

# Brecha salarial, realidad a transformar

[Isabel Montes Pintos](#)

Universitaria del grado de Educación Social en la Facultad Padre Ossó

## Introducción

El propósito de este artículo es la descripción actualizada de la **brecha salarial de género** bajo la cual muchas mujeres se ven atrapadas en el territorio estatal.

Son muchas las definiciones que pretenden delimitar y conceptualizar dicho elemento. Sin embargo, la importancia recae en el análisis de las causalidades que lo originan, y en la exposición de las mismas mediante una perspectiva transformadora, a través de la cual se concientice al conjunto de la sociedad de la existencia real de la brecha, así como del interés común por conseguir su erradicación, y, por ende, contribuir al aumento del bienestar social.

Antes de nada, es preciso situar el concepto, y para ello es necesario discernir entre dos tipos de brechas salariales de género, la **ajustada** y la **desajustada**. Ambas reflejan una diferencia salarial manifiesta en la sociedad. En el primer caso, la brecha salarial ajustada permite una comparación de dos colectivos comparables, pues asumen un perfil socioeconómico y ocupacional homogéneo. Mientras, en el segundo caso, la brecha salarial no ajustada permite una comparación entre dos colectivos reducida a la descripción, ya que las personas observadas no son directamente comparables, pues tienen perfiles socioeconómicos y ocupacionales desemejantes que impiden identificar causalidades. (Anghel,

## Análisis

A lo largo de este texto se va a realizar un análisis pertinente a los dos conceptos, dado que la certeza de la brecha salarial ajustada permite detectar una discriminación real, que, acompañada del estudio de la desajustada, deja entrever la profundidad, complejidad y multidimensionalidad del concepto en sí mismo.

El imaginario común de la sociedad en torno al concepto estudiado se reduce a los salarios. Y a partir de cifras meramente económicas, intentamos dar respuesta a la brecha salarial. Se tiene que ir más allá. El salario es el elemento objetivo por el cual somos conscientes de la brecha salarial de género, pero su simple existencia no posibilita una explicación holística y completa de la misma.

Antes de entrar a comparar esas cifras, es preciso contemplar qué causas pueden acarrearlas. Es aquí entonces donde los empleos, en todas sus formas, comienzan a cobrar sentido en el análisis. Determinar qué tipo de empleo según su jornada laboral, así como según su actividad ocupacional, desempeñan mujeres y hombres puede ser interesante para posteriormente examinar las cifras salariales que reflejan directamente las desigualdades de género subyacentes al mercado laboral.

En primer lugar, se habla del **tipo de jornada**. En este punto es donde entra la clasificación de jornada a tiempo completo, en la cual las máximas horas legales a la semana de trabajo activo suman 40 horas, y jornada a tiempo parcial, en donde el máximo legal de horas semanales totales suma 30 horas. Esto nos adelanta que aquellas personas que trabajan en el primer tipo de jornada tendrán unos ingresos mayores que los que trabajan en el segundo tipo. A simple vista se puede

interpretar como una relación justa donde, a mayor número de horas trabajadas, mayor número de ingresos. La importancia, sin embargo, se encuentra en la tendencia que siguen los perfiles que se encuentran en un tipo u otro.

Si se analizan los datos extraídos del INE (2023), se observa que de las personas ocupadas este último año que han estado trabajando a **tiempo completo**, el **42,1%** son mujeres, mientras que en el caso de los hombres la cifra aumenta a un **57,8%**. Por tanto, esto nos indica que más de la mitad de las personas que trabajan a jornada completa son hombres. Asimismo, si se estudian los datos de las personas ocupadas este último año que han tenido contrato a **tiempo parcial**, se identifica que el **73,3%** son mujeres, y que esta cifra se reduce a tan solo un **26,6%** en los hombres. Este análisis pone de manifiesto que la gran mayoría de las personas que han trabajado este último año a media jornada son mujeres.

### **Ocupados (en miles de personas) por tipo de jornada según sexo (media de los cuatro trimestres del año 2023)**

	<b>Total</b>	<b>Jornada a tiempo completo</b>	<b>Jornada a tiempo parcial</b>
<b>Total ocupados</b>	21.005,5	18.205,7	2.799,9
<b>Hombres</b>	11.223,3	10.483,6	739,7
<b>Mujeres</b>	9.782,2	7.722,1	2.060,2

**Fuente:** EPA , INE

Si comparamos ambas situaciones, concluimos que los hombres suelen ser más propensos a ocupar trabajos a jornada completa, mientras que las mujeres, inmersas en el sistema patriarcal,

son delegadas a trabajos de cuidados, que muchas veces son incompatibles con una jornada completa, y, por ende, tienden a ocupar puestos de trabajos a tiempo parcial. Indirectamente, esto ensalza la evidencia de que los ingresos de los hombres van a ser más elevados, por norma general, que los de las mujeres. Es aquí donde se estaría haciendo referencia a la brecha salarial desajustada que se definió anteriormente. Pues, sin poder comparar ambos colectivos directamente, y sin ser capaces de relacionar una causalidad basada en el factor género, puesto que existe una diversidad de casuísticas incomparables, sí se puede señalar que, en tanto que la tendencia de las mujeres es seguir un trabajo a tiempo parcial en donde el salario es inferior, correspondientemente con el número de horas, al trabajo a tiempo completo donde suelen estar situados los hombres, las mujeres generan menos ingresos que los hombres.

De igual manera, el análisis de **la distribución de la media salarial mensual** bruta por deciles, en cada una de estas dos tipologías, se puede detectar que, consustancialmente, también están presentes dichas desigualdades de género. El INE (2023) muestra los siguientes datos: por un lado, en las cifras correspondientes a jornada a tiempo completo, se observa cómo la situación de las mujeres se asemeja más a la de los hombres. Pero, no obstante, es importante resaltar los datos que ofrece el noveno decil, aquel en el que se encuentran los ingresos más elevados, en donde la diferencia entre las medias salariales es de 121€, en detrimento de la situación de las mujeres, cuando a lo largo de la distribución esa variación salarial orbita en torno a los 5€. Con este análisis, se concluye que la brecha salarial es mayor en aquellos trabajos incluidos en el último decil, es decir, en los de mayores ingresos. Por otro lado, en los datos pertenecientes a los salarios de los trabajos a jornada parcial, donde nuestra mirada debería enfocarse, debido al alto porcentaje de mujeres que se encuentran en esta situación frente a los hombres, se puede observar que el salario medio de las mujeres, de manera

casi transversal a lo largo de toda la distribución, se sitúa por debajo que el de los hombres.

En la misma línea, la CON-11 permite detectar cuáles son los trabajos más propios de los deciles más bajos y cuáles de los más altos, y a continuación mostrar cuál es el género predominante de dichos trabajos.

De acuerdo con la Encuesta de Estructura Salarial, (ESS 2022), el grupo de trabajos con menor salario medio, y, por ende, situado en los deciles más bajos de la distribución, serían los trabajos de hostelería que entran dentro del grupo *trabajadores de los servicios de restauración, personales, protectores y vendedores*. Lo interesante de todo ello es que, en este último año, este grupo descrito previamente y que coincide con el grupo de ocupaciones 5 de la CN011, ha estado ocupado por 2.706.700 mujeres, convirtiéndose así en el grupo de trabajo predominante de las mismas. Mientras que los hombres son protagonistas en el grupo de *artesanos y trabajadores cualificados en las industrias, manufacturas y la construcción (expertos operadores de instalaciones y maquinaria)*, en tanto que se reúnen el mayor número de miembros en dichos trabajos, que coinciden con la actividad económica con mayor remuneración según la EES (suministros de energía eléctrica, gas vapor y aire acondicionado). Dar énfasis a la presencia y tendencia de cada uno de los sexos hacia estos dos distintos bloques de trabajo sirven de argumento para mostrar nuevamente esa brecha de género, que de nuevo sitúa a las mujeres en una situación más precaria respecto a los hombres en este caso específico, debido a la pertenencia a un grupo concreto de ocupación que reúne los salarios medios más bajos.

Unido a esto, la EES también genera datos que demuestran la diferencia entre los salarios medios entre sexos, exponiendo que el de las mujeres se situaría en los 24.359,82€ anuales frente a los 29.381,84€ anuales de los hombres. Esto indica que, de media, los hombres cobran 5.022,02€ anuales más que

las mujeres, dato que se respalda en todos los argumentos presentados previamente. Es decir, la pertenencia a grupos de trabajo más precarios, la tendencia al tipo de jornada parcial y una mayor incertidumbre laboral tienen, por consiguiente, una diferencia en el salario medio anual entre las mujeres y los hombres, que perpetúa la situación de inferioridad de las primeras hacia los segundos.

A través de la Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales de la Fundación FOESSA (2024), se analiza **la insuficiencia salarial**, es decir, se observa la percepción de salarios bajos (que no llegan al salario mínimo interprofesional (SMI) que no permiten el desarrollo personal, y que, por ende, aumentan la pobreza y debilitan las relaciones sociales debido a la falta de tiempo y recursos económicos para el ocio y los vínculos sociales. Esta situación es la que actualmente viven el **58% de las mujeres**, es decir, más de la mitad de las mujeres están cobrando unos sueldos situados por debajo del SMI. Si bien se entiende que el salario mínimo interdisciplinar fue fijado como la cantidad de ingresos mínima que las personas necesitan para hacer frente a su vida, los datos comentados en las líneas de arriba muestran que el 58% de las mujeres no están ingresando la cantidad mínima que necesitan para vivir. Por tanto, llegado a este punto, cabría preguntarse lo siguiente: ¿Cómo pueden hacer frente las mujeres a su día a día sin llegar a encontrarse en una situación de pobreza y exclusión social?

## **Posición respecto al SMI según sexo de la población (%)**

	<b>Inferior al SMI</b>	<b>Superior al SMI</b>	<b>Total</b>
<b>Varón</b>	37,8%	62,2%	100%
<b>Mujer</b>	58,0%	42,0%	100%

<b>Total</b>	47,3%	52,7%	100%
--------------	-------	-------	------

## Fuente: EINSFOESSA 2024

Las razones antes mencionadas también están marcadas por la brecha de género, puesto que, en el caso de los hombres, pese a que también hay una parte de ellos que se encuentra en la misma situación de precariedad, esa proporción es 20 puntos porcentuales menor que la de las mujeres, con lo que, ante ese 58% de mujeres con salarios situados por debajo del SMI, en el caso de los hombres desciende a un 37,8%, situándose aun así este colectivo en casi un 40% de personas que perciben ingresos por debajo del SMI.

Por último, destacar la tendencia hereditaria que tiene este fenómeno en las generaciones de mujeres, pues se entiende que la brecha de género laboral es algo transversal que tiene lugar en las distintas etapas de la vida de una mujer. Para comprobar esta argumentación se utilizarán datos extraídos del INE (2022) en donde se muestre la ganancia media anual por trabajador, identificando las diferencias correspondientes entre sexos en los distintos rangos de edad. El INE (2022) divide las edades en un total de cinco grupos conformados por los siguientes años: menos de 25 años, de 25 a 34 años, de 35 a 44 años, de 45 a 54 años y 55 y más años. En la primera franja de edad, las mujeres perciben un sueldo medio de 13.212,09€, mientras que los hombres generan 15.970,98€ anuales medios. Esto significa que en las personas menores de 25 años ya yace presente la brecha salarial propia de la brecha de género laboral. A continuación, en el grupo de 25 a 34 años se encuentra una situación similar, donde las mujeres ganan 21.020,74€ a lo largo del año de media, frente a los hombres, que se sitúan en los 23.787,43€ anuales. Del mismo modo, pero con un incremento en la diferencia de ganancia, pasa con el rango de 35 a 44 años, donde los hombres ganan de media al año 5.439,7€ más que las mujeres. Para concluir,

señalar que, en los dos últimos grupos, esta brecha salarial alcanza su máximo, situándose en ambos grupos la ganancia media de los hombres en torno a 6.000€ más que la de las mujeres. Con ello, se entiende que la diferencia existente entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral es un fenómeno que se hereda de una generación a otra, marcando por ende la vida de las mujeres desde que nacen hasta que mueren.

## Conclusiones

Es por ello que este artículo muestra una realidad que se está viviendo desde hace décadas, y que por contra no se prevé que vaya a desaparecer. La brecha salarial de género sitúa a la mujer en un plano de inferioridad respecto a los hombres, en donde todos los aspectos de la misma se ven afectados y mermados. La tendencia hacia trabajos precarios genera malestar físico y mental; la simultaneidad de trabajos que posibilitan llegar a los mínimos indispensables para poder llevar una vida digna genera aislamiento social, en donde la falta de tiempo libre impide desarrollar nuestra faceta social; y, por último, la falta de ingresos suficientes, derivada de trabajos precarios, jornadas a tiempo parcial y salarios insuficientes, genera un malestar biopsicosocial que deteriora la calidad de vida de las mujeres. **Por tanto, concienciar a la sociedad de la realidad existente de la brecha de género laboral, así como transmitir el deseo por cambiarla, ya sea a través de políticas transformadoras, activismo informal y formal, el diálogo con los conciudadanos y un largo etc. de posibilidades, es tarea necesaria y que nos concierne a todos, lectores y escritora.**

*Huye de la historia que te frena. Lánzate a la que estás dispuesto a crear. (Oprah Winfrey).*

## Referencias:

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.
- Definitivos, A. (2022). *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*. Ine.es. Recuperado el 20 de enero de 2025, de <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/EES2022.pdf>
- Explicativas, N. (2011). *Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CN02011)*. Ine.es. Recuperado el 27 de enero de 2025, de [https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cn011\\_notas.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cn011_notas.pdf)
- Fundación FOESSA (en proceso de publicación). Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales, datos de 2024.
- INE-Instituto Nacional de Estadística. (2024, noviembre 22). *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA)*. INE. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/dsEPA2023.htm>
- INE-Instituto Nacional de Estadística. (2024, septiembre 23). *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*. INE. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/EES2022.htm>
- Sexo y edad. (s/f). INE. Recuperado el 5 de febrero de 2025, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28201&L=0>
- Sexo y Grupos principales de ocupación. (s/f). INE. Recuperado el 25 de enero de 2025, de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t22/p133/cn011/serie/l0/&file=02002.px&L=0>
- Sexo y tipo de jornada. (s/f). INE. Recuperado el 20 de diciembre de 2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28187&L=0>