# FUNDACIÓN 1 DE MAYO INCIDENCIÓN 1 DE MAYO SOLUTION 1 DE MAYO ANDES 1 DE

170 - MARZO 2023

# BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA INFORME 2023



WWW.1MAYO.CCOO.ES

# BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA INFORME 2023

Javier Riesco del Río Jesús Cruces Aguilera









Participación dentro de las prácticas curriculares del Grado de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid, que se regulan bajo un convenio de colaboración de la Fundación 1º de Mayo y la citada universidad. Dichas prácticas curriculares han sido realizadas durante los meses de febrero y marzo de 2023.

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA

INFORME 2023

Autores: Jesús Cruces Aguilera Javier Riesco del Río

FUNDACIÓN 1º DE MAYO C/ Longares, 6. 28022 Madrid Tel.: 91 364 06 01 1mayo@1mayo.ccoo.es

www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 170

ISSN: 1989-4473

© Madrid, marzo 2023

## Índice navegable

Introducción	5
1. La brecha salarial de género en Cantabria	
1.1 Evolución de la brecha: principales datos	
1.2 Dispersión salarial en Cantabria	10
2. Brecha salarial de género según variables socio-laborales	13
2.1 Edad	13
2.2. Tipo de Contrato	15
2.3 Tipo de jornada	16
2.4 Sectores de actividad	17
2.5 Complementos salariales	17
2.6 Tamaño de la empresa	19
2.7 Tipo de control de la empresa	20
3. Conclusiones	23
3.1 Principales resultados	23
3.2 Líneas de actuación	24
Índice de gráficos	
Gráfico 1. Variación interanual de la ganancia real de hombres y mujeres (%). 2009-2	<u>1020</u> 8
Gráfico 2. Brecha salarial de género en España, por Comunidad Autónoma, 2020 (en	<u>%)</u> 9
Gráfico 3. Brecha salarial de género en Cantabria y media Estatal, 2008-2020 (en %)	9
Gráfico 4. Distribución salarial en función del SMI de mujeres en Cantabria y el total Nacional, 2020 (número de veces sobre el SMI)	12
<u>Gráfico 5. Comparativa Salarial de mujeres: Cantabria y media Nacional</u> <u>por Tramos de edad (€/año)</u>	15
Gráfico 6. Brecha salarial, según complementos, en Cantabria y media estatal 2020 (en %)	19

### Índice de tablas

Tabla 1. Ganancia salarial anual en Cantabria, por género y brecha salarial, 2008-2020
Tabla 2. Ganancia salarial anual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal,
<u>2018-2020 (en euros)</u>
Tabla 3. Distribución salarial en Cantabria, por género, 2020 (en euros)1
Tabla 4. Ganancia media anual de mujeres y hombres, según edad en Cantabria
<u>y Estado, 2020 (euros y %)</u>
Tabla 5. Ganancia media anual, por género y tipo de contrato, 2020 (euros y %) 10
Tabla 6. Ganancia media anual de mujeres y hombres por tipo de jornada, en Cantabria
y media estatal, 2018 (en euros y %)10
Tabla 7. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por sector de actividad**
en Cantabria y media estatal, 2020 (en euros)
Tabla 8. Composición del salario bruto mensual de mujeres y hombres en Cantabria
y media estatal, 2018 (en euros y %)
Tabla 9. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por tamaño de la empresa
en Cantabria y media estatal, 2018 (euros y %)
Table 40. Consider and the constitution of the contract of the last
Tabla 10. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por control de la empresa
en Cantabria y media estatal, 2018 (euros y %)2

#### **INTRODUCCIÓN**

Hoy en día existe una abundante literatura que aborda el análisis de la brecha salarial de género, siendo muchos los informes nacionales e internacionales que, desde diversas perspectivas, abordan las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

La brecha salarial de género se define como "la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto"<sup>1</sup>.

Desde el ámbito sindical, las Comisiones Obreras han desplegado un amplio abanico de estudios y propuestas dirigidas a eliminar la brecha salarial de género<sup>2</sup>, en los diversos ámbitos de intervención en los que participa, tanto desde la negociación colectiva como en el diálogo social y las políticas públicas.

El último informe publicado por la Secretaría Confederal de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo titulado "Por hacer más, ganamos menos" recuerda que la brecha salarial de género se explica por tres componentes principales: a) las desigualdades que registran las mujeres antes de entrar al mercado de trabajo; b) las desigualdades que soportan las mujeres en su trayectoria laboral profesional, vinculadas al desigual reparto del trabajo y los cuidados; y c) las desigualdades que se dan "a posteriori", como resultado de retribuir de distinta forma trabajos de igual valor.

En este marco, el presente trabajo examina la brecha salarial de género en Cantabria en 2020, a partir de diversas variables y de forma comparada con la media estatal.

De forma específica, se incluye en el análisis variables socio-laborales tales como la edad, tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad, ocupación profesional y complementos salariales. Igualmente, se analiza de forma comparada la distribución de los salarios de mujeres y hombres, así como la distribución en relación al salario mínimo interprofesional.

Para realizar este trabajo, se utilizan los datos procedentes de la *Encuesta de Estructura Salarial*, cuyos últimos datos publicados hacen referencia a 2020. Desde el punto de vista metodológico, estos datos presentan ciertas limitaciones a la hora de desagregar los datos al nivel de Comunidad Autónoma, mostrando una gran variabilidad por el reducido número de observaciones. Para ciertas variables, se han utilizado los datos procedentes de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018, último año publicado).

I E

<sup>1</sup> European Commission (2022): Equalpay? Time to close de gap. Facsheet, November, 2022.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Desde 2007 se han publicado más de 70 informes sobre la participación de las mujeres en el trabajo y de brecha salarial por parte de Federaciones, Territorios y la propia C.S. de CCOO.

El presente informe se estructura en tres grandes apartados. En el primero, se aborda la brecha salarial de género en Cantabria y la distribución de las ganancias anuales de hombres y mujeres cántabras. En el segundo, se aborda el análisis de la brecha salarial de género según las variables socio-laborales seleccionadas. Y en el tercero, se sintetizan los principales resultados obtenidos, incluyendo las principales líneas de actuación propuestas desde el ámbito sindical.

#### 1. La brecha salarial de género en Cantabria

#### 1.1 Evolución de la brecha: principales datos

El salario anual medio de las mujeres de Cantabria fue 22.467,48 euros en 2020, mientras que el de los hombres alcanzó los 27.642.52 euros. La diferencia entre ambos, cifrada en 5.175.04 euros anuales, se traduce en una brecha salarial del 23%, que es lo que debería subir el salario de las mujeres para situarse a la misma altura del de los hombres. En 2020, continúa, por tanto, la dinámica de reducción de la brecha salarial de género de Cantabria, que se ha visto reducida en casi 10 puntos porcentuales desde 2017.

Las consecuencias de la pandemia de la covid-19 tuvieron un impacto desigual en el empleo en Cantabria, registrándose un mayor impacto en la ocupación de los hombres que las mujeres (una caída de la tasa de empleo del 2,9% entre 2019 y 2020, frente al 1,3%). Por otro lado, el empleo de las mujeres mostró mejoras con respecto a su calidad: la tasa de temporalidad del empleo de las mujeres se redujo 1,1 puntos porcentuales en ese mismo periodo, mientras que la de los hombres aumento 5,2 puntos.

Esta dinámica positiva del empleo de las mujeres, ligada al aumento del salario mínimo interprofesional (un 5,6% en 2020) ha hecho posible que los salarios de las mujeres aumenten en mayor medida que los de los hombres (un 9,1% en 2020, frente al 7,2% de ellos) y con ello se reduzca la brecha salarial género en Cantabria.

Tabla 1. Ganancia salarial anual en Cantabria, por género y brecha salarial, 2008-2020

	Ambos sexos (euros)	Mujeres (euros)	Hombres (euros)	Diferencia (euros)	Brecha salarial (%)
2008	20.377,68	17.460,14	22.539,72	5.079,58	29,1
2009	20.869,86	18.210,65	22.933,00	4.722,35	25,9
2010	21.156,79	17.887,59	23.924,51	6.036,92	33,7
2011	20.931,68	17.606,84	23.793,64	6.186,80	35,1
2012	20.191,51	16.771,99	23.309,90	6.537,91	39
2013	20.052,12	16.542,34	23.224,60	6.682,26	40,4
2014	21.199,83	17.668,55	24.685,21	7.016,66	39,7
2015	21.856,81	17.955,79	25.259,83	7.304,04	40,7
2016	22.063,02	18.216,84	25.210,05	6.993,21	38,4
2017	22.390,40	19.012,20	25.249,94	6.237,74	32,81
2018	22.554,80	19.630,00	25.349,00	5.719,00	29,1
2019	23.347,52	20.600,16	25.795,43	5.195,27	25,2
2020	25.165,51	22.467,48	27.642,52	5.175,04	23,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023.

En todo caso, esta dinámica al alza de los salarios debe ser analizada de acuerdo con la evolución de los precios. En 2020, los salarios reales en Cantabria crecieron un 8,1%, dado que los precios en ese año registraron una reducción de 0,3%. En el caso de las mujeres este incremento fue algo superior al de los hombres, un 9,4%, frente al 7,5% entre 2019 y 2020.

Con ello, los salarios reales de las mujeres continúan creciendo de forma sostenida, como lo vienen haciendo desde 2016, con incrementos superiores a los registrados por los hombres, aunque sus salarios siguen siendo inferiores a la media de los hombres.

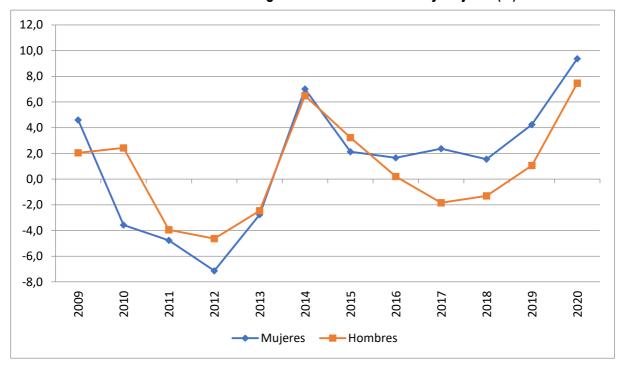


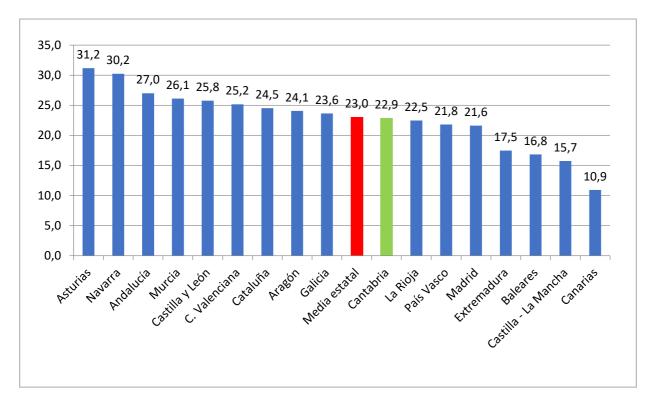
Gráfico 1. Variación interanual de la ganancia real de hombres y mujeres (%). 2009-2020

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023.

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial permiten analizar las diferencias territoriales con respecto a la brecha salarial de género. Como se puede apreciar, la brecha salarial de Cantabria se sitúa justo por debajo de la media estatal en 2020, siendo la octava Comunidad Autónoma con menor brecha. Las primeras posiciones están ocupadas por Asturias y Navarra, donde la brecha supera el 30%, seguida de Andalucía, Murcia y Castilla y León, respectivamente. En el extremo opuesto, con menores brechas se sitúan Canarias, Castilla La Mancha y Baleares.

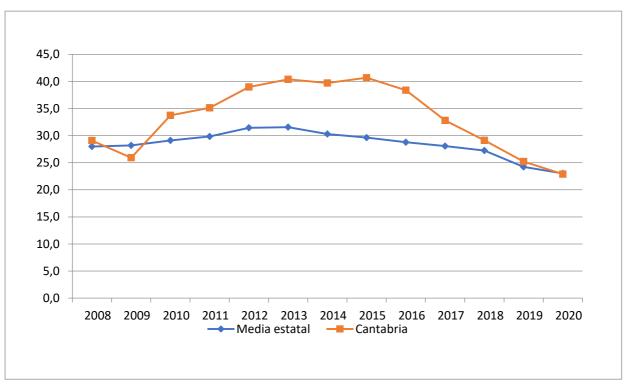
La intensa reducción de la brecha salarial de género en la región hace que Cantabria se encuentre a en los mismos niveles que la media estatal, cuyas máxima diferencias se registraron en los años 2013 y 2015 (gráfico 3).

Gráfico 2. Brecha salarial de género en España, por Comunidad Autónoma, 2020 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023

Gráfico 3. Brecha salarial de género en Cantabria y media Estatal, 2008-2020 (en %)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023.

Comparando la situación de Cantabria con el resto del Estado se aprecia que, en 2020, la ganancia salarial de las mujeres en Cantabria son 1.470,65 euros menos que la media estatal, lo que significa que sus salarios deberían aumentar un 7% para llegar a los mismos niveles que en el conjunto del Estado. En este caso, se trata de una diferencia similar a la registrada por los hombres con respecto a su media estatal (7,1%).

Tabla 2. Ganancia salarial anual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2018-2020 (en euros)

	Cantabria		Media	Media estatal		cia Media- ria (en %)
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2008	17.460,14	22.539,72	18.910,62	24.203,33	8,3	7,4
2009	18.210,65	22.933,00	19.502,02	25.001,05	7,1	9
2010	17.887,59	23.924,51	19.735,22	25.479,74	10,3	6,5
2011	17.606,84	23.793,64	19.767,59	25.667,89	12,3	7,9
2012	16.771,99	23.309,90	19.537,33	25.682,05	16,5	10,2
2013	16.542,34	23.224,60	19.514,58	25.675,17	18	10,6
2014	17.668,55	24.685,21	19.744,82	25.727,24	11,8	4,2
2015	17.955,79	25.259,83	20.051,58	25.992,76	11,7	2,9
2016	18.216,84	25.210,05	20.131,41	25.924,43	10,5	2,8
2017	19.012,20	25.249,94	20.607,85	26.391,84	8,4	4,5
2018	19.630,00	25.349,00	21.011,90	26.738,20	7	5,5
2019	20.600,16	25.795,43	21.682,02	26.934,38	5,3	4,4
2020	20.996,83	25.804,13	22.467,48	27.642,52	7,0	7,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023.

En conjunto, la dinámica de los salarios muestra que se vuelve ampliar la distancia con los salarios medios estatales. Estos últimos crecieron en 2020 más que en Cantabria: un 3,6% en el caso de las mujeres y un 2,6% en el caso de los hombres, frente al 1,9% de las mujeres y el 0,1% de los hombres en Cantabria.

#### 1.2 Dispersión salarial en Cantabria

Otro de los componentes claves que nos ayudan a comprender las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la dispersión de los datos dentro de los diferentes grupos. Esta dispersión nos enseña cómo es la distribución salarial entre las personas y sexos según los tramos de ganancias en euros por año, así como la comparativa con los datos estatales.

En la tabla siguiente se agrupa la distribución salarial teniendo en cuenta algunos de los principales indicadores de dispersión estadísticos (en este caso son: media, mediana, cuartiles y percentiles). La tabla muestra los distintos tramos salariales de hombres, mujeres y ambos sexos.

Tabla 3. Distribución salarial en Cantabria, por género, 2020 (en euros)

Indicador (%)	Ambos sexos (euros/año)	Mujeres (euros/año)	Hombres (euros/año)	Brecha Salarial (%)
Cantabria				
Media	23.495,12	20.996,83	25.804,13	22,9
Percentil 10 (10%)	9.941,13	7.852,56	13.022,94	65,8
Cuartil inferior (25%)	14.271,68	12.184,28	16.887,75	38,6
Mediana (50%)	20.086,04	17.287,20	21.706,80	25,6
Cuartil superior (75%)	29.710,66	27.501,80	31.304,26	13,8
Percentil 90 (90%)	41.819,48	39.039,04	44.038,72	12,8
Total Nacional				
Media	25.165,51	22.467,48	27.642,52	23,0
Percentil 10 (10%)	9.586,51	7.837,68	12.611,60	60,9
Cuartil inferior (25%)	14.641,96	12.781,59	16.903,83	32,3
Mediana (50%)	20.920,12	18.556,68	22.774,10	22,7
Cuartil superior (75%)	31.550,01	28.747,87	34.059,03	18,5
Percentil 90 (90%)	45.359,96	41.380,88	48.569,62	17,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023.

En 2020, la distribución de hombres y mujeres nos muestra que el 10% de las mujeres tiene un salario igual o inferior a 7.852,56 € anuales, en comparación con los hombres de este tramo. Para igualar los salarios de ambos grupos, las mujeres en este tramo deberían aumentar su sueldo en 5.170,38 €.

Además, el 50% de las mujeres tienen un salario igual o menor a 17.287,20 €, mientras que el 10% de las mujeres tienen un salario igual o mayor a 39.039,04 €. Para igualar los salarios de los hombres en este último tramo, las mujeres en el tramo superior deberían aumentar su salario en 4.999,68 €.

Como se ha señalado, la brecha salarial de género en Cantabria entre hombres y mujeres es del 22,9% en 2020. No obstante, se observan variaciones significativas según el indicador de distribución. En el percentil 10, la brecha es del 65,8% mientras que en el percentil superior es del 12,8%. Asimismo, en el cuartil inferior es de 38,6%, mientras que en el cuartil superiores es del 13,8%.

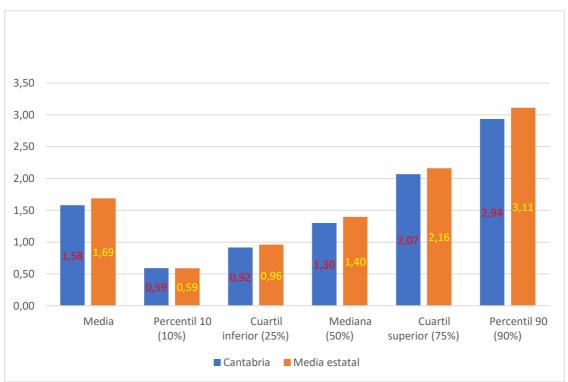
<sup>\*</sup>SMI 2020: 1.108,30 euros mensuales; 13.300 euros anuales (12 pagas).

En relación al SMI, la distribución salarial de hombres y mujeres en Cantabria permite constatar que el 25% de las mujeres tiene un salario que no alcanza el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (representa 0,96 veces el SMI), lo que se encuentra en el cuartil inferior de los ingresos. Sin embargo, el 75% de las mujeres tienen un salario igual o superior 2,16 veces al SMI.

Además, el 10% de las mujeres con los mayores ingresos (percentil 90) gana en promedio 2,93 veces el SMI, lo que representa una brecha salarial del 11,39% en comparación con los hombres en el mismo tramo, quienes ganan 3,31 veces el SMI.

Todo ello considerando que en el año 2020, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) era de 1.108,3€ mensuales (13.300€ anuales en 12 pagas), lo que supuso un aumento de 58,3€ (5,6%) respecto al año anterior.

Gráfico 4. Distribución salarial en función del SMI de mujeres en Cantabria y el total Nacional, 2020 (número de veces sobre el SMI)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023.

En suma, los datos obtenidos permiten señalar que: a) todas las mujeres asalariadas de Cantabria cobran menos respecto a la media estatal; b) en los tramos más bajos de renta, la diferencia de salario sobre el SMI es más ajustada respecto a la media nacional; c) que conforme aumenta el tramo de renta, las mujeres en Cantabria perciben menos ingresos respecto a la media nacional de mujeres; y d) que las mujeres en Cantabria cobran, de media, 1.463€ anuales menos que la media estatal de las ganancias de las mujeres.

<sup>\*</sup>SMI 2020: 1.108,30 euros mensuales; 13.300 euros anuales (12 pagas).

#### 2. Brecha salarial de género según variables socio-laborales

Dentro de los múltiples elementos que pueden incidir en la brecha salarial entre mujeres y hombres, seleccionaremos algunos de los más significativos. En este caso, la edad, el tipo de contrato, el tipo de jornada, el sector de actividad o el tamaño y tipo de empresa constituyen las variables de análisis más significativas.

A continuación, se analizan los datos más relevantes para cada uno de estos factores, a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (en su formato anual y cuatrienal), de acuerdo con las posibilidades de análisis y limitaciones a la hora de desagregar los datos al nivel de Comunidad Autónoma.

#### 2.1 Edad

La tabla siguiente recoge la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres, de acuerdo con diferentes tramos de edad y el porcentaje de mujeres asalariadas dentro del total de mujeres, así como la comparativa con la media estatal.

Tabla 4. Ganancia media anual de mujeres y hombres, según edad en Cantabria y Estado, 2020 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)
Media Estatal				
Todas las edades	25.165,51	22.467,48	27.642,52	23,0
Menos de 25 años	12.693,72	11.333,14	13.783,60	21,6
De 25 a 34 años	20.090,90	18.402,04	21.627,57	17,5
De 35 a 44 años	25.039,08	22.384,42	27.496,33	22,8
De 45 a 54 años	27.499,90	24.280,10	30.434,65	25,3
55 y más años	28.124,29	24.911,13	31.156,11	25,1
Cantabria				
Todas las edades	23.495,12	20.996,83	25.804,13	22,9
Menos de 25 años	12.940,24*		••	
De 25 a 34 años	19.736,18	18.945,36	20.508,93	8,3
De 35 a 44 años	23.422,37	21.227,98	25.709,51	21,1
De 45 a 54 años	25.068,96	21.804,96	27.872,16	27,8
55 y más años	24.995,06	21.905,01	27.573,02	25,9

**Fuente**: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE,2023 El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100. Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, las cifras con" \*" están sujetas a gran variabilidad.

A partir de los datos, se pueden constatar que la mayor brecha salarial de género en Cantabria se registra en el tramo de edad de 45 a 54 años, con un 21,8%. Sin embargo, en la media de todos los tramos de edad, la brecha salarial es ligeramente menor en Cantabria que en la media estatal.

Además, se observa que la brecha salarial aumenta significativamente conforme se asciende en los tramos de edad. En concreto, esto sucede sobre todo en el paso del tramo de 25 a 34 años al tramo de 35 a 44 años. En el tramo de edad más alto, de más de 55 años, se produce una disminución de 1,2 puntos respecto al tramo anterior.

Se observa, por tanto, desigualdad en los salarios de los tramos de personas más jóvenes o cercanas a la jubilación. Así, de un lado, mientras que la acumulación de experiencia y habilidades en el trabajo puede llevar a un aumento en los salarios con la edad, también existen barreras que limitan el avance y la promoción en la carrera, incluyendo la discriminación por edad.

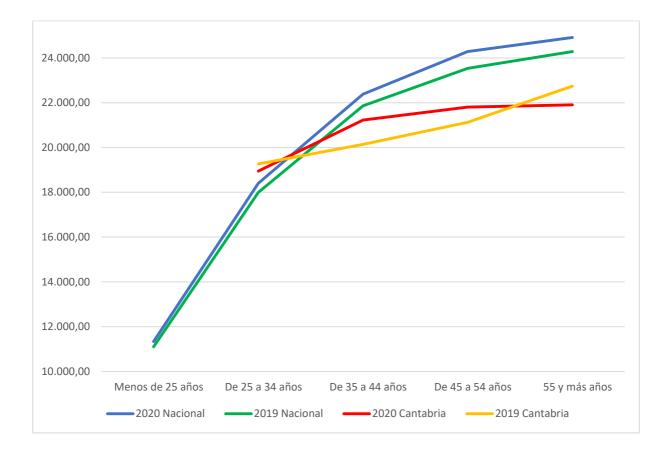
Como señalábamos en anteriores ediciones, la brecha salarial de género en las edades cercanas a la jubilación explica en buena medida las brechas que las mujeres experimentan en el ámbito de las pensiones: "las desigualdades que experimentan las mujeres durante su vida laboral en diversos ámbitos (inactividad involuntaria, precariedad, subocupación, parcialidad no deseada o menor remuneración) se reflejan posteriormente en diferencias retributivas en las pensiones de jubilación"<sup>3</sup>.

En el siguiente gráfico recoge de forma comparada el salario de las mujeres en Cantabria y la media estatal por tramos de edad en 2019 y 2020. Permite constatar que las mujeres en tramos de edad medio (35-54 años) y en los tramos de edad más altos (+55 años) en Cantabria tienen mayores salarios en comparación con los registrados en 2019.

Sin embargo, excepto en el tramo de edad 25-34 años, las mujeres en Cantabria tienen salarios más bajos en todos los demás tramos de edad en comparación con la media estatal. Además, se observa un aumento claro en los salarios a medida que aumenta la edad de las mujeres, tanto en Cantabria como en la media estatal.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> CCOO (2022): *Por hacer más ganamos menos.* Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO.

Gráfico 5. Comparativa Salarial de mujeres: Cantabria y media Nacional por Tramos de edad (€/año)



**Fuente**: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2023. Los datos de menores de 25 años en Cantabria no están en el gráfico debido a ser poco representativos.

#### 2.2 Tipo de Contrato

El tipo de contrato condiciona enormemente la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En Cantabria, la brecha salarial de género en las personas con contratos indefinidos alcanza el 31% en 2020, mientras que en los temporales es menor. Como se puede apreciar, estos porcentajes son superiores a la media estatal (25,7 y 6,5%, respectivamente).

Tabla 5. Ganancia media anual, por género y tipo de contrato, 2020 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Media estatal				
Total	25.165,51	22.467,48	27.642,52	23,0
Indefinido	26.623,93	23.454,68	29.486,23	25,7
Temporal	19.228,47	18.617,09	19.828,46	6,5
Cantabria				
Total	23.495,12	20.996,83	25.804,13	22,9
Indefinido	24.464,52	21.076,89	27.601,63	31,0
Temporal	19.481,05	20.663,58*	18.396,93	11,0*

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2023.

Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, las cifras con "\*" están sujetas a gran variabilidad.

#### 2.3 Tipo de jornada

La siguiente tabla recoge las ganancias de hombre y mujeres en Cantabria y en el conjunto del Estado, según el tipo de jornada. Los datos proceden de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), cuya última referencia temporal es del 2018.

Se puede apreciar que la brecha salarial de género de los empleos a tiempo completo en Cantabria se sitúa en un 13,1%, mientras que en el caso de los temporales en un 11,3%. Para cerrar la brecha salarial en los empleos a tiempo completo, las mujeres deberían aumentar su salario anual en 3.607€, mientras que para los empleos a tiempo parcial, el aumento necesario sería de 1.326 € anuales.

Tabla 6. Ganancia media anual de mujeres y hombres por tipo de jornada, en Cantabria y media estatal, 2018 (en euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Media estatal				
Total	24.009,12	21.011,89	26.738,19	27,3
Tiempo completo	28.070,00	26.274,06	29.354,53	11,7
Tiempo parcial	11.171,49	10.580,42	12.344,73	16,7
Cantabria				
Total	22.554,83	19.630,01	25.349,01	29,1
Tiempo completo	25.815,93	23.765,13	27.372,31	15,2
Tiempo parcial	10.739,56	10.335,52	11.662,40*	12,8

**Fuente**: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal) de 2018, y Encuesta de Población Activa (EPA), INE.

Debido al bajo número de observaciones muestrales existentes, las cifras con" \*" están sujetas a gran variabilidad.

#### 2.4 Sectores de actividad

La tabla siguiente recoge las ganancias de hombres y mujeres en Cantabria en los principales sectores de actividad, de los que se dispone datos desagregados al nivel de Comunidad Autónoma (Industria, Construcción y Servicios).

Al desglosar por sectores, se observa que en la industria, la brecha salarial de género es del 24,1%, en cambio en el sector de los servicios es menor, con un 19,5% en 2020.

Tabla 7. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por sector de actividad\*\* en Cantabria y media estatal, 2020 (en euros)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Media estatal				
Todos los sectores	25.165,51	22.467,48	27.642,52	23,0
Industria	28.374,65	24.312,16	29.815,59	22,6
Construcción	23.104,64	21.188,00	23.402,34	10,5
Servicios	24.730,72	22.327,90	27.614,44	23,7
Cantabria				
Todos los sectores	23.495,12	20.996,83	25.804,13	22,9
Industria	28.353,57	23.882,11*	29.630,32	24,1
Construcción	22.058,21*		22.301,12*	
Servicios	22.484,90	20.743,76	24.778,97	19,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y EPA, INE, 2023.

#### 2.5 Complementos salariales

La tabla que se presenta a continuación muestra la diferencia salarial entre mujeres y hombres en relación a la composición de los salarios y los complementos salariales (considerando el salario base, los complementos salariales y el pago por horas extraordinarias) en Cantabria y en el conjunto del Estado, con datos nuevamente referidos a 2018.

En concreto, en Cantabria los datos permiten señalar que el salario base de las mujeres era significativamente más bajo que el de los hombres, pues éstos reciben un promedio de 382,04€ más que las mujeres, con lo que la brecha salarial de género en este elemento se situaba en 19,7% en 2018. La brecha salarial en los complementos salariales es aún mayor, alcanzando el 21,41%. Esto se traduce en que los hombres.

<sup>\*\*</sup>Desagregación sectorial incluida en la Encuesta de Estructura Salarial.

<sup>\*\*\*</sup> El porcentaje de mujeres asalariadas/total incluyen la agricultura.

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

Además, destaca que la brecha salarial en los pagos por horas extraordinarias es del 81,51%, siendo más común que los hombres reciban este tipo de pago en comparación con las mujeres. Sin embargo, este tipo de pago solo representa el 0,15% en relación con el salario ordinario.

En resumen, se constata que los complementos salariales tienen un papel importante en la determinación de la compensación total de la población trabajadora y, por lo tanto, en la brecha salarial de género. En este sentido, la desigualdad en la distribución de horas extra contribuye significativamente a la brecha salarial general entre hombres y mujeres.

Tabla 8. Composición del salario bruto mensual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2018 (en euros y %)

	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	Diferencia H - M (€)	% s. /salario ordinario
Media estatal					
Salario ordinario	1.572,68	1.952,41	19,45	379,73	100
Salario base	1.126,70	1.343,67	16,15	216,97	71,64
Complementos salariales	442,87	597,28	25,85	154,41	28,16
Pagos por horas extraordinarias	3,11	11,46	72,86	8,35	0,20
Cantabria					
Salario ordinario	1.472,16	1.854,20	20,60	382,04	100
Salario base	1.039,48	1.294,57	19,70	255,09	70,61
Complementos salariales	430,48	547,73	21,41	117,25	29,24
Pagos por horas extraordinarias	2,20	11,90	81,51	9,70	0,15

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2023.

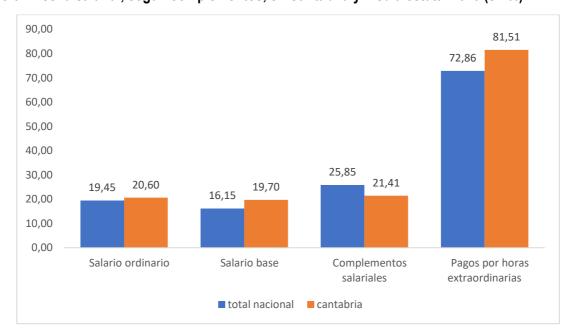


Gráfico 6. Brecha salarial, según complementos, en Cantabria y media estatal 2020 (en %)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2023.

Si comparamos los datos de Cantabria con la media estatal, se puede constatar la brecha salarial de género es mayor en Cantabria en el salario ordinario, el salario base y, sobre todo en los pagos de las horas extras. En este caso, la brecha entre hombres y mujeres en Cantabria se sitúa en un 81,5%, mientras la media estatal se sitúa en un 72,8%.

#### 2.6 Tamaño de la empresa

La tabla siguiente recoge las diferencias salariales entre hombres y mujeres en función de la influencia que tenga el tamaño y tipo de control de la empresa en la que trabajan, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (datos referidos a 2018).

A partir de la tabla, se puede apreciar que en empresas de 50 a 199 empleados de Cantabria, la brecha salarial de género alcanzó el 53,7%, mientras que en las de 1 a 49 empleados, fue del 31,9%, y en las empresas de 200 o más empleados un 25,7%.

En las empresas de Cantabria con 200 o más empleados se registró un salario medio de 29.301,37 euros anuales, mientras que en empresas de 1 a 49 empleados fue de 18.553,32 euros anuales.

Tabla 9. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por tamaño de la empresa en Cantabria y media estatal, 2018 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial (%)
Media estatal				_
Total	24.009,12	21.011,89	26.738,19	27,3
De 1 a 49	19.685,05	16.231,19	22.441,72	38,3
De 50 a 199	24.906,46	21.301,75	27.974,69	31,3
De 200 o más	29.783,80	26.658,67	33.370,22	25,2
Cantabria				
Total	22.554,83	19.630,01	25.349,01	29,1
De 1 a 49	18.553,32	15.783,30	20.811,54	31,9
De 50 a 199	23.449,45	18.633,82	28.648,21	53,7
De 200 o más	29.301,37	26.197,67	32.943,31	25,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2023.

A nivel estatal, la brecha salarial es más alta en empresas con menos de 50 empleados, donde alcanzó el 27,67%, mientras que en empresas de 200 o más empleados fue del 25,2% y en empresas con 50 a 199 empleados, del 31,3%.

En este caso, el salario medio más alto se registró en empresas con 200 o más empleados, con 29.783,80 euros anuales, mientras que en empresas con 1 a 49 empleados el salario medio fue de 19.685,05 euros anuales

#### 2.7 Tipo de control de la empresa

La tabla siguiente recoge las ganancias de hombres y mujeres en relación con el tipo de empresa (privado o público), con datos referidos a 2018.

En empresas con control público, el salario medio anual fue de 30.492,82 euros, mientras que en empresas con control privado es de 20.480,22 euros, lo que indica una brecha salarial del 31,22% entre hombres y mujeres.

La brecha salarial es mayor en las empresas con control privado en Cantabria, con un 45.5%, en comparación con las empresas con control público, donde la brecha es del 10,5%.

A nivel estatal, el salario promedio en empresas con control público es de 32.422,77 euros anuales, mientras que en empresas con control privado es de 22.194,89 euros anuales. En este caso, la brecha salarial es mucho menor en empresas con control público, siendo del 10,8% frente al 27,3% de las empresas con control privado.

Tabla 10. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por control de la empresa en Cantabria y media estatal, 2018 (euros y %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Media estatal				
Total	24.009,12	21.011,89	26.738,19	27,3
Control de la empresa público	32.422,77	30.959,05	34.304,22	10,8
Control de la empresa privado	22.194,89	18.378,30	25.420,92	38,3
Cantabria				
Total	22.554,83	19.630,01	25.349,01	29,1
Control de la empresa público	30.492,82	29.219,19*	32.284,33*	10,5
Control de la empresa privado	20.480,22	16.469,81	23.945,14	45,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (Cuatrienal), INE, 2023.

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

#### 3. Conclusiones

#### 3.1 Principales resultados

En el presente trabajo se ha analizado la situación de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Cantabria, de forma comparada con la media estatal.

De forma específica, el trabajo aborda la brecha salarial de género, siendo conscientes de la desigual participación de las mujeres en el ámbito laboral, así como las desigualdades existentes en la distribución de los cuidados entre hombres y mujeres, son factores reconocidos que indicen de forma decisiva en su concreción final.

Para realizar este trabajo, se han utilizado los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial (año 2020), de la Encueta Cuatrienal de Estructura Salarial (año 2018), así como los procedentes de la Encuesta de Población Activa (año 2020) del Instituto Nacional de Estadística (INE).

El análisis ha permitido constatar que la brecha salarial en Cantabria sigue siendo un problema persistente, con impactos diversos en función de variables tales como la edad, el tipo de jornada y contrato o el tamaño de la empresa. Dentro del ámbito laboral, los complementos salariales explican buena parte de la brecha salarial de género en Cantabria.

De forma resumida, se puede concluir que:

- En 2020, la brecha salarial de género en Cantabria es del 23%, en niveles similares a los registrados por la media estatal.
- En términos de distribución, destaca que el 10% de las mujeres en Cantabria ganan menos de 7.852,56 euros al año, en comparación con el mismo grupo de hombres (13.022.94 euros al año). En este grupo, la brecha se sitúo en el 65,9%. Con respecto al grupo que más gana (10% superior de la distribución), la brecha se situó en un 12,8%.
- Por edad, la brecha salarial de género es más pronunciada en las personas de 35 a 44 años y de 45 a 54 años en Cantabria (un 21,1 y 27,8% respectivamente), frente a las personas de 25 a 34 años (situada en un 8,3%).
- Por tipo de contrato, la brecha salarial en los contratos temporales se sitúo en un 11%, mientras que en los indefinidos fue del 31%, en porcentajes superiores a la media estatal.
- Por tipo de jornada, la brecha salarial se sitúo en un 15,2% en los empleos a jornada parcial y en un 12,8% en los de jornada completa (datos 2018).

- El sector de servicios en Cantabria la brecha salarial fue del 19,5% en 2020, que es menor que la media estatal, mientras que en el caso de la industria ascendió a 24,1%.
- En relación a los complementos salariales, la brecha salarial ofrece datos llamativos en 2018: un 20% en el salario base, un 19% en el salario base, un 21% en los complementos salariales y sobre todo, un 81,5% en el pago de las horas extraordinarias.
- Las mujeres ganan significativamente menos que los hombres en todos los tamaños de empresa en Cantabria. Destaca particularmente el tamaño mediano, de 50 a 199 trabajadores, donde la brecha alcanzó el 53,7% en 2018.
- Finalmente, la brecha salarial entre hombres y mujeres es significativamente menor en las empresas públicas que en las empresas privadas. En 2018, la brecha salarial en las empresas públicas es del 10,5%, mientras que en las empresas privadas es del 45,5%.

#### 3.2 Líneas de actuación

Para reducir la brecha salarial de género se deberían abordar una amplia gama de medidas desde el ámbito educativo, laboral y social, incidiendo en las causas laborales y sociales de la desigualdad.

Como bien señala el informe de brecha salarial de 2022 de la Secretaría de las Mujeres e Igualdad de la C.S. de CCOO es necesario incidir tanto en el reparto de los cuidados (con medidas relativas al cuidado de 0 a 6 años o la atención a la dependencia), como en el trabajo, con diversas actuaciones en el ámbito laboral (medidas de acción positiva con respecto al empleo, formación, etc.) siendo centrales la negociación y aplicación de planes de igualdad, así como el registro retributivo de hombres y mujeres por parte de las empresas.

Siguiendo este informe, es permitente señalar la utilidad de los Reales Decretos 901/2020, de planes de igualdad y su registro, y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los cuales constituyen "herramientas cuya aplicación facilitará no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial en las empresas, sino que ayudará a trabajar en su erradicación".

Estos decretos son centrales para abordar cuestiones tales como: la feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial, la masculinización de los complementos salariales, el desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados, y la valoración del trabajo de cuidados, poniendo la vida en el centro el resto social las próximas décadas.

En el ámbito de la negociación colectiva, se apuesta por nuevas subidas salariales y un nuevo acuerdo interconfederal para la negociación colectiva, que permita potenciar el empleo de las

mujeres, evitando su vuelta al trabajo de cuidados casa y favoreciendo las posibilidades de conciliación corresponsable.

En concreto, se plantea que la negociación colectiva refuerce su capacidad de regulación con respecto a la parcialidad, así como a la delimitación del trabajo y el valor asignado a los complementos salariales, pues se trata de elementos que determinan la brecha salarial existente entre hombres y mujeres (por ejemplo, la antigüedad, la peligrosidad o disponibilidad).

En conjunto, es necesario redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad. En particular, se plantea que los hombres deben asumir el trabajo de los cuidados, pues esto ayuda a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones sociofamiliares. Si se quiere realmente reducir la brecha salarial, el tiempo y la vida deben ser elementos centrales de transformación de la organización económica y social.



#### **FUNDACIÓN 1º DE MAYO**

www.1mayo.ccoo.es