

**INFORME BRECHA DE
GÉNERO EN EL SALARIO
Y LAS PENSIONES EN
EL PAÍS VALENCIÀ**

22 DE FEBRERO 2025



CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO

**NO PODEMOS
ESPERAR**

#YaVamosTarde

Esto es Elche



València. Febrero de 2025

Elaboración:

Secretaria Dones i Igualtat CCOO PV
Gabinet Tècnic CCOO PV
Tatiana Sapena Escrivà



Con la colaboración:



Esto es Elche

CONTRA LA
BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO
NO PODEMOS
ESPERAR

#YaVamosTarde

ÍNDICE

1.	La brecha salarial de género en el País Valencià	5
	11. Evolución de la brecha salarial de género	10
	12. Brecha salarial de género por edad	11
	13. Desigualdad salarial de género por clase social	12
	14. Brecha salarial por tipo de jornada	14
	15. Brecha salarial por tipo de contrato	15
	16. Brecha salarial por complementos	17
	17. Brecha salarial por sector de actividad	19
	18. Brecha salarial por tipo de ocupación	21
	19. Brecha salarial por nacionalidad	24
2.	Brecha de género en las pensiones en el País Valencià	25
3.	Conclusiones y propuestas de CCOO País Valencià	28



Esto es Elche



1. La brecha salarial de género en el País Valencià

La brecha salarial de género refleja las desigualdades estructurales tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general. A pesar de los avances, las mujeres continúan percibiendo salarios inferiores a los de los hombres. El presente informe se presenta en el marco del **Día de la Igualdad Salarial** (22 de febrero), con la intención de identificar los factores estructurales causantes de la brecha salarial. Conociendo su origen y las razones de su persistencia, podemos proponer medidas para su erradicación pues la **brecha no acabará sola, sino que hay que acabar con ella**.

También es necesario visibilizar los datos que constatan esta discriminación para poder combatir el discurso de las personas y grupos políticos que niegan su existencia. La discriminación salarial es el resultado de la desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social y cultural y en la perpetuación de los roles y estereotipos de género que soportan las mujeres.

Para CCOO existen múltiples factores que explican la brecha salarial que podemos agrupar en tres grandes bloques:

1. La **desigualdad “ex ante” o a priori** que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral. El mercado laboral español se caracteriza por existir, aún, una fuerte división sexual del trabajo, lo que condiciona el acceso de las mujeres a determinados empleos. Además del peso que tienen los roles y estereotipos de género en el empleo.
2. La **desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional**, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida

laboral vinculadas a un desigual reparto social de las tareas de cuidado y domésticas, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación).

3. La **discriminación salarial “a posteriori”**, los factores señalados en la desigualdad “ex ante” y “durante” suponen que las mujeres tengan menor y peor acceso y permanencia en el mercado laboral y eso se traslada en grandes brechas en las pensiones una vez finalizada su vida laboral y en los sistemas de protección social, al haber tenido retribuciones de menor valor y haber interrumpido su actividad laboral para dedicarse al cuidado de su familia.

Para acabar con la brecha salarial de género se hace necesario seguir interviniendo en el ámbito laboral desde el Diálogo Social, la negociación colectiva y los planes de igualdad, pero también son necesarias políticas públicas que incidan no solo en el mercado de trabajo sino también en el ámbito educativo, social, institucional, familiar... La brecha salarial de género ha existido siempre y desde hace décadas sindicalmente se ha trabajado para reducirla, urge tomar medidas efectivas desde los poderes públicos para abordar estas diferencias salariales entre hombres y mujeres para acabar con ellas. No podemos esperar. **#YaVamosTarde**.

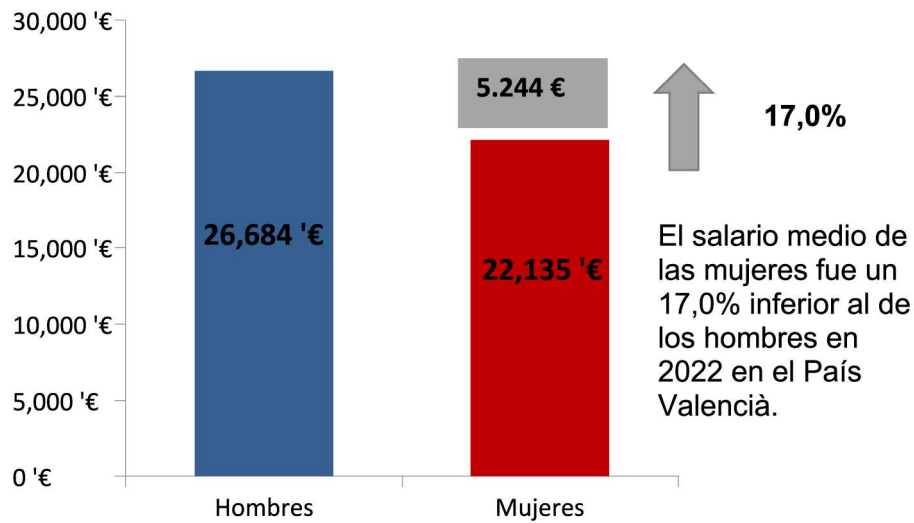
Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este mismo organismo internacional en 2013 elaboró una Guía Introductoria a la igualdad salarial en el que define la **brecha salarial** como el indicador que evalúa las desigualdades entre hombres y mujeres en los ingresos como el salario. Es decir, la **diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres** como porcentaje de los ingresos de los hombres. Este es el parámetro oficial que se va a seguir en la presentación de los resultados del presente informe, aunque no se puede obviar que otros enfoques estadísticos utilizan como referencia el salario de las mujeres como base para calcular la brecha, y quizás se aproximan más a la dimensión real de la desigualdad entre la ganancia de hombres y mujeres en nuestro país.

Para la elaboración del presente informe se han utilizado datos que provienen de la **Encuesta de Estructura Salarial (EES)** que publicó el Instituto Nacional de Estadística (INE) en septiembre de 2024, con datos que hacen referencia al año 2022. Lamentablemente no disponemos de datos estadísticos más actualizados a nivel autonómico con los que analizar los salarios por sexos.

Según estos datos, **en el 2022 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 17,0%**.

En el año 2021 fue del 20,2% lo que supone una reducción de 3,2 puntos respecto al año anterior, que entre otras medidas es debido al incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), como más adelante se desarrolla.

La brecha salarial de género en el País Valencià (2022)



Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la ESS (2022) del INE

En 2022 el **salario medio anual bruto de las mujeres** valencianas alcanzaba los **22.135 euros** frente a los **26.683 euros de los hombres**, lo que supone una diferencia de **ganancia media salarial de 4.549 euros** más al año a favor del sexo masculino (esta diferencia era de 5.244 euros en 2021). Es decir, **la retribución media bruta anual de las mujeres** en el País Valencià **fue un 17,0% inferior a la de los hombres**, similar a la brecha salarial del conjunto del **Estado (17,1%)**, donde las trabajadoras perciben un salario medio de 24.359 euros al año con una diferencia de unos 5.022 euros anuales respecto al salario de los hombres (29.381 euros/año). En ambos sexos el salario medio anual en el País Valencià está por debajo del estatal.

En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar **62 días más al año** para que su salario medio anual se equiparase al de los hombres. O lo que es lo mismo, las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el **1 de noviembre**.

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza en términos de **ganancia por hora**, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente. La ganancia por hora de las mujeres valenciana se sitúa en los 14,92 euros frente a los 16,27 euros de los hombres, lo que supone una diferencia salarial de 1,35 euros por hora en beneficio del sexo masculino. Es decir, las mujeres cobran un 8,3% menos de salario por hora, a nivel estatal esta diferencia es de 9,2%. Si se adopta la ganancia por hora trabajada como enfoque de análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres el resultado es que la brecha salarial se reduce sustancialmente y da una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave como lo que realmente es, al excluir del análisis las diferencias en jornada laboral de hombres y mujeres y el diferente número de horas trabajadas, que determinan su salario real acumulado (mensual/anual).

GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO en el PAÍS VALENCIÀ (2022)

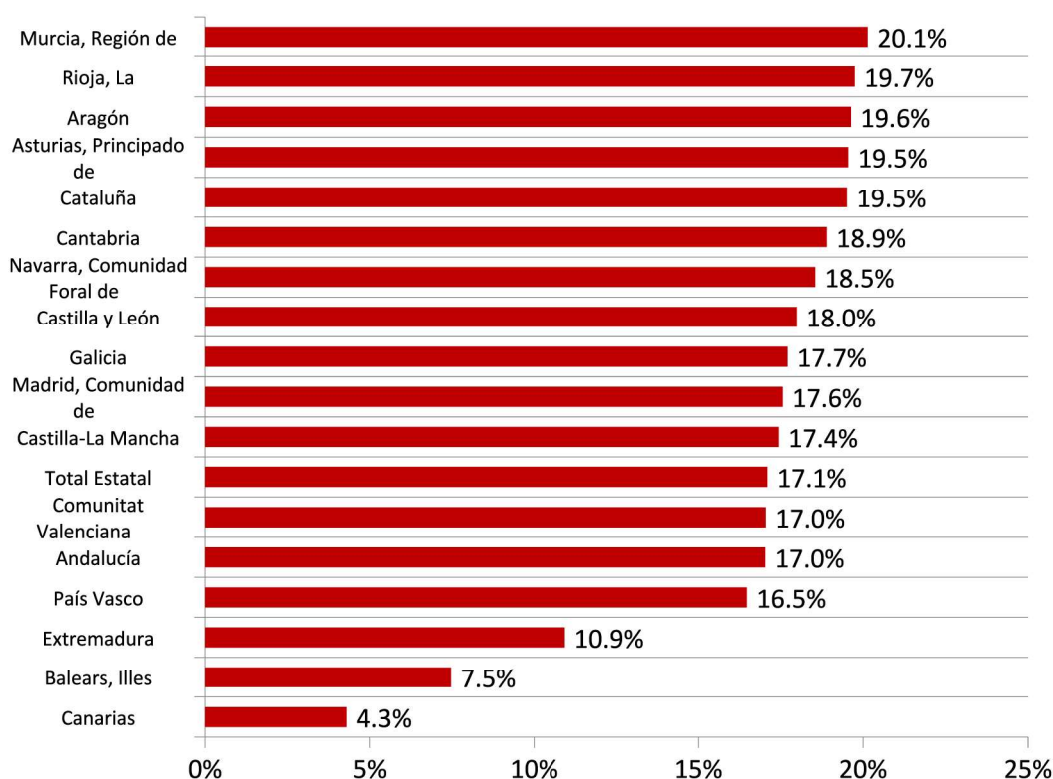
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
Estatal	17,19	17,96	16,30	1,66	9,2%
País Valencià	15,66	16,27	14,92	1,35	8,3%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

La ganancia media de las mujeres fue inferior a la de los hombres en todas las comunidades autónomas, pero la diferencia varía de unas a otras, siendo la estructura del empleo en cada territorio uno de los factores explicativos de esta variabilidad. El País Valencià (17,0%) se sitúa junto a Andalucía en la quinta posición a nivel estatal en cuanto a brecha salarial, y por primera vez está por debajo de la media estatal (17,1%).

BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2022)



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2022)

Unidades: euros y porcentajes

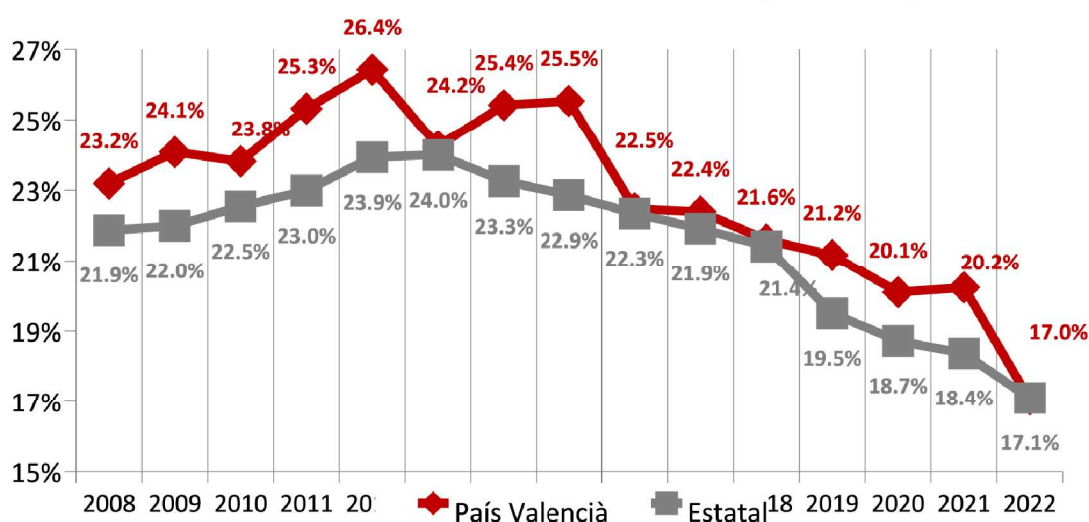
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha		
				Brecha salarial		días
Canarias	23.096,9 2	23.588,7 0	22.574,9 8	1.014 €	4,3%	15,69
Balears, Illes	27.145,7 9	28.155,9 9	26.054,2 0	2.102 €	7,5%	27,25
Extremadura	21.922,7 3	23.170,9 2	20.637,1 4	2.534 €	10,9%	39,91
País Vasco	32.313,7 3	35.095,6 7	29.314,6 9	5.781 €	16,5%	60,12
Andalucía	24.094,3 2	26.189,5 0	21.729,4 8	4.460 €	17,0%	62,16
País Valencià	24.510,3 4	26.683,8 5	22.135,3 5	4.549 €	17,0%	62,22
Total Estatal	26.948,8 7	29.381,8 4	24.359,8 2	5.022 €	17,1%	62,39
Castilla-La Mancha	23.751,7 1	25.813,2 3	21.312,6 5	4.501 €	17,4%	63,64
Madrid, Comunidad de	31.230,7 3	34.113,4 0	28.123,4 7	5.990 €	17,6%	64,09
Galicia	24.169,6 8	26.626,8 9	21.912,7 5	4.714 €	17,7%	64,62
Castilla y León	24.186,8 9	26.548,0 8	21.773,2 7	4.775 €	18,0%	65,65
Navarra, Comunidad Foral de	29.189,5 2	31.959,8 5	26.033,3 0	5.927 €	18,5%	67,68
Cantabria	25.291,1 4	27.820,8 3	22.564,1 1	5.257 €	18,9%	68,97
Cataluña	28.774,5 5	31.878,4 2	25.659,0 3	6.219 €	19,5%	71,21
Asturias, Principado de	26.745,9 3	29.573,7 4	23.792,4 2	5.781 €	19,5%	71,35
Aragón	26.012,7 1	28.789,9 6	23.138,7 2	5.651 €	19,6%	71,65
Rioja, La	24.903,3 8	27.741,6 0	22.264,3 9	5.477 €	19,7%	72,06
Murcia, Región de	23.851,6 9	26.240,6 6	20.956,3 7	5.284 €	20,1%	73,50

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

1.1. Evolución de la brecha salarial de género

En la última década en el País Valencià la brecha salarial de género ha mantenido unos valores muy elevados en correlación con la época de destrucción de empleo por la recesión, registrando su mayor nivel en 2012 cuando la disparidad de salarios entre ambos sexos se situó en el 26,4%. Paulatinamente la brecha salarial ha venido registrando ligeros descensos anuales con el inicio de la recuperación económica, flexionando a la baja hasta alcanzar el 17% en 2022. Esto coincide con la aplicación de medidas para aumentar los salarios más bajos, con subidas importantes del SMI: en cuatro años el SMI se incrementó un 36% de 735,9 euros al mes en 2018 a 1.000 euros mensuales en 2022. Durante ese periodo la brecha salarial en el País Valencia se ha reducido en 4,6 puntos (de 21,6% a 17%), mientras que a nivel estatal la reducción ha sido de 4,3 puntos (de 21,4% a 17,1%), lo que demuestra la incidencia del incremento del SMI en la reducción de la brecha salarial de género.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL de GÉNERO (2008-2022)



EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL POR SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2012-2022)

Unidades: euros y porcentajes

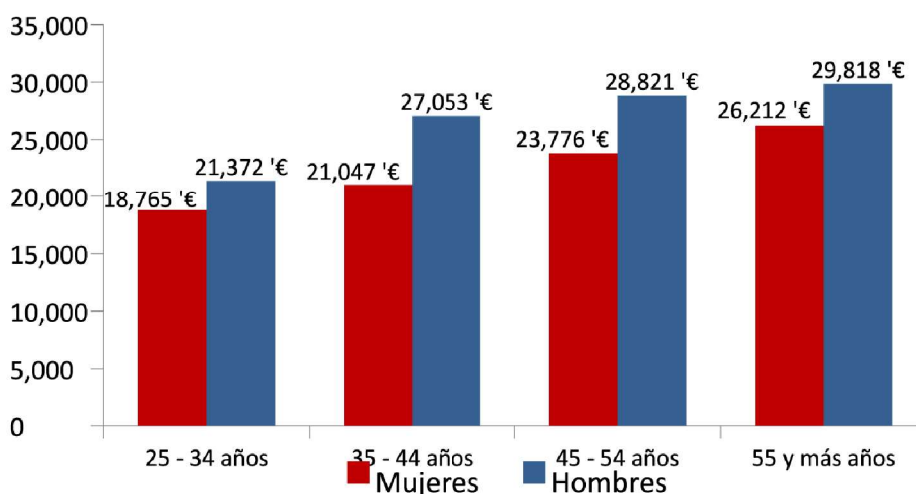
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial		Días
ESTATAL						
2012	22.726 €	25.682 €	19.537 €	6.145 €	23,9%	87,33
2013	22.698 €	25.675 €	19.515 €	6.161 €	24,0%	87,58
2014	22.858 €	25.727 €	19.745 €	5.982 €	23,3%	84,87
2015	23.106 €	25.993 €	20.052 €	5.941 €	22,9%	83,43
2016	23.156 €	25.924 €	20.131 €	5.793 €	22,3%	81,56
2017	23.647 €	26.392 €	20.608 €	5.784 €	21,9%	79,99
2018	24.009 €	26.738 €	21.012 €	5.726 €	21,4%	78,17
2019	24.396 €	26.934 €	21.682 €	5.252 €	19,5%	71,18
2020	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%	68,33
2021	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%	67,02
2022	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%	62,39
PAÍS VALENCIÀ						
2012	21.224 €	24.289 €	17.871 €	6.418 €	26,4%	96,45
2013	20.878 €	23.651 €	17.918 €	5.733 €	24,2%	88,48
2014	20.640 €	23.480 €	17.512 €	5.968 €	25,4%	92,78
2015	20.935 €	23.919 €	17.811 €	6.108 €	25,5%	93,20
2016	21.169 €	23.672 €	18.350 €	5.323 €	22,5%	82,07
2017	21.362 €	23.868 €	18.524 €	5.344 €	22,4%	81,72
2018	22.121 €	24.537 €	19.236 €	5.301 €	21,6%	78,86
2019	22.046 €	24.500 €	19.315 €	5.185 €	21,2%	77,25
2020	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%	73,37
2021	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%	73,86
2022	24.510 €	26.684 €	22.135 €	4.549 €	17,0%	62,22

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

1.2. Brecha salarial de género por edad

La variable edad marca disparidades salariales entre ambos sexos, y aunque se produce en todos los tramos de edad su incidencia tiene distinta intensidad. En el País Valencià la mayor desigualdad se produce en los intervalos de edad de 35-44 años (con una diferencia salarial de 6.007 euros, un 22,2% de brecha salarial) y 45-54 años (5.045 euros de disparidad, un 17,%). Entre los más jóvenes existen diferencias salariales, pero como se parte de una situación de precariedad laboral para ambos sexos el porcentaje es menor (12,2% para el rango de edad entre 25 y 34 años). A pesar de esto, los salarios de los menores de 35 años siguen siendo unos 2.605 euros más elevados que el de las mujeres jóvenes. A lo largo de la trayectoria laboral, conforme se incrementa la edad se va aumentando el nivel salarial pero también la diferencia salarial entre hombres y mujeres, tal y como se observa en la siguiente tabla. Entre las causas cabe destacar las interrupciones de la vida profesional de las mujeres por el cuidado de menores y/o personas dependientes, llegando a repercutir gravemente en su remuneración y posterior pensión de jubilación.

SALARIO MEDIO ANUAL POR EDAD y SEXO en el PAÍS VALENCIÀ (2022)



GANANCIA MEDIA ANUAL POR EDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2022)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%
Menor de 25 años	14.701 €	15.971 €	13.212 €	2.759 €	17,3%
25 - 34 años	22.485 €	23.787 €	21.021 €	2.767 €	11,6%
35 - 44 años	26.841 €	29.520 €	24.080 €	5.440 €	18,4%
45 - 54 años	29.335 €	32.254 €	26.241 €	6.013 €	18,6%
55 y más años	30.004 €	32.923 €	26.961 €	5.963 €	18,1%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	24.510 €	26.684 €	22.135 €	4.549 €	17,0%
Menor de 25 años	13.701 €	-15.496 €	-11.456 €	4.039 €	-26,1%
25 - 34 años	20.134 €	21.372 €	18.765 €	2.606 €	12,2%
35 - 44 años	24.040 €	27.053 €	21.047 €	6.007 €	22,2%
45 - 54 años	26.395 €	28.821 €	23.776 €	5.045 €	17,5%
55 y más años	28.183 €	29.818 €	26.212 €	3.606 €	12,1%

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

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sep. 2024

1.3. Desigualdad salarial de género por clase social

Es posible analizar los salarios en términos de abanico salarial, esto ofrece información relevante sobre la igualdad/desigualdad salarial dentro de cada sexo y permite compararla entre hombres y mujeres. Para ello se ordena a la población (mujeres y hombres) en función de su ganancia salarial, en sentido creciente o decreciente. Y una vez ordenados hombres y mujeres por su nivel de salarios, se analizan posiciones concretas en cada sexo para poder compararlas.

Según los datos disponibles de 2022, el 10% de las mujeres del País Valencià (percentil 10) tenía una ganancia salarial anual inferior a 7.800 euros, mientras que una cuarta parte de la población femenina (cuartil inferior) ganó 13.729 euros al año, un salario por debajo del SMI que ese año se situó en los 14.000 euros anuales. La mitad de las mujeres valencianas (la mediana) ganaron como media 18.264 euros al año.

La ganancia media anual masculina supera a la femenina en todos los percentiles. Ahora bien, la brecha salarial se va reduciendo conforme va aumentando el salario.

- En el **percentil 10** es en el que mayor brecha existe, las mujeres ganan de media 7.800 euros y los hombres 13.992 euros, es decir, los hombres ganan al año 6.192 euros más que las mujeres, esto significa que el salario de las mujeres en este percentil es un 44,3% inferior al de los hombres situados en el mismo percentil. En este caso la ganancia media salarial guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada.

- En el **percentil 90**, el salario femenino es un 21% inferior al masculino, el salario medio de las mujeres es de 40.079 euros y de 44.400 euros el de los hombres. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales.

GANANCIA MEDIA ANUAL. MEDIAS Y PERCENTILES POR SEXO (2022)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Media	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%
Percentil 10	10.657 €	13.944 €	8.733 €	5.211 €	37,4%
Cuartil inferior	15.914 €	18.000 €	14.095 €	3.905 €	21,7%
Mediana	22.383 €	24.238 €	20.046 €	4.193 €	17,3%
Cuartil superior	33.562 €	35.899 €	30.984 €	4.915 €	13,7%
Percentil 90	48.217 €	51.637 €	44.482 €	7.156 €	13,9%
PAÍS VALENCIÀ					
Media	24.510 €	26.684 €	22.135 €	4.549 €	17,0%
Percentil 10	10.171 €	13.992 €	7.800 €	6.192 €	44,3%
Cuartil inferior	15.506 €	17.387 €	13.729 €	3.658 €	21,0%
Mediana	20.769 €	22.502 €	18.264 €	4.238 €	18,8%
Cuartil superior	29.795 €	31.548 €	27.134 €	4.413 €	14,0%
Percentil 90	42.211 €	44.400 €	40.079 €	4.321 €	9,7%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

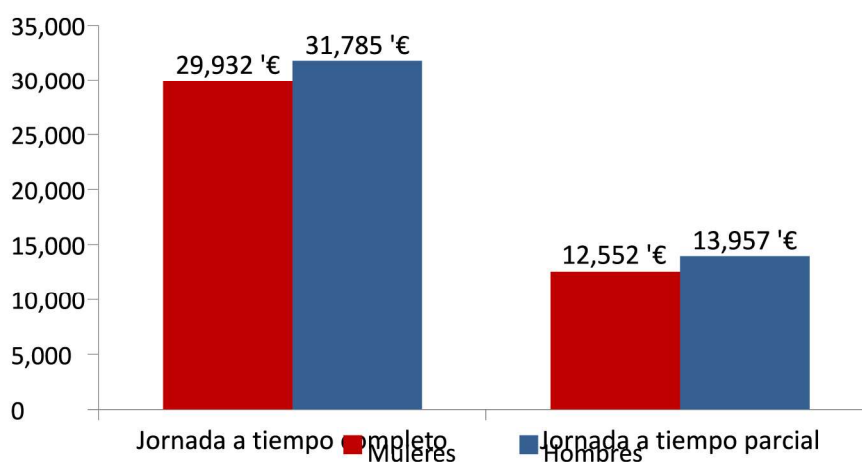
1.4. Brecha salarial por tipo de jornada

La jornada de trabajo es un factor que a priori condiciona la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye de forma decisiva en su menor retribución, pues ellas son las que registran unos mayores valores de empleo a tiempo parcial. En 2022 en el País Valencià de las 1.876.400 personas ocupadas a tiempo completo, un 60% son hombres y un 40% mujeres, mientras que de las 339.700 personas ocupadas que trabajan a tiempo parcial el 73% mujeres y sólo el 27% son hombres. Esto demuestra que mientras que para los hombres la jornada a tiempo parcial es algo coyuntural, que suele producirse en los primeros años de su vida laboral, para las mujeres es componente estructural y constante a lo largo de su trayectoria profesional.

Lamentablemente no está disponible la información respecto a la ganancia anual media por tipo de jornada a nivel autonómico, pero los datos del conjunto del Estado ofrecen una aproximación evidente de la incidencia de la jornada en las desigualdades salariales de género.

En el conjunto del Estado en 2022 las mujeres que trabajan a tiempo parcial perciben una ganancia media anual de 12.552 euros, mientras que las que lo hacen a jornada completa su salario anual se sitúa en 29.932 euros. Las mujeres con jornada parcial presentan una brecha salarial del 10,1% (9,6% en 2021), mientras que para las que trabajan a tiempo completo la brecha es del 5,8% (8,3% en 2021).

SALARIO MEDIO ANUAL POR TIPO DE JORNADA en ESPAÑA (2022)



GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ESPAÑA (2022)

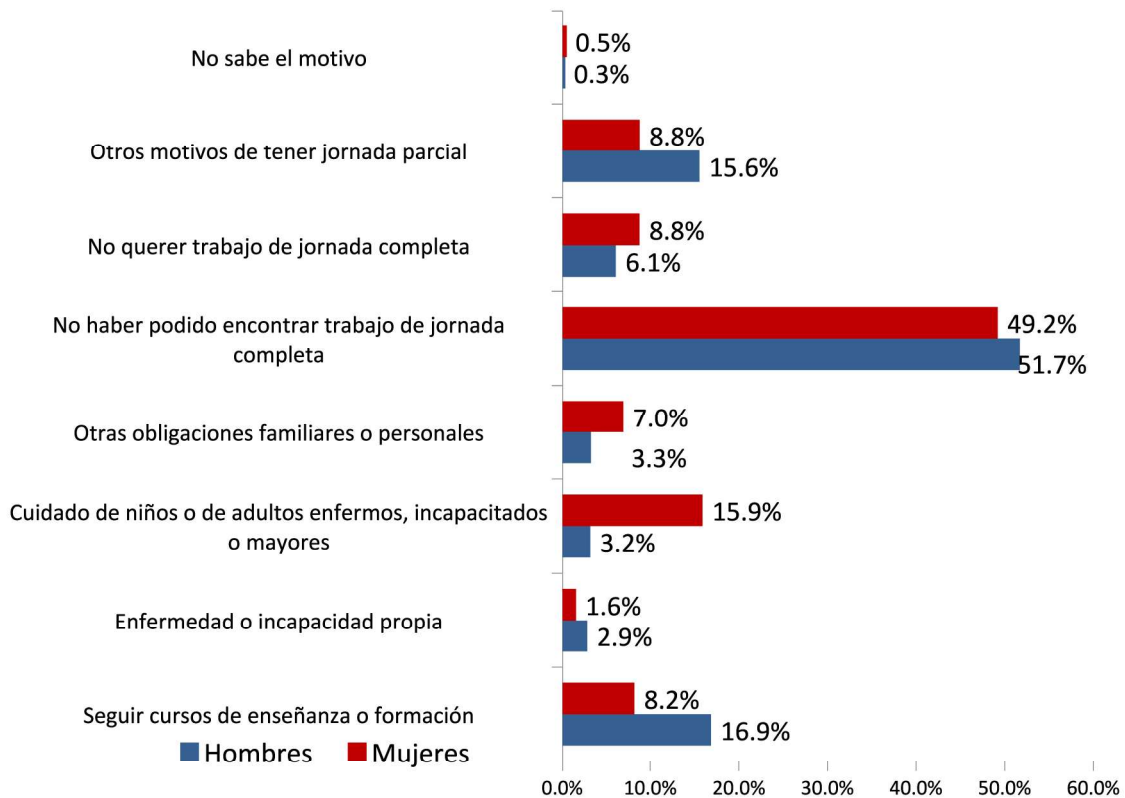
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%
Jornada a tiempo completo	30.998 €	31.785 €	29.932 €	1.854 €	5,8%
Jornada a tiempo parcial	12.986 €	13.957 €	12.552 €	1.405 €	10,1%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

En este punto **es preciso desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial entre las mujeres**. Los datos de la EPA de 2022 indican que casi la mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial (49,2%) lo hacen porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo. El siguiente motivo que se esgrime para optar por este tipo de jornada es el cuidado de menores o personas adultas dependientes (15,9%). Esto demuestra la involuntariedad del trabajo parcial para la mayoría de las mujeres. Ellas realmente desearían tener un trabajo a tiempo completo, pero son los sectores de actividad feminizados los que ofrecen mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial. Además, la jornada parcial o la inactividad acaban convirtiéndose en una estrategia ante la falta de políticas públicas que puedan solventar las necesidades de cuidado y la imposibilidad de costear los servicios de atención a personas adultas enfermas o dependientes. Todo esto hace que muchas acaben saliendo del mercado laboral.

Motivos del trabajo a tiempo parcial por sexo en España (4º trim. 2022)



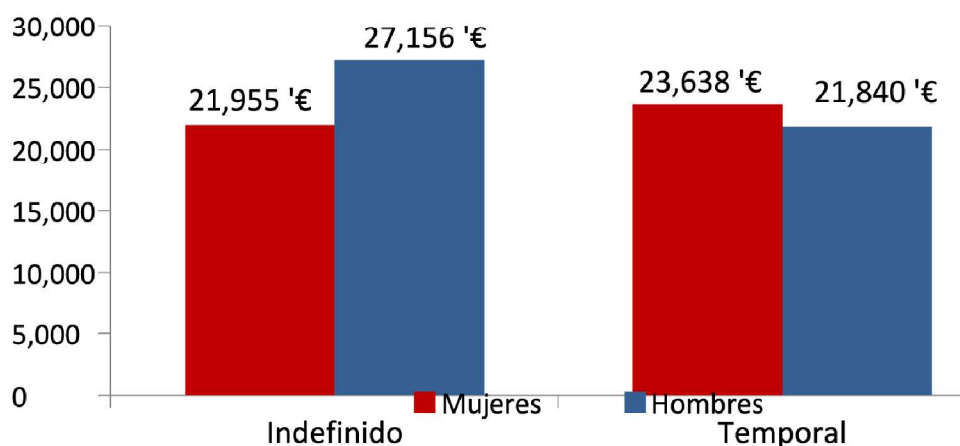
1.5. Brecha salarial por tipo de contrato

El tipo de contrato es otro de los factores relevantes a la hora de analizar las variables que inciden en la brecha salarial. La mayor temporalidad de las mujeres repercute en sus retribuciones. En el País Valencià en 2022 el 53,5% de las personas con contrato temporal eran mujeres.

La Encuesta de población activa (EPA) muestra la significativa incidencia que ha tenido la reforma laboral de 2022 en la reducción de la tasa de temporalidad de las mujeres; entre las valencianas dicha tasa era del 29,1% en 2018 reduciéndose cuatro puntos en cuatro años, situándose en el 25,4% en 2022. Aunque dicha reducción fue aún mayor entre los hombres que pasó del 28,5% en 2018 al 19,8% en 2022.

Los hombres con **contrato indefinido** tienen una ganancia media de 27.156 euros y las mujeres de 21.955 euros. Es decir, los hombres con contrato fijo ganan 5.201 euros más de media en un año que las mujeres, esto supone una diferencia salarial del 19,2%. Esto se debe a que los hombres tienen una carrera profesional más larga y estable, lo que implica más posibilidad de ascenso, promociones, etc. En el caso de la **contratación temporal** curiosamente por primera vez las mujeres perciben un salario superior al de los hombres, 1.798 euros más al año. Se deberá analizar con detenimiento la evolución de este hecho para ver si es un efecto de la reforma laboral que entró en vigor en abril del 2022.

SALARIO MEDIO ANUAL POR TIPO DE CONTRATO y SEXO en el PAÍS VALENCIÀ (2022)

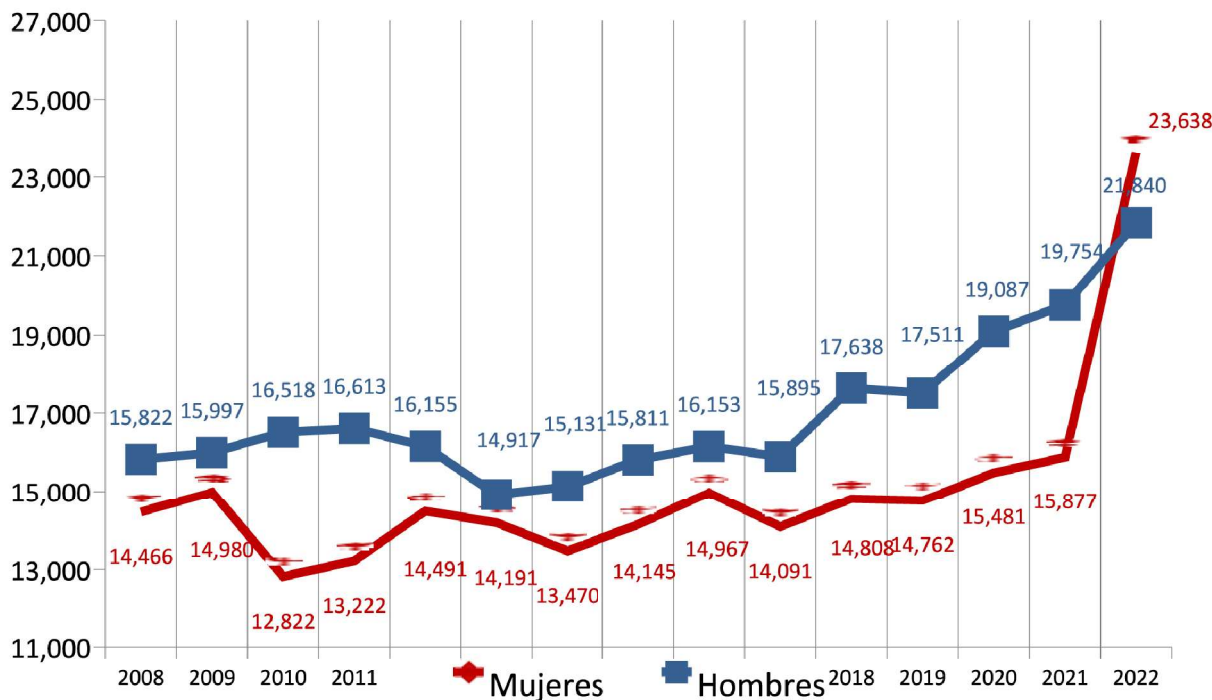


GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2022)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%
Indefinido	27.193 €	29.903 €	24.187 €	5.715 €	19,1%
Temporal	25.097 €	24.630 €	25.459 €	-829 €	-3,4%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	24.510 €	26.684 €	22.135 €	4.549 €	17,0%
Indefinido	24.697 €	27.156 €	21.955 €	5.201 €	19,2%
Temporal	22.782 €	21.840 €	23.638 €	-1.798 €	-8,2%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

Evolución de la ganancia media anual de personas con contrato temporal por sexo en el País Valencià (2008 - 2022)

POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (4º trim. 2022) Unidades: miles de personas y porcentajes

	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal
Total	1.900,4	1.548,8	351,7	1.007,3	845,0	162,3	893,1	703,7	189,4
Completa	1589,4	1339,3	250,1	930,5	802,9	127,6	658,8	536,4	122,4
Parcial	311,1	209,5	101,6	76,8	42,2	34,6	234,3	167,3	67

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la EPA del IVE

1.6. Brecha salarial por complementos

Cuando se analizan los diferentes componentes del salario bruto se observa cuáles son los conceptos que inciden en la brecha salarial de género. En el País Valencià dicha brecha es del 14,4% en el salario base, ésta se dispara al 22,5% en los complementos salariales y alcanza el 34,5% en los complementos por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias (65,2%), pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario. En definitiva, en algunas ocasiones se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo como la atención, precisión, resistencia, etc.

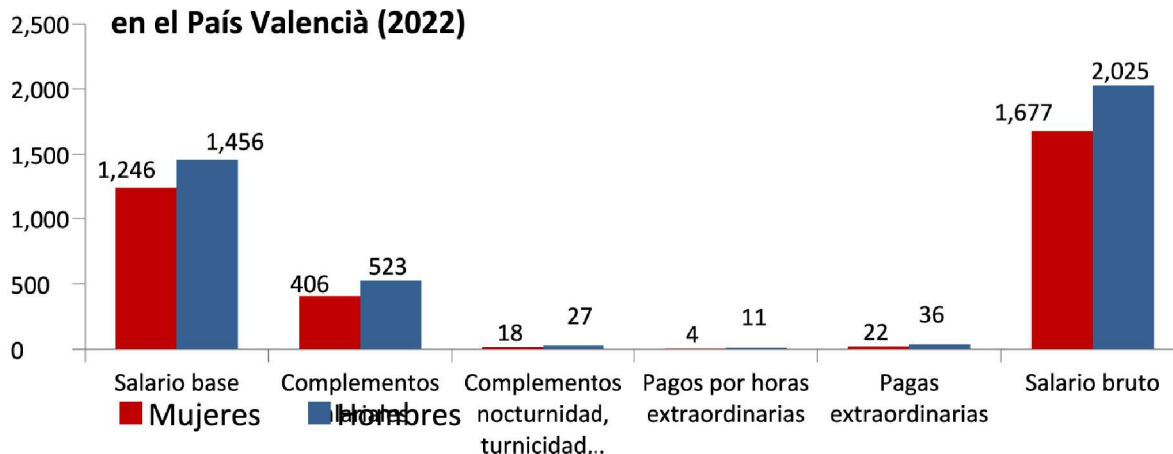
COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL EN EL PAÍS VALENCIÀ (2022)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Salario base	1.402 €	1.499 €	1.298 €	201 €	13,4%
Complementos salariales	587 €	658 €	512 €	145 €	22,1%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	31 €	35 €	27 €	8 €	21,7%
Pagos por horas extraordinarias	9 €	13 €	4 €	9 €	69,2%
Salario ordinario	1.998 €	2.170 €	1.815 €	355 €	16,4%
Pagas extraordinarias	41 €	49 €	33 €	16 €	32,8%
Salario bruto	2.039 €	2.219 €	1.848 €	371 €	16,7%
Contribuciones a la Seg. Social a cargo del trabajador	130 €	141 €	119 €	22 €	15,5%
Retenciones IRPF	310 €	356 €	262 €	94 €	26,4%
Salario neto	1.599 €	1.722 €	1.467 €	256 €	14,8%
PAÍS VALENCIÀ					
Salario base	1.355 €	1.456 €	1.246 €	210 €	14,4%
Complementos salariales	467 €	523 €	406 €	118 €	22,5%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	22 €	27 €	18 €	9 €	34,5%
Pagos por horas extraordinarias	7 €	11 €	4 €	7 €	65,2%
Salario ordinario	1.830 €	1.990 €	1.655 €	334 €	16,8%
Pagas extraordinarias	29 €	36 €	22 €	14 €	38,4%
Salario bruto	1.859 €	2.025 €	1.677 €	348 €	17,2%
Contribuciones a la Seg.Social a cargo del trabajador	121 €	131 €	110 €	21 €	16,1%
Retenciones IRPF	253 €	294 €	208 €	87 €	29,4%
Salario neto	1.485 €	1.600 €	1.360 €	240 €	15,0%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

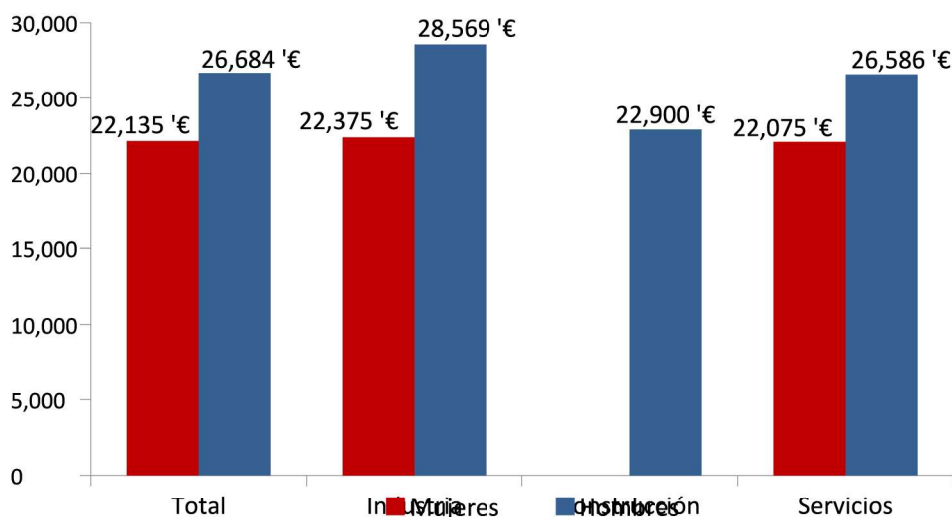
Ganancia media anual por componentes salariales y sexo en el País Valencià (2022)



1.7. Brecha salarial por sector de actividad

Si se analizan las diferencias salariales según sectores económicos, se observa que en el País Valencià en todas las actividades la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la de los hombres. En el **sector industrial** es donde se sitúan los salarios más elevados, pero también donde se produce la mayor brecha salarial (**21,7%**) con una diferencia de 6.194 euros a favor de los hombres. En el sector servicios la desigualdad salarial es del 17%, las mujeres ganan de media 22.075 euros al año, esto supone 4.511 euros menos que los hombres cuyo salario medio es de 26.586 euros anuales. Respecto al sector de la construcción no se dispone de datos representativos del salario de las mujeres por lo que no se pueden presentar resultados.

SALARIO MEDIO ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD y SEXO en el PAÍS VALENCIÀ (2022)



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2022)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%
Industria	30.519 €	31.978 €	26.557 €	5.421 €	17,0%
Construcción	25.149 €	25.001 €	26.259 €	-1.258 €	-5,0%
Servicios	26.452 €	29.307 €	24.136 €	5.172 €	17,6%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	24.510 €	26.684 €	22.135 €	4.549 €	17,0%
Industria	26.834 €	28.569 €	22.375 €	6.194 €	21,7%
Construcción	23.020 €	22.900 €	..		
Servicios	24.080 €	26.586 €	22.075 €	4.511 €	17,0%

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

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

Se perpetúa la segmentación laboral en función del sexo, siendo las actividades realizadas por hombres las más valoradas. Las mujeres representan el 47% de la población asalariada en el País Valencià, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa en las diferentes ramas de actividad. Según la EPA en el 2022 el **85,8%** de las mujeres ocupadas pertenecían al **sector servicios** y tan sólo el **11,1% a la industria**.

Aunque no están disponibles los datos a nivel autonómico de la brecha salarial por **ramas de actividad** sí que se puede extrapolar los del conjunto del Estado. En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. En las **ramas feminizadas es donde se produce una mayor brecha salarial**; en las **actividades administrativas y de servicios auxiliares** (26,7% de brecha salarial), los hombres cobran de media unos 22.361 euros frente a los 16.392 euros de las mujeres, siendo uno de los salarios más bajos. Otro ejemplo son las **actividades sanitarias y de servicios sociales** (23,7% de brecha) el salario medio de las mujeres es de 28.313 euros frente a los 37.098 euros de los hombres.

Es más, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración. Un gran porcentaje de mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior al salario medio anual femenino (24.360 euros); **hostelería** (15.022 euros), **actividades administrativas y auxiliares** (16.392 euros), **actividades recreativas y de entretenimiento** (17.268 euros), comercio (20.084 euros).

El mercado laboral español se caracteriza por existir, aún, una fuerte división sexual del trabajo, lo que hace que las mujeres se vean con más dificultades de acceso a puestos de trabajo en sectores caracterizados por ser masculinizados, además del peso que aún tienen los roles y estereotipos de género en el empleo.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECCIÓN ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA (2022)

Unidades: euros y porcentajes

ESTATAL	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
	TOTAL	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €
B Industrias extractivas	36.309 €	35.064 €	-42.852 €	77.916 €	222,2%
C Industria manufacturera	30.001 €	31.545 €	25.933 €	5.612 €	17,8%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	55.471 €	57.488 €	49.546 €	7.942 €	13,8%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	30.445 €	30.973 €	28.502 €	2.471 €	8,0%
F Construcción	25.149 €	25.001 €	26.259 €	-1.258 €	-5,0%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	23.210 €	26.378 €	20.084 €	6.294 €	23,9%
H Transporte y almacenamiento	27.354 €	27.598 €	26.569 €	1.029 €	3,7%
I Hostelería	16.275 €	17.921 €	15.022 €	2.899 €	16,2%
J Información y comunicaciones	37.439 €	39.135 €	34.307 €	4.828 €	12,3%
K Actividades financieras y de seguros	47.240 €	53.970 €	42.215 €	11.755 €	21,8%
L Actividades inmobiliarias	26.173 €	30.649 €	23.539 €	7.110 €	23,2%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	30.948 €	36.259 €	26.805 €	9.454 €	26,1%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	18.996 €	22.361 €	16.392 €	5.969 €	26,7%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	34.036 €	35.813 €	32.272 €	3.541 €	9,9%
P Educación	29.264 €	31.290 €	28.259 €	3.032 €	9,7%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	30.381 €	37.098 €	28.313 €	8.785 €	23,7%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.361 €	20.892 €	17.268 €	3.624 €	17,3%
S Otros servicios	18.270 €	22.152 €	16.590 €	5.562 €	25,1%

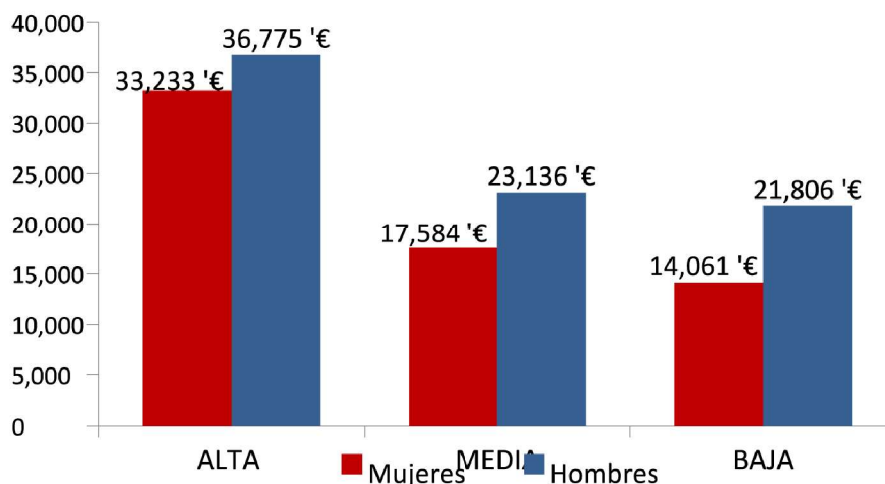
NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

1.8. Brecha salarial por tipo de ocupación

La Encuesta de Estructura Salarial (2022) para el País Valencià presenta los datos agregados en ocupaciones alta, media y baja (en la nota al pie de la tabla se explica el contenido de cada agrupación). La **brecha salarial se produce en todas las profesiones, pero es mayor en aquellas con menor cualificación (35,5%)**. De esta forma, la precariedad golpea de nuevo y de forma más fuerte a las mujeres, pues en estos trabajos su salario medio anual es de 14.061 euros, por debajo del salario medio de las mujeres de 2022 (22.135 euros). En las ocupaciones con un nivel más elevado la diferencia salarial se sitúa en el 9,6%, con una diferencia de 3.542 euros más de retribución a favor de los hombres.

SALARIO MEDIO ANUAL POR OCUPACIÓN en el PAÍS VALENCIÀ (2022)



GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2022)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%
ALTA	37.927 €	41.103 €	35.003 €	6.100 €	14,8%
MEDIA	21.759 €	24.547 €	19.107 €	5.440 €	22,2%
BAJA	19.756 €	22.584 €	14.778 €	7.806 €	34,6%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	24.510 €	26.684 €	22.135 €	4.549 €	17,0%
ALTA	34.964 €	36.775 €	33.233 €	3.542 €	9,6%
MEDIA	20.264 €	23.136 €	17.584 €	5.552 €	24,0%
BAJA	19.068 €	21.806 €	14.061 €	7.746 €	35,5%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

1) Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera:

ALTA: incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (1. Directores y gerentes; 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3. Técnicos profesionales de apoyo)

MEDIA: incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0 (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); 0. Ocupaciones militares).

BAJA: incluye los grandes grupos 8 y 9 (8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9. Ocupaciones elementales).

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

Como ocurre con las ramas de actividad, tan sólo se dispone de información a nivel estatal sobre la brecha salarial en las diversas ocupaciones, aunque se puede trasladar al caso valenciano. Así pues, la mayor brecha salarial se registra entre los operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores (26,5%), seguido por el personal no cualificado en servicios (25,9%).

Por otra parte, las profesiones que recogen una menor diferencia entre ambos sexos son la del personal técnico y científico e intelectuales de la salud y la enseñanza, donde los hombres perciben un 9,8% más de salario que las mujeres.

En términos absolutos la mayor diferencia salarial se recoge entre el personal directivo y gerente, los hombres llegan a percibir unos 9.624 euros más de salario anual que las mujeres con dichos cargos (un 15,3% de brecha).

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas.

La falta de valor de los cuidados en una sociedad que pone a la producción y el mercado en el centro -en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida- es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA (2022)

Unidades: euros y porcentajes

ESTATAL	TOTAL	Hombres		Mujeres		Brecha salarial	
	€	€	€	€	€	€	%
Todas las ocupaciones	26.949	29.382	24.360	5.022	17,1%		
A Directores y gerentes	59.479	62.992	53.368	9.624	15,3%		
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	37.456	40.184	36.240	3.943	9,8%		
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	41.382	44.874	37.829	7.046	15,7%		
D Técnicos; profesionales de apoyo	31.900	34.551	28.516	6.035	17,5%		
E Empleados de oficina que no atienden al público	27.403	30.217	25.647	4.571	15,1%		
F Empleados de oficina que atienden al público	21.463	24.273	20.468	3.806	15,7%		
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	17.169	18.930	16.058	2.873	15,2%		
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	18.232	21.997	17.156	4.841	22,0%		
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	31.896	32.779	26.810	5.970	18,2%		
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21.383	21.716	..				
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	22.274	22.348	-19.315	3.033	13,6%		
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	25.305	26.401	19.772	6.628	25,1%		
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	28.251	29.848	21.936	7.912	26,5%		
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	22.997	23.137	-19.905	3.232	14,0%		

O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	14.665 €	18.018 €	13.354 €	4.664 €	25,9%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	20.242 €	20.999 €	17.470 €	3.529 €	16,8%
Q Ocupaciones militares		

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

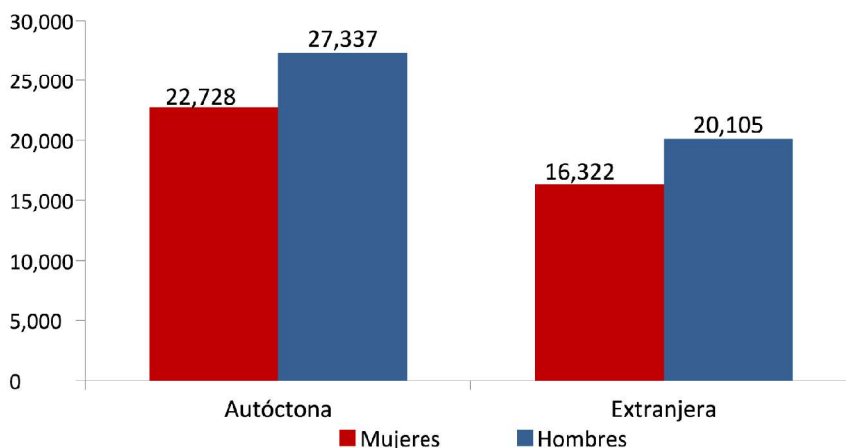
Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024

1.9. Brecha salarial por nacionalidad

La Encuesta de Estructura Salarial (2022) para el País Valencià presenta los datos agregados del salario medio anual según la nacionalidad distinguiendo entre dos grandes grupos; población española y población extranjera. En ambos grupos la ganancia media de las mujeres es inferior a la de los hombres.

Entre las personas con nacionalidad española la brecha salarial se sitúa en el 16,9%, los hombres cobran 4.609 euros más al año que las mujeres, mientras que entre la población extranjera la brecha en las retribuciones se sitúa en el 18,8%, por encima de la media (17%). Por otra parte, mientras que el salario medio de las mujeres autóctonas se sitúa en torno a 22.728 euros, las de origen extranjero perciben 16.322 euros de media al año.

SALARIO MEDIO ANUAL POR NACIONALIDAD en el PAÍS VALENCIÀ (2022)



GANANCIA MEDIA ANUAL POR NACIONALIDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2022)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	26.948,87	29.381,84	24.359,82	5.022,02	17,1%
Autóctona	27.500,25	30.058,61	24.833,27	5.225,34	17,4%
Extranjera	21.438,73	23.293,49	19.010,31	4.283,18	18,4%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	24.510,34	26.683,85	22.135,35	4.548,50	17,0%
Autóctona	25.137,05	27.336,76	22.727,67	4.609,09	16,9%
Extranjera	18.274,46	20.104,84	16.321,56	3.783,28	18,8%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024



2. Brecha de género en las pensiones en el País Valencià

Las brechas salariales de género no se producen sólo durante la vida activa de las mujeres, sino que se cronifican y se hace extensiva en su trayectoria vital. Por eso la disparidad de ingresos no se trata de una cuestión momentánea o coyuntural, sino que se define por su carácter estructural, a lo largo de toda la vida de las mujeres. El problema es que la igualdad de partida no es real, pues el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente, y determina sus ganancias medias durante su vida laboral pero también cuando salen de ella. Los sueldos de las mujeres son de media más bajos, sus empleos más precarios y sus carreras de cotización más cortas, entre otras cuestiones porque asumen las tareas de cuidado de menores y también de personas dependientes, y eso da como resultado unas prestaciones tras el retiro muy inferiores a las de los hombres.

En nuestra sociedad el sistema de pensiones está fundamentalmente ligado a las condiciones de empleo y las características del trabajo remunerado (pensión de jubilación y de incapacidad permanente). Por lo tanto, si existen discriminaciones salariales durante la trayectoria laboral, estas se trasladarán a desigualdades en la percepción de las pensiones. Esto explica que la brecha de las pensiones sea más elevada que la brecha salarial, perjudicando gravemente al sexo femenino.

Para analizar esta cuestión se utiliza como fuente estadística los datos que proporciona la Seguridad Social a través de su portal “eSTADISS”. En el País Valencià en 2024 hay 1.045.728 personas receptoras de una pensión de la Seguridad Social; 492.412 hombres (47,1%) y 553.311 mujeres (52,9%). La pensión media es de 1.158 euros al mes, siendo la de los hombres de 1.395 euros mientras que la de las mujeres es de 948 euros. Es decir, las mujeres perciben actualmente un 32% menos de pensión media mensual que los hombres, lo que supone 446 euros menos al mes. Se trata de una disparidad considerable, porque sitúa la pensión media mensual de las mujeres valen-

cianas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional de 2024 (1.134 euros al mes). A nivel estatal la brecha en las pensiones por sexo es similar a la del País Valencià, concretamente es de 32% con 484 euros de diferencia.

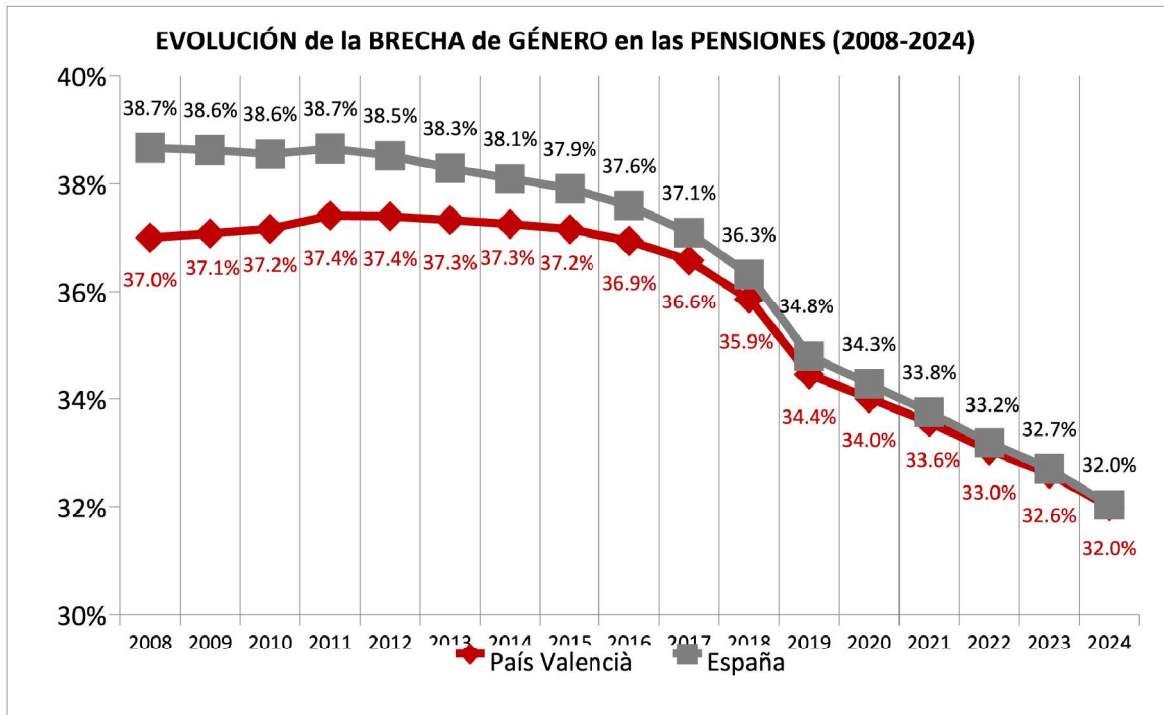
El **tipo de pensión** también determina el porcentaje de brecha, está es más elevada en la **pensión por jubilación** con una **diferencia del 31,7%** (483 euros al mes); los hombres perciben 1.523 euros de pensión media al mes y las mujeres 1.040 euros. En el caso de las pensiones de viudedad y de favor familiar, mayoritariamente percibidas por mujeres, la pensión media mensual que perciben ellas es superior a la de los hombres, aunque la diferencia absoluta es mínima (276 euros en la pensión de viudedad y 32 euros en la pensión de favor familiar).

PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR SEXO (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media (en €)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
ESTATAL								
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	830 €	1.034 €	636 €	398 €	38,5%
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856 €	1.065 €	657 €	408 €	38,3%
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871 €	1.082 €	670 €	412 €	38,1%
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	887 €	1.101 €	683 €	417 €	37,9%
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	904 €	1.120 €	699 €	421 €	37,6%
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	921 €	1.138 €	715 €	422 €	37,1%
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	945 €	1.162 €	740 €	422 €	36,3%
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	991 €	1.208 €	788 €	420 €	34,8%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011 €	1.230 €	808 €	422 €	34,3%
2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034 €	1.255 €	831 €	424 €	33,8%
2022	9.943.038	4.737.480	5.202.512	1.090 €	1.319 €	881 €	438 €	33,2%
2023	10.051.740	4.771.758	5.279.943	1.195 €	1.443 €	971 €	472 €	32,7%
2024	10.188.818	4.821.572	5.367.209	1.255 €	1.510 €	1.026 €	484 €	32,0%
P. VALENCIÀ								
2012	909.211	436.310	472.882	762 €	947 €	593 €	354 €	37,4%
2013	923.816	444.811	478.984	788 €	977 €	612 €	365 €	37,3%
2014	937.762	452.524	485.219	802 €	994 €	623 €	370 €	37,3%
2015	947.569	457.614	489.939	817 €	1.011 €	635 €	376 €	37,2%
2016	958.036	462.445	495.573	832 €	1.029 €	649 €	380 €	36,9%
2017	968.127	467.003	501.110	848 €	1.046 €	664 €	383 €	36,6%
2018	979.212	471.185	508.010	870 €	1.069 €	686 €	383 €	35,9%
2019	992.286	476.128	516.151	913 €	1.112 €	729 €	383 €	34,4%
2020	1.000.419	478.151	522.262	932 €	1.133 €	748 €	385 €	34,0%
2021	1.008.447	479.587	528.852	953 €	1.157 €	768 €	388 €	33,6%
2022	1.018.037	482.146	535.884	1.005 €	1.216 €	814 €	402 €	33,0%
2023	1.030.056	486.018	544.033	1.102 €	1.331 €	897 €	434 €	32,6%
2024	1.045.728	492.412	553.311	1.158 €	1.395 €	948 €	446 €	32,0%

Fuente: Elaborado por GabinetTècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

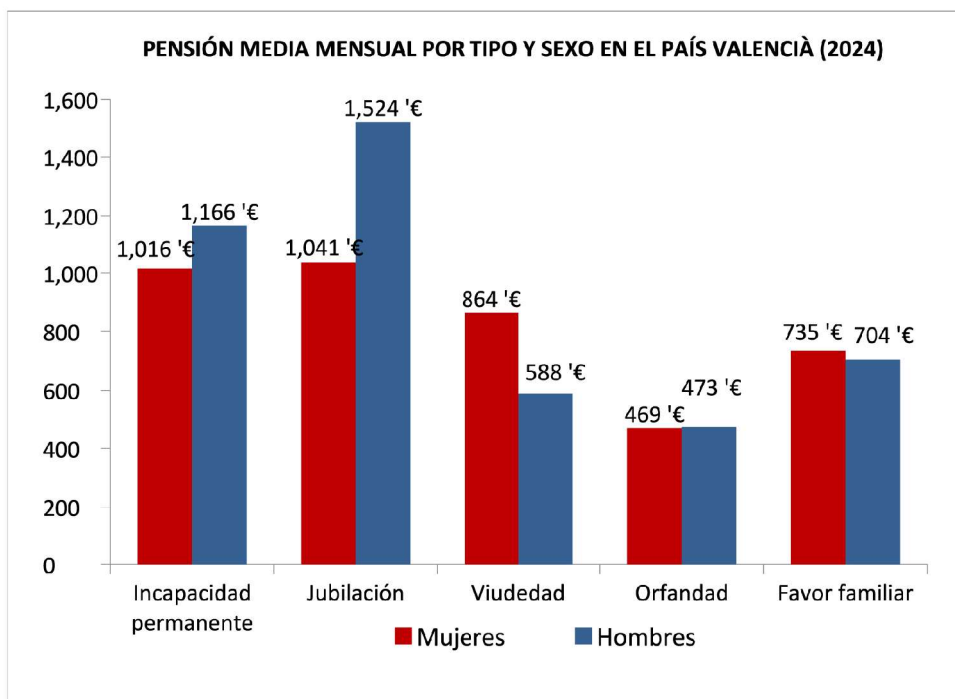


PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR CLASE Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual 2024)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	euros	%
Incapacidad permanente	95.743	60.455	35.288	1.110,43	1.165,62	1.015,87	150 €	12,8%
Jubilación	664.444	389.483	274.958	1.323,78	1.523,64	1.040,68	483 €	31,7%
Viudedad	245.293	21.920	223.371	839,15	587,89	863,81	- 276 €	-46,9%
Orfandad	37.612	19.744	17.868	471,09	472,96	469,03	4 €	0,8%
Favor familiar	2.636	810	1.826	725,69	703,61	735,49	- 32 €	-4,5%

Fuente: Elaborado por Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones





3. Conclusiones y propuestas de CCOO País Valencià

El presente informe se presenta en el marco del **Día de la Igualdad Salarial** (22 de febrero), con la intención de identificar los factores estructurales causantes de la brecha salarial, partiendo de la base de que para erradicarla es necesario conocer su origen y las razones de su persistencia. También es necesario visibilizar para hacer frente a las corrientes negacionistas sobre su propia existencia, pues hoy en día algunos aún se atreven a aseverar que no existen las desigualdades salariales.

La discriminación salarial es el resultado de la desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social y cultural y en la perpetuación de los roles y estereotipos de género que soportan las mujeres.

Desde CCOO PV afirmamos que persiste la brecha salarial que castiga a las mujeres en el presente con salarios más bajos, y en un futuro con menores prestaciones y pensiones. Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS) publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que en **2022** la brecha salarial de género en el País Valencià fue del **17,0%**.

En 2022 el salario medio anual bruto de las mujeres valencianas alcanzaba los 22.135 euros, frente a los 26.683 euros de los hombres, lo que supone una diferencia de ganancia media salarial de

4.549 euros más al año a favor del sexo masculino. Es decir, la retribución media bruta anual de las mujeres en el País Valencià fue un **17,0%** inferior a la de los hombres, similar a la brecha salarial del conjunto del Estado (17,1%), donde las trabajadoras perciben un salario medio de 24.359 euros al año con una diferencia de unos 5.022 euros anuales respecto al salario de los hombres.

En la última década en el País Valencià la brecha salarial de género ha mantenido unos valores muy elevados en correlación con la época de destrucción de empleo por la recesión, registrando su mayor nivel en 2012 cuando la disparidad de salarios entre ambos sexos se situó en el 26,4%. Pausadamente la brecha salarial ha venido registrando ligeros descensos anuales con el inicio de la recuperación económica, flexionando a la baja hasta alcanzar el 17% en 2022. Esto coincide con la aplicación de medidas públicas que han sido sustanciales para reducir la brecha salarial dirigidas a:

- Aumentar los salarios más bajos, con **subidas importantes del salario mínimo interprofesional (SMI)**: en cuatro años el SMI se incrementó un 36% de 735,9 euros al mes en 2018 a 1.000 euros mensuales en 2022, lo que supone una subida histórica que beneficia a dos millones y medio de personas trabajadoras, con especial incidencia en la población femenina que tiene los salarios más bajos.
- **Reducir la temporalidad** laboral a través de la reforma laboral¹ cuyos efectos se desplegaron en 2022. Una reforma que también ha incidido sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, con especiales beneficios para las mujeres, aunque no ha reducido totalmente la brecha que les separa. Uno de los factores explicativos es la mayor tasa de temporalidad en el sector público que tiene mayor presencia en el empleo femenino.

Nos parece importante resaltar en las conclusiones algunos de los factores que hemos desarrollado durante el informe.

La importancia de la jornada parcial y la relación con los cuidados en la generación de la brecha salarial. Como se puede observar en los datos de brecha según jornada del presente informe, la parcialidad es más elevada y tiene un carácter mucho más estructural en el caso de las mujeres. Hay que destacar el carácter involuntario de la jornada parcial entre el sexo femenino. Los datos de la EPA de 2022 indican que casi la mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial (49,2%) lo hacen porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo y el siguiente motivo es el cuidado de menores o personas dependientes.

Este hecho, sumado al mayor uso, por parte de las mujeres, de los permisos no retribuidos de conciliación, así como las excedencias por cuidado y la dedicación exclusiva a tareas de cuidados no remuneradas, continúa influyendo de forma decisiva en las diferencias salariales.

¹Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

Es necesario apuntar, además, que en el caso de las profesiones relacionadas con los cuidados que sí están remuneradas (desempeñadas muy mayoritariamente por mujeres), también existe una parcialidad estructural más pronunciada que en otros sectores, además de tener salarios más bajos respecto a otros sectores de actividad.

Además se debe tener presente que hay mujeres que ni tienen ni buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y eso les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y de servicios públicos. Ante un insuficiente Estado de Bienestar, una deficitaria red de servicios sociales y bajo un modelo de familia donde los cuidados recaen en las vidas y los cuerpos de las mujeres es necesario el desarrollo de políticas públicas que transformen el actual sistema de cuidados. Es necesario abordar un Pacto Estatal Integral por los Cuidados.

La importancia de la perspectiva de clase. Como se puede observar en los datos de brecha según clase social del presente informe, en el grupo de población que menos gana, la brecha salarial entre mujeres y hombres es mayor (44,3%). Por otra parte, la brecha por tipo de ocupación se produce en todas las profesiones, pero es mayor en aquellas con menor cualificación (35,5%). De esta forma, la precariedad golpea de nuevo y de forma más fuerte a las mujeres más precarias, pues en estos trabajos su salario medio anual es de 14.061 euros, por debajo del salario medio de las mujeres en 2022 (22.135 euros).

La importancia de la segregación ocupacional, que se deriva en gran medida de la desigual distribución de estudios de mujeres y hombres que a su vez deriva de los roles y estereotipos de género y de la división sexual del trabajo. Ello implica que, mientras que la presencia de los hombres se da en un mayor número de ocupaciones y profesiones, las mujeres se concentran en un número mucho más reducido. Además, como consecuencia de esta segregación horizontal, muchas de las ocupaciones y profesiones feminizadas conllevan una inferior valoración, tanto social como económicamente (por ejemplo, las referidas al cuidado de personas dependientes por razón de edad, enfermedad, etc., o las referidas a actividades administrativas) que, a su vez, se ve reflejada en la asignación de complementos salariales, que benefician en mayor medida a los hombres, ya que suelen retribuir factores no asociados al trabajo feminizado.

LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

Las brechas salariales de género no se producen sólo durante la vida activa de las mujeres, sino que se cronifican y se hace extensiva en su trayectoria vital. En nuestra sociedad el sistema de pensiones está fundamentalmente ligado a las condiciones de empleo y las características del trabajo remunerado (pensión de jubilación y de incapacidad permanente). Por lo tanto, si existen discriminaciones salariales durante la trayectoria laboral, estas se trasladarán a desigualdades en la percepción de las pensiones. Esto explica que la brecha de las pensiones sea más elevada que la brecha salarial, perjudicando gravemente al sexo femenino, que percibe actualmente un **32% menos de pensión media** mensual que los hombres.

MEDIDAS QUE HAN INFLUIDO EN LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

Primero; CCOO ha apostado claramente por medidas que intenten reducir la brecha salarial, entre ellas destacan las recientes y sucesivas **subidas del Salario Mínimo Interprofesional y la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio**. Recordemos que la brecha salarial entre mujeres y hombres más elevada se encuentra en los salarios más bajos (en el percentil 10 la brecha asciende al 44,3%).

El SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.184 euros en 2025; un incremento del 61%. El SMI fijado para el año 2025 supone 700 euros más, un 4,4% más que el SMI establecido en 2024. Beneficiará a más de dos millones de personas trabajadoras, al menos el 11,8% de la población trabajadora. El 15,6% de las mujeres trabajadoras a jornada completa se verán beneficiadas. Si sumamos aquellas mujeres que tienen un contrato a jornada parcial este porcentaje se incrementa. **El 57% de las personas beneficiadas por la subida del SMI serán mujeres**, dado que su presencia entre los salarios bajos es superior a la que tienen los hombres.

Segundo; la reforma laboral que se aprobó en diciembre de 2021, fruto del acuerdo del diálogo social, también ha incidido sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, beneficiando a las mujeres, ya que ha limitado la temporalidad al acotar las causas para poder realizar contratos temporales y ha restringido el encadenamiento de estos contratos. Asimismo ha eliminado el contrato de obra o servicio, ha atajado la precariedad en el sector público, en el que se encuentra casi una cuarta parte de las mujeres empleadas y, finalmente, ha restablecido la preferencia del convenio sectorial frente al de empresa, lo que evita que en contrata, subcontratas y empresas multiservicios rebajen los salarios y condiciones mínimas.

Tercero; la política sindical de apostar por la **subida de salarios más bajos en convenios** han favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan habitualmente las últimas posiciones en la clasificación profesional y ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo en su conjunto.

Cuarto; CCOO ha acordado, en el ámbito del **Diálogo Social**, una serie de Reales Decretos de gran importancia. El Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación mediante el que se introdujo la idea de trabajo de igual valor y se amplió gradualmente las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, que en la actualidad son aquellas que tengan una plantilla igual o superior a 50 personas. Este Real Decreto-ley se ha desarrollado reglamentariamente a través el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro así como del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que, entre otras cuestiones, desarrolla la obligación del registro salarial y la inclusión de la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes de igualdad y, con ellas, se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las

brechas y su origen para poder introducir medidas correctoras. Tanto el registro retributivo como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos esenciales para conseguir el objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

PROPUESTAS PARA LA REDUCCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.- Mejorar la inserción laboral de las mujeres:

- Incentivar la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en promoción y ascensos.
- Incrementar las retribuciones de los sectores feminizados.

2.- Reducir la feminización de la jornada parcial:

- Asegurar el acceso equitativo a empleos a tiempo completo
- Regular la parcialidad y, en particular, las horas complementarias.

3.- Promover medidas de corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo, promoviendo el uso equitativo de los permisos de conciliación, excedencias y reducciones de jornada por cuidado de menores personas dependientes.

4.- Intervención a través de la Negociación Colectiva, tanto de Convenios Colectivos como de Planes de Igualdad:

- Introducción de cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres.
- Revisar los criterios de valoración de puestos de trabajo para evitar sesgos de género tanto en el salario base como en los complementos salariales.

5.- Ampliar los servicios de cuidado público:

- Crear infraestructuras públicas de cuidado infantil, de mayores y otras personas dependientes de carácter universal que faciliten la conciliación corresponsable laboral.
- Acordar un **Pacto Estatal Integral por los Cuidados** donde las personas estén en el centro de las políticas públicas, que desarrolle los cuidados desde los servicios públicos, como un nuevo pilar del Estado del Bienestar.

6.- Reducción de la jornada laboral.

Para acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportamos las mujeres debemos actuar sobre las causas de esta desigualdad y esto solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justa, que superen la precariedad y la explotación estructural.