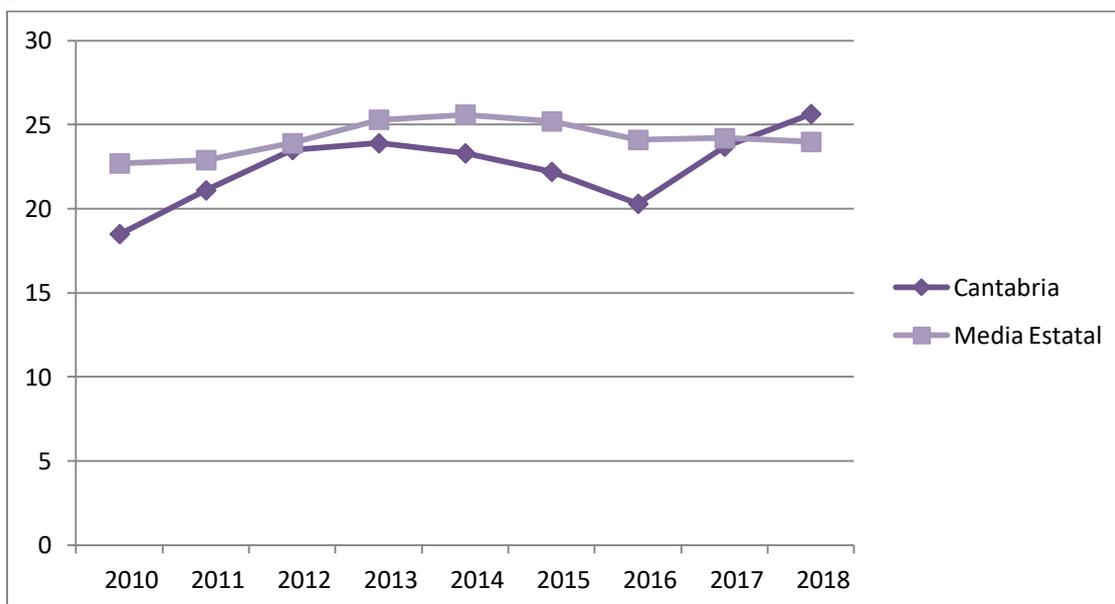
**Gráfico 7. Porcentaje de ocupados y ocupadas a tiempo parcial y brecha, en Cantabria 2010-2011**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

Además, si se compara con la media estatal, en Cantabria se aprecia un incremento del peso del empleo a tiempo parcial entre 2010 y 2012, seguido de una progresiva reducción del mismo hasta 2016. Esto ha estado motivado por el aumento del empleo a tiempo completo de las mujeres en este periodo. A partir de 2016, el empleo parcial de las mujeres vuelve a incrementarse notablemente, superando el porcentaje medio estatal (gráfico 8).

**Gráfico 8. Porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial en Cantabria y media estatal, 2010-2018**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

Por otra parte, es posible apuntar diferencias entre mujeres y hombres con respecto a los motivos por los que se tiene un empleo a tiempo parcial<sup>9</sup>. Las dos razones mayoritarias son “no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo” (52,4%) y “cuidado de niños u otras personas dependientes” (17,9%). En estas dos razones es mayoritaria la presencia de las mujeres. De las 20,1 mil personas que afirmaron que lo tenían por no haber podido encontrar uno a tiempo completo, un 73,6% eran mujeres. Este porcentaje aumenta hasta el 93,8% en el caso de las que lo tienen por cuidado de niños o personas dependientes (6,9 mil personas).

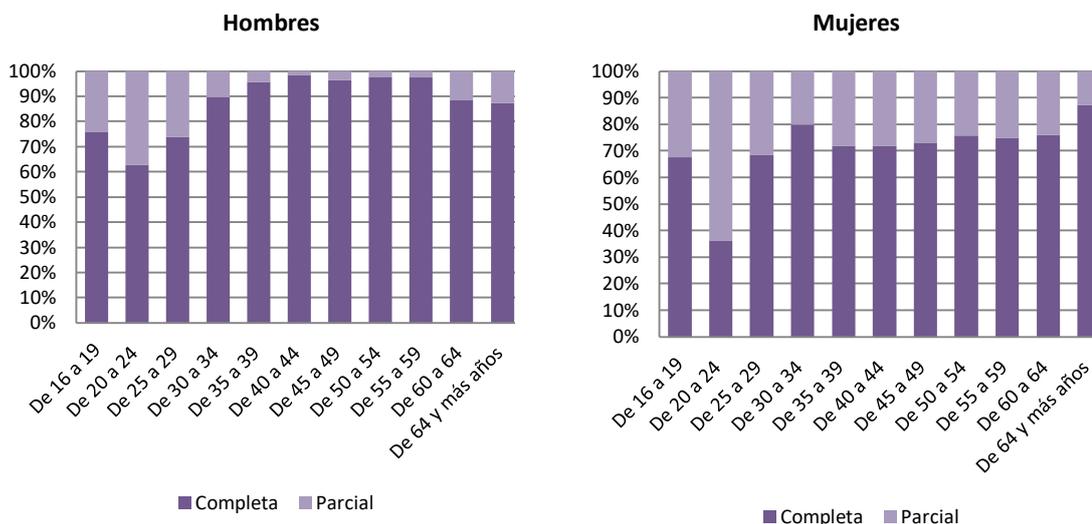
Aunque no es representativo para Cantabria, la distribución de estos motivos en el conjunto del Estado apunta que el empleo a tiempo parcial de los hombres es utilizado en mayor medida que las mujeres para realizar cursos y seguir formándose (14,9% frente al 6% de las mujeres), lo cual permite tener mejores condiciones de empleo en el futuro. En cambio, el empleo a tiempo parcial de las mujeres se relaciona en mayor medida con los cuidados (13,8% frente al 1,6% de los hombres) y otras tareas familiares y personales (7,3% y 1,4%, respectivamente).

De hecho, como bien ilustra el gráfico 9 el porcentaje de hombres con contrato a tiempo parcial es relevante en las edades más jóvenes y las cercanas a la jubilación, mientras que las mujeres el contrato a tiempo parcial tiene presencia en todos los grupos de edad (un 28%, en las de 35 a 49 años). Lo cual

<sup>9</sup> De acuerdo con los datos de la EPA, 38,5 mil personas en Cantabria respondieron esta cuestión, de las cuales un 77,3% fueron mujeres (EPA, Segundo Trimestre, 2018).

refleja nuevamente el impacto que tiene el desigual reparto del trabajo de los cuidados en las condiciones de empleo de las mujeres, cuyas consecuencias se manifiestan según avanza la edad. Los hombres pasan a tener empleos con jornada completa (y menor peso en el trabajo de cuidados), mientras que las mujeres ocupan empleos a jornada parcial, a pesar de querer empleos a tiempo completo.

**Gráfico 9. Mujeres y hombres ocupados en Cantabria, según tipo de jornada y edad (% sobre el total del grupo de edad), 2018 (Segundo trimestre)**

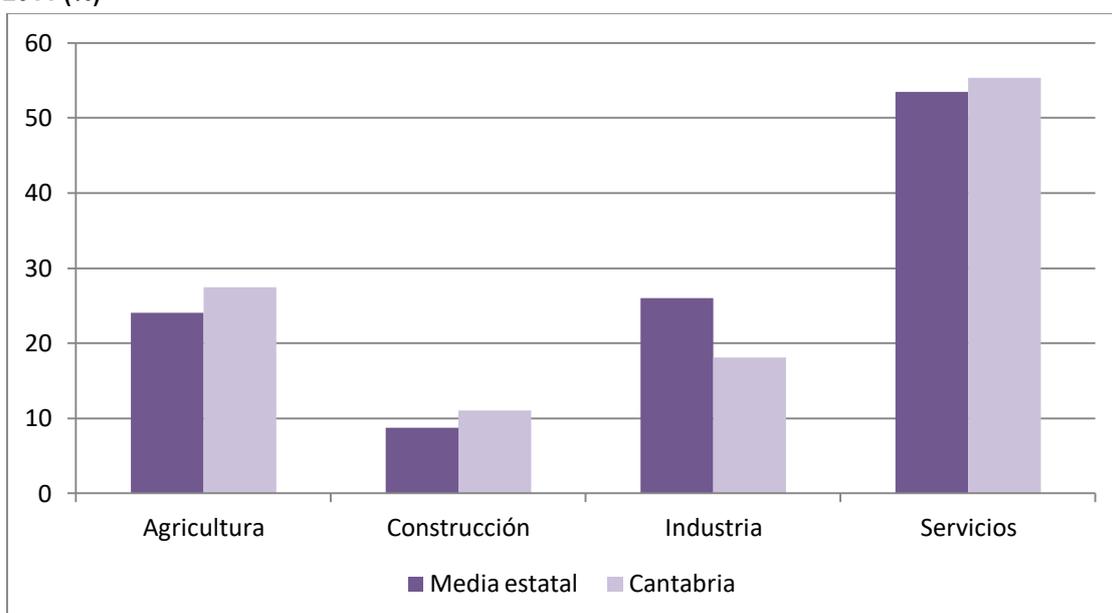


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (microdatos). INE, 2019.

## Sector de actividad y ocupación profesional

La segmentación sectorial por género explica de algún modo las condiciones laborales de las mujeres en el mercado de trabajo. No es baladí que las mujeres sean mayoría en el sector servicios (55,3% en Cantabria) y sin embargo minoría en industria (18,1%). La estabilidad, buenos salarios y presencia sindical son mayores en la industria, un sector que cuenta con presencia de grandes empresas. Por el contrario, la inestabilidad y bajos salarios son frecuentes en el sector servicios, donde las cadenas de subcontratación condicionan las dificultades en la negociación colectiva.

**Gráfico 10. Porcentaje de mujeres en los sectores de actividad, en Cantabria y media estatal 2010-2011 (%)**



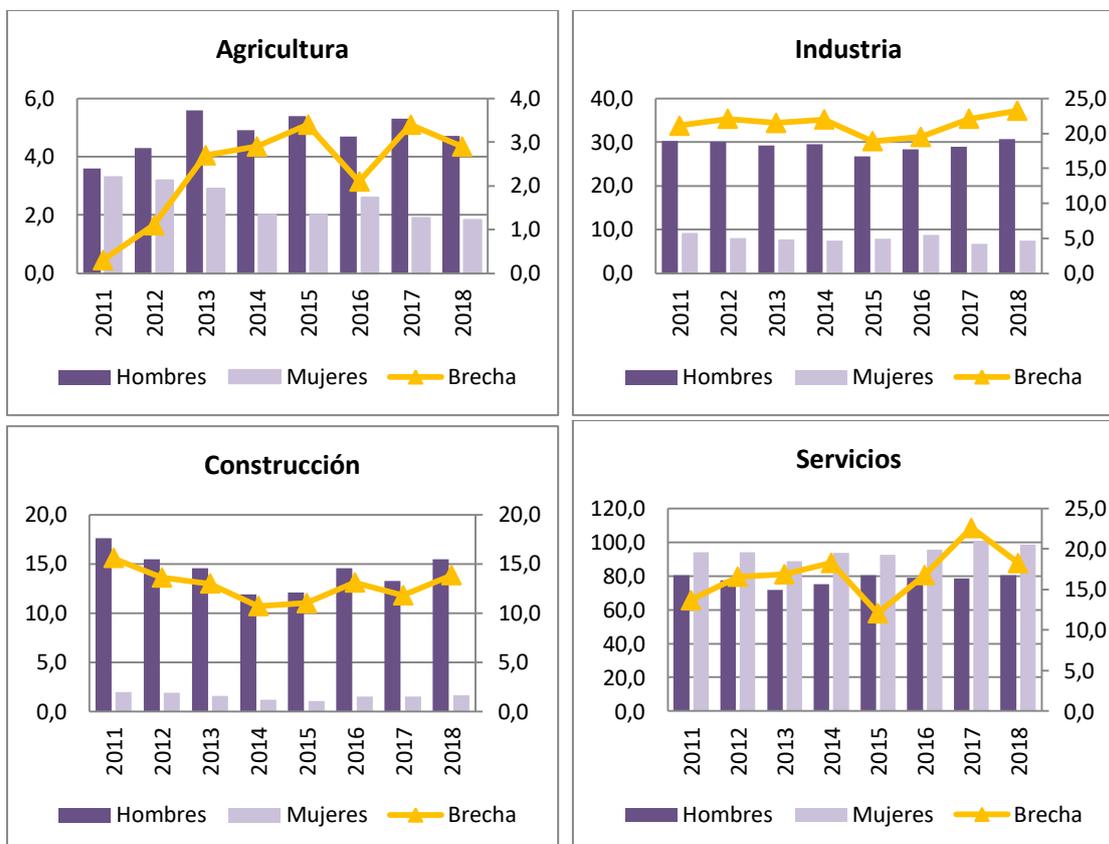
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

En este sentido, tal como se aprecia en el gráfico 10, es importante decir que la presencia de mujeres en servicios es mayor en Cantabria que en la media estatal y llamativamente inferior en industria (con 8 puntos de diferencia).

Cierto es que son también minoría en los sectores de construcción y agricultura, caracterizados por condiciones de empleo precarias y alta siniestralidad<sup>10</sup>. Sin embargo, el número de empleos de estos sectores es mucho menor: en 2018, en el sector agrícola cántabro hay unas 1,8 mil mujeres y 4,7 mil hombres, en construcción 1,7 mil mujeres y 15,5 mil hombres. Estas cifras contrastan con los 30,7 mil hombres de industria y las 98,7 mil mujeres de servicios.

<sup>10</sup> De acuerdo con los datos de la EPA (INE), en el segundo trimestre de 2018 la temporalidad del sector agrícola (48,5%) y de la construcción (41,7%) fue superior a la media de Cantabria (24,5%), así como a la media estatal (26,8%). Datos que, en todo caso, hay que tomar con cierta cautela, debido al escaso número de observaciones. Por otra parte, estos sectores también destacan por una alta siniestralidad: en el sector agrícola se registraron 4,9 mil accidentes de trabajo con baja en jornada por cada 100 mil trabajadores, mientras que en el sector de la construcción 6,3 mil. Valores muy superiores a la media de Cantabria (3 mil), así como la media estatal (3,4 mil).

**Gráficos 11. Presencia de mujeres y hombres y brecha por sectores en Cantabria, en miles de personas, 2011-2018 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

El gráfico 11 muestra la evolución del empleo de hombres y mujeres en los cuatro grandes sectores en Cantabria desde 2011. Se puede observar cómo en el sector agrícola se ha reducido el empleo de las mujeres (en 1,4 mil empleos) mientras ha aumentado el de los hombres (en 1,1 mil empleos); en la construcción, se han destruido 350 empleos de mujeres y 2,1 mil de hombres; en industria, sin embargo, superado el bache del 2015 y 2016, se ha mantenido buena parte del empleo. Servicios es el único de los sectores en el que aumenta el empleo de las mujeres en 4,7 mil puestos, creciendo así su sobrerepresentación.

Para terminar con el repaso de las condiciones laborales de las mujeres y su diferencia con las de los hombres, hay que detenerse a valorar los niveles ocupacionales de las mujeres. La tabla 1 presenta la distribución del empleo de las mujeres. Estos datos nos permiten conocer en qué niveles se encuentran principalmente las mujeres. El 32,2% de las mujeres están en la categoría de “Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as”, seguida de “Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales”, con un 22,7% de las mujeres. Esta distribución contrasta con la de los hombres, que concentran su empleo en “Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción” (23,8%) y un mayor reparto en el resto de niveles.

**Tabla 1. Distribución de hombres y mujeres en los niveles ocupacionales, Cantabria y media estatal, 2018 (Segundo trimestre), (en %)**

	Cantabria		Distribución mujeres media estatal
	Hombres	Mujeres	
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
Directores/as y gerentes	4,3	1,2	2,9
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	12,1	22,7	21,5
Técnicos/as; profesionales de apoyo	11,5	9,3	9,1
Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina	7,5	18,3	15,4
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	17,1	32,2	29,1
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,8	1,2	1,1
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)	23,8	1,5	2,1
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	12,2	1,0	2,2
Ocupaciones elementales	7,6	12,6	16,6
Ocupaciones militares	0,2	0	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

Un estudio de los porcentajes de mujeres en cada una de las ocupaciones (tabla 2) permite hacer una serie de apreciaciones. Las mujeres solo representan el 19,12% de los y las directores/as y gerentes, pese a ocupar el 61% de los puestos técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales. Estas cifras ilustran lo que se llama “*techo de cristal*”, esa barrera invisibilizada que trunca las carreras profesionales de las mujeres, dificultando su acceso a puestos directivos. Cabe apuntar que en Cantabria, la infrarrepresentación de mujeres en este nivel (19%) es llamativamente mayor que en la media estatal, donde son el 32%.

Los otros datos sobre los que llamar la atención, son los que muestran la mayor presencia de mujeres en las “ocupaciones elementales”, en el suponen el 58% en Cantabria y en “trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as”, en el que representan el 61,3%. Se trata de sectores de gran importancia en volumen de empleo, que tienen asociadas comúnmente condiciones laborales precarias. Se habla de “suelo pegajoso” cuando se describe esta realidad, que retiene a las mujeres en los empleos con mayor desprotección, con mayor temporalidad, parcialidad y bajos salarios.

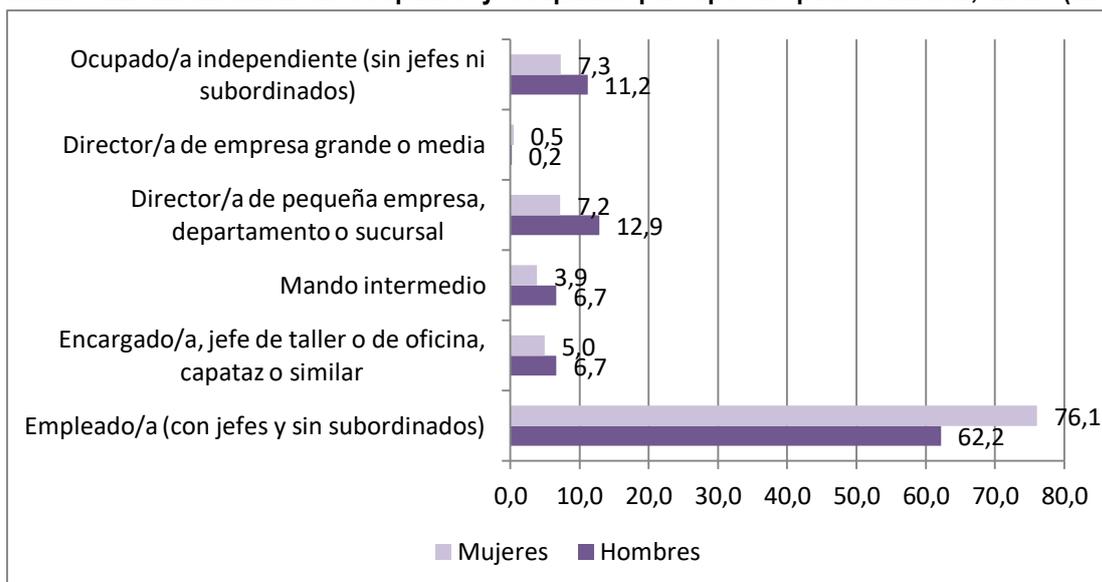
**Tabla 2. Mujeres en los niveles ocupacionales en Cantabria y media estatal, 2018 (Segundo trimestre), (en %)**

	Cantabria	Media estatal
Directores/as y gerentes	19,12	31,99
Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	61,08	55,36
Técnicos/as; profesionales de apoyo	40,64	38,69
Empleados/as contables, administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina	66,89	67,26
Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as	61,28	59,20
Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	20,63	20,18
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores/as de instalaciones y maquinaria)	4,89	8,34
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores/as	6,47	13,17
Ocupaciones elementales	58,23	58,70
Ocupaciones militares	0,00	11,08

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

Para completar el análisis de niveles profesionales, es interesante analizar el tipo de puestos que ocupan hombres y mujeres. El gráfico 12 dibuja una realidad en Cantabria, compartida en términos generales en el resto del Estado, en la que las mujeres trabajan en mayor proporción que los hombres como empleadas con jefes y sin subordinados: el 76% de las mujeres ocupan este tipo de puestos en Cantabria. Mientras, lo hacen en menor medida que ellos en el resto de puestos que implican mayores responsabilidades. Especialmente llamativa es también la diferencia en la categoría “Director/a de pequeña empresa, departamento o sucursal”, donde se ocupan el 12,9% de los hombres frente al 7,2% de las mujeres en esta Comunidad Autónoma.

**Gráfico 12. Distribución de ocupados y ocupadas por tipo de puesto laboral, 2017 (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2019.

## Participación en puestos de responsabilidad

Para concluir el análisis de la participación laboral de las mujeres en Cantabria es necesario conocer en qué medida se han incorporado a puestos de responsabilidad. A falta de un marco legislativo propio para Cantabria, la Ley de Igualdad estatal (Ley 3/2007) establece que en los organismos públicos se consiga una proporción equilibrada, en la que ninguno de los dos sexos supere el 60% del total.

Respecto a esta cuestión, se puede examinar la presencia de las mujeres en los consejos de administración o de gobierno de algunas de las empresas, entidades o instituciones del sector público en Cantabria. En buena parte de ellas, las mujeres tienen una representación muy escasa. En el Consejo de Gobierno de Cantabria, formado por 9 consejeros y consejeras, solamente hay 2 mujeres y 7 hombres, además del Presidente de Cantabria que es también un hombre.

Esta desigual distribución también se aprecia en las empresas públicas estatales situadas en Cantabria, como el *Consejo de la Autoridad Portuaria de Santander* (14 hombres, 1 mujer) y el *Consortio de la Zona Franca de Santander* (5 hombres, 1 mujer)<sup>11</sup>.

En las empresas públicas de ámbito autonómico, el porcentaje de mujeres que forman parte del consejo de administración tampoco alcanza el límite señalado. Tal y como se aprecia en la tabla 3, únicamente dos empresas [*Sociedad Gestora Interreg Espacio Sudoeste Europeo, S.L. (SOGIESE)* y *Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte (SRECD)*] cumplirían este principio, mientras que en otras dos [*Oficina de Proyectos Europeos del Gobierno de Cantabria, S.L. (OPE Cantabria, S.L.)* y *Sociedad de Activos Inmobiliarios Campus Comillas, S.L.U. (SAICC)*] la presencia de las mujeres sería mayoritaria. El resto de empresas no alcanzaría el nivel requerido. A ello hay que añadir que la mayor parte de los puestos de responsabilidad dentro de los consejos de administración son ocupados por hombres. La *Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria (SODERCAN)* es la única empresa pública de Cantabria dirigida por una mujer.

---

<sup>11</sup> Fuente: CIVIO, 2019. <https://civio.es/quien-manda/2018/02/05/el-80-de-las-empresas-publicas-ignora-la-ley-de-igualdad-en-sus-consejos-de-administracion/>

**Tabla 3. Consejos de administración de empresas públicas de Cantabria, por género, 2019**

		Director/a	Resto	Total	%
Ciudad del Transporte de Santander, S.A. (CITRASA, S.A.)	Mujeres	-	2	2	25,0
	Hombres	1	5	6	75,0
Suelo Industrial de Cantabria, S.L. (SICAN)	Mujeres	-	1	1	11,1
	Hombres	1	7	8	88,8
Sociedad Gestora del Parque Científico y Tecnológico de Cantabria, S.L. (PCTCAN)	Mujeres	-	1	1	11,1
	Hombres	-	8	8	88,8
Sociedad Pública Mixta El Soplao, S.L.	Mujeres	-	2	2	20,0
	Hombres	1	7	8	80,0
Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística, S.A. (CANTUR)	Mujeres	-	2	2	20,0
	Hombres	1	7	8	80,0
Sociedad Año Jubilar 2017, S.L.U	Mujeres	-	-	-	-
	Hombres	1	6	7	100,0
Gestión de Viviendas e Infraestructuras de Cantabria, S.L. (GESVICAN)	Mujeres	-	-	-	-
	Hombres	1	4	5	100,0
Sociedad Gestora Interreg Espacio Sudoeste Europeo, S.L. (SOGIESE)	Mujeres	-	2	2	50,0
	Hombres	1	1	2	50,0
Oficina de Proyectos Europeos del Gobierno de Cantabria, S.L. (OPE Cantabria, S.L.)	Mujeres	-	4	4	80,0
	Hombres	-	1	1	20,0
Sociedad de Activos Inmobiliarios Campus Comillas, S.L.U. (SAICC)	Mujeres	-	4	4	66,7
	Hombres	-	2	2	33,3
Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria (SODERCAN)	Mujeres	1	3	4	33,3
	Hombres	-	8	8	66,7
Medio Ambiente, Aguas, Residuos y Energía de Cantabria, S.A. (MARE)	Mujeres	-	2	2	22,2
	Hombres	1	6	7	77,8
Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte (SRECD)	Mujeres	-	5	5	55,6
	Hombres	1	3	4	44,4
Hospital Virtual Vadecilla, S.L. (HvV)	Mujeres	-	3	3	37,5
	Hombres	1	4	5	62,5
<b>TOTAL EMPRESAS</b>	<b>Mujeres</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>28,8</b>
	<b>Hombres</b>	<b>10</b>	<b>69</b>	<b>79</b>	<b>71,2</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el portal de transparencia del Gobierno de Navarra, 2019.

Repasando otras instituciones del sector público de Cantabria, llama también la atención que en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria, existan 13 decanos y decanas, de las cuales solamente 4 son mujeres<sup>12</sup>.

En el sector privado es difícil abordar esta cuestión. Como aproximación al fenómeno, podemos observar la composición de las juntas de gobierno de los colegios profesionales oficiales existentes en Cantabria que, de forma agregada, suman un total de 26 colegios en 2019 (Tabla 4).

Las mujeres representan el 39,8% de las personas que conforman tales órganos de gobierno. Destaca también que únicamente en 7 de los 26 colegios, las mujeres representan más del 60% de total de la junta (logopedas, ingenieros/as navales, procuradores/as, enfermería, psicólogos/as, médicos/as). En otros 7, la proporción estaría entre el 40 y 60% (geógrafos/as, arquitecto/as, graduados/as sociales, podólogos/as, farmacéuticos/as, ing. técnicos/as de obras públicas, gestores/as administrativos/as). En el resto, el porcentaje es inferior.

Si las mujeres muestran una cierta presencia en las juntas de gobierno, ésta es prácticamente inexistente en el caso de los cargos de mayor responsabilidad. Únicamente, 6 de los 26 colegios profesionales están presididos por mujeres (geógrafos/as, graduados/as sociales, logopedas, procuradores, enfermería y farmacéuticos/as).

En conjunto, estos datos permiten constatar que la presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y de dirección es todavía minoritaria. En algunos casos, está muy lejos de los límites marcados por la Ley de Igualdad a nivel estatal, lo cual es especialmente llamativo en el caso de las empresas del sector público, donde debería haber mayor grado de cumplimiento del principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.

---

<sup>12</sup> Elaboración a partir de la información de la universidad.

**Tabla 4. Composición de los órganos de gobierno de los colegios oficiales en Cantabria, por género, 2019\***

	Presidente/a - Decano/a		Resto		Total		% Mujeres
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Colegio oficial de ingenieros agrónomos de Castilla y León y Cantabria	1	-	9	4	10	4	28,6
Colegio de Geógrafos de Cantabria		1	4	2	4	3	42,9
Colegio oficial de ingenieros técnicos industriales de Cantabria	1	-	8	1	9	1	10,0
Colegio oficial de arquitectos de Cantabria	1	-	4	4	5	4	44,4
Colegio oficial de graduados sociales de Cantabria	-	1	3	2	3	3	50,0
Ilustre colegio profesional de fisioterapeutas de Cantabria	1	-	1	4	2	4	66,7
Colegio de ingenieros de montes en Cantabria	1	-	-	-	1	0	0,0
Colegio profesional de Logopedas de Cantabria	-	1	-	5	0	6	100,0
Colegio de ingenieros técnicos de minas y grados en minas y energía de Cantabria	1	-	13	1	14	1	6,7
Colegio oficial de procuradores de Cantabria	-	1	2	5	2	6	75,0
Colegio oficial de podólogos de Cantabria	1	-	2	3	3	3	50,0
Colegio de empresistas de Cantabria	1	-	9	2	10	2	16,7
Colegio oficial de ingenieros industriales de Cantabria	1	-	8	2	9	2	18,2
Colegio de abogados de Cantabria	1	-	8	4	9	4	30,8
Colegio oficial de médicos de Cantabria	1	-	4	9	5	9	64,3
Colegio oficial de ingenieros técnicos y peritos agrícolas de Cantabria	1	-	7	3	8	3	27,3
Colegio oficial de agentes comerciales de Cantabria	1	-	9	3	10	3	23,1
Colegio oficial veterinario de Cantabria	1		5	2	6	2	25,0
Colegio oficial de enfermería de Cantabria	-	1	4	7	4	8	66,7
Colegio de la arquitectura técnica de Cantabria	1	-	8	3	9	3	25,0
Colegio de ingenieros de caminos, canales y puertos	1	-	8	2	9	2	18,2
Colegio oficial de farmacéuticos de Cantabria	-	1	9	8	9	9	50,0
Colegio de ingenieros técnicos de obras públicas e ingenieros civiles	1	-	2	3	3	3	50,0
Colegio oficial de ingenieros navales y oceánicos de Cantabria	1	-	-	6	1	6	85,7
Colegio oficial de psicólogos de Cantabria	1	-	1	4	2	4	66,7
Colegio oficial de gestores administrativos de Cantabria	1	-	5	6	6	6	50,0
<b>TOTAL COLEGIOS</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>133</b>	<b>95</b>	<b>153</b>	<b>101</b>	<b>39,8</b>

Fuente: elaboración propia a partir de las webs de los colegios oficiales, vía Unión Profesional Cantabria.

\*Fecha de consulta, 14 de febrero de 2019.

## 2. La brecha salarial de género en Cantabria

### Consideraciones generales

Tras haber repasado la participación desigual de hombres y mujeres en el mundo laboral, a continuación se aborda el objeto central del presente trabajo: la brecha salarial en Cantabria. En línea con lo señalado anteriormente, como premisa inicial es necesario apuntar qué se entiende por brecha de género, qué factores son necesarios abordar y cuáles son las limitaciones que nos encontramos a la hora de analizar este fenómeno.

En este sentido, la definición utilizada en el presente trabajo entiende la brecha salarial de género como la diferencia monetaria o porcentual que debería aumentar el salario de las mujeres para llegar a equipararse al de los hombres.

A partir de esta delimitación, se aborda el análisis de la brecha salarial de acuerdo con los siguientes factores laborales, que previamente hemos contextualizado: edad, tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad, ocupación profesional y complementos salariales. Además de la evolución de las brechas medias, también se examina la dispersión salarial de mujeres y hombres, lo cual nos da información sobre las mujeres que más ganan y las que menos, así como su comparación con los hombres. Desde el punto de vista temporal, se aborda el periodo 2008-2016, de acuerdo con los datos disponibles. Con objeto de valorar la situación de Cantabria, en cada uno de los aspectos analizados se compara con la media estatal, siempre en la medida de lo posible.

La fuente de información utilizada es la Encuesta de Estructura Salarial, cuyos últimos datos publicados son de 2016, fundamentalmente. En este sentido, es necesario advertir una restricción relevante, como es la dificultad de abordar el efecto composición a este nivel de desagregación<sup>13</sup>. Los datos disponibles al nivel de Comunidad Autónoma presentan una gran variabilidad, debido al reducido número de observaciones, lo cual hace que sea muy difícil valorar este fenómeno en toda su extensión.

Paralelamente, existen tres cuestiones que no se examinan en detalle pero que es necesario tener en cuenta en relación a la brecha salarial entre mujeres y hombres: las últimas reformas laborales y la devaluación salarial, la corresponsabilidad de los cuidados y la importancia del salario en las pensiones.

Numerosos análisis constatan que se produce una reducción de los salarios como consecuencia de las reformas laborales. Así, en el periodo 2008-2015 los salarios se redujeron un 7,6%, según el Índice de Precios del Trabajo (IPT) del INE y descontando la inflación<sup>14</sup>; una reducción que ha sido más acusada

---

<sup>13</sup> Como recomienda la OIT, el análisis de la brecha salarial debería analizar las estructuras salariales de mujeres y hombres, analizando las brechas salariales de género en subgrupos y calcular las brechas salariales de género ponderadas por factores que controlan algunos de los principales efectos composición. Esto es útil, señala la OIT, cuando la participación laboral de las mujeres es baja y se concentra en ciertos sectores y ocupaciones profesionales.

<sup>14</sup> Gabinete Económico CCOO (2018): *Nota sobre devaluación salarial*. CCOO.  
<https://www.ccoo.es/d52586da7a874de31aa8dc8de95d1209000001.pdf>

en los salarios más bajos<sup>15</sup>. En Cantabria, la caída fue algo superior, un 7,8% sobre todo por el efecto de los precios.

En 2016, ya en periodo de recuperación económica, los salarios caen un 1,3% en el conjunto del Estado, tras haber registrado ciertas subidas en 2014 y 2015 (del 0,8% y un 0,7% respectivamente). En Cantabria, la evolución reciente es similar, con una caída del 1,3% en 2016 y ciertas subidas en los años anteriores (3% y 0,7%, respectivamente).

Estos estudios ponen de relieve además que la mayor devaluación de los salarios de las personas con más antigüedad (1 a 3 años, -2,9%) frente a los de recién entrada (1,1%) es indicativo de que “los cambios introducidos por las reformas laborales para presionar los salarios a la baja siguen operando durante la recuperación económica”, sobre todo la posibilidad de “recortar el salario de manera prácticamente unilateral por parte del empresario y mediante una causa muy laxa, que introdujo la reforma de 2012 (artículo 41 del E.T.)”<sup>16</sup>.

En segundo lugar, la desigual participación laboral y remuneración de mujeres y hombres está relacionada con un distinto grado de implicación respecto a la corresponsabilidad del trabajo de cuidados y dedicación al trabajo remunerado. Según la *Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010)* del INE, las mujeres en Cantabria dedican 6 horas y 31 minutos al trabajo remunerado al día, mientras que los hombres, 8 horas y 7 minutos<sup>17</sup>. Diferencias que se observan igualmente en las tareas del hogar y familia (donde ellas dedican al día 4 horas y 29 minutos, frente las 2 horas y 27 minutos de los hombres), así como a las actividades relacionadas con los deportes y actividades al aire libre o a los medios de comunicación, a las que los hombres dedican más horas que las mujeres. Las brechas que experimentan las mujeres esconden, por tanto, una desigual implicación en la corresponsabilidad de los cuidados.

Igualmente, es relevante mencionar la relevancia que tienen la brecha salarial en las pensiones futuras. De hecho, las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en sus últimos años de vida laboral (desde inactividad no voluntaria, la precariedad y parcialidad del empleo, así como la brecha salarial) castigan enormemente a las mujeres mayores<sup>18</sup>, trasladando las brechas laborales al ámbito de las pensiones<sup>19</sup>.

En este sentido, conviene recordar las brechas que existen con respecto a las pensiones. Así, las mujeres presentan un menor peso en las pensiones contributivas de jubilación, que en caso de Cantabria se cifra en un 36,6% en 2018. La cuantía media de los hombres en estas pensiones fue de 1.360,63 euros en 2018, frente a los 812,05 euros de las mujeres, lo que significa una brecha del 67,6%. En

---

<sup>15</sup> Así, por ejemplo, los ingresos salariales reales se recortaron un 22,5% entre 2008 y 2015, en el 10% de los asalariados que cobran salarios más bajos. Gabinete Económico CCOO (2018): Nota sobre devaluación salarial. CCOO. <https://www.ccoo.es/d52586da7a874de31aa8dc8de95d1209000001.pdf>

<sup>16</sup> Gabinete Económico CCOO (2018): *La devaluación salarial continúa durante la recuperación, a pesar de que la bonanza empresarial es generalizada*. CCOO. <https://www.ccoo.es/bf62824e2e24afb37285abfa8e9f4b65000001.pdf>

<sup>17</sup> En valores similares a la media estatal, pues las mujeres dedican 6 horas y 43 minutos y los hombres 7 horas y 55 minutos.

<sup>18</sup> Cruces eta al (2019): *Observatorio Social de las Personas Mayores 2018*. CCOO Pensionistas y Fundación 1º de Mayo. [http://www.1mayo.ccoo.es/noticia:342017--Observatorio\\_Social\\_de\\_las\\_Personas\\_Mayores\\_2018](http://www.1mayo.ccoo.es/noticia:342017--Observatorio_Social_de_las_Personas_Mayores_2018)

<sup>19</sup> Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social (2018): *La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)*. C.S.CCOO.

cambio, las mujeres cántabras son mayoría en las pensiones contributivas de viudedad, donde representan el 93,4%. En este caso, la cuantía media de las mujeres fue de 699,83 euros mensuales (483,17 las de los hombres). Las mujeres en Cantabria también destacan en las pensiones no contributivas (son el 77,2% del total), cuyas cuantías medias son de las más bajas dentro del sistema. En Cantabria, este tipo de pensión alcanzó una cuantía mensual de 361,30 euros en 2018<sup>20</sup>. En conjunto, estas desigualdades son fruto de la menor participación de las mujeres en el trabajo remunerado, y con ello, en el sistema contributivo de la Seguridad Social. Estos datos plantean, en definitiva, la necesidad de abordar las brechas de género a las que se enfrentan las mujeres en el mundo laboral para que no se trasladen al ámbito de las pensiones.

## Brecha salarial de género en Cantabria

En los últimos años, las mujeres en Cantabria han mostrado un mayor dinamismo que los hombres respecto a la participación laboral aunque su posición sigue siendo marcadamente desigual. Y es que pese al incremento de la población asalariada, la brecha salarial es, con diferencia, el resultado más evidente de esta situación.

En 2016, el salario anual medio de las mujeres en Cantabria era de 18.216,84 euros, mientras que el de los hombres alcanzó los 25.210,05 euros, lo que supone una diferencia de 6.993,21 euros anuales y una brecha salarial del 38,4%. Con respecto al año anterior, aunque la diferencia en términos absolutos es mayor (7.304,04 euros), la brecha salarial se reduce 2,3 puntos porcentuales, como consecuencia del incremento de la remuneración de las mujeres (1,5%), frente dinámica a la baja de la de los varones (-0,2%). En todo caso, en el periodo de 2008-2016, el salario medio de las mujeres aumentó 8,27%, mientras que el de los hombres se incremento un 11,85%, lo cual se tradujo en una mayor brecha salarial.

**Tabla 5. Ganancia salarial anual en Cantabria, por género y brecha salarial, 2008-2015**

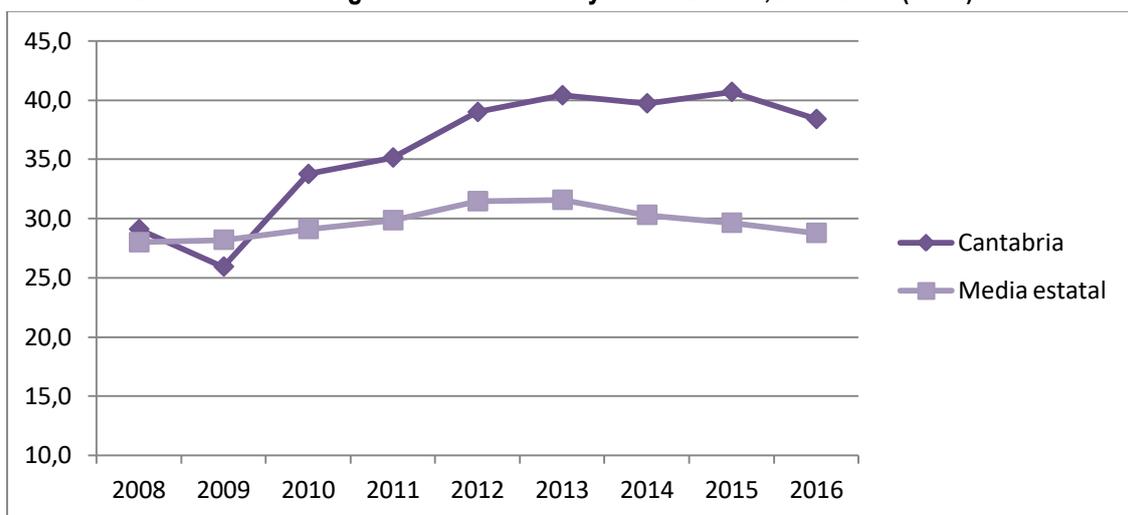
	Ambos sexos (euros)	Mujeres (euros)	Hombres (euros)	Diferencia (euros)	Brecha salarial (%)
<b>2008</b>	20.377,68	17.460,14	22.539,72	5.079,58	29,1
<b>2009</b>	20.869,86	18.210,65	22.933,00	4.722,35	25,9
<b>2010</b>	21.156,79	17.887,59	23.924,51	6.036,92	33,7
<b>2011</b>	20.931,68	17.606,84	23.793,64	6.186,80	35,1
<b>2012</b>	20.191,51	16.771,99	23.309,90	6.537,91	39,0
<b>2013</b>	20.052,12	16.542,34	23.224,60	6.682,26	40,4
<b>2014</b>	21.199,83	17.668,55	24.685,21	7.016,66	39,7
<b>2015</b>	21.856,81	17.955,79	25.259,83	7.304,04	40,7
<b>2016</b>	22.063,02	18.216,84	25.210,05	6.993,21	38,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019

<sup>20</sup> Datos a diciembre de 2018 (pensiones por sexo e importe). IMSERSO. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.

A pesar de esta evolución positiva, la brecha salarial en Cantabria sigue siendo de las más elevadas del conjunto del Estado. En 2016, esta Comunidad Autónoma registró la tercera brecha salarial más elevada (detrás de Asturias y Navarra, respectivamente) y habiendo ocupado la primera posición en 2015. Desde 2011, no ha abandonado las tres primeras posiciones. Ampliando un poco el foco de análisis, se observa que la brecha salarial en Cantabria aumentó notablemente en el contexto de las consecuencias de la crisis de 2008, pasando del 25,9% en 2009 al 33,7% en 2010 (tabla 5). Desde entonces, la distancia con respecto a la brecha media estatal no ha dejado de ampliarse hasta 2015, año en el que se registra una diferencia de 11 puntos porcentuales (gráfico 13). En 2016, esta distancia se reduce ligeramente (9,6 puntos), fruto de la mejora relativa de los salarios de las mujeres en Cantabria.

**Gráfico 13. Brecha salarial de género en Cantabria y media Estatal, 2008-2016 (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

En este periodo, los salarios de las mujeres deberían haber crecido bastante más de lo que lo han hecho para alcanzar los salarios medios de las mujeres en el conjunto del Estado. En 2008, la diferencia entre los salarios de las mujeres de Cantabria y la media fue de 1.450,48 euros anuales, lo que significa que éstos deberían haber aumentado un 8,3% para situarse en los niveles medios. Como se puede apreciar en la tabla 6, este porcentaje aumenta enormemente durante el periodo reciente hasta alcanzar el 18% en 2014, reduciéndose a partir de entonces. Este menor crecimiento de los salarios de las mujeres en Cantabria ayuda a explicar por qué la brecha salarial en Cantabria ha crecido tan intensamente y en niveles muy por encima de la media estatal.

**Tabla 6. Ganancia salarial anual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2018-2106 (en euros)**

	Cantabria		Media estatal		Diferencia Media-Cantabria (en %)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>2008</b>	17.460,14	22.539,72	18.910,62	24.203,33	8,3	7,4
<b>2009</b>	18.210,65	22.933,00	19.502,02	25.001,05	7,1	9,0
<b>2010</b>	17.887,59	23.924,51	19.735,22	25.479,74	10,3	6,5
<b>2011</b>	17.606,84	23.793,64	19.767,59	25.667,89	12,3	7,9
<b>2012</b>	16.771,99	23.309,90	19.537,33	25.682,05	16,5	10,2
<b>2013</b>	16.542,34	23.224,60	19.514,58	25.675,17	18,0	10,6
<b>2014</b>	17.668,55	24.685,21	19.744,82	25.727,24	11,8	4,2
<b>2015</b>	17.955,79	25.259,83	20.051,58	25.992,76	11,7	2,9
<b>2016</b>	18.216,84	25.210,05	20.131,41	25.924,43	10,5	2,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

## Dispersión salarial en Cantabria

El análisis de la dispersión salarial, esto es, de la distribución de las personas según tramos y ganancias, nos permite conocer en mayor detalle las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres. Se suelen utilizar distintos indicadores de dispersión (media, mediana y cuartiles y percentiles), que señalan los salarios para determinados porcentajes de población.

En el caso de Cantabria, la distribución salarial ofrece las siguientes características:

- Un 50% de las mujeres gana menos 15.414,19 euros anuales. El salario anual de este grupo de mujeres debería aumentar 5.278,65 euros para alcanzar al de los hombres (brecha del 34,2%).
- Un 10% de las mujeres gana menos de 6.844,44 euros anuales. En este caso, el salario de las mujeres debería aumentar 4.895,84 euros (71,5%).
- Un 10% de las mujeres gana 34.673,91 o más euros anuales. Aquí la diferencia con respecto a los hombres es mucho mayor, concretamente 9.030,09 euros anuales (26,0%) de media.

Igualmente, se puede señalar que la distribución de los salarios de las mujeres en Cantabria, refleja una mayor dispersión que los hombres. En términos agregados, se observa que el grupo de las mujeres que más gana (10%) tiene un salario 5,1 veces superior al grupo que menos gana (10%). En el caso de los hombres, esta relación supone 3,7 veces.

En todo caso, hay que matizar que las ganancias en los distintos tramos de la distribución están relacionadas con las condiciones de empleo de mujeres y hombres. Como veremos más adelante, existe una fuerte relación con la rama de actividad y el tipo de jornada en el parte baja de la distribución (percentil 10), mientras que la ocupación profesional ayuda a explicar las diferencias en la parte alta

(percentil 90), así como la promoción, los complementos salariales que también inciden decisivamente con el resto de factores<sup>21</sup>.

**Tabla 7. Distribución salarial en Cantabria, por género, 2016 (en euros)**

Indicador (%)	Ambos sexos (euros/año)	Mujeres (euros/año)	Hombres (euros/año)	Brecha salarial (%)
<b>Cantabria</b>				
Media	22.063,02	18.216,84	25.210,05	38,4
Percentil 10 (10%)	8.480,47	6.844,44	11.740,28	71,5
Cuartil inferior (25%)	12.939,01	10.567,96	15.808,24	49,6
Mediana (50%)	18.590,39	15.414,19	20.692,84	34,2
Cuartil superior (75%)	27.411,34	22.639,07	31.466,18	39,0
Percentil 90 (90%)	39.657,60	34.673,91	43.704,00	26,0
<b>Media estatal</b>				
Media	23.156,34	20.131,41	25.924,43	28,8
Percentil 10 (10%)	8.095,44	6.808,88	10.760,06	58,0
Cuartil inferior (25%)	13.369,74	11.129,97	15.832,23	42,2
Mediana (50%)	19.432,62	16.831,58	21.626,00	28,5
Cuartil superior (75%)	29.191,56	25.711,14	32.178,45	25,2
Percentil 90 (90%)	41.855,38	37.167,95	45.543,69	22,5

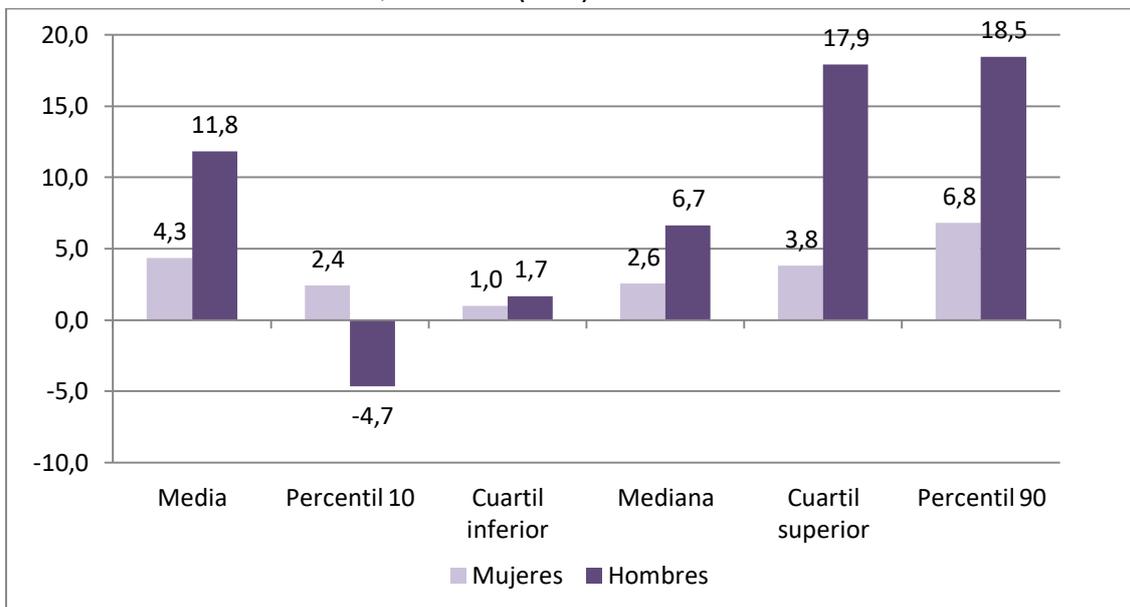
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

En la última década los salarios superiores de las mujeres (percentil 90) han crecido mucho menos que los de los hombres de ese mismo grupo (6,8%, frente al 18,5%), lo cual sucede también en el cuartil superior (3,8%, frente al 17,9%).

Estas diferencias son mucho más marcadas entre los salarios más altos que en la parte inferior de las distribuciones, donde el crecimiento ha sido similar (cuartil inferior) o bien ha mostrado una relación inversa, tal y como se refleja en el percentil inferior (con un ligero incremento de los salarios de las mujeres, frente a la reducción del de los hombres). Todo ello muestra cómo los salarios de las mujeres en los tramos superiores de la distribución han crecido mucho menos que los de los hombres, lo cual ha hecho que la brecha salarial de género aumentara notablemente durante el periodo.

<sup>21</sup> Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (2018): *La brecha salarial. Factor de quiebra democrática*. C.S.CCOO.

**Gráfico 14. Variación porcentual de los salarios de mujeres y hombres en Cantabria, según indicador de distribución salarial, 2008-2016 (en %)**



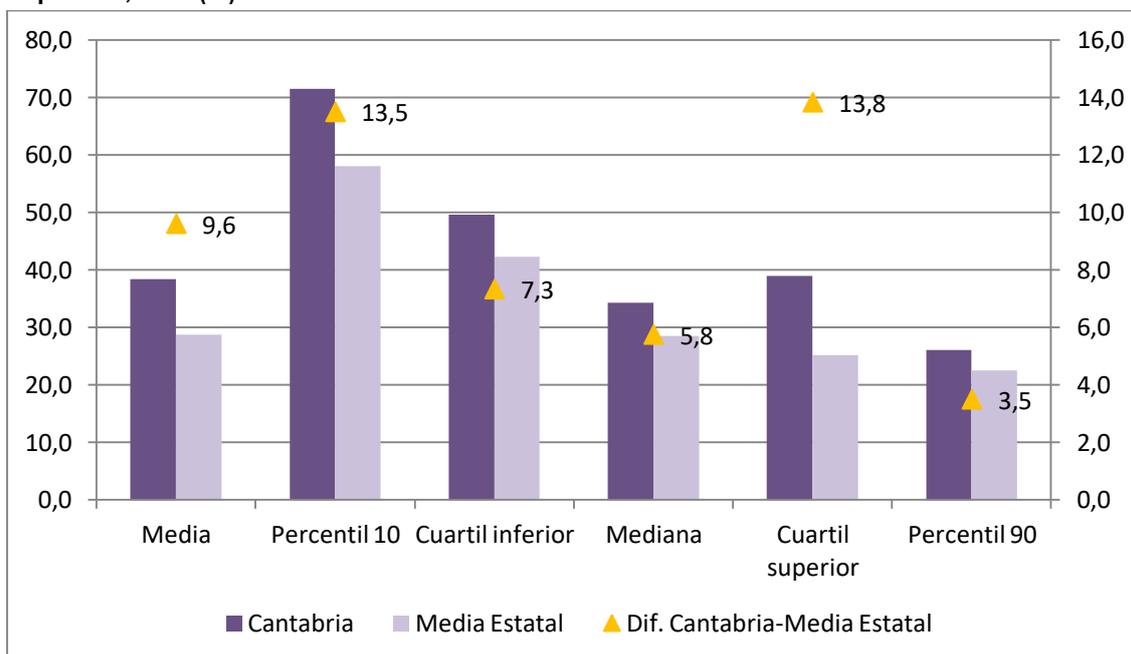
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

De la misma forma, si calculamos la brecha salarial de género para cada uno de los grupos y lo comparamos con la media estatal es posible constatar que:

- En el caso de las mujeres que menos ganan (percentil 10), la brecha salarial asciende al 71,5%, o lo que es lo mismo, el porcentaje que deberían subir los salarios de las mujeres para alcanzar el de los hombres. Se trata además de brecha elevada, pues es 13,5 puntos porcentuales superior a la media estatal.
- En cambio, en el caso de las mujeres que más ganan (percentil 90), la brecha es la menor de todos los tramos de la distribución, con un 26% y una diferencia con la media estatal de 3,5 puntos porcentuales.
- Como resultado del menor aumento salarial de las mujeres en el tramo medio-alto (cuartil superior) de la distribución, la brecha salarial alcanza el 39%, siendo superior a la brecha salarial media y mediana de la distribución. En este caso, la brecha en Cantabria es 13,8 puntos porcentuales superior a la media estatal.

Estos datos ponen de relieve la necesidad de prestar atención tanto a las mujeres con salarios más bajos, como por ejemplo a aquellas que se sitúan en los niveles medios-altos de la distribución, cuyo salario debería haber crecido más en los últimos años y cuya brecha salarial explica igualmente otra parte importante de la diferencia existente con respecto a la media estatal.

**Gráfico 15. Brecha salarial de género en Cantabria y media estatal, según indicadores de dispersión, 2016 (%)**



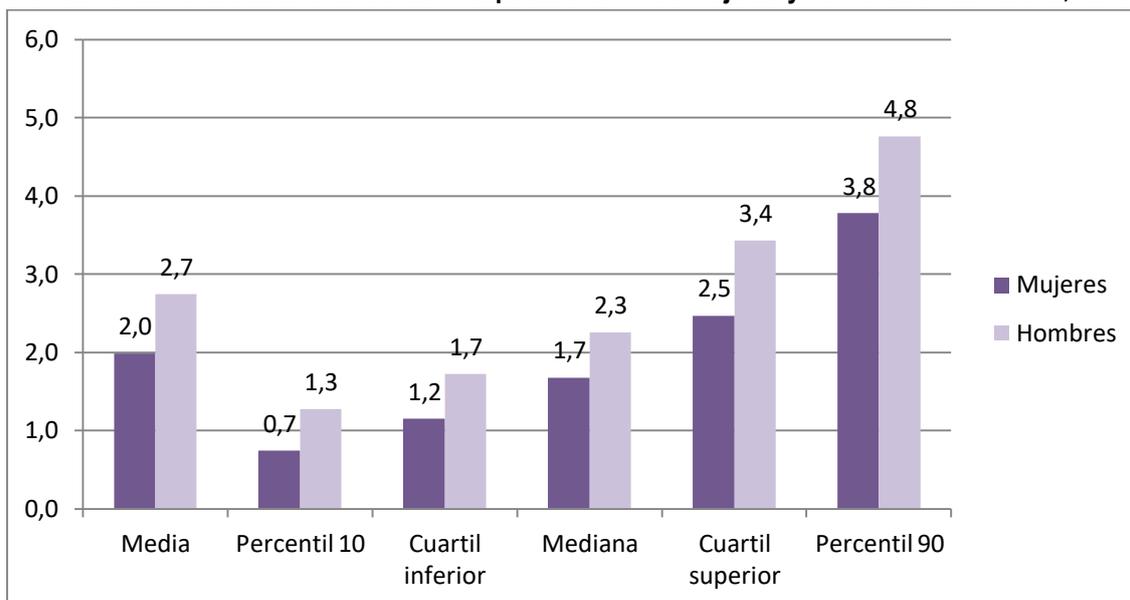
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

Otra forma de abordar la brecha salarial es vincularlo al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En este sentido, se puede apreciar que el salario medio de las mujeres en Cantabria representa 2 veces el SMI en 2016, mientras que el de los hombres es 2,7 veces. En base a los indicadores de distribución, igualmente se observa que:

- Un 10% de las mujeres gana un poco más que el SMI, pues su salario medio representa 0,7 veces el SMI de 2016
- El 50% de las mujeres tiene un salario que supone 1,7 veces el SMI
- Y que un 10% de las mujeres gana 3,8 veces el SMI, siendo el grupo superior de la distribución

Según se avanza en la distribución de los salarios, la relación con respecto al SMI aumenta de forma creciente, siendo superior en el caso de los hombres que las mujeres. Así por ejemplo, en el grupo superior de la distribución (percentil 10), el salario de los hombres representa 4,8 veces el SMI, frente al de las mujeres que es 3,8 veces superior.

**Gráfico 16. Ganancia salarial anual con respecto al SMI\* de mujeres y hombres en Cantabria, 2016**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

\*SMI 2016: 655,2 euros mensuales; 9.172,8 euros anuales (14 pagas).

En conjunto, el análisis de la distribución de los salarios de las mujeres y los hombres nos ayuda a entender que la brecha salarial de las mujeres se despliega de forma diversa entre los distintos tramos de la distribución. En este sentido, existe una brecha importante a reducir en los tramos de salarios más bajos, pero también en el tramo-medio alto de la distribución, donde la diferencia entre la brecha salarial de Cantabria y la media estatal es también muy relevante.

### Factores que inciden en la brecha salarial

A continuación, nos vamos a detener a analizar los datos existentes para valorar la influencia de factores socio-laborales como la edad, el tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad, ocupación profesional o la composición del salario. Se trata de examinar los elementos que inciden en las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres

La Encuesta de Estructura Salarial es la fuente de información disponible que más datos aporta al respecto. Sin embargo, es difícil conocer en detalle el impacto que cada uno de ellos, dadas las limitaciones todavía existentes de dicha fuente de información<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> En la actualidad, la Encuesta de Estructura Salarial proporciona datos de las ganancias salariales de mujeres y hombres para diversas variables (tipo de jornada, tipo de contrato, sector de actividad, ocupación profesional, etc.), para las cuales se necesitaría conseguir un mayor nivel de desagregación y menor variabilidad de los datos. En algunos casos, dado el escaso número de observaciones la variabilidad de los datos es bastante elevada.

## Edad

En términos generales, la brecha salarial de género aumenta conforme se asciende en los tramos de edad. En el caso de Cantabria, la brecha salarial en el grupo de edad 25 a 34 años alcanzó el 33% en 2016, mientras que en las personas del grupo de 45 a 54 años fue el 42,4%. Estos dos grupos de edad expresan con bastante nitidez la desigualdad salarial que se configura a lo largo de la trayectoria laboral, que se produce como consecuencia de la interrupción de la vida laboral, así como la de la desigual retribución resultante de la promoción, la antigüedad y los complementos salariales, entre otros factores<sup>23</sup>.

Para valorar estos datos, merece la pena destacar que en estos grupos de edad mencionados se concentra el 20% y 25% de las mujeres asalariadas, aunque el mayor porcentaje se encuentra en el de 35 a 44 años (33%). Si consideramos cada uno de los grupos, las mujeres representan en torno al 47 y 53%, en valores muy similares a la media estatal.

**Tabla 8. Ganancia media anual de mujeres y hombres, según edad en Cantabria y media estatal, 2016 (euros y %)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial 2016 (%)	% de Mujeres Asalariadas s./ Edad (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total Mujeres (EPA)
<b>Cantabria</b>						
Todas las edades	22.063,02	18.216,84	25.210,05	38,4	48,1	100,0
Menos de 25 años	-	-	-	-	50,6	4,3
De 25 a 34 años	16.471,40	14.279,19*	18.994,26*	33,0*	48,7	20,5
De 35 a 44 años	21.259,52	17.555,58	24.112,18	37,3	47,3	33,0
De 45 a 54 años	24.137,19	19.613,00	27.922,00	42,4	45,4	25,3
55 y más años	25.664,59	21.811,03*	28.312,59	29,8*	52,6	16,8
<b>Media estatal</b>						
Todas las edades	23.156,34	20.131,41	25.924,43	28,8	47,8	100,0
Menos de 25 años	11.046,39	9.488,25	12.358,60	30,3	46,6	4,9
De 25 a 34 años	17.978,45	16.372,85	19.501,28	19,1	48,6	22,5
De 35 a 44 años	23.299,99	20.577,07	25.808,90	25,4	47,6	32,1
De 45 a 54 años	25.499,02	21.828,42	28.824,47	32,1	47,3	26,0
55 y más años	26.202,60	22.027,07	29.941,58	35,9	48,3	14,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2019.

\*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes (entre 100 y 500) esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

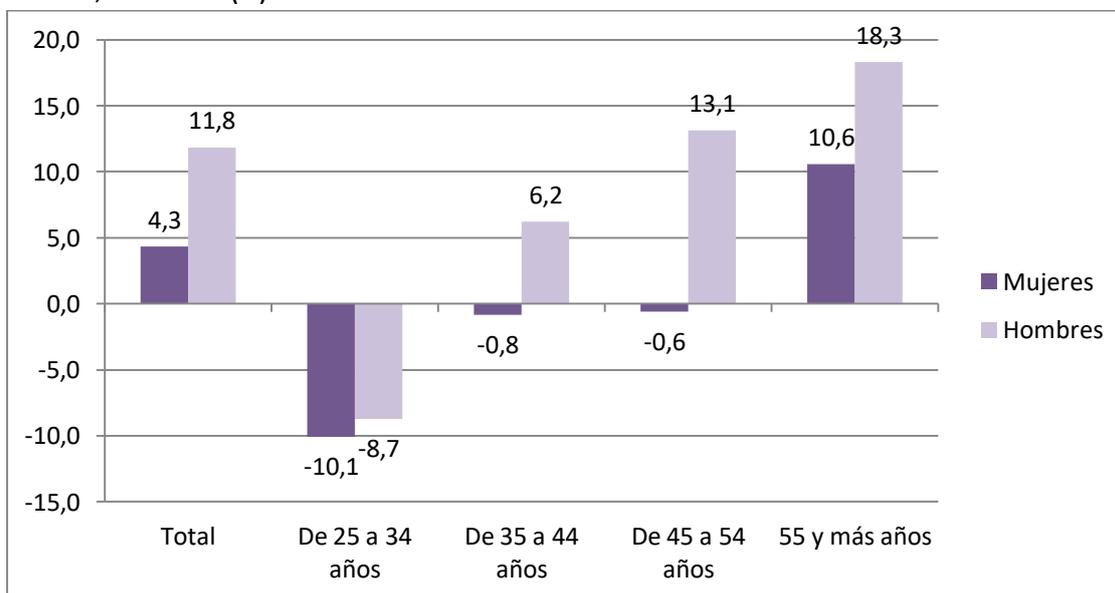
<sup>23</sup> Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (2018): *La brecha salarial. Factor de quiebra democrática*. C.S.CCOO.

En términos absolutos, las mujeres de 25 a 34 años en Cantabria ganan 14.279,19 euros anuales, 4.715,07 euros menos que los hombres. Un dato que hay que tomar con cierta cautela, debido a su variabilidad. En el caso de las mujeres de 45 a 55 años, el salario medio tendría que subir 8.309 euros para ganar lo que ganan los hombres de su misma edad.

Por otra parte, la evolución de los salarios de hombres y mujeres entre 2008 y 2016 por edades permite apuntar varios elementos. En primer lugar, hay que destacar que las mujeres de 25 a 34 años han visto reducidos sus salarios en mayor medida que los hombres. En segundo lugar, las mujeres de las edades centrales (de 35 a 54 años) también reducen sus niveles salariales, mientras que los hombres los aumentan progresivamente. Es en estas edades, en las que caen los salarios de las mujeres derivado, entre otros factores, de la interrupción de la trayectoria profesional por la salida del trabajo remunerado, así como de la menor participación en los sistemas de promoción profesional y complementos salariales. Finalmente, las mujeres de 55 y más años reflejan un incremento del 10,6%, aunque sigue siendo inferior al de los hombres (18,3%).

En todo caso, no hay que olvidar que todas estas diferencias se producen en un contexto de crisis económica y devaluación salarial, y al mismo tiempo, se encuentran travesadas asimismo por la desigual distribución sectorial y ocupacional del empleo, así como de las peores condiciones de empleo de las mujeres, anteriormente señaladas.

**Grafico 17. Variación de la ganancia media anual de mujeres y hombres en Cantabria, por grupos de edad, 2008-2016 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

## Tipo de contrato

Respecto al tipo de contrato, las mujeres con contrato indefinido en Cantabria, que representan el 76% de las mujeres asalariadas, ganan 19.347,52 euros de media en 2016. Esto supone que su salario debería incrementarse un 38%, 7.347,78 euros en términos absolutos. En el caso de los contratos temporales, los datos apuntan una mayor brecha salarial (8.132 euros), a pesar de la variabilidad de estos datos. En todo caso, esto no debe limitar el hecho de que se trata de una brecha elevada si se compara con la media estatal (Tabla 9).

**Tabla 9. Ganancia media anual, por género y tipo de contrato, 2016 (euros y %)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. / T. Contrato (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total (EPA)
<b>Cantabria</b>						
Total	22.063,02	18.216,84	25.210,05	38,4	48,1	100,0
Indefinido	23.280,03	19.347,52	26.695,30	38,0	47,8	76,4
Temporal	14.966,80	9.792,88*	17.925,01	83,0*	49,0	23,6
<b>Media estatal</b>						
Total	23.156,34	20.131,41	25.924,43	28,8	47,8	100,0
Indefinido	24.516,42	21.086,26	27.665,19	31,2	47,6	73,6
Temporal	16.567,85	15.461,31	17.565,17	13,6	48,4	26,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2019.

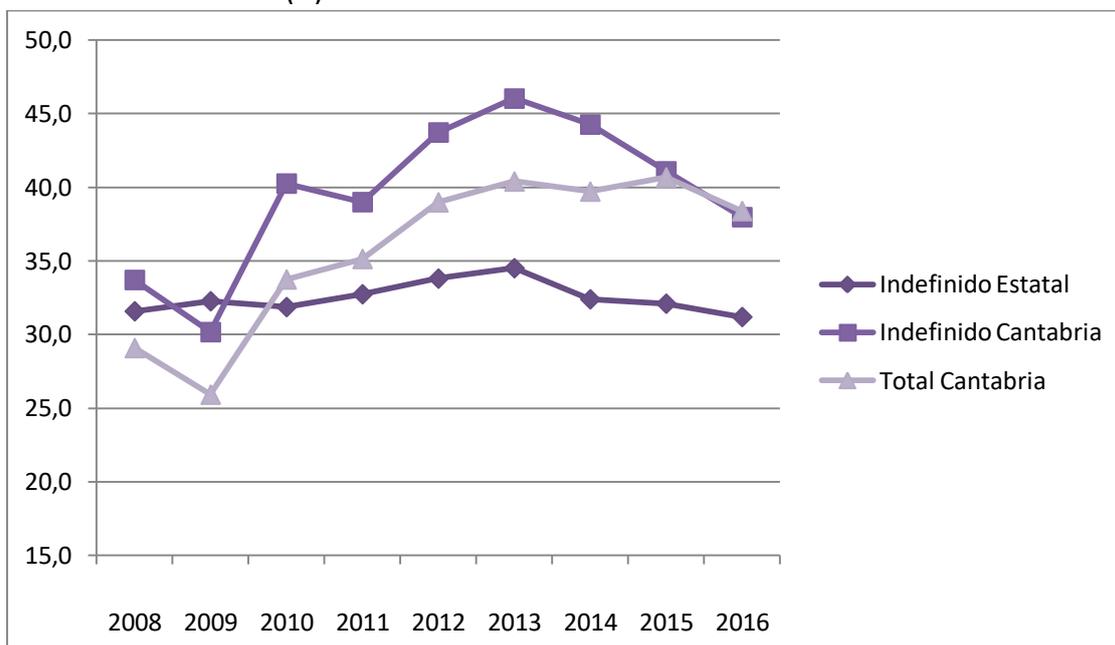
\*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

El gráfico 18 muestra la brecha salarial entre hombres y mujeres con contrato indefinido en Cantabria, con unos cambios bastante pronunciados en los últimos años<sup>24</sup>. Como se puede apreciar, la brecha salarial de los contratos indefinidos aumenta de forma considerable en 2010 (40%), año en el que el salario de las mujeres se reduce un 2,4%, frente al de los hombres que aumenta un 5,2%. En 2012 y 2013, los salarios de las mujeres vuelven a caer nuevamente (-6,1 y -1,3%) en mayor medida que el de los hombres (-3,0 y 0,1%). Esto hace que la brecha salarial se catapulte hasta el 46% en 2013, alcanzando el nivel más elevado del periodo. A partir de entonces, el salario de las mujeres encadena una dinámica al alza, con incrementos interanuales ligeramente superiores al de los hombres (0,5 y 2,9% en 2015 y 2016, frente a -1,7 y 0,6% de los hombres), que hacen que la brecha salarial de las mujeres en la contratación indefinida se reduzca hasta la media de la Comunidad Autónoma.

A pesar de esta evolución, la brecha salarial en la contratación indefinida en Cantabria sigue situándose en niveles muy por encima de la media estatal (6,8 puntos porcentuales en 2016). En conjunto, los salarios de las mujeres con contrato indefinido aumentaron un 7,1% entre 2008 y 2016, en menor medida, por tanto, que los salarios de los hombres (10,5%).

<sup>24</sup> No se analiza la evolución salarial de los contratos temporales debido a la gran variabilidad de los datos registrados para las mujeres (periodo 2012-2016).

**Gráfico 18. Brecha salarial entre mujeres y hombres con contratos indefinidos en Cantabria y media estatal 2008-2016 (%)\***



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

\*Únicamente se incluyen la brecha en la contratación indefinida, debido a la gran variabilidad existente de los datos de los contratos temporales de las mujeres a partir de 2012.

### Tipo de jornada

El tipo de jornada es una variable muy relevante en la brecha salarial. De acuerdo con los datos disponibles<sup>25</sup>, el salario medio de las mujeres con empleos a tiempo completo fue de 22.826,35 euros anuales en 2014. Esto significa que su salario debería aumentar 3.873,25 euros, es decir, un 17%. En el caso del tiempo parcial, el salario medio de las mujeres fue de 8.759,21 euros y la brecha salarial del 2,8%, inferior tanto a la brecha salarial media en Cantabria como a la media estatal (Tabla 10).

Rescatando la información del primer apartado, no se puede obviar que en 2014 el 15,5% de las mujeres asalariadas en Cantabria trabajaba a tiempo parcial, un porcentaje ligeramente inferior a la media estatal. A esto hay que añadir que las mujeres representan la mayor parte del empleo a tiempo parcial. En Cantabria, en 2014 el 78,5% de este tipo de empleos es ocupado por una mujer, mientras que en el conjunto del Estado representan el 75,2% del total. La presencia de las mujeres en la jornada a tiempo parcial es un rasgo estructural de la participación laboral de las mujeres<sup>26</sup>. Como veíamos anteriormente, si repasamos los motivos por los que se tiene una jornada a tiempo parcial, encontramos que las mujeres lo desempeñan por no haber encontrado un empleo a tiempo completo.

<sup>25</sup> Por tipo de jornada, los datos disponibles a este nivel de desagregación de la Encuesta de Estructura Salarial son los referidos a 2014 de la Encuesta Cuatrienal.

<sup>26</sup> Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO (2018): *La brecha salarial. Factor de quiebra democrática*. C.S.CCOO.

**Tabla 10. Ganancia media anual de mujeres y hombres por tipo de jornada, en Cantabria y media estatal, 2014 (en euros y %)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. / T. Jornada (EPA)	% de Mujeres Asalariadas s. / Total (EPA)
<b>Cantabria</b>						
Total	21.199,83	17.668,55	24.685,21	39,7	47,9	100,0
Tiempo completo	25.097,51	22.826,35	26.699,60	17,0	42,3	84,5
Tiempo parcial	8.817,61	8.759,21	9.003,29*	2,8*	78,5	15,5
<b>Media Estatal</b>						
Total	22.858,17	19.744,82	25.727,24	30,3	48,1	100,0
Tiempo completo	26.965,35	25.041,55	28.318,14	13,1	42,5	82,8
Tiempo parcial	9.794,79	9.690,50	10.028,85	3,5	75,2	17,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal) de 2014, INE, 2019.

\*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

A falta de datos con un mayor nivel de desagregación y periodicidad temporal, es importante analizar de forma conjunta la evolución de los salarios y el empleo entre 2010 y 2014<sup>27</sup>. En Cantabria se produce un crecimiento del empleo asalariado a tiempo parcial del 32,3% (véase gráfico 7), superior a la media estatal (14,9%). Esto se combina con una caída de los salarios a tiempo parcial (-2,1%), frente a los de tiempo completo que aumentan (4,1%), lo cual deja un incremento salarial del 0,2% en el periodo. Dentro de esta dinámica general, es importante destacar que:

- Se produce un incremento del empleo tiempo parcial de las mujeres (29,1%), que se combina con un reducción del 5,2% del salario medio,
- Crece también el empleo a tiempo parcial de los hombres (45,6%), aunque en este caso sucede junto al aumento del 8,8% del salario medio<sup>28</sup>,
- Se reduce el empleo de las mujeres a tiempo completo (-7,5%), que se combina con un incremento del salario medio (3,8%), en valores inferiores a los de los hombres (-15,4% y 4,9%, respectivamente).

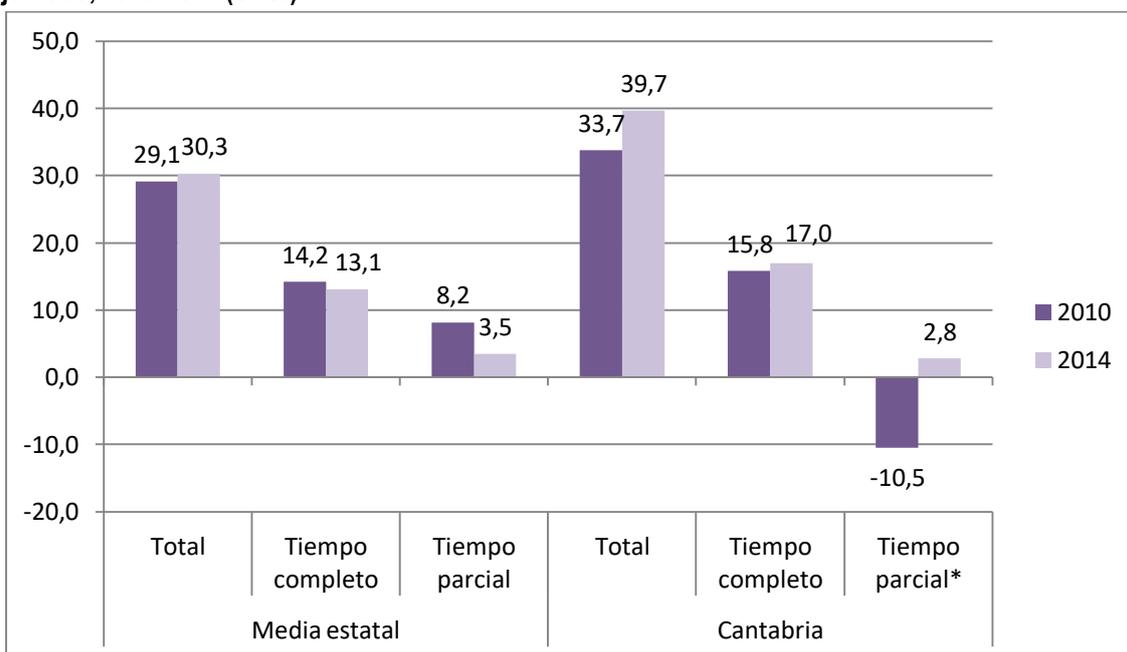
En otras palabras, entre 2010 y 2014 hay más mujeres trabajando a tiempo parcial, que ven reducido su salario, mientras que los hombres, que tienen una menor presencia en este tipo de empleos, se incorporan al tiempo parcial en mayor medida que las mujeres y además éstos ven incrementado su salario medio. Esto puede deberse a que los hombres que se incorporan al tiempo parcial lo hacen en ocupaciones con mayores salarios. En el caso del tiempo completo, es probable que la pérdida de

<sup>27</sup> De acuerdo con los últimos datos disponibles de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial y de la Encuesta de Población Activa.

<sup>28</sup> Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

empleos se haya producido en las ocupaciones de menor salario, pues ha supuesto un incremento del salario medio en ambos casos, aunque, eso sí, en mayor medida en los hombres que las mujeres. Desde el punto de vista de la brecha salarial, se observa un aumento de la brecha en el empleo a tiempo completo (1,1 puntos porcentuales), pero sobre todo, un crecimiento notable de la brecha en el empleo a tiempo parcial (13,3 puntos). Esto ha producido que la brecha salarial a tiempo completo en Cantabria se desmarque de la media estatal (17% frente a un 13,1%) y que cambie la relación entre las ganancias a tiempo parcial de hombres y mujeres; un dato que debe ser tomado nuevamente con cautela. Los salarios de las mujeres con empleos a tiempo parcial deberían subir un 2,8%, un porcentaje algo inferior a la media estatal (3,5%), (Tabla 8).

**Gráfico 19. Brecha salarial entre mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, según tipo de jornada, 2010-2014 (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal) de 2010 y 2014, INE, 2019.

\*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

En suma, estos datos plantean que en los empleos a tiempo completo la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor que a tiempo parcial. Esto está estrechamente ligado al hecho de que en los empleos a tiempo completo entran en juego no sólo el número de horas sino también otros factores (complementos salariales, horas extras, etc.) que influyen en el salario final y donde las mujeres perciben una menor retribución, tal y como veremos más adelante.

## Sectores de actividad

Desde el punto de vista sectorial, existen diferencias destacables entre los salarios medios de mujeres y hombres. Así por ejemplo, el salario medio de las mujeres que trabajan en el sector de los servicios, en el cual se concentra el 89,8% del empleo de las mujeres, fue de 17.723,05 euros anuales, lo que supone una diferencia de una diferencia de 6.424,13 euros anuales y brecha salarial del 36,2%. En el caso del sector industrial, el salario se sitúa en 23.999,27 euros anuales, siendo la brecha del 19,5%, teniendo en cuenta las restricciones anteriormente mencionadas.

**Tabla 11. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por sector de actividad\*\* en Cantabria y media estatal, 2016 (en euros)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s. /Sector	% de Mujeres Asalariadas s. /Total
<b>Cantabria</b>						
Total sectores	22.063,02	18.216,84	25.210,05	38,4	48,3	100,0
Industria	27.868,37	23.999,27*	28.685,53	19,5*	23,6	8,9
Construcción	21.091,38*	-	21.358,38*	-	12,6	1,3
Servicios	20.638,40	17.723,05	24.147,18	36,2	56,5	89,8
<b>Media estatal</b>						
Total sectores*	23.156,34	20.131,41	25.924,43	28,8	48,7	100,0
Industria	27.198,31	22.761,15	28.710,71	26,1	24,9	7,9
Construcción	22.163,46	20.361,67	22.460,86	10,3	9,1	1,0
Servicios	22.440,32	19.889,17	25.483,48	28,1	55,8	91,2

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2019.

\*\*Desagregación sectorial incluida en la Encuesta de Estructura Salarial.

\*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

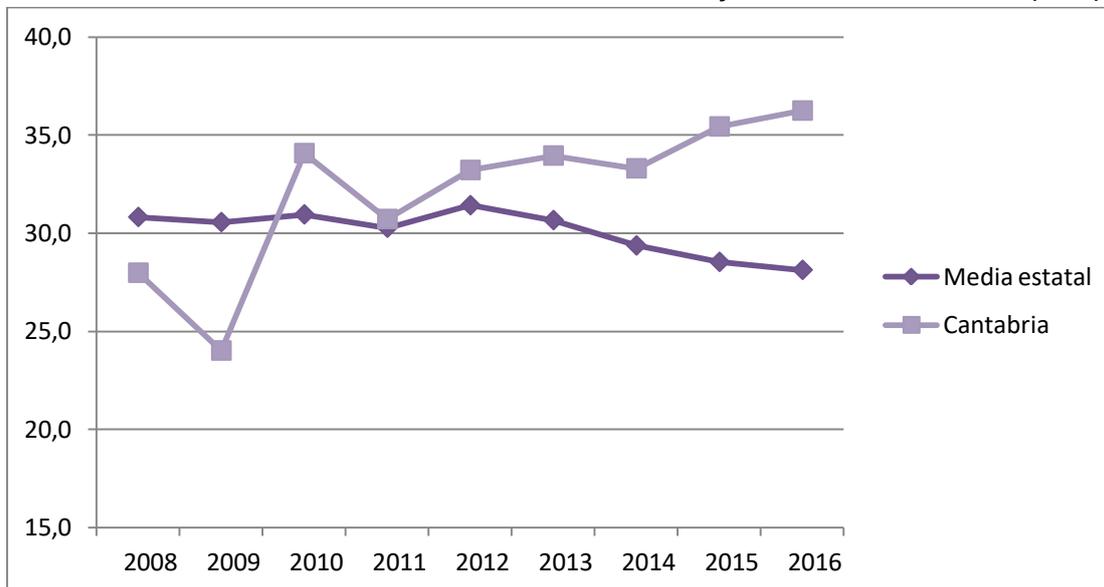
Como bien refleja el gráfico 20, la brecha salarial en el sector de los servicios en Cantabria ha experimentado un crecimiento muy relevante a lo largo de la última década (del 28% en 2008 al 36,2% en 2016) (véase gráfico 18). En términos agregados, los salarios de las mujeres en este sector han crecido un 3,1% entre esos años, mientras que los hombres lo hicieron en un 9,8%. Parte de estas variaciones corresponden a la dinámica desigual por género del empleo asalariado, con un incremento menor en el caso de las mujeres (0,5%), que los hombres (13,6%).

La evolución de la brecha salarial está relacionada con la dinámica salarial de mujeres y hombres, que a su vez están influidas por la evolución del empleo (sobre todo a tiempo parcial)<sup>29</sup>. En este sentido, se pueden apuntar varias dinámicas diferenciadas a lo largo del tiempo. En 2010, la brecha creció motivada por el incremento salarial de los hombres y la caída de los salarios de las mujeres, en un contexto de aumento del empleo de ellos y destrucción de ellas. En cambio, en los años 2012 y 2013, en los que se

<sup>29</sup> En el presente trabajo no se aborda este análisis, debido a la gran variabilidad de los datos que se produce al nivel de la Comunidad Autónoma.

produce una destrucción de empleo para ambos, la brecha vuelve a crecer porque la caída salarial afectó más a las mujeres que a los hombres. A partir de 2014, en una dinámica de creación de empleo, los salarios de los hombres crecen por encima de los de las mujeres, ampliándose nuevamente la brecha en el sector<sup>30</sup>.

**Gráfico 20. Brecha salarial en el sector servicios en Cantabria y media estatal, 2008-2016 (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, 2019.

## Ocupaciones

La brecha salarial también se manifiesta de forma muy marcada en las ocupaciones profesionales. La Encuesta de Estructura Salarial agrupa la clasificación de las ocupaciones en tres grandes grupos: alta, media y baja<sup>31</sup>.

Como se puede apreciar en la tabla 12, las mujeres con ocupaciones bajas ganan 13,4 mil euros anuales, lo que supone 8 mil euros de diferencia con respecto al salario medio de los hombres. Aunque se trata de un dato a tomar con cierta cautela, nos permite apuntar que el salario de las mujeres debería

<sup>30</sup> En 2010, la brecha salarial en este sector creció hasta el 34% como consecuencia del fuerte incremento del salario medio de los hombres (5,6%), mientras que en el caso de las mujeres se redujo (-2,3%). Esto se combinó con un aumento del empleo de los hombres (11,2%) y una reducción del de las mujeres (-3,4%)<sup>30</sup>. Entre 2012 y 2013, los salarios de mujeres y hombres se reducen, aunque en menor medida en el caso de éstos últimos (-5,1% y -1,3%, frente a -3,3% y -0,7%), lo cual provoca que la brecha salarial vuelva a crecer. En estos años se produjeron caídas del empleo asalariado del sector tanto, para mujeres (-1,6% y -6,3%) como para hombres (-6,1% y -7,4%). A partir de entonces, los salarios en el sector recuperan la dinámica al alza, con incrementos superiores en el caso de los hombres que las mujeres, como sucede en 2015 (2,5% frente a 4,1%) y 2016 (0,5% frente a 1,1%), ampliándose con ello la brecha salarial en el sector. Esta evolución dista mucho de la experimentada en la media estatal, la cual desde 2012 refleja una progresiva reducción de la brecha salarial, fruto del mayor crecimiento de los salarios de las mujeres (del 5,7% entre 2008 y 2016) sobre los varones (3,5%).

<sup>31</sup> Con objeto de asegurar la representatividad de los datos, la Encuesta de Estructura Salarial agrupa las ocupaciones profesionales de la CNO-11 en ocupación alta (1. Directores y gerentes, 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, 3. Técnicos profesionales de apoyo), media (4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) y 0. Ocupaciones militares) y baja (8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, 9. Ocupaciones elementales).

incrementarse en torno al 59% para llegar al mismo nivel salarial que los hombres. Estas ocupaciones concentran el 21% de mujeres asalariadas en Cantabria, donde representan el 47,3% de la población asalariada de dichas ocupaciones.

Si consideramos las ocupaciones de nivel medio, la brecha salarial es del 38,4%. Casi la mitad de las mujeres asalariadas de Cantabria está empleada en estas ocupaciones, en las que representan las mujeres representan el 45,2% del total. Finalmente, en las ocupaciones altas la brecha salarial es la más reducida de todas las ocupaciones (33,6%). En este grupo, se concentra el 29,6% de las mujeres asalariadas de Cantabria, que representan el 51% del total.

En todo caso, en todas las ocupaciones Cantabria refleja brechas salariales considerablemente más elevadas si se compara con las medias estatales. La mayor distancia se registra en las ocupaciones altas (9,6 puntos porcentuales), aunque tampoco hay que perder de vista la diferencia existente en las ocupaciones de baja cualificación (5 puntos porcentuales).

**Tabla 12. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por ocupación\*\* en Cantabria y media estatal, 2016 (en euros y %)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)	% de Mujeres Asalariadas s./ Ocupación EPA**	% Mujeres Asalariadas s./ Total EPA **
<b>Cantabria</b>						
<b>Total</b>	22.063,02	18.216,84	25.210,05	38,4	47,3	100
Alta	31.248,33	26.478,97	35.363,55	33,6	51,1	29,6
Media	17.500,56	14.706,51	20.359,76	38,4	45,2	49,6
Baja	18.804,58	13.439,68*	21.470,74	59,8*	47,3	20,8
<b>Media estatal</b>						
<b>Total</b>	23.156,34	20.131,41	25.924,43	28,8	47,8	100
Alta	32.775,58	29.285,12	36.233,27	23,7	50,2	33,2
Media	18.696,27	15.903,40	21.580,75	35,7	48,1	45,5
Baja	16.975,91	12.689,44	19.639,33	54,8	44,0	21,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2019.

\*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

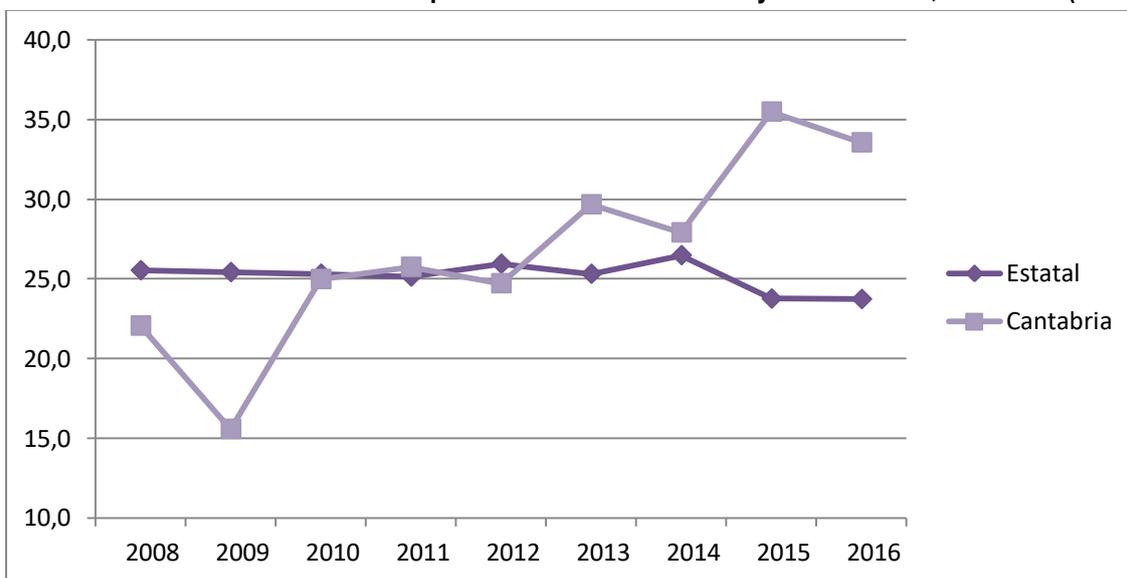
\*\*Ocupación Alta (1. Directores y gerentes, 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, 3. Técnicos profesionales de apoyo), media (4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) y 0. Ocupaciones militares) y baja (8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, 9. Ocupaciones elementales).

\*\* Elaboración a partir de la EPA (microdatos), 2016.

El análisis de la evolución de los salarios de las ocupaciones altas, se observa que salvo en 2009, en el que los salarios de las mujeres crecieron por encima de los salarios de los hombres, los salarios de ellas han crecido menos o se han reducido más que los de los ellos. Esto sucede, por ejemplo en 2010, donde se reducen un 5,2% (frente al crecimiento del 2,6% de los hombres), o bien en 2015 que lo hacen en un 5,4% (frente al aumento del 0,2% de ellos).

Con ello, la brecha salarial en las ocupaciones altas expresa una dinámica marcadamente al alza, a diferencia de la media estatal. En conjunto, los salarios de las mujeres de las ocupaciones altas han crecido un 2,2% entre 2008-2016, mientras que los de los hombres han registrado un aumento del 11,8%, lo que supone un incremento de 11,5 puntos porcentuales en su brecha salarial.

**Gráfico 21. Brecha salarial en las ocupaciones altas en Cantabria y media estatal, 2008-2016 (en %)**

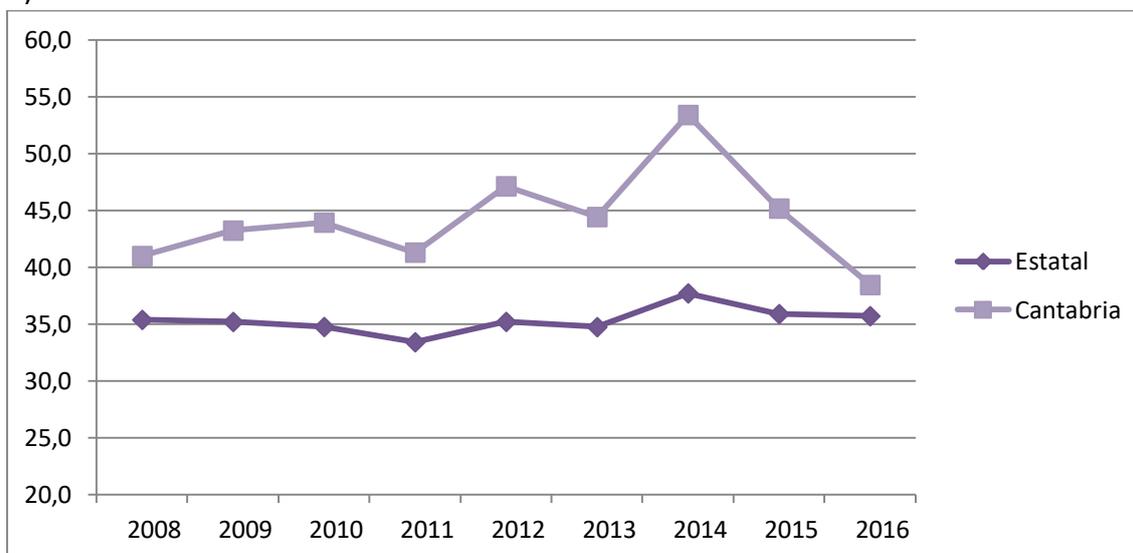


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

El crecimiento de la brecha salarial también ha sido relevante en el caso de las ocupaciones medias. Desde 2008, se han combinado reducciones de los salarios de las mujeres con incrementos de los hombres (como sucede en 2009, 2012 o 2014) o crecimientos inferiores a ellos (2010)<sup>32</sup>. A partir de 2014, los salarios de las mujeres en estas ocupaciones mejoran su relación con respecto a los hombres, en base a incrementos interanuales del 4,6% en 2015 y del 2,1% en 2016, que hace que la brecha salarial se reduzca notablemente. En conjunto, los salarios de las mujeres en las ocupaciones medias han crecido un 3,8% entre 2008 y 2016, frente al 1,9% de los hombres. Esto provoca que la brecha salarial se reduzca 2,5 puntos porcentuales en todo el periodo.

<sup>32</sup> Evolución de las ganancias medias: 2009 (mujeres -0,3%, hombres, 1,3%); 2012 (mujeres, -2,3%, hombres, 1,7%), 2014 (mujeres -2% hombres, 4,1), 2010 (mujeres 4,1%, hombres 4,6%).

**Gráfico 22. Brecha salarial en las ocupaciones medias en Cantabria y media estatal, 2008-2016 (en %)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2019.

En todo caso, estas dinámicas deberían ser analizadas desde el punto de vista de la distribución del empleo y tipo de jornada, pues éstas influyen en las ganancias medias anuales. A falta de tener mayor información sobre la distribución salarial por ocupaciones en Cantabria<sup>33</sup>, parece que la dinámica de los niveles salariales de las mujeres (y con ellos la brecha salarial) están estrechamente ligados a la posición de las mujeres en la distribución ocupacional, en la que tienen que hacer frente a procesos tales como el “techo de cristal” y al “suelo pegajoso”, ya comentados anteriormente.

### Complementos salariales

La brecha salarial se expresa con toda su nitidez cuando se analiza la composición del salario de mujeres y hombres. En términos absolutos, el salario base de las mujeres en Cantabria debería aumentar 268,32 euros para alcanzar al de los hombres, lo que significa una brecha del 26,9%. Sin embargo, es en el apartado de los complementos salariales donde la brecha es mayor, concretamente un 57,8%. En ambos casos, la brecha salarial en Cantabria supera con creces la media estatal (Tabla 13).

Es interesante destacar igualmente que la diferencia salarial en nómina entre hombres y mujeres (485,35 euros), se explica en su mayor parte por el salario base (55,3%), aunque los complementos salariales juegan un papel muy relevante, ya que a ellos corresponde el 42% de la diferencia registrada.

A falta de una mayor desagregación, el análisis permite poner de relieve la importancia de los complementos salariales en la brecha salarial. Existe un amplio abanico de complementos, que introducen mayores diferencias salariales (como por ejemplo, los de polivalencia, productividad, calidad

<sup>33</sup> La desagregación de los datos que proporciona la Encuesta de Estructura Salarial ofrece una alta variabilidad, haciendo difícil establecer conclusiones sólidas.

etc.), que favorecen la flexibilidad de la empresa, pero cuya aplicación está sujeta a criterios discrecionales en mayor medida<sup>34</sup>.

Esto sucede sobre todo en los puestos directivos y técnicos medios altos, en los que hay menor presencia de mujeres y donde se les retribuye menos que a los hombres. Además, hay que tener en cuenta el impacto de las interrupciones de las trayectorias laborales en los salarios de las mujeres, así como la desigual participación en los sistemas de promoción, etc. de los que se derivan distintos complementos salariales.

**Tabla 13. Composición del salario bruto mensual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2014 (en euros y %).**

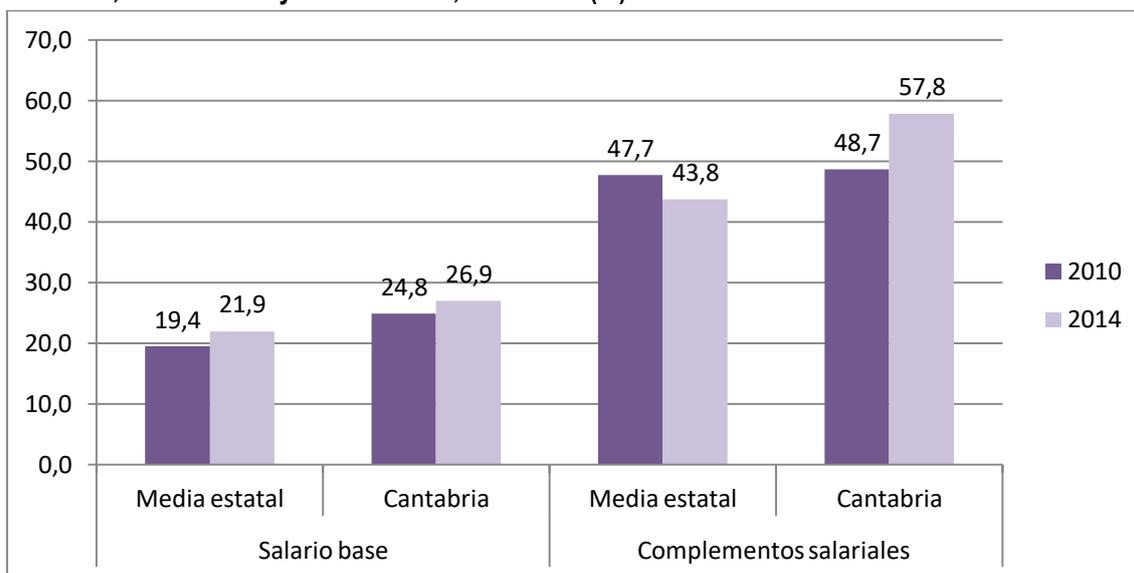
	Mujeres	Hombres	Brecha (%)	Diferencia H-M (euros)	% s./ salario ordinario
<b>Cantabria</b>					
Total salario ordinario	1.354,51	1.839,86	35,8	485,35	100,0
Salario base	996,11	1.264,43	26,9	268,32	55,3
Complementos salariales	357,69	564,61	57,8	206,92	42,6
Pagos por horas extraordinarias	0,71	10,82	1.423,9	10,11	2,1
<b>Media Estatal</b>					
Total salario ordinario	1.485,13	1.910,75	28,7	425,62	100,0
Salario base	1.056,53	1.288,30	21,9	231,77	54,5
Complementos salariales	426,68	613,36	43,8	186,68	43,9
Pagos por horas extraordinarias	1,92	9,09	373,4	7,17	1,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2019.

Por otra parte, también hay que destacar que las brechas entre hombres y mujeres en el salario base y complementos han aumentado notablemente entre 2010 y 2014. Como se puede apreciar en el gráfico 23, la brecha salarial en el salario base pasa del 24,8% al 26,9%, mientras que en el caso de los complementos se incrementa del 48,7% al 57,8% en 2014. En todo caso, los valores registrados en Cantabria en este periodo en ambas partidas son superiores a la media estatal.

<sup>34</sup> Cruces et al (2016): *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2013-2015)*. Ed. Lefebvre EIDerecho.

**Gráfico 23. Brecha salarial entre mujeres y hombres en el salario base y los complementos salariales, en Cantabria y media estatal, 2010-2014 (%)**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2019.

Esta dinámica alza de la brecha salarial de género en Cantabria se produce sobre todo por el mayor crecimiento de la partida de los complementos de los hombres que las mujeres. El salario base de las mujeres creció un 4,2% en el periodo, mientras que el de los hombres fue un 5,9%. En el caso de los complementos la dinámica fue inversa. Los complementos de las mujeres se redujeron un 3,6%, mientras que los de los hombres aumentaron un 2,3%. Esta última dinámica contrasta con la media estatal, donde los complementos crecieron en el caso de las mujeres (1,6%), mientras que en los hombres se redujo (-1,1%). Esto provocó que el incremento agregado del salario ordinario fuera mayor en el caso de los hombres cántabros (4,8%) que la media estatal (2,7%) y que aumentara en mayor medida la brecha salarial en Cantabria que en el conjunto del Estado.

Esta evolución hace que cambie ligeramente el peso que representan los complementos salariales en la brecha salarial, que pasaron del 42,3 al 42,6% en 2014, mientras que el salario base reduce su presencia (del 55,3 al 55,6%). En cambio, la media estatal evoluciona de forma distinta, con un aumento del salario base (5,5 puntos porcentuales hasta el 54,5% en 2014) y una reducción del peso de los complementos (-5,2 puntos hasta el 43,9%).

En suma, la composición del salario nos pone de manifiesto la importancia que tienen los complementos salariales, siendo en el último periodo el factor más relevante del aumento de la brecha salarial en el periodo reciente. Además, esta desagregación permite asimismo valorar el impacto que tendría reducir la brecha salarial en las distintas partidas que componen el salario ordinario. En este sentido, si el salario base de las mujeres en Cantabria hubiera aumentado 268,32 euros (un 26,9%), se hubiera reducido un 55,3% la brecha salarial en 2014; si los complementos salariales hubieran crecido 206,92 (un 57,8%), esto hubiera permitido reducir el 42,6% la brecha registrada ese mismo año.

## Tamaño y tipo de control de la empresa

En las empresas de mayor tamaño la brecha salarial es menor. Como se puede apreciar en la tabla 13, en Cantabria la brecha salarial en las empresas de 200 y más trabajadores fue del 30,4% en 2014, mientras que en las empresas de menos de 50 trabajadores era el 53,4%, reflejando que los salarios de las mujeres en las empresas pequeñas deberían haber subido mucho más que en las grandes. La brecha media estatal refleja diferencias similares según el tamaño de la empresa, aunque en niveles inferiores a los registrados en Cantabria (Tabla 14).

**Tabla 14. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por tamaño de la empresa en Cantabria y media estatal, 2014 (euros y %)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)
<b>Cantabria</b>				
Total	21.199,83	17.668,55	24.685,21	39,7
De 1 a 49	17.921,30	13.990,90	21.455,95	53,4
De 50 a 199	21.451,50	17.280,43	25.413,58	47,1
De 200 y más	27.034,24	23.757,99	30.975,06	30,4
<b>Media estatal</b>				
Total	22.858,17	19.744,82	25.727,24	30,3
De 1 a 49	18.830,77	15.581,00	21.520,04	38,1
De 50 a 199	24.367,80	20.706,37	27.516,52	32,9
De 200 y más	28.065,44	24.635,29	31.940,73	29,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2019.

Por último, se observa que la brecha salarial de género en Cantabria es mayor en las empresas del sector privado que en el sector público. Concretamente, un 60,9%, que es el porcentaje de debería subir el salario de las mujeres para alcanzar al de los hombres. En el sector público, se registra en cambio una brecha salarial del 11,5%. En el sector privado, los niveles de la brecha salarial de Cantabria están muy por encima de la media estatal (39,8%), cosa que no sucede en el sector público, donde la brecha es ligeramente inferior (Tabla 15).

**Tabla 15. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por tipo de control de la empresa (público o privado) en Cantabria y media estatal, 2014 (euros y %)**

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial (%)
<b>Cantabria</b>				
Total	21.199,83	17.668,55	24.685,21	39,7
Público	28.078,98	26.786,54	29.871,77*	11,5*
Privado	19.338,44	14.643,36	23.567,73	60,9
<b>Media estatal</b>				
Total	22.858,17	19.744,82	25.727,24	30,3
Público	29.456,56	27.912,73	31.339,28	12,3
Privado	21.450,91	17.685,04	24.719,87	39,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2019. \*Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, esta cifra está sujeta a gran variabilidad.

### 3. Conclusiones

#### Principales resultados

El estudio ha permitido perfilar las características del empleo de mujeres y hombres en Cantabria y describir sus condiciones salariales, que son la base sobre la que se asienta la desigualdad salarial de género. Cantabria se encuentra entre las primeras posiciones de brecha salarial de género en España. Del análisis se extrae que esto se debe a diversos factores, entre los que destaca una menor participación laboral, la ruptura de las trayectorias laborales, una elevada parcialidad del empleo o una desigual participación en los complementos salariales. A ello se añade la especial incidencia que tiene el desigual reparto del trabajo de cuidados y las discriminaciones que sufren las mujeres, que condicionan su participación laboral (en el empleo, en la promoción profesional, etc.), y con ello, los salarios finalmente percibidos.

A continuación, se recogen los resultados obtenidos más relevantes, de acuerdo con el esquema inicial de análisis<sup>35</sup>.

#### Participación laboral de las mujeres en Cantabria

- El análisis de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las características de su empleo, en contraste con las de los hombres, es el punto de partida para contextualizar la brecha salarial de género.
- Solo un 44% de las mujeres en edad de trabajar en Cantabria tiene un empleo. Este dato contrasta con el 53% de los hombres. El acceso al trabajo remunerado es el elemento clave que determina las condiciones materiales de vida, tanto presentes como futuras.
- La principal diferencia estriba en la disposición a trabajar de ellas y ellos. En Cantabria, apenas la mitad (51%) de las mujeres en edad de trabajar están activas, 10 puntos por detrás de los hombres.
- Un 26,6% de las mujeres que se encuentran inactivas en Cantabria por responsabilidades familiares o personales o por estar dedicadas al cuidado de otras personas. Este dato ilustra la división sexual del trabajo, ya que apenas supone el 3,6% de los hombres inactivos.
- Las tasas de empleo de los hombres en Cantabria son mayores prácticamente en todos los grupos (excepto en el grupo 16 a 24 años). La mayor brecha de género de acceso al empleo se encuentra entre los 45 y los 55 años.
- La temporalidad de las mujeres en Cantabria (27,6%) es mayor que la de los hombres (23,2%). La brecha del empleo ha evolucionado como consecuencia de los procesos de destrucción y

---

<sup>35</sup> Se omiten los resultados de aquellas variables de la Encuesta de Estructura Salarial en las que los datos presentan una gran variabilidad (menor número de observaciones muestrales).

creación de empleo de los últimos años. La media estatal presenta una diferencia menor en la temporalidad de hombres y mujeres.

- El 23,7% de las mujeres ocupadas en Cantabria tenían una jornada parcial frente al 6,6% de los hombres. Junto con la inactividad, la parcialidad es otra de las realidades que hacen más patente la brecha de género en el empleo. Esto es síntoma de los desequilibrios, que quedan evidenciados en las dos principales razones de la jornada parcial: son mujeres el 73,6% de las personas que dicen no haber podido encontrar un empleo a jornada completa y el 93,8% de aquellas que dicen tener jornada parcial por tener a cargo el cuidado de niños/as o personas dependientes.
- En Cantabria se observan los efectos del “techo de cristal” más llamativamente que en la media estatal. En la categoría de Directores y Gerentes, solo un 19,12% son mujeres, mientras que representan un 32% en la media estatal. Y esto ocurre mientras que el 22,7% de las mujeres en Cantabria ocupan la categoría directamente inferior, “Técnicas y profesionales científicas e intelectuales”.
- El peso de las mujeres en los puestos de responsabilidad es muy escasa. Las mujeres representan el 28,8% de los consejos de administración de las empresas del sector público. Sólo una de ellas está dirigida por una mujer. En los colegios profesionales de Cantabria, hay un 39,8% de las mujeres en las juntas de gobierno. Únicamente 6 de los 26 colegios profesionales está dirigido por una mujer.

### La brecha salarial de género en Cantabria

- En 2016, el salario medio de las mujeres en Cantabria era de 18.216,84 euros anuales, mientras que el de los varones era de 25.210,05 euros. La brecha salarial de género alcanzó el 38,4%, que es el porcentaje que deberían haber aumentado los salarios de las mujeres para alcanzar al de los hombres.
- Cantabria destaca por tener la tercera brecha salarial más elevada del conjunto del Estado. Desde 2011, no ha abandonado las tres primeras posiciones. Desde el inicio de la crisis la brecha no ha dejado de ampliarse hasta alcanzar el 40,4% en 2013. En 2016, la distancia se reduce, fruto de la mejora relativa de los salarios de las mujeres.
- Los salarios de las mujeres cántabras deberían haber crecido más de lo que lo han hecho para alcanzar la salario medio estatal de las mujeres. En 2016, la distancia con respecto a la media estatal se cifra en un 10,5%.
- La distribución salarial de hombres y mujeres permite destacar que:
  - La mitad de las mujeres gana menos 15.414,19 euros anuales. El salario anual de este grupo de mujeres debería aumentar un 34,2% (5.278,65 euros) para llegar al de los hombres.

- Un 10% de las mujeres gana menos de 6.844,44 euros anuales. En este caso, el salario de las mujeres debería aumentar un 71,5% (4.895,84 euros).
  - Un 10% de las mujeres gana 34.673,91 o más euros anuales. Aquí, el salario debería aumentar un 26% (9.030,09 euros).
- La distribución de los salarios de las mujeres tiene una mayor dispersión. El grupo de las mujeres que más gana (10%) tiene un salario 5,1 veces superior al grupo que menos gana (10%). En el caso de los hombres, esta relación supone 3,7 veces.
- En la última década, los salarios de las mujeres en los tramos superiores de la distribución han crecido mucho menos que los de los hombres, lo cual han hecho que la brecha salarial aumentara notablemente.
- Es necesario prestar atención a los salarios de las mujeres con salarios más bajos (donde la brecha alcanza el 71,5%), pero también de aquellas que se sitúan en niveles medios altos de la distribución, cuyo salario debería haber crecido más en los últimos años (brecha del 39% en el cuartil superior).
- En 2016, el salario medio de las mujeres en Cantabria representa 2 veces el SMI, mientras que el de los hombres es 2,7 veces. De acuerdo con los indicadores de distribución, los datos permiten señalar que:
  - Un 10% de las mujeres gana un poco más que el SMI, ya que salario medio representa 0,7 veces el SMI de 2016;
  - El 50% de las mujeres tiene un salario que supone 1,7 veces el SMI;
  - Un 10% de las mujeres gana 3,8 veces el SMI, siendo el grupo superior de la distribución.
- La brecha salarial de género aumenta conforme aumenta la edad. En 2016, la brecha salarial en el grupo de 35 a 34 años fue del 33%, mientras que en el de 45 a 54 años, 42,4%. Entre 2008 y 2016, los salarios de las mujeres en edades centrales (de 35 a 44 años y de 45 a 54 años) se ven reducidos (un 0,8 y 0,6%), mientras que las de los hombres aumentan considerablemente (6,2 y 13,1%, respectivamente).
- Estas diferencias, que se producen en un contexto de crisis económica y devaluación salarial, expresan con bastante nitidez la desigualdad salarial que se configura a lo largo de la trayectoria laboral, en la que inciden tanto las interrupciones de la misma, como la desigual retribución derivada de la promoción, antigüedad y complementos, entre otros factores.
- Por tipo de contrato, el salario de las mujeres con contrato indefinido debería aumentar un 38%; un porcentaje superior a la media estatal (31,2%). La evolución al alza de la brecha en este tipo de contrato entre 2009 y 2013 se explica por reducciones de los salarios de las mujeres, frente a los de los hombres, que aumentan o se reducen en menor medida. A partir de 2015, la tendencia es la contraria, con lo que la brecha se reduce.

- Por tipo de jornada, el salario de las mujeres con contrato a tiempo completo tendría que incrementarse un 17%, siendo superior a la media estatal (13%). La presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial es un rasgo estructural de su participación laboral. En Cantabria, un 15,5% de las mujeres asalariadas tiene jornada a tiempo parcial, siendo las mujeres el 78,5% de la población asalariada con este tipo de jornada (datos 2014).
- Entre 2010 y 2014, las mujeres que trabajan a tiempo parcial que ven reducido su salario, mientras que los hombres incrementan su peso en este tipo de empleo y ven incrementado su salario medio. Esto apunta a que los hombres que se incorporan al tiempo parcial lo hacen en ocupaciones con mayores salarios.
- Respecto a los sectores de actividad, la brecha salarial más elevada se encuentra en el sector servicios (36,2%), donde se concentra el 89,8% del empleo de las mujeres.
- Las mujeres en ocupaciones medias deberían incrementar su salario un 38,4% para llegar al nivel de los hombres. En estas ocupaciones, se concentra el 45,2% del empleo de las mujeres. En el caso de las ocupaciones altas, la brecha es del 29%.
- Igualmente, el análisis de la composición del salario permite destacar que:
  - El salario base de las mujeres debería aumentar un 26,9% para alcanzar el de los hombres. Pero es en los complementos salariales donde existe una mayor brecha (57,8%).
  - El 42% de la diferencia salarial en nómina entre hombres y mujeres corresponde a los complementos salariales, mientras que un 55,3% al salario y un 2,1% al pago de horas extras. Existe un amplio abanico de complementos salariales, que favorecen la flexibilidad de la empresa y que están sujetos a su discrecionalidad en mayor medida.
  - El incremento de la brecha salarial en Cantabria se produce sobre todo por un mayor crecimiento de las cuantías en los complementos de los hombres que de las mujeres. Entre 2010 y 2014, el salario base de las mujeres creció un 4,2%, frente al 5,9% de los hombres. En cambio, los complementos de las mujeres se redujeron un 3,6%, mientras que los de los hombres aumentaron un 2,3%.
  - Si el salario base de las mujeres hubiera aumentado 268,32 euros (26,9%), la brecha salarial se habría reducido un 55,3%; si los complementos hubieran aumentado 209,92 euros (57,8%), esto habría hecho reducir la brecha un 42,6% en 2014.
- La brecha salarial de género disminuye según aumenta el tamaño de la empresa. En Cantabria, las empresas de menos de 50 trabajadores registraron una brecha del 53,4% en 2014, frente al 30,4% de las de 200 y más trabajadores. En ambos casos, se superaron los niveles de la media estatal.
- Finalmente, se observa que la brecha salarial de género es mayor en las empresas del sector privado que en las del público. En Cantabria, la brecha en el sector privado se cifró en un 60,9%, mientras que la del sector público fue del 11,5%. En el sector privado es donde se concentran la mayor diferencia con la media estatal (39,8%), tenencia que no sucede en el sector público (12,3%).

## Líneas de actuación

La brecha salarial se produce como resultado de múltiples desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y social. Es necesario, por tanto, poner en marcha políticas que las aborden desde una perspectiva integral. Se trata de impulsar reformas que garanticen la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, abordando diversos ámbitos (acceso al empleo y contratación, clasificación profesional, promoción y ascensos, formación profesional, planes de igualdad, competencias de la RTL en igualdad retributiva, corresponsabilidad, acciones positivas, transparencia y auditorías salariales, etc.).

En concreto, entre las distintas líneas de actuación, se podrían destacar las siguientes<sup>36</sup>:

### Acceso al empleo y contratación:

- Fomentar el empleo de calidad de las mujeres, considerando tanto el abuso como las malas condiciones laborales asociadas a la temporalidad y parcialidad: vigilar y combatir la discriminación en el acceso al empleo y contratación.
- Evitar la segregación ocupacional, que hace que las mujeres se concentren en determinados sectores y ramas de actividad, haciendo hincapié en las políticas de formación, promoción, clasificación profesional y contratación.
- Reconocimiento y adecuada valoración en los sistemas de clasificación profesional, de las cualidades, capacidades, esfuerzos y responsabilidades que desempeñan las mujeres.
- Dignificar el empleo doméstico y su equiparación laboral (cumpliendo con el convenio 189 de la OIT).

### Clasificación profesional y sistema retributivo:

- Eliminar la segregación vertical, actuando contra el “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”, que hacen que las mujeres se sitúen en los grupos y puestos más bajos.
- Exigir una retribución más igualitaria entre hombres y mujeres. De forma específica, en el ámbito de la negociación colectiva, sería necesario promover “la racionalización de las estructuras salariales, con el fin de renovar los conceptos retributivos con criterios objetivos y de equidad”, tal y como señala el III AENC. En este ámbito, sería necesario revisar los complementos salariales y su impacto en la brecha salarial.

### Conciliación y corresponsabilidad:

- Desarrollar políticas y medidas de igualdad que impulsen la corresponsabilidad de los cuidados, con el objetivo de un reparto equilibrado de las mismas entre hombres y mujeres.

---

<sup>36</sup> CCOO ha propuesto una amplia batería de medidas para la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres, recogidas en el documento *Secretaría Confederada de Mujeres e Igualdad de CCOO (2019): Romper la brecha salarial. Una cuestión de justicia*. Ed. C.S.CCOO. Se puede consultar en: <https://www.ccoo.es/433e131a0e741278dcecf82d5d2d251000001.pdf>

- Evitar que la precariedad se convierta en una condición de los empleos de las personas que tienen a su cargo de menores o personas dependientes, incidiendo en la flexibilidad, los permisos o las jornadas de trabajo.
- Reforzar las medidas que compensan y evitan la penalización de los periodos dedicados al cuidado tanto para hombres como para mujeres, como la mejora salarial de trabajo a tiempo parcial o ampliación de los periodos reconocidos como cotizados en las interrupciones de la carrera profesional o reducción de jornada.
- Mejorar los permisos de maternidad y paternidad

#### Protección social igualitaria

- Apuesta por la renta mínima garantizada, en forma de prestación de ingresos mínimos que asegure unas condiciones dignas de vida.
- Fortalecer los servicios públicos de atención y cuidados a personas dependientes

#### Transparencia y vigilancia:

- Mejorar la información sobre las retribuciones de hombres y mujeres
- Establecer y hacer cumplir la legislación (desde el refuerzo de los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, la reforma del RDL 5/2000 para incrementar las sanciones en materia de discriminación salarial, con mayor implicación de la Inspección de Trabajo, así como actuaciones para una Ley de Igualdad Retributiva).