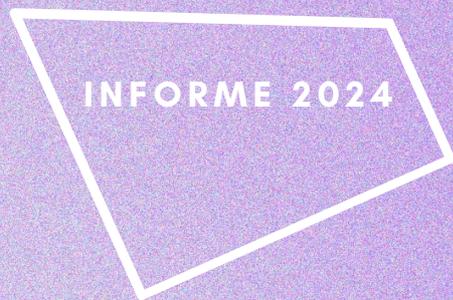


BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CANTABRIA



Edita:
Comisiones Obreras de Cantabria

Elaboración:
Raúl Fernández Rodríguez, economista de Comisiones Obreras de Cantabria

Febrero 2024

Índice

Introducción	4
1. La participación laboral de las mujeres en Cantabria	5
Empleo, actividad e inactividad	5
Situación profesional	7
Tipo de contrato y jornada	8
Sector de actividad y ocupación profesional	11
Participación en los puestos de responsabilidad	16
2. La brecha salarial de género en Cantabria	20
Brecha salarial de género en Cantabria	20
Dispersión salarial en Cantabria	24
Factores que inciden en la brecha salarial	26
Edad	26
Tipo de contrato	27
Sector de actividad	27
3. De la brecha salarial a la brecha en las pensiones	29
4. Impacto de la Reforma Laboral en los principales factores de construcción de la brecha salarial	32
5. Conclusiones	34
Principales resultados	34
Participación laboral de las mujeres en Cantabria	35
La brecha salarial de género en Cantabria	36
La brecha de las pensiones	37
Impacto de la Reforma Laboral en los principales factores de construcción de la brecha salarial	38

Introducción

En Cantabria existe una clara desigualdad laboral y retributiva entre hombres y mujeres por su trabajo asalariado, unas desigualdades que concluyen en una importante brecha salarial.

Son muchos los factores que construyen la brecha y lo hacen en diferentes momentos y a lo largo de toda la vida de las mujeres. En primer lugar, aparecen los roles de género en la socialización y en la educación y la división sexual del trabajo que colocan a las mujeres en una peor situación para afrontar la vida laboral.

En segundo lugar, durante su trayectoria laboral y profesional, las mujeres están sometidas a una inserción laboral desfavorable, con peores condiciones y mayores interrupciones vinculadas principalmente a las tareas de cuidados, perjudicando su carrera profesional y mermando su capacidad económica.

Por último, el último eslabón de la desigualdad que sufren las mujeres se da en la última etapa de su vida, cuando, por todo lo anterior, soportan una merma en sus pensiones.

El presente informe desgrana la evolución de las mujeres en el mercado laboral y analiza las distintas brechas en Cantabria, fijando el foco en la brecha salarial en el año 2021.

Antes de nada, es importante definir que en CCOO entendemos por brecha salarial la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres dividido por el salario de las mujeres, con la que obtenemos el porcentaje salarial que deberían incrementar las mujeres para igualar su salario al de los hombres.

2021 fue un año de recuperación del empleo tras la crisis sanitaria de la COVID-19 y el análisis de sus datos nos deja ver cómo repercute en la brecha salarial de género el crecimiento y mayor dinamismo del mercado de trabajo.

El trabajo se divide en cinco capítulos. En el primero se analiza la participación de las mujeres en el mercado laboral de la región, considerando factores tales como la actividad, el empleo o las condiciones de trabajo. Es en el segundo capítulo donde se desgrana la brecha salarial entre hombres y mujeres, comparándola con la media nacional y estudiando las diferencias existentes en las diversas variables laborales de las que existen datos. En el tercer apartado se profundiza en la brecha existente en las pensiones. Por último, se hace una pequeña reseña del impacto de la Reforma Laboral sobre la temporalidad y la parcialidad en el mercado de trabajo. En el cierre del informe se plasman los principales resultados.

La principal fuente de extracción de datos es la Encuesta de Estructura Salarial (de datos anuales), que nos permite tener las cifras necesarias para calcular la brecha salarial.

Además, para estudiar la participación de las mujeres en el mercado laboral se utiliza la Encuesta de Población Activa (EPA). También se ha accedido a datos del Servicio Cántabro de Empleo para observar la evolución de la contratación en los primeros años de vida de la Reforma Laboral y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del IMSERSO para abordar la evolución de las pensiones.

1. La participación laboral de las mujeres en Cantabria

El estudio de la participación laboral de mujeres y hombres en Cantabria nos va a permitir señalar la desigualdad que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional así como aflorar las brechas laborales que conforman la parte principal de la desigualdad salarial y los inferiores salarios de las mujeres.

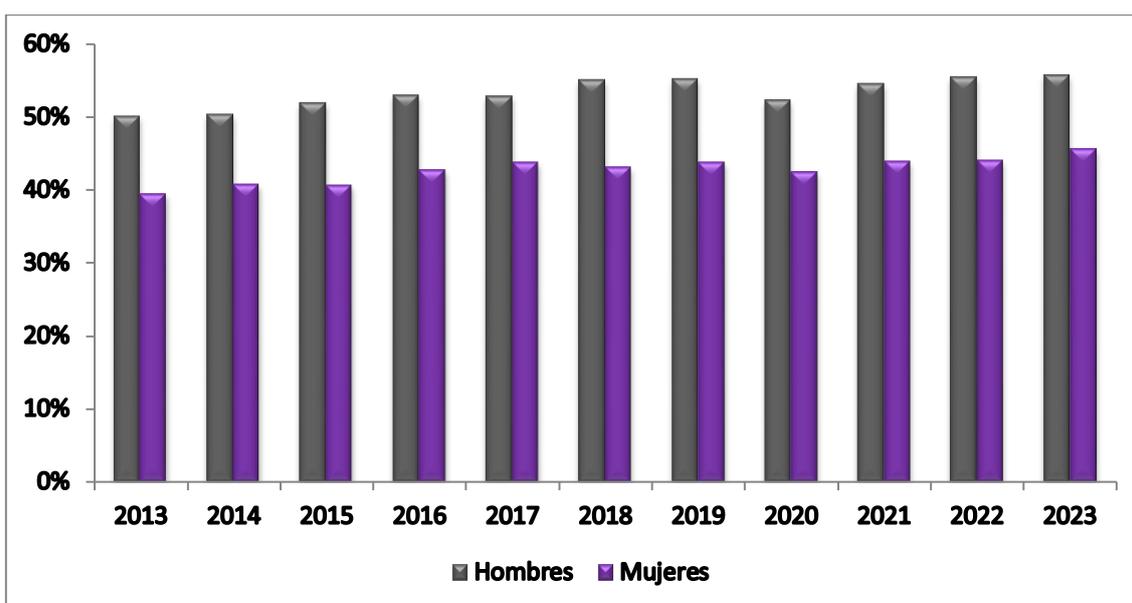
Analizamos a lo largo de este apartado los principales indicadores del mercado de trabajo, desde las tasas de empleo e inactividad, así como los motivos de esta última, hasta la participación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, pasando por el análisis de las condiciones de trabajo.

Para el análisis, se han utilizado los datos anuales de la Encuesta de Población Activa (EPA) relativos al cierre de 2023.

Empleo, actividad e inactividad

La primera brecha la encontramos en la tasa de empleo. Durante 2023, la tasa de empleo de los hombres en Cantabria se situó en el 55,76%, frente al 44,69% de las mujeres, lo que supone una brecha de género del 10,07 puntos porcentuales. No obstante, el último año se registró un descenso de la brecha gracias a los incrementos tanto en hombres como en mujeres del 0,20% y 1,64%, respectivamente, que situaron la tasa de empleo en el mejor dato histórico para las mujeres y en el mejor dato desde 2008 para los hombres.

Gráfico 1. Tasa de empleo de mujeres y hombres. 2013-2023.



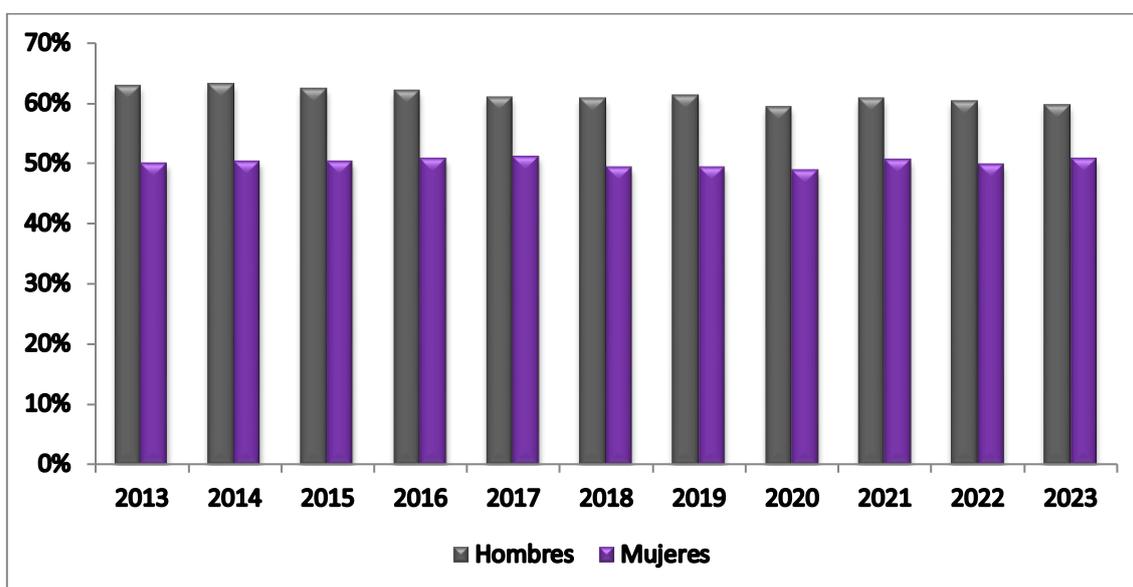
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

El estudio de la tasa de actividad nos muestra la segunda brecha laboral. En Cantabria, al cierre de 2023, se registraba una tasa de actividad del 50,74% para las mujeres y del 59,56% para los hombres, lo que supone una brecha de género del 8,82%.

En este caso, a diferencia de lo que sucedía con la tasa de empleo, la reducción de la brecha se explica porque ha disminuido la tasa de empleo en los hombres (0,63 puntos) mientras que se ha incrementado en las mujeres (1,05 puntos).

En ambos casos y pese a esta mejora de las tasas, la media de nuestra Comunidad Autónoma se encuentra por debajo de la media estatal, que se sitúa en un 54,43% para las mujeres y en un 63,80% para los hombres.

Gráfico 2. Tasas de actividad de mujeres y hombres, 2013-2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Los diferentes roles de género y la división sexual del trabajo en nuestra sociedad se traduce en una adscripción casi en exclusiva de las tareas de cuidados sobre las mujeres. Este desigual reparto de las tareas de cuidados fuera del ámbito laboral es el principal factor de la inactividad de las mujeres.

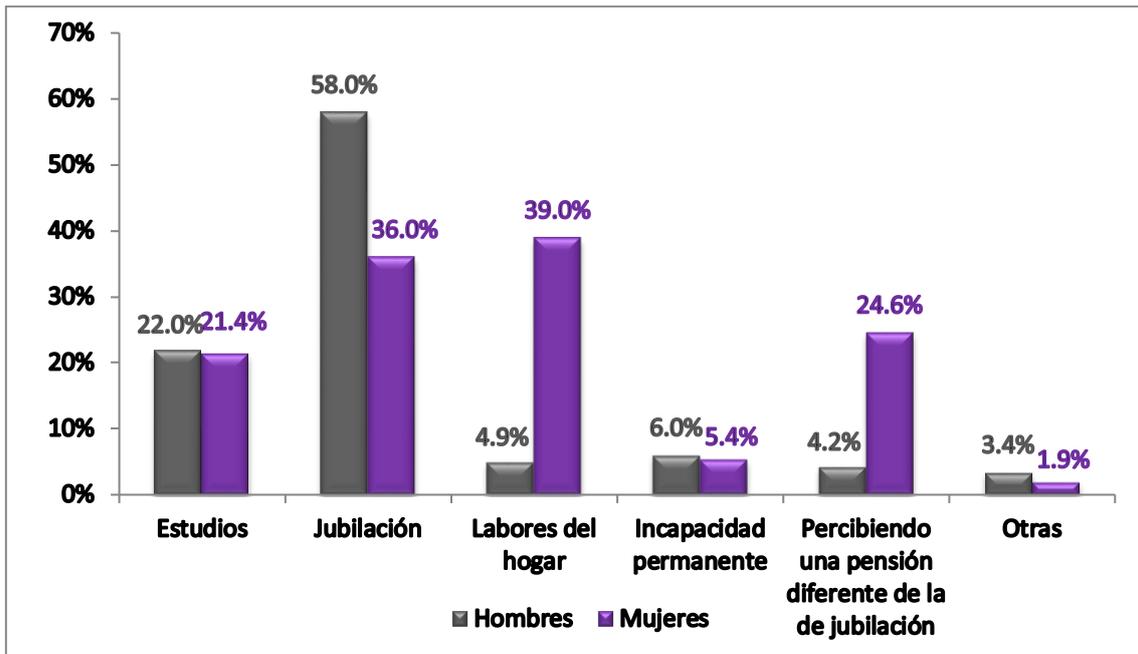
De este modo, durante 2023 el 39% de las mujeres inactivas lo eran por tener que ocuparse de las labores del hogar frente al 4,9% de los hombres, con una brecha de 34,1 puntos.

Para el caso de los hombres, el principal motivo de inactividad es la jubilación (58% frente al 36% de las mujeres, para quienes es el segundo motivo de inactividad), lo que provoca, en este caso, una brecha de género de 22 puntos porcentuales.

En contraposición a la jubilación, hay que valorar que el tercer motivo de inactividad para las mujeres es la percepción de una pensión diferente a la de jubilación (24,6%, frente al 4,2% de los hombres), lo que provoca una brecha de género en este caso de 20,4 puntos.

Un ejemplo de ello es que, durante 2022, el 79,12% de las excedencias voluntarias por el cuidado de familiares fueron de mujeres, una cifra que asciende al 89,39%, es decir, 9 de cada 10, en el caso de las excedencias por cuidado de menores.

Gráfico 3. Principales clases de inactividad en Cantabria por género, 2023.

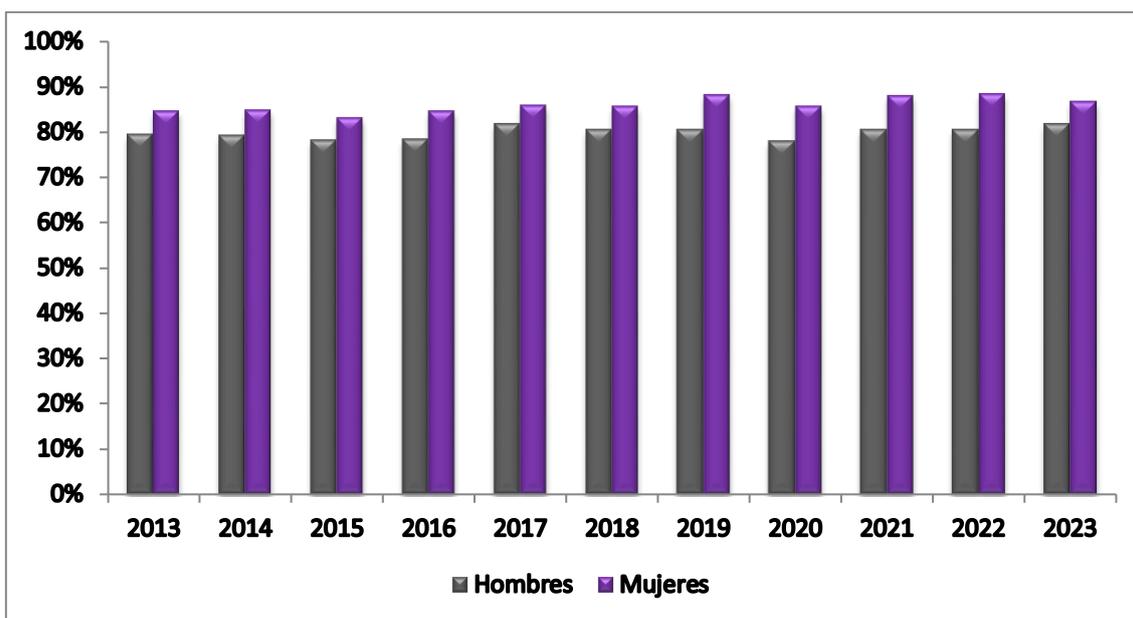


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Situación profesional

El análisis del peso de mujeres y hombres sobre el empleo nos muestra que el 86,75% de las mujeres trabajan por cuenta ajena frente al 81,59% de los hombres. Esto permite constatar la mayor tasa de salarización de las mujeres, siendo la brecha de género superior al 5%. Si comparamos la brecha de Cantabria con la media estatal, vemos cómo en el conjunto de España la brecha es aún mayor siendo del 6,55%.

Gráfico 4. Porcentajes de trabajadores y trabajadoras asalariadas, 2013-2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Tipo de contrato y jornada

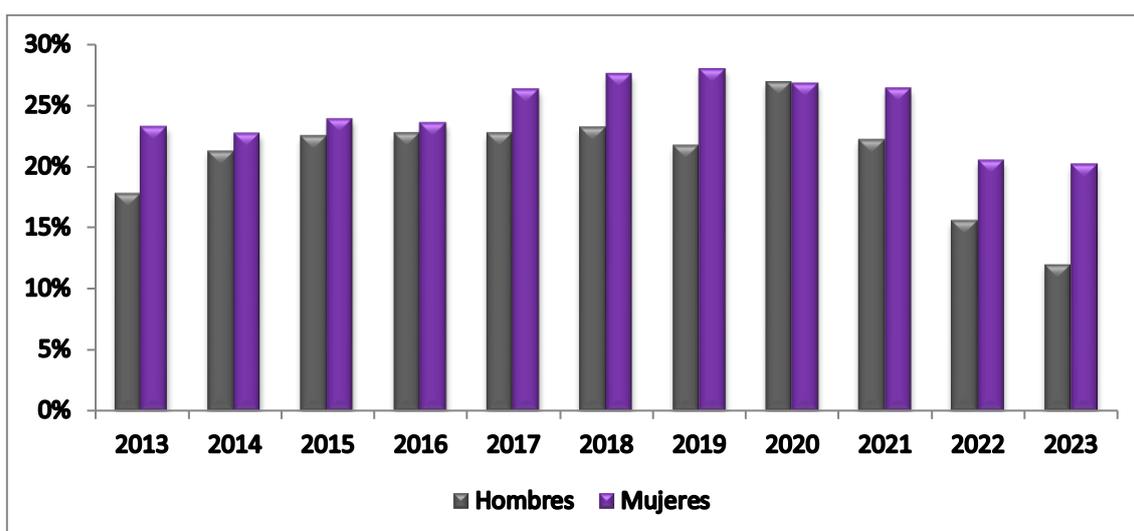
La parcialidad y la temporalidad son dos de los grandes factores de construcción de la brecha salarial y grandes exponentes de la precariedad laboral de las mujeres.

De hecho, la reforma laboral que entró en vigor en 2022 tenía como objetivo atajar la precariedad fijando el foco en la temporalidad. Si vemos los datos, comprobamos que desde 2021 se ha producido un descenso de la temporalidad tanto de hombres como de mujeres pero, sin embargo, observamos que la mejoría ha sido intensa para los hombres y menos acentuada para las mujeres, generando una brecha de género en la temporalidad que se ha elevado a 8,25 puntos en 2023 (en 2022 era de 4,9 puntos), a pesar de haber reducido la temporalidad a mínimos históricos en ambos casos.

Así, las mujeres han reducido la temporalidad en 0,3 puntos porcentuales, quedándose aún por encima del 20% y los hombres la han reducido en 3,65 puntos, teniendo un 11,95% de los hombres de la región empleo de carácter temporal, elevando la brecha 3,35 puntos porcentuales.

Comparando esta brecha con la media estatal, se observa que las tasas de temporalidad son algo más elevadas en el conjunto de España en el caso de los hombres, donde la temporalidad afecta al 14,88% de los trabajadores. Por su parte, en las mujeres se invierte la situación, la tasa de temporalidad regional (20,20%) se encuentra por encima de la media estatal (19,43%).

Gráfico 5. Porcentaje de hombres y mujeres con empleos de carácter temporal, 2013-2023

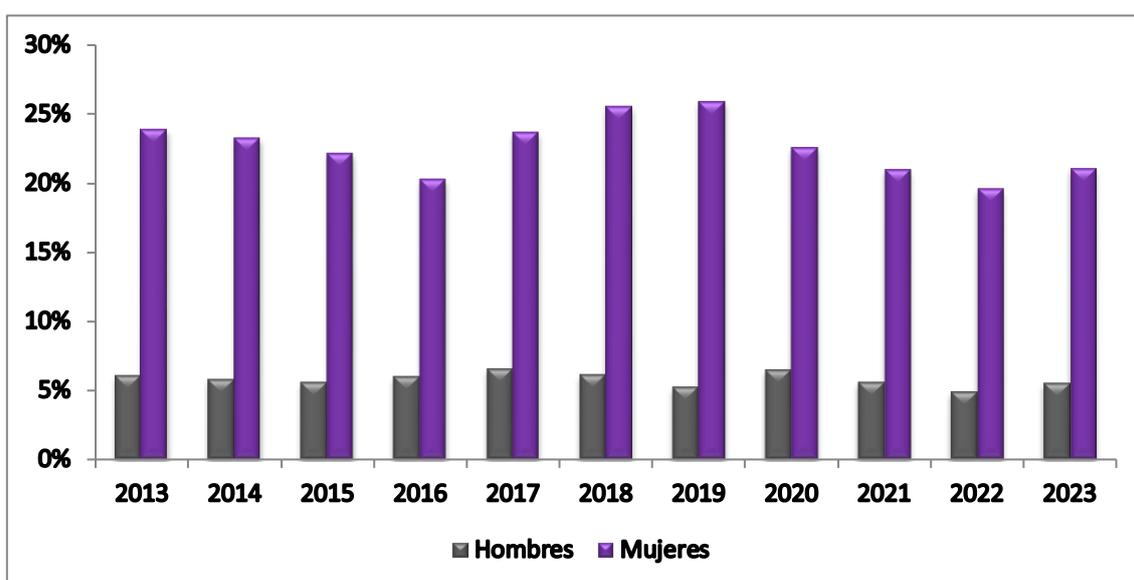


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Si abordamos la parcialidad de las jornadas observamos cómo desde 2020 se ha producido un paulatino descenso porcentual de las personas asalariadas a tiempo parcial tanto en hombres como mujeres, acentuándose en 2022 con la entrada en vigor de la Reforma Laboral. 2023 ha roto esa tendencia aumentando numérica y porcentualmente las personas asalariadas a tiempo parcial.

Esto supone que los hombres han pasado del 4,90% en 2022 al 5,55% en el 2023 mientras que en el caso de las mujeres durante 2023 se sobrepasó la barrera del 20% situándose en el 21,05% y llevando la brecha por encima del 15%.

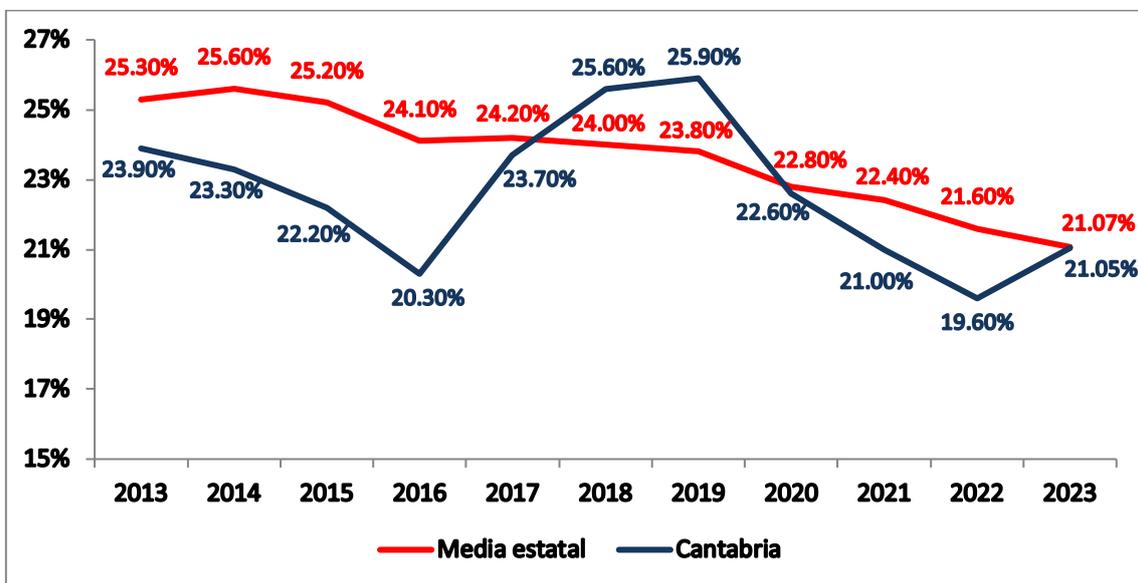
Gráfico 6. Porcentaje de personas asalariadas a tiempo parcial, 2013-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Si comparamos la evolución del porcentaje de mujeres a tiempo parcial durante los últimos once años en Cantabria y frente a la media estatal, vemos una primera parte en la que la temporalidad de las mujeres cántabras está por debajo de los datos nacionales, alcanzando la mayor diferencia en 2016 (3,8 puntos). A partir de ese momento, la parcialidad en Cantabria sufre un elevado crecimiento, que hace que se invierta la tendencia y supere a la media estatal. No es hasta 2019 cuando el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial vuelve a descender, haciéndolo de forma mucho más pronunciada en Cantabria. En el pasado 2023, mientras la tendencia nacional ha sido de reducción del número de mujeres con empleo a tiempo parcial, en nuestra región ha aumentando, llegando a confluir el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial en nuestra región con la media nacional.

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial en Cantabria y media estatal, 2013-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Sector de actividad y ocupación profesional

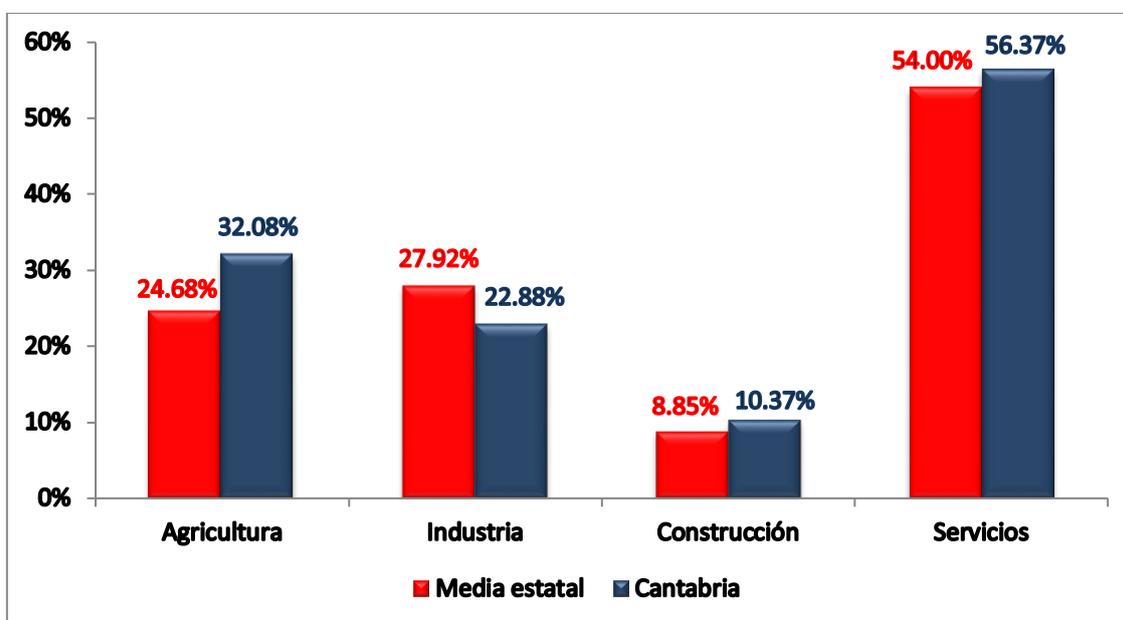
La participación de las mujeres en los distintos sectores es determinante a la hora de construir la brecha salarial. Se puede afirmar que las mujeres se ocupan mayoritariamente en sectores con menor reconocimiento social y salarial. Tal es así que en 2023 el 88,90% del total de las mujeres ocupadas de Cantabria trabajan en el sector Servicios, frente a la escasa participación en el resto de sectores.

Durante 2023, igualmente las mujeres cántabras representaban la mayor parte del empleo del sector servicios (56,37%), mientras que en otros sectores como la construcción su presencia ha sido muy minoritaria (10,37%).

En este ámbito, y a excepción del sector servicios, las brechas de género en la participación laboral en la construcción, la industria y la agricultura distancian la presencia de las mujeres en 79,26, en 54,24 y en 35,84 puntos, respectivamente, frente a la participación de los hombres que es claramente mayoritaria.

Comparándolo con la media estatal, la presencia de mujeres en la agricultura, construcción y el sector servicios es superior a la media estatal, mientras que en la industria se queda por debajo.

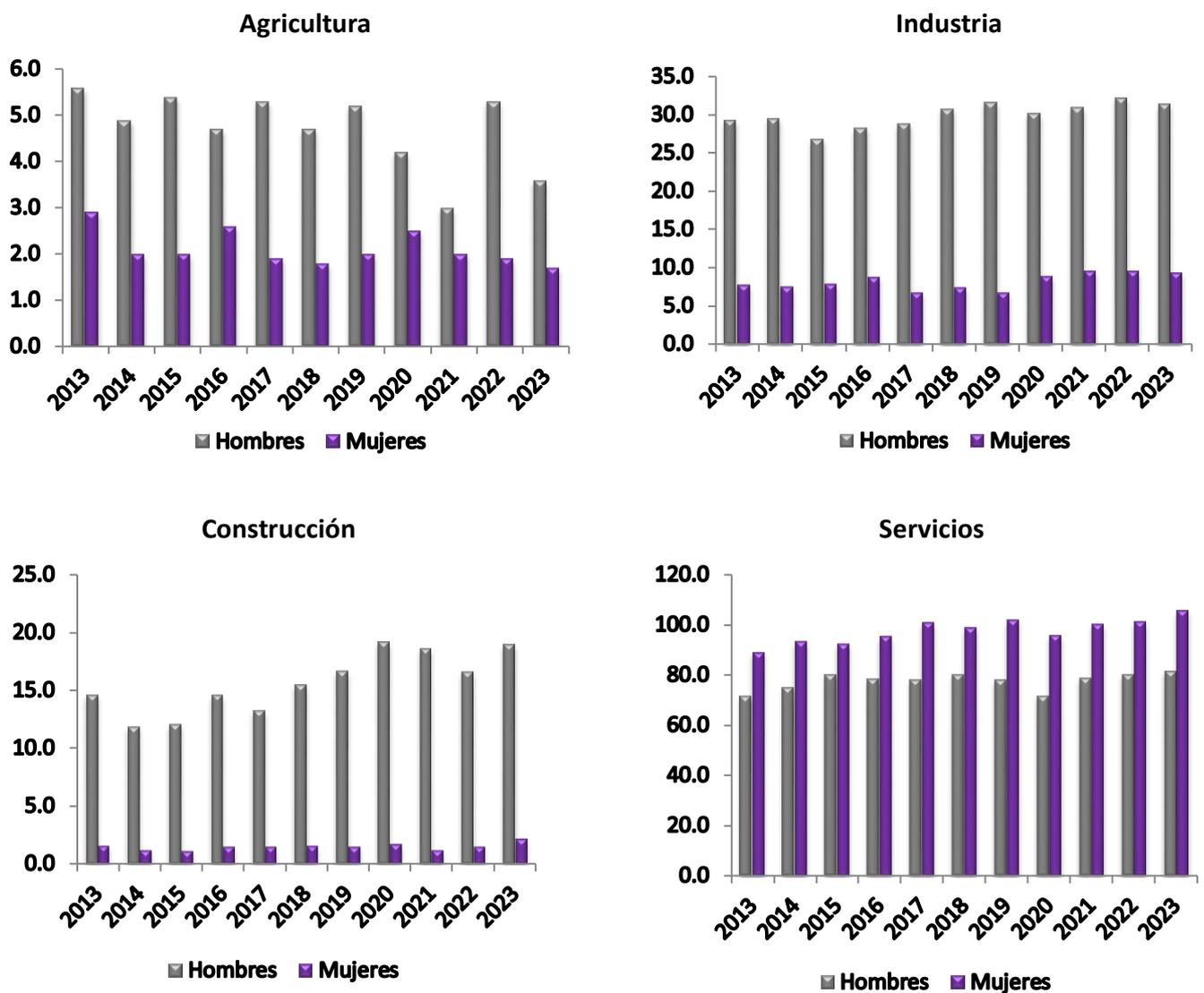
Gráfico 8. Porcentaje de mujeres en los sectores de actividad, en Cantabria y media estatal, 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

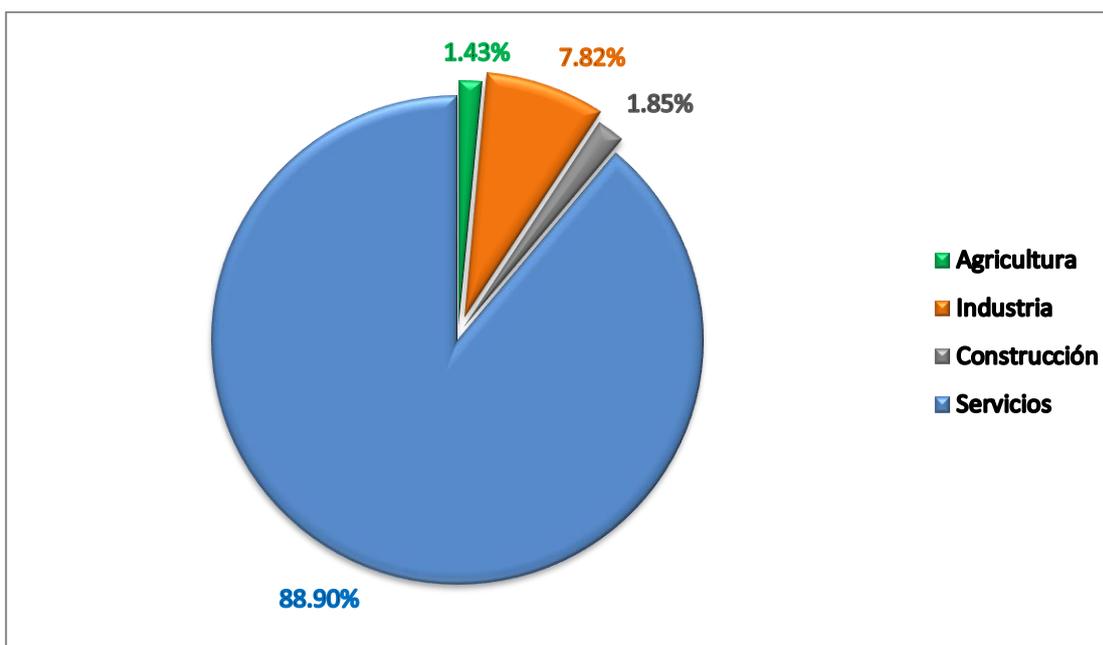
Si nos centramos en los datos de la última década, podemos ver que no se han producido grandes variaciones. La presencia de mujeres solo es mayor en el sector servicios, que cuenta con 105,7 mil mujeres frente a los 81,8 mil hombres. En el resto de sectores la presencia de hombres se ha mantenido superior a la de las mujeres. Especialmente grande es la brecha en la construcción con una distancia de 16,8 mil empleos, 19,0 mil hombres por solo 2,2 mil mujeres.

Gráficos 9. Presencia de mujeres y hombres por sectores en Cantabria, en miles de personas, 2013-2023



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Gráfico 10: Distribución de mujeres ocupadas por sector de actividad en Cantabria, 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Si atendemos a la distribución de mujeres y hombres en la escala jerárquica de los empleos también se aprecian grandes desigualdades.

En los puestos de mayor importancia como son los de Dirección y Gerencia encontramos que solo el 3,2% de las mujeres ocupan esos cargos frente al 4,9% de los hombres, por lo que es evidente que hay un techo de cristal que limita el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.

Por contra, y al otro extremo de la tabla, se aprecia cómo el 12,3% de las mujeres se emplean en ocupaciones elementales frente al 6,3% de los hombres.

Las mujeres tienen un mayor protagonismo en trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (31,5%), técnicos y profesionales científicos e intelectuales (23,2%) y empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (14,9%).

Por su parte, los hombres tienen mayor peso en artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (22,2%), o en operadores de instalaciones y maquinaria (13,4%).

Tabla 1. Distribución de hombres y mujeres en los niveles ocupacionales, Cantabria y media estatal, 2023, (en %)

	Cantabria		Distribución mujeres media estatal
	Hombres	Mujeres	
Directores y gerentes	4,9	3,2	3,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	15,9	23,2	24,3
Técnicos; profesionales de apoyo	14,1	8,4	10,1
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5,2	14,9	14,6
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	14,6	31,5	27,7
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,9	1,4	0,8
Artisanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	22,2	2,3	1,9
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	13,4	2,9	2,3
Ocupaciones elementales	6,3	12,3	15,1
Ocupaciones militares	0,5	-	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

La distribución de hombres y mujeres en función de su ocupación marca también grandes diferencias de género. De diez niveles de ocupación, las mujeres solo son mayoría en cuatro de ellas. En los puestos de mayor relevancia, como es el de directores y gerentes, las mujeres solo representan el 35,9%, aunque ha habido un pequeño avance y ha aumentado en 4,6 puntos porcentuales respecto a 2022.

En las ocupaciones con condiciones laborales más precarias las mujeres son mayoría. Es el caso de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (71,5%) u ocupaciones elementales (63,3%).

Tabla 2. Mujeres en los niveles ocupacionales en Cantabria y media estatal, 2023 (en %)

	Cantabria	Media estatal
Directores y gerentes	35,9	34,7
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	56,0	58,2
Técnicos; profesionales de apoyo	34,1	38,2
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	71,5	67,9
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	65,3	60,1
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	30,5	19,2
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	8,4	8,2
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	16,2	13,9
Ocupaciones elementales	63,3	56,9
Ocupaciones militares	0,0	13,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE, 2024.

Participación en los puestos de responsabilidad

Analizando la participación de mujeres y hombres en los ámbitos de responsabilidad política e institucional, como el Consejo de Gobierno de Cantabria, los Consejos de Administración de Empresas Públicas de Cantabria y los Colegios Oficiales, es evidente que estamos muy lejos de alcanzar la paridad y que aunque la Ley de Igualdad de Cantabria (2/2019) nos dice que en los órganos de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria se ha de garantizar la representación equilibrada, queda patente su incumplimiento sistemático.

Artículo 21. Representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres referido en el artículo 3.1.j), tanto en la titularidad de todos y cada uno de los órganos del Gobierno de Cantabria, como de la Administración General y del Sector Público Institucional.
2. En cada Consejería, el nombramiento de titulares de sus órganos directivos, deberá contemplar igualmente dicho principio.
3. Este mismo criterio se observará en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.
4. La designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de otras Administraciones públicas y organizaciones de todo tipo, deberá realizarse con criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres.
5. Esta misma obligación será de aplicación a los nombramientos que le corresponda efectuar en los

Fuente: Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El concepto de representación equilibrada está jurídicamente definido en el artículo 7 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres: “A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.”

Si observamos el Consejo de Gobierno de Cantabria actual, encontramos que está formado por 6 hombres y 4 mujeres, entre los que se encuentra la presidenta autonómica.

Sin embargo, la representación equilibrada se incumple en todos los consejos de administración de las empresas públicas de Cantabria, pese a que en años anteriores empresas como CANTUR, CITRASA O MARE sí cumplían con este principio. Como se pueden ver en la tabla 3 solo una de estas empresas tiene como directora a una mujer. Para agravar este escenario de desigualdad, podemos observar como GESVICAN no cuenta con ninguna mujer en su consejo de administración.

A su vez, si nos fijamos en la composición del Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria, formado por 52 miembros, encontramos que la Ley de Igualdad tampoco se cumple, puesto que solo un 38,5% de sus miembros son mujeres.

Tabla 3. Consejos de administración de empresas públicas de Cantabria, por género, 2023

	Dirección		Total		% de Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Ciudad del Transporte de Santander. (CITRASA)	1		6	3	33%
Suelo Industrial de Cantabria. (SICAN)	1		9	2	18%
Sociedad Gestora del Parque Científico y Tecnológico de Cantabria. (PCTCAN)	1		8	2	20%
Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística. (CANTUR)		1	8	2	20%
Gestión de Viviendas e Infraestructuras de Cantabria. (GESVICAN)	1		4	0	0%
Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria. (SODERCAN)	1		12	3	20%
Medio Ambiente, Aguas, Residuos y Energía de Cantabria. (MARE)	1		5	2	29%

Fuente: Elaboración propia a partir de las webs institucionales.

En esta cuarta tabla se desagrega por género la composición de los órganos de gobierno de los Colegios Oficiales en Cantabria. Se observa en primer lugar que solo 8 colegios de los 28 analizados están presididos por mujeres, unido a que 16 colegios oficiales no cumplen con la representación equitativa, es decir, más del 50% de los Colegios Oficiales de nuestra región no cumplen con el mínimo de mujeres en su Junta de Gobierno.

Tabla 4. Composición de los órganos de gobierno de los colegios oficiales en Cantabria, por género, 2023

	Dirección		Total		% de Mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Cantabria	1		7	3	30%
Colegio Oficial de Gestores administrativos de Cantabria	1		7	4	36%
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Forestales y Graduados en Ingeniería Foresta y del Medio Natural	1		8	3	27%
Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Castilla y León y Cantabria	1		8	4	33%
Colegio de Geógrafos de Cantabria		1	5	2	29%
Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria	1		5	3	37%
Colegio oficial de Graduados Sociales de Cantabria		1	3	2	40%
Colegio profesional de Fisioterapeutas de Cantabria	1		4	4	50%
Colegio Oficial de Ingenieros de montes	1		10	4	29%
Colegio Profesional de Logopedas de Cantabria		1		6	100%
Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de minas y Grados en minas y Energía de Castilla y León (Norte) y Cantabria	1		10	1	9%
Colegio de Empresistas de Cantabria	1		7	2	22%
Colegio Oficial de Podólogos de Cantabria		1	3	3	50%
Colegio de Procuradores de Cantabria		1	3	6	67%
Colegio Oficial de Ingenieros industriales de Cantabria	1		8	3	27%
Colegio de Abogados de Cantabria	1		6	5	45%

Colegio Oficial de Médicos de Cantabria	1	6	9	60%
Colegio Oficial de Agentes Comerciales de Cantabria	1	10	1	9%
Colegio Oficial Veterinario de Cantabria	1	5	3	37%
Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos	1	10	1	9%
Colegio Oficial de Arquitectura Técnica de Cantabria	1	9	3	25%
Colegio Oficial de Enfermería de Cantabria	1	2	10	83%
Colegio Oficial de Farmacéuticos de Cantabria	1	7	10	41%
Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles	1	4	2	33%
Colegio Oficial de Psicología de Cantabria	1	2	4	67%
Colegio Oficial de Ingenieros Navales y Oceánicos de Cantabria	1	5	2	29%
Colegio de Economistas de Cantabria	1	7	7	50%
Colegio de Periodistas de Cantabria	1	2	5	71%

Fuente: Elaboración propia a partir de las webs de los colegios oficiales.

2. La brecha salarial de género en Cantabria

La brecha de género es la diferencia monetaria o porcentual que debería aumentar el salario de las mujeres para lograr equipararse al de los hombres y en ella inciden varios factores como la edad, tipo de contrato, tipo de jornada, sector de actividad u ocupación profesional.

Los datos analizados han sido obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el INE, cuyos últimos datos publicados son de 2021.

Brecha salarial de género en Cantabria

La ganancia anual media por persona trabajadora en Cantabria durante 2021 fue de 24.470,70 euros, un aumento del 4,18% respecto al año anterior. Por género, el salario anual medio de las mujeres fue de 21.532,96 euros y el de los hombres alcanzó los 27.233,75, lo que supone una diferencia de 5.700,79 euros anuales y una brecha salarial del 26,5%. Esta brecha creció 3,6 puntos porcentuales respecto al año anterior.

2021 fue un año de recuperación del empleo y la actividad perdida durante 2020 donde la ganancia media salarial se incrementó en casi 1.000€ en Cantabria (975,58). En el análisis por género, los salarios de los hombres crecieron de forma mucho más significativa que los de las mujeres, con un aumento de 1.429,62€ al año frente al aumento de 536,13€ de las mujeres, lo que provoca el incremento de la brecha salarial tras cinco años de reducción.

Tabla 5. Ganancia salarial anual en Cantabria, por género y brecha salarial, 2012-2021

Año	Ambos sexos (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia (€)	Brecha salarial Cantabria (%)
2012	20.191,51	16.771,99	23.309,90	6.537,91	39,0
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	32,8
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	23.495,12	20.996,83	25.804,13	4.807,30	22,9
2021	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	26,5

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

La brecha salarial de Cantabria se encuentra casi 4 puntos porcentuales por encima de la media estatal (3,98), que es del 22,49% y sufre una reducción de 0,5 puntos respecto al año anterior.

En el análisis por comunidades autónomas, Cantabria se sitúa como la cuarta región con la brecha salarial de género más amplia, solo superada por Asturias (30,22%), Navarra (27,55%) y Murcia (27,17%), y además es la comunidad en la que más crece respecto a 2020, 3,57 puntos. Hay que subrayar que la brecha salarial de género crece en ocho comunidades y disminuye en nueve de ellas.

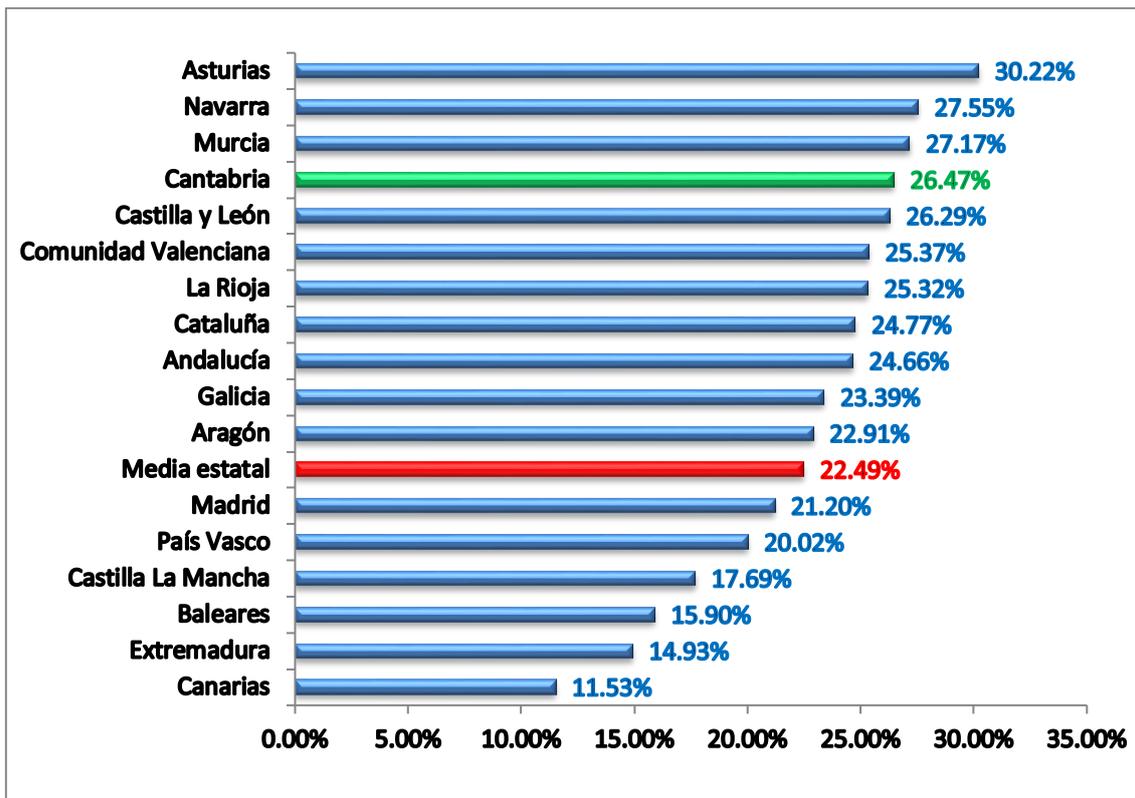
Si analizamos la evolución de la brecha de género en Cantabria y la del conjunto de España, hasta 2016 la brecha regional es mucho más pronunciada que la media estatal, hasta que, tras cinco años de reducción de la brecha en Cantabria, en 2020 el registro es inferior. En 2021, la brecha de Cantabria crece y se sitúa, de nuevo, por encima de la media estatal.

Tabla 6. Ganancia salarial anual por comunidad autónoma, género y brecha salarial, 2021

Comunidad autónoma	Ambos sexos (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Diferencia (€)	Brecha salarial (%)
Asturias	25.046,60	21.808,96	28.399,51	6.590,55	30,22
Navarra	28.459,37	24.809,14	31.643,22	6.834,08	27,55
Murcia	23.281,39	20.189,83	25.674,66	5.484,83	27,17
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	26,47
Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	5.468,10	26,29
C. Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	5.244,36	25,37
La Rioja	23.716,88	21.135,77	26.488,06	5.352,29	25,32
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	6.196,73	24,77
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	5.036,98	24,66
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	4.889,82	23,39
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	22,91
Media estatal	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	22,49
Madrid	29.512,58	26.578,07	32.213,88	5.635,81	21,20
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	20,02
Castilla La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	3.742,95	17,69
Baleares	24.134,73	22.344,76	25.898,51	3.553,75	15,90
Extremadura	21.393,01	19.833,03	22.794,52	2.961,49	14,93
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	2.441,19	11,53

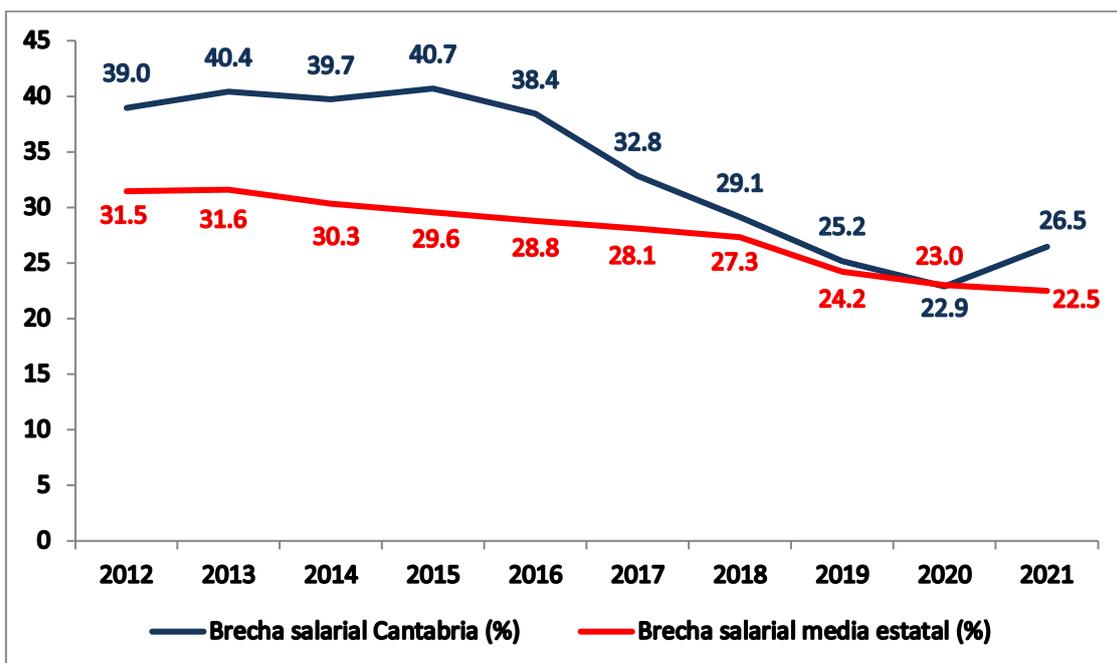
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2023.

Gráfico 11. Comunidades autónomas con mayor brecha salarial de género, 2021



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

Gráfico 12. Brecha salarial de género en Cantabria y media Estatal, 2012-2021 (en %)



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

La ganancia salarial media tanto de hombres como de mujeres en Cantabria se mantiene inferior a la media estatal. En 2021, la diferencia de los salarios de las mujeres de Cantabria con la media nacional fue de 1.642,99 euros al año. Para equipararse con la media estatal, los salarios tendrían que haber aumentado un 5,83%. Además, se amplía la distancia en el caso de las mujeres, pasando de un 7% en 2020 a un 7,6% en 2021.

Tabla 7. Ganancia salarial anual de mujeres y hombres en Cantabria y media estatal, 2012-2021 (en euros)

	Cantabria		Media estatal		Diferencia Media-Cantabria (en %)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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	18,0	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	7,0	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
2021	21.532,96	27.233,75	23.175,95	28.388,69	7,6	4,2

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

Dispersión salarial en Cantabria

Para analizar con mayor profundidad las diferencias salariales entre hombres y mujeres, hemos desagregado los datos por tramos y ganancias y en todos los percentiles existen brechas de género.

En el año 2021 en Cantabria podemos destacar que:

- El 50% de las mujeres gana menos de 18.036,06 euros al año. Para equiparar su salario al de los hombres en este tramo, debería aumentar en 4.962,2 euros (brecha del 27,5%).
- El 10% de las mujeres gana menos de 8.290,80 euros al año. Para equiparar su salario al de los hombres en este tramo, debería aumentar en 5.389,53 euros, con una brecha del 65,0%, superior a la media nacional (57,6%), la franja donde se registra la mayor brecha.
- El 10% de las mujeres que más gana, recibe 39.815,67 o más euros al año. Suponiendo una diferencia monetaria de 6.082,41 euros con respecto a los hombres, una brecha del 15,3%.

Por todo ello, las mujeres tienen una dispersión salarial superior a la de los hombres. El 10% de mujeres que más dinero gana tiene un salario 4,8 veces superior al del 10% que menos gana. En el caso de los hombres esta diferencia no es tan abultada, siendo 3,4 veces superior el sueldo del grupo de hombres que más gana respecto a los que tienen unos salarios más bajos.

Tabla 8. Distribución salarial en Cantabria, por género, 2021

	Ambos sexos (€)	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Media	24.470,70	21.532,96	27.233,75	26,5%
Percentil 10 (10%)	10.041,26	8.290,80	13.680,33	65,0%
Cuartil inferior (25%)	15.089,14	13.007,16	18.380,86	41,3%
Mediana (50%)	20.871,86	18.036,06	22.998,26	27,5%
Cuartil superior (75%)	31.088,48	28.547,28	33.169,27	16,2%
Percentil 90 (90%)	43.314,61	39.815,67	45.898,08	15,3%

Media estatal

Media	25.896,82	23.175,95	28.388,69	22,5%
Percentil 10 (10%)	10.192,38	8.329,95	13.127,49	57,6%
Cuartil inferior (25%)	15.215,03	13.369,98	17.456,02	30,6%
Mediana (50%)	21.638,69	19.162,47	23.490,62	22,6%
Cuartil superior (75%)	32.385,45	29.694,42	34.943,35	17,7%
Percentil 90 (90%)	46.430,36	42.182,44	49.476,19	17,3%

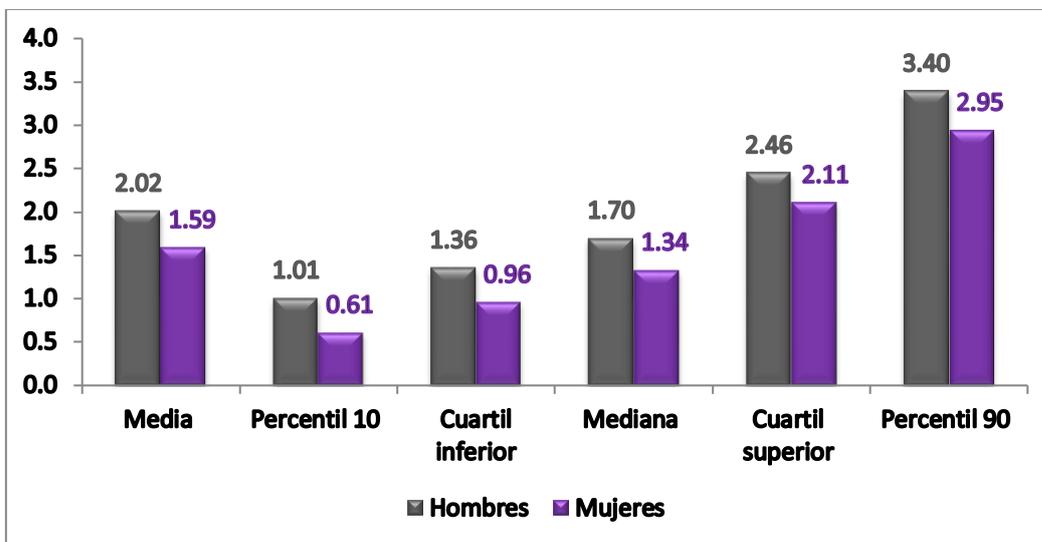
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2024.

Si tomamos como referencia el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que en 2021 fue de 965 euros brutos, 13.510 euros anuales en 14 pagas, el salario medio de las mujeres de Cantabria representó 1,6 veces el SMI, inferior al de los hombres, que duplicó el SMI.

Por ello, hemos extraído los siguientes datos:

- El 10% de las mujeres de Cantabria tiene un salario que queda lejos del SMI, siendo 0,6 veces su valor. El 10% de los hombres que gana menos dinero consigue alcanzar el SMI.
- El 25% de las mujeres no consigue alcanzar el SMI (0,96 veces), mientras que el salario de los hombres es 1,36 veces el SMI.
- El 10% de las mujeres gana 2,95 veces el SMI, frente al 10% de los hombres que tiene un salario 3,4 veces superior al SMI.

Gráfico 13. Distribución salarial en función del SMI de mujeres y hombres en Cantabria, 2021 (número de veces sobre el SMI)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2024.

Factores que inciden en la brecha salarial

La edad, el tipo de contrato o el sector de actividad inciden en la brecha salarial.

Edad

La brecha de género se hace más patente conforme aumenta la edad e inciden sobre las mujeres diversos factores que repercuten en su carrera profesional, tales como la interrupción o reducción de jornada para el cuidado de menores o familiares.

Existe brecha de género en todas las franjas de edad y la más acusada se encuentra a partir de los 55 años, del 32,4% en Cantabria, por encima de la media estatal, del 25% para ese rango de edad. En el caso de la población más joven, las distancias entre sexos son más cortas, ya que durante estos años en muchos casos son sus primeros trabajos y las diferencias salariales son menores.

Tabla 9. Ganancia media anual de mujeres y hombres, según edad en Cantabria y Estado, 2021

	Ambos sexos	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Menos de 25 años	*			
De 25 a 34 años	20.501,90	19.791,41	21.214,14	7,2%
De 35 a 44 años	23.885,02	21.496,57	26.282,33	22,3%
De 45 a 54 años	26.383,28	22.875,39	29.501,29	29,0%
55 y más años	26.317,15	22.414,75	29.673,91	32,4%
Media estatal				
Menos de 25 años	12.930,13	11.498,86	14.056,13	22,2%
De 25 a 34 años	20.848,08	19.066,90	22.431,07	17,6%
De 35 a 44 años	25.615,45	23.035,00	27.956,40	21,4%
De 45 a 54 años	28.219,62	24.952,13	31.273,39	25,3%
55 y más años	28.687,17	25.416,49	31.767,80	25,0%

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

*: Sin datos.

Tipo de contrato

En función del tipo de contrato, los salarios de hombre y mujeres también registran brechas. En este caso, se encuentra la excepción en la contratación temporal en Cantabria en 2021, que registra un salario mayor en el caso de las mujeres, que ganan 19.532,77 euros al año, 928,49 más que los hombres, un 4,7% más. A nivel estatal, los hombres con contrato temporal siguen ganando más que las mujeres, pero esa brecha se reduce hasta el 5,5%.

En el caso de la contratación indefinida, las mujeres cobraron de media 22.064,74 euros al año, frente a los 28.831,44 euros de los hombres, una diferencia de 6.766,70 euros, es decir, una brecha salarial del 30,7%. En esta ocasión, la brecha a nivel estatal es menor (24,9%).

Tabla 10. Ganancia media anual, por género y tipo de contrato, 2021

	Ambos sexos	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Total	24.470,70	21.532,96	27.233,75	26,5%
Indefinido	25.662,98	22.064,74	28.831,44	30,7%
Temporal	19.122,74	19.532,77	18.604,28	-4,7%
Media estatal				
Total	25.896,82	23.175,95	28.388,69	22,5%
Indefinido	27.228,80	24.073,79	30.063,89	24,9%
Temporal	19.842,69	19.309,77	20.374,70	5,5%

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

Sector de actividad

La brecha salarial también varía en función del sector de actividad, aunque es común a todos los sectores.

En el sector servicios, donde se ocupan mayoritariamente las mujeres, su salario medio se sitúa en 21.174,41 euros al año, frente a los 26.341,08 euros de los hombres, lo que supone una brecha del 24,4%, superior al 19,5% de 2020.

En el sector industrial, el salario medio de las mujeres se sitúa en Cantabria en 25.661,21 euros al año, frente a los 30.839,62 de los hombres, con una brecha salarial del 20,2%.

Tabla 11. Ganancia media anual de mujeres y hombres, por sector de actividad en Cantabria y media estatal, 2021**

	Ambos sexos	Mujeres (€)	Hombres (€)	Brecha salarial
Cantabria				
Total sectores	24.470,70	21.532,96	27.233,75	26,5%
Industria	29.756,51	*25.661,26	30.839,62	20,2%
Construcción	*23.400,94	-	*23.542,08	-
Servicios	23.343,28	21.174,41	26.341,08	24,4%
Media estatal				
Total sectores	25.896,82	23.175,95	28.388,69	22,5%
Industria	29.104,18	25.047,37	30.550,23	22,0%
Construcción	24.136,94	22.640,24	24.361,97	7,6%
Servicios	25.448,75	23.021,13	28.349,80	23,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial, INE, 2024.

*: Cifra sujeta a gran variabilidad debido al bajo número de observaciones muestrales existentes.

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

3. De la brecha salarial a la brecha en las pensiones

Las desigualdades que sufren las mujeres durante el transcurso de su vida laboral, fruto de las brechas laborales, inciden de forma negativa en las pensiones de las mujeres, como muestran los datos extraídos del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tanto en Cantabria como a nivel estatal, las mujeres son beneficiarias de un mayor número de pensiones que los hombres. Sin embargo, la mayoría de estas son de derecho derivado, aquellas que se perciben por una relación familiar, como las de orfandad o viudedad, mientras que las de los hombres son, en su mayoría, pensiones de derecho propio, es decir, aquellas que se reciben por haber desarrollado una carrera profesional, como las de jubilación o incapacidad permanente.

Tabla 12. Número de pensiones contributivas por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal a 31 de diciembre de 2023

	Cantabria			Media Estatal		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Todas las pensiones	145.534	70.130	75.403	10.111.991	4.790.316	5.321.639
Incapacidad permanente	12.779	8.418	4.361	945.976	590.043	355.933
Jubilación	91.736	56.363	35.373	6.424.813	3.801.587	2.623.203
Viudedad	35.107	2.529	32.577	2.354.805	203.889	2.150.906
Orfandad	4.561	2.407	2.154	340.866	179.222	161.641
Favor familiar	1.351	413	938	45.531	15.575	29.956

Fuente: Seguridad Social, 2024.

En cuanto a la pensión media, las mujeres de Cantabria tienen una pensión de 1.001,08 euros, frente a los 1.553,50 euros de los hombres, lo que se traduce en una brecha del 55,2%, que se ha reducido respecto a 2022, cuando fue del 55,6%.

Si lo comparamos con la media estatal, la brecha es más acusada en nuestra comunidad autónoma, ya que en España la brecha es del 48.1%, 7,1 puntos porcentuales por debajo.

A la hora de analizar las pensiones dependientes de las cotizaciones de sus perceptores, observamos que son estas en las que las mujeres sufren grandes diferencias retributivas respecto a los hombres.

En cuanto a la incapacidad permanente, los hombres perciben 1.247,39 euros, frente a los 1.003,69 euros de las mujeres, lo que supone una brecha del 24,3%, superior a la media estatal del 14,9%.

En las pensiones de jubilación, la pensión media de los hombres es de 1.691,53 euros, frente a los 1.105,10 euros de las mujeres, con una brecha del 53,1%, 7 puntos porcentuales por encima de la media estatal del 46,1%.

Por último, en el caso de las pensiones de viudedad, que se calculan a partir de las bases de cotización del cónyuge, la situación es inversa. La pensión media de las mujeres es de 925,35 euros, frente a los 601,10 euros de los hombres, una brecha del 35,1%, en este caso favorable a las mujeres.

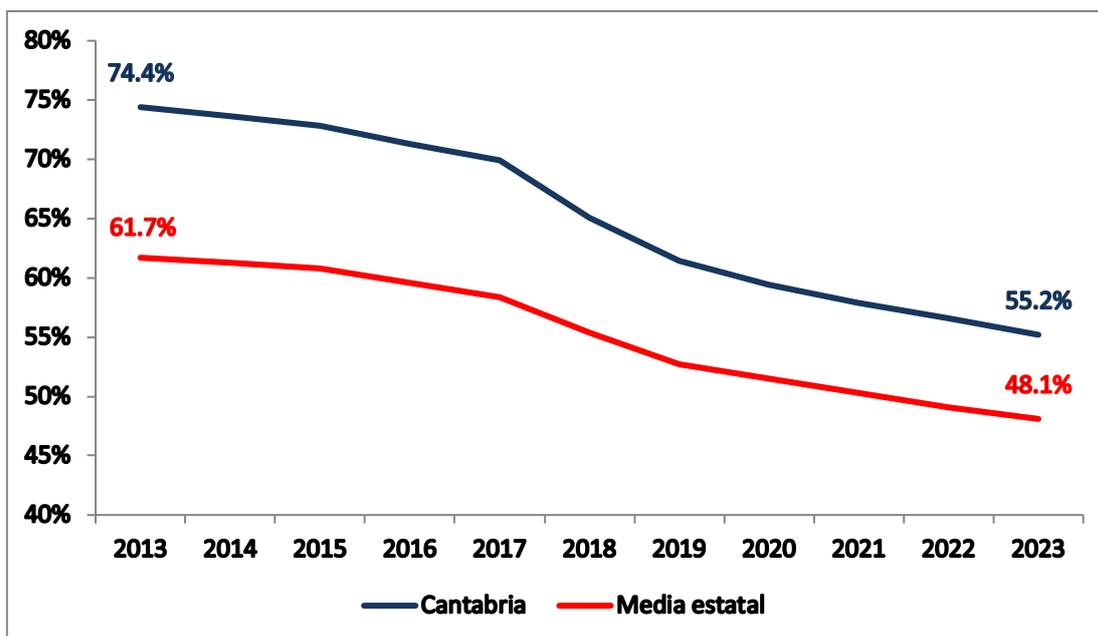
Tabla 13. Pensión media por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal a 31 de diciembre de 2023

	Cantabria				Media Estatal			
	Ambos sexos (€)	Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha (%)	Ambos sexos (€)	Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha (%)
Todas las pensiones	1.267,28	1.553,50	1.001,08	55,2	1.198,65	1.445,85	976,14	48,1
Incapacidad permanente	1.164,23	1.247,39	1.003,69	24,3	1.117,01	1.174,32	1.022,00	14,9
Jubilación	1.465,40	1.691,53	1.105,10	53,1	1.378,39	1.582,15	1.083,10	46,1
Viudedad	901,98	601,10	925,35	-35,1	854,68	596,25	879,18	-32,2
Orfandad	527,03	527,37	526,65	0,1	479,59	482,01	476,91	1,1
Favor familiar	780,76	768,77	786,04	-2,2	705,93	678,00	720,45	-5,9

Fuente: Seguridad Social, 2024.

Viendo la evolución de la brecha de las pensiones contributivas tanto en Cantabria como en la media estatal, se observa cómo la brecha de Cantabria se ha mantenido por encima de la media estatal, aunque esta distancia se está reduciendo durante estos últimos años. En 2013 la brecha era de 12,7 puntos porcentuales y en el pasado 2023 fue de 7,1%.

Gráfico 14. Evolución anual de la brecha en las pensiones contributivas en Cantabria y media estatal, 2013-2023



Fuente: elaboración propia a partir de las estadísticas de la Seguridad Social, 2024.

Atendiendo a las pensiones no contributivas, las que tienen como objetivo suplir la falta de ingresos cuando no se alcanzan las cotizaciones mínimas para poder acceder a una pensión contributiva y cuentan importes fijados anualmente, también se encuentran diferencias entre ambos sexos tanto a nivel regional como estatal, con cifras muy similares. El 64,3% de las personas beneficiarias en Cantabria en 2023 fueron mujeres, 4.650 frente a 2.578 hombres.

Por tipo de pensión, las mujeres recibieron el 73,6% de las pensiones no contributivas de jubilación, 3.069 frente a 1.102 de los hombres.

En el caso de las prestaciones no contributivas por invalidez, las mujeres recibieron el 51,72%, 1.581 frente a 1.476 de los hombres.

Tabla 14. Número de pensiones no contributivas por tipo de pensión, sexo en Cantabria y media estatal en 2023

	Cantabria			Total Estatal		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total PNC	7.228	2.578	4.650	448.609	165.144	283.465
PNC Jubilación	4.171	1.102	3.069	276.291	78.780	197.511
PNC Invalidez	3.057	1.476	1.581	172.318	86.364	85.954

Fuente: IMSERSO, 2024.

4. Impacto de la Reforma Laboral en los principales factores de construcción de la brecha salarial

La Reforma Laboral nació con una pretensión clara de reducir la precariedad, dando un impulso a la contratación indefinida y reduciendo la excesiva temporalidad reinante en España. Debido a las mayores tasas de temporalidad de las mujeres, de la entrada en vigor de dicha reforma se esperaba el descenso de la temporalidad y que los nuevos contratos tuvieran condiciones laborales y económicas que permitieran reducir la excesiva inestabilidad y, a su vez, la brecha salarial de género.

En este apartado, analizaremos en detalle los efectos de la reforma laboral sobre la temporalidad y la parcialidad de las mujeres, los dos principales factores que motivan la brecha salarial, a partir de los datos del Servicio Cántabro de Empleo.

Del análisis de los datos de contratación se extrae una primera conclusión, la contratación mensual ha dado un giro hacia la estabilidad. Se ha producido un incremento de la contratación indefinida tanto en hombres como en mujeres que ha elevado esta contratación del 8,12% al 29,04%, siendo esta mejora menos notable entre las mujeres. Aún así, el registro anual de contratos reflejó un incremento del 196% sobre la contratación indefinida de las mujeres en 2022, primer año tras la entrada en vigor de la reforma laboral, pasando de celebrarse 9.227 contratos indefinidos durante 2021 a 27.351 en 2022, suponiendo el 7,85% del total de los contratos firmados por mujeres en 2021, el 27,33% en 2022 y el 27,49% en 2023, afianzando de forma clara el cambio de tendencia en la contratación.

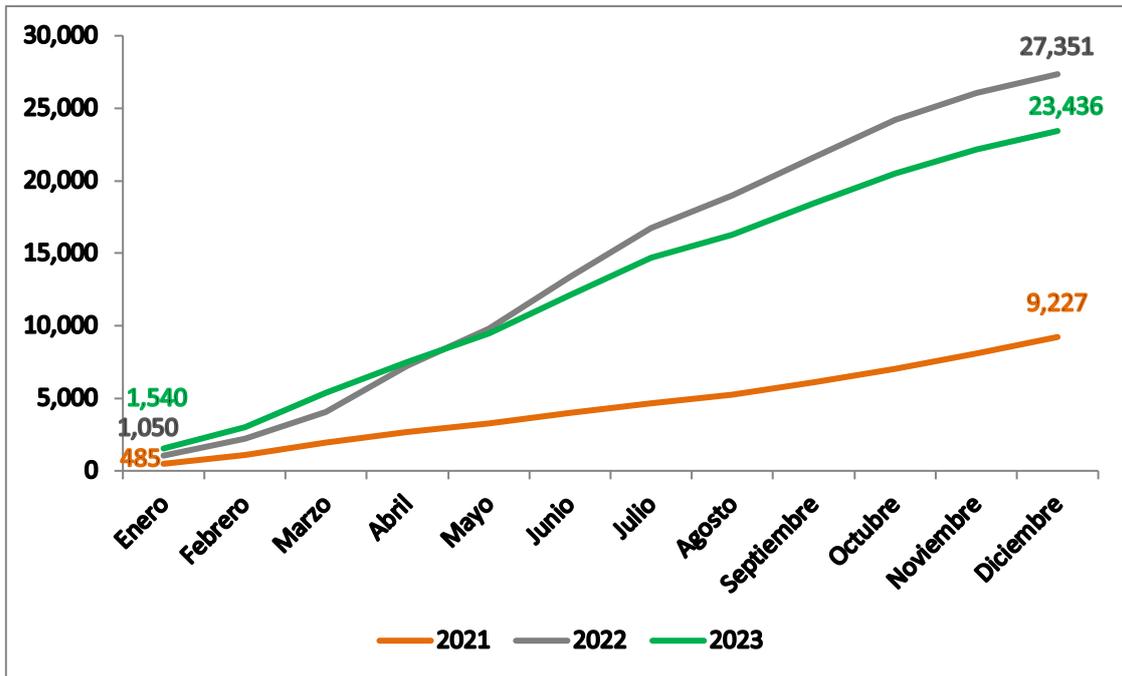
Este cambio en la contratación, con el incremento de contratos indefinidos y reducción de los temporales de forma generalizada, y también para las mujeres, ha derivado en un incremento de la brecha de género en la temporalidad. En 2023, del total de contratos temporales celebrados, el 51,08% fueron firmados por mujeres, frente al 48,24% registrado en 2022 y el 48,62% en 2021.

En este sentido, queremos destacar que en 2023 las mujeres representaron el 58,29% del total de personas que trabajaron con un contrato temporal.

En lo que respecta a la parcialidad, también se observan cambios. En primer lugar, en lo que respecta a los contratos celebrados, donde se produce un descenso del 32,86% durante el primer año de vigencia de la Reforma Laboral, pasando de 108.309 en 2021 a 72.722 en 2022, reduciéndose igualmente a 61.815 en 2023.

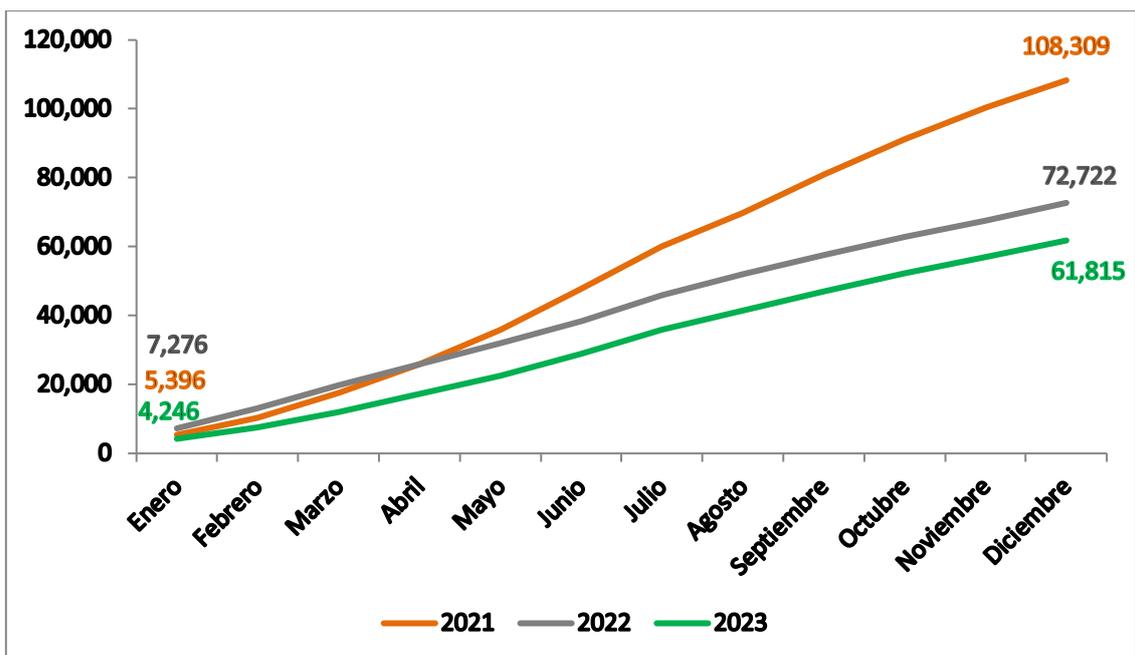
Unos datos que reflejan que también existen brechas de género en cuanto al tipo de jornada. Así, del total de los contratos celebrados a tiempo parcial en 2023, el 64,03% lo firman las mujeres. Además, de entre todos los contratos firmados por mujeres, el 40,18% son a tiempo parcial frente al 22,57% de los contratos parciales que firman los hombres. En este sentido, queremos destacar que en 2023 las mujeres representaron el 73,83% del total de personas que trabajaron a jornada parcial.

Gráfico 15. Comparativa del número de contratos indefinidos a mujeres en Cantabria, años 2021,2022 y 2023



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Servicio Cántabro de Empleo, 2024.

Gráfico 16. Comparativa del número de contratos a tiempo parcial a mujeres en Cantabria, años 2021,2022 y 2023



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Servicio Cántabro de Empleo, 2024.

5. Conclusiones

Principales resultados

A raíz de los últimos datos publicados de la Encuesta de Estructura Salarial, la Encuesta de Población Activa, el Servicio Cántabro de Empleo y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, se evidencia la existencia de los diversos factores sociales y laborales que generan una desigualdad retributiva que en Cantabria distancia el salario medio de mujeres y hombres en 5.700,79 euros, lo que supone que el salario medio de las mujeres (21.532,96 euros) tendría que aumentar un 26,5% para equipararse al de los hombres (27.233,75 euros).

Tras un descenso de cinco años consecutivos, nuestra brecha salarial ha vuelto a crecer en el año 2021, situando a la comunidad como la cuarta con mayor brecha y la comunidad en la que más ha crecido, además de volver a situarse por encima de la media estatal.

Lo peor de todo es que la brecha ha vuelto a incrementarse en 2021, precisamente un año de recuperación del empleo tras la crisis del COVID y su parón laboral que, en principio, debería haber dado resultados positivos. Esto refleja que aún cuando la economía y el mercado laboral funcionan favorablemente, los hombres salen mejor parados que las mujeres y las brechas laborales se acentúan. De hecho, el aumento de la brecha está impulsado por el mayor incremento del salario medio de los hombres frente al de las mujeres. Los hombres incrementaron su salario en 1.429 euros y las mujeres en 536 euros.

Una brecha que se explica en la desigualdad que soportan las mujeres antes, durante y tras su trayectoria profesional y laboral, fruto de la división sexual del trabajo y los roles de género que adscriben casi en solitario la responsabilidad de los cuidados en las mujeres, tengan o no un empleo, y las abocan a una situación laboral más precaria. Durante su trayectoria, las mujeres sufren desigualdad en su inserción laboral y en las condiciones laborales, mayores interrupciones en su vida laboral y, por tanto, menores salarios.

Esta distribución y retribución desigual de los trabajos desemboca en menores retribuciones al final de la vida laboral de las mujeres, por lo que siguen golpeadas por una brecha aún mayor durante su última etapa.

Para acabar con las brechas, se hace imprescindible impulsar un mayor reconocimiento al trabajo en los sectores más feminizados así como el avanzar en el reparto del trabajo de cuidados, convirtiendo la corresponsabilidad en el instrumento para erradicar los estereotipos sexistas que siguen abocando a las mujeres a asumir estas tareas que lastran sus carreras profesionales y perpetúan las desigualdades.

Participación laboral de las mujeres en Cantabria

- En 2023, en Cantabria, solo el 44,69% de las mujeres en edad de trabajar tenían un empleo, frente al 55,76% de los hombres. Unos datos que situaron la tasa de empleo en el mejor dato histórico para las mujeres y el mejor dato desde 2008 para los hombres. Una brecha de 10,07 puntos porcentuales que, a pesar de que se ha reducido un 1,44%, aún sigue siendo una distancia sumamente amplia.
- Las mujeres tenían una tasa de actividad del 50,74% mientras los hombres rozan el 60% (59,56%), situando la brecha en el 8,82%, unos datos que están por debajo de la media estatal (54,43% para las mujeres y 63,80% para los hombres).
- La principal causa de inactividad en las mujeres era “labores del hogar” con el 39%, frente a un exiguo 4,9% en los hombres. En el caso de los hombres la principal razón de su inactividad es la jubilación en un 58% de los casos, frente al 36% en las mujeres.
- Durante 2022, el 79,12% de las excedencias voluntarias por el cuidado de familiares fueron de mujeres, una cifra que asciende al 89,39%, es decir, 9 de cada 10, en el caso de las excedencias por cuidado de menores.
- Las mujeres tienen una presencia mayor en el empleo por cuenta ajena; la tasa de salarización en 2023 fue de 86,75% en el caso de las mujeres, frente al 81,59% de los hombres.
- La temporalidad sigue golpeando en mayor medida a las mujeres. A pesar de la reducción durante el pasado 2023, la tasa de temporalidad de las mujeres se situó en el 20,2%, frente al 11,95% de los hombres. Esto supone una reducción del 0,3% en el caso de las mujeres y de un 3,65% en los hombres, elevando la brecha en 3,35 puntos. Por lo que en esta comparación las mujeres ven cómo sus tasas de temporalidad caen de una forma más tenue que las de los hombres a pesar de partir de una situación con tasas de temporalidad más elevadas.
- Donde hay una brecha de género muy considerable es en las jornadas a tiempo parcial. En 2023, un 21,05% de las trabajadoras de la región tenían este tipo de jornada frente al 5,55% de los hombres, un tipo de jornada que se ha visto aumentado tanto en hombres como en mujeres respecto al 2022. La brecha ya es del 15,5% y se ha visto incrementada en 8 décimas.
- La participación de las mujeres en los distintos sectores es determinante a la hora de construir la brecha salarial. El 88,90% del total de las mujeres ocupadas de Cantabria trabaja en el sector Servicios, donde además son mayoritarias, con un peso del 56,37%. No podemos obviar que se trata de un sector caracterizado por un menor reconocimiento social y salarial y con condiciones precarias en muchos casos. Por el

contrario, en sectores como la industria o la construcción su papel es mucho menor con un 22,88% y 10,37%, respectivamente.

- El techo de cristal sigue impidiendo el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. Solo el 3,2% de las mujeres llega a puestos de dirección y gerencia, frente al 4,9% de los hombres.
- Aunque la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres exige una representación equilibrada en las entidades públicas, en Cantabria se comprueba que este principio no se cumple, por ejemplo, en ninguna de las empresas públicas de Cantabria, a pesar de contar con sus cargos renovados hace escasos meses.

La brecha salarial de género en Cantabria

- En 2021 el salario medio de las mujeres fue de 21.532,96€ al año frente a los 27.233,75€ de los hombres, una diferencia de 5.700,79€. Una brecha salarial del 26,5%, la cual se incrementó en 3,6 puntos porcentuales con respecto a 2020.
- En comparación con la media estatal, Cantabria es la cuarta Comunidad Autónoma con mayor brecha de género, 4 puntos por encima de la media estatal.
- En la distribución salarial entre hombres y mujeres se puede resaltar que:
 - El 50% de las mujeres gana menos de 18.036,06 euros al año. Para equiparar su salario al de los hombres en este tramo, debería aumentar en 4.962,2 euros (brecha del 27,5%).
 - El 10% de las mujeres gana menos de 8.290,80 euros al año. Para equiparar su salario al de los hombres en este tramo, debería aumentar en 5.389,53 euros, con una brecha del 65,0%, superior a la media nacional (57,6%), la franja donde se registra la mayor brecha.
 - El 10% de las mujeres que más gana recibe 39.815,67 o más euros al año. Suponiendo una diferencia monetaria de 6.082,41 euros con respecto a los hombres, una brecha del 15,3%.
- Si tomamos como referencia el Salario Mínimo Interprofesional, que en 2021 fue de 965€ mensuales (13.510€ anuales en 14 pagas), el salario medio de las mujeres en Cantabria representó 1,6 veces el SMI mientras que el de los hombres lo duplicó.
- Si se desagregan los datos se observa cómo el 25% de las mujeres no consigue llegar a ganar el SMI (0,96 veces), siendo 1,36 veces en el caso de los hombres.

- Por tramos de edad, la brecha salarial se incrementa conforme aumentan los años. En Cantabria, la brecha de las personas comprendidas entre los 25 y 34 años se sitúa en el 7,2%, alcanzando el 32,4% en las personas de más de 55 años.
- La diferencia entre el salario de hombres y mujeres con contrato indefinido es de 6.766,7€ al año, una brecha del 30,7%.
- La excepción en las brechas salariales se encuentra en el salario de hombres y mujeres con contrato temporal. Las mujeres ganan 928,49 euros más que los hombres, generando una brecha del 4,7%.
- El salario medio de las mujeres en el sector Servicios fue de 21.174,41€, frente a los 26.431,08€ de los hombres, una brecha del 24,4%, la mayor brecha sectorial de la región. Es especialmente relevante la brecha de este sector porque es en el que desempeñan su actividad profesional la mayoría de las mujeres.

La brecha de las pensiones

- Las mujeres son las beneficiarias del 51,81% de las pensiones contributivas en Cantabria. No obstante, si desagregamos por tipo de pensión, las mujeres perciben en su mayoría pensiones de derecho derivado, es decir, las que se perciben por la existencia de una relación familiar. Si analizamos las de derecho propio, como son las de jubilación e incapacidad permanente, las mujeres representan el 38,56% y el 34,12%, respectivamente.
- En el caso de las pensiones de viudedad, las mujeres representan el 92,79% del total.
- Las mujeres de Cantabria tuvieron una pensión media en 2023 de 1.001,08 euros mensuales, frente a los 1.553,50 euros cobrados por los hombres. Lo que nos deja una diferencia de 552,42 euros al mes, suponiendo una brecha del 55,2%.
- En cuanto a las pensiones no contributivas, el 64,33% de las personas beneficiarias de este tipo de pensiones fueron mujeres en 2023. Elevándose esta cifra hasta el 73,57% en las pensiones no contributivas de jubilación. Una situación que se explica debido a que muchas mujeres no pueden obtener una pensión de jubilación contributiva ya que no reúnen los requisitos mínimos para acceder a ellas.

Impacto de la Reforma Laboral en los principales factores de construcción de la brecha salarial

- Desde la entrada en vigor de la Reforma Laboral se ha dado un giro hacia la estabilidad en la contratación mensual. Hemos pasado de un registro del 8,12% en 2021 al 29,04% en 2023.
- En el caso de las mujeres, que partían del 7,85% en 2021, la contratación indefinida ha alcanzado el 27,49% en 2023, incrementándose en 19,64 puntos.
- Del total de contratos temporales celebrados en 2023, el 51,08% fueron firmados por mujeres frente al 48,24% registrado en 2022 y el 48,62% en 2021.
- En 2023, el 58,29% del total de las personas que trabajaron de forma temporal fueron mujeres.
- Los contratos parciales protagonizaron un descenso del 32,86% en el primer año de vigencia de la Reforma Laboral, pasando de 108.309 en 2021 a 72.722 en 2022, reduciéndose igualmente a 61.815 en 2023.
- Del total de contratos a tiempo parcial celebrados en 2023, el 64,03% fueron firmados por mujeres.
- De entre todos los contratos firmados por mujeres, el 40,18% son a tiempo parcial frente al 22,57% en el caso de los hombres, lo que produce una brecha de 17,61 puntos porcentuales.
- En 2023, el 73,83% del total de las personas que trabajaron a jornada parcial fueron mujeres.

