



La bretxa salarial de gènere i els ERTO, una anàlisi en profunditat

febrer 2023



  @ccoocatalunya
www.ccoo.cat



Coordinació:

Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de CCOO de Catalunya

Elaboració:

Irene Galí Magallon
Marc Andreu Acebal
Dolors Llobet i Maria
Mentxu Gutiérrez Jiménez
Cristina Torre López

Maquetació:

Miquel de Toro Muñoz

Febrer de 2023

Índex

1. Introducció al càlcul de la bretxa salarial de gènere	5
2. Evolució de la bretxa salarial de gènere	9
Bretxa de gènere de treballadors indefinits i treballadors temporals	11
Distribució salarial. Mitjanes i percentils	12
Distribució dels assalariats	15
Bretxa salarial de gènere per edat	17
Tipus d'ocupació i sectors d'activitat	19
Població estrangera	21
3. La bretxa salarial, la pandèmia de la covid-19 i els ERTO	23
ERTO i grups d'edat	25
Estructura dels assalariats segons la seva relació amb l'SMI i ERTO	29
ERTO i sectors d'activitat	32
4. Conclusions	37
5. Propostes d'acció sindical de CCOO de Catalunya	43

1.Introducció al càlcul de la bretxa salarial de gènere

L'erradicació de la bretxa salarial de gènere és un objectiu en si mateix i, per tant, la disminució que aquest indicador ha mostrat durant els darrers anys és una bona notícia que hem de posar en valor. No obstant això, cal recordar que la bretxa és un indicador relatiu i, per tant, no proporciona de manera aïllada informació sobre les condicions salarials objectives ni de les dones ni dels homes. De fet, la disminució de la bretxa salarial de gènere és compatible amb l'estancament o la disminució dels salaris de les dones, com veurem més endavant en aquest informe. Per aquest motiu, per a poder ser interpretada, la dada sobre bretxa salarial ha d'anar sempre acompanyada de context, d'altres mesures i indicadors relatius a la situació de la dona al mercat de treball i a la societat.

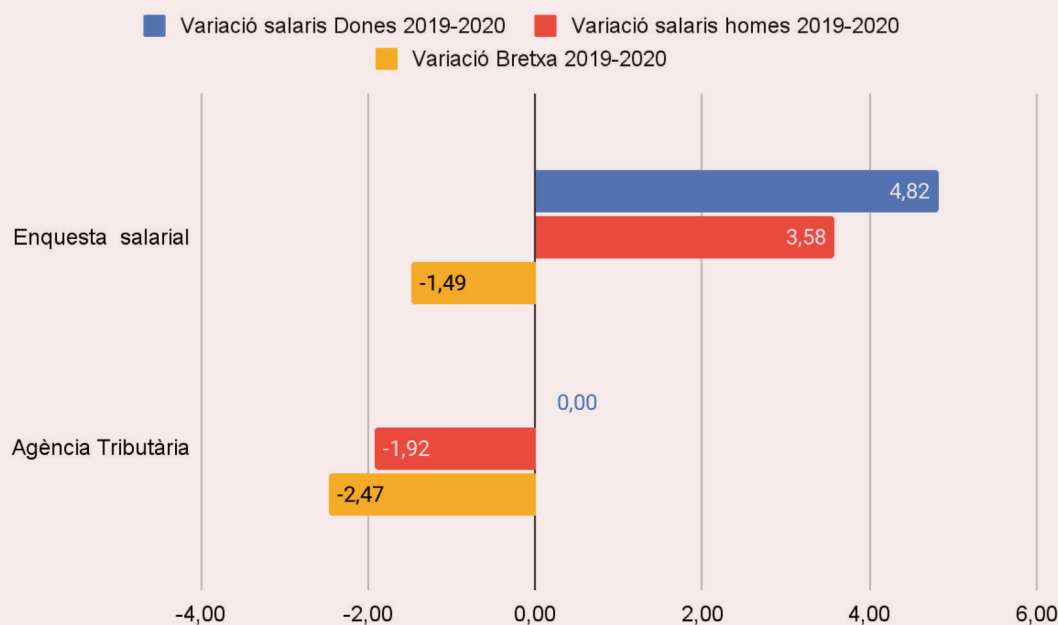
La bretxa salarial quantifica la diferència existent entre els salaris d'homes i dones en forma de percentatge. La fórmula emprada de manera habitual per al càlcul de la bretxa salarial, que pren com a referència els salaris dels homes, ens proporciona informació sobre el percentatge de salari que les dones cobren de menys respecte dels homes. Aquesta és una perspectiva vàlida que posa el focus en la quantificació de la injustícia, és a dir, en allò que les dones deixen de cobrar per ser dones, però que no ens proporciona informació sobre l'objectiu a assolir per a erradicar la bretxa salarial. Amb el càlcul habitual, si quantifiquem la bretxa en, per exemple, un 25%, i els salaris de les dones augmenten en un 25%, la bretxa salarial continuarà existint.

Una determinada forma de mesurar un fenomen implica una determinada forma de presentar aquest fenomen davant de la societat. Per aquest motiu, i amb la voluntat de proporcionar informació útil a l'hora de fixar els objectius a assolir per a l'erradicació de la bretxa salarial de gènere, en aquest informe es calcula la bretxa de gènere partint dels salaris de les dones: la dada sobre bretxa salarial que aquí s'exposa representa el percentatge en què haurien d'augmentar els salaris de les dones per a igualar els salaris dels homes. Aquesta decisió metodològica, juntament amb la valoració dels costos i beneficis de canviar l'enfocament en la mesura de la bretxa salarial, es van exposar a l'informe de CCOO de Catalunya sobre la bretxa salarial de 2019, publicat al febrer de l'any 2022.

La quantificació de la bretxa salarial de gènere no depèn només de la fórmula emprada per al seu càlcul; també es troba condicionada per la

naturalitat de les dades que fem servir. En aquest informe sobre bretxa salarial es treballa amb les dades proporcionades per l'Institut Nacional de Estadística (INE) en la seva Enquesta Anual d'Estructura Salarial corresponents a l'any 2020, últim període disponible, i amb les dades sobre salaris que registra l'Agència Estatal de l'Administració Tributària (Agència Tributària), corresponents als anys 2020 i 2021. Les conseqüències de la metodologia emprada en el càlcul de les mitjanes salarials per ambdues fonts són especialment visibles, per la seva excepcionalitat, en el cas de l'any 2020. En el gràfic següent podem veure la variació dels salaris d'homes i dones entre els anys 2019 i 2020 i la variació de la bretxa salarial que se'n deriva, d'acord amb l'Enquesta salarial i amb l'Agència Tributària. Si bé totes dues fonts reflecteixen una disminució en la bretxa de gènere, més pronunciada en el cas de l'Agència Tributària, aquesta és fruit de realitats molt diferents. L'Enquesta salarial apunta a un important increment dels salaris dels treballadors l'any 2020, més accentuat en el cas de les dones, cosa que produeix la disminució de la bretxa salarial. L'Agència Tributària, per la seva part, reflecteix un estancament dels salaris de les dones i una pèrdua de salari en el cas dels homes, el que produeix també la disminució de la bretxa salarial.

Gràfic 1. Variació en percentatge dels salaris d'homes i dones entre els anys 2019 i 2020 i variació de la bretxa salarial que se'n deriva, d'acord amb l'Enquesta salarial i l'Agència tributària.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial i de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

En la taula següent trobem alguns dels aspectes metodològics en la recollida i tractament de les dades per part de l'Enquesta salarial i l'Agència Tributària que fan que tant les mitjanes salarials com la seva evolució no siguin les mateixes.

Taula 1. Comparativa l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial i de les dades oferides per l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Enquesta Anual d'Estructura Salarial	Agència Estatal de l'Administració Tributària
D'ON PROVENEN LES DADES	
Dades provinents d'enquesta	Dades Registrals
TREBALLADORS INCLOSOS	
Mostra d'aproximadament 220.000 treballadors. Requisit d'estar treballant durant el mes d'octubre i com a mínim un mes més durant l'any (dos mesos en total). Exclusió treballadores de la llar	Tots els treballadors assalariats donats d'alta durant l'any de referència
SALARIS QUE ES TENEN EN COMPTE	
Només el que percep el treballador en el lloc de treball en el que ha estat seleccionat per a la mostra, independentment de que percebi salaris d'altres treballs.	Tots els ingressos que provenen d'un salari (un o diversos pagadors)
COM ES CALCULA LA MITJANA SALARIAL	
Valor mitjà dels salaris percebuts pels treballadors en el lloc de treball pel que han estat seleccionats. Si no han treballat tot l'any, s'adjudica el valor del que haguessin percebut en cas de treballar de manera estable durant els 12 mesos.	Es divideix la suma dels ingressos de tots els treballadors entre el número de treballadors total

Font: elaboració pròpia a partir de la informació metodològica proporcionada per l'Institut Nacional de Estadística i l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Les dades de l'Enquesta salarial, en proporcionar informació sobre el salari percebut per un treball concret de característiques definides, són d'utilitat per detectar formes de discriminació salarial de gènere directes, com són l'assignació a les dones de categories laborals no adaptades a les funcions que desenvolupen i que comporten una menor remuneració, o la desigual distribució dels complements salarials entre treballadors i treballadores. També són més adequades per al seguiment del compliment dels convenis laborals i per a la valoració de l'impacte de l'increment del Salari Mínim Interprofessional. A l'hora d'analitzar les dades, però, no podem perdre de vista l'exclusió que fa l'Enquesta salarial del col·lectiu de les treballadores de la llar, que representen,

d'acord amb dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS), entorn del 5 % de la força de treball femenina. Tampoc podem obviar que el treball temporal, també feminitzat, si bé no està explícitament exclòs de la mostra, es troba infrarepresentat en nombre de treballadors i sobrerepresentat en salari (en assumir la seva estabilitat al llarg de l'any). A més, en l'anàlisi de les dades salarials de l'any 2020, hem de tenir en compte que les dades de l'Enquesta salarial no reflecteixen en cap cas les situacions d'ERTO i la disminució en la retribució anual que aquestes hagin pogut ocasionar.

Per altra banda, les dades de l'Agència Tributària, amb especial atenció a la distribució de les assalariades per trams de salari amb relació al Salari Mínim Interprofessional (SMI), poden ser més interessants per a estudis sobre pobresa laboral femenina i també per analitzar el futur de les pensions i la feminització de la pobresa. També són recomanables en el cas de col·lectius amb una elevada prevalença de la temporalitat, com ara els joves o els treballadors estrangers. A més, en aquest cas sí que s'ha fet un tractament especial de les dades per a reflectir l'impacte dels ERTO en els salaris dels treballadors. Aquestes i d'altres qüestions metodològiques per a la interpretació de les dades sobre salaris (excepte la casuística ERTO, que és pròpia de l'any 2020) van ser analitzades amb més detall a l'informe sobre bretxa salarial del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de Comissions Obreres de Catalunya l'any 2022.

En les properes pàgines farem un repàs de la situació de la bretxa de gènere per a diferents col·lectius de treballadors assalariats, utilitzant la informació que ens proporcionen l'Enquesta salarial (2020) i les dades de l'Agència Tributària (2021).

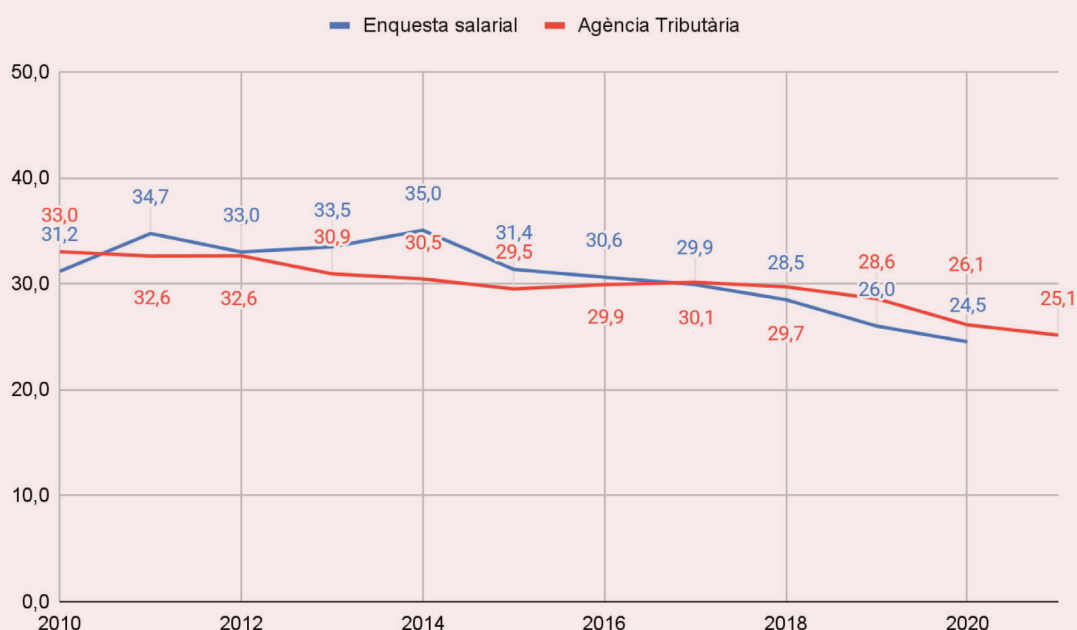
2. Evolució de la bretxa salarial de gènere

D'acord amb les dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial, el salari mitjà a Catalunya l'any 2020 va ser de 27.100,11 €. Aquesta xifra suposa un augment del 4,36% sobre el salari mitjà de l'any 2019, que va ser de 25.968,20 €. El salari mitjà entre els homes va augmentar un 3,58%, passant dels 28.965,38 € als 30.003,62 €; i el salari mitjà de les dones, per la seva part, es va incrementar en un 4,82%, ascendint dels 22.988,22 € als 24.096,69 €. D'acord amb això, la bretxa salarial de gènere es va reduir a Catalunya des del 26% al 24,54% l'any 2020, continuant amb la tendència iniciada l'any 2015.

Les mitjanes salarials reflectides per l'Agència Tributària a Catalunya l'any 2020 són força inferiors a les apuntades per l'Enquesta salarial, situant el salari mitjà global en 22.864 €, el que suposa una contracció d'un 1,1% respecte de la xifra de l'any 2019, que va ser de 23.122 €. Per gènere, l'Agència Tributària constata una disminució del 1,92% dels salaris dels homes, que passen dels 25.860 € als 25.363 €, i un estancament de la mitjana salarial de les dones, que va ser de 20.111 € tant el 2019 com el 2020. A partir d'aquestes dades, podem xifrar la bretxa salarial de gènere a Catalunya l'any 2020 en un 26,12%, cosa que representa una disminució de la bretxa salarial de l'any anterior, que va ser del 28,6%. Aquesta tendència descendent es va mantenir l'any 2021, moment en què es va registrar una bretxa del 25,1%.

D'acord amb el que hem exposat al principi sobre la naturalesa de les dades de l'Enquesta salarial i de l'Agència Tributària, val a dir que les mitjanes salarials (i la bretxa que se'n deriva) són diferents perquè ens parlen de coses diferents. L'Enquesta salarial ens diu quin és el salari mitjà anual d'un treballador que treballa de manera estable durant tot l'any en el mateix lloc de treball, per exemple, en un determinat grup d'edat. L'Agència Tributària ens diu quin és el salari mitjà que els treballadors d'aquest grup d'edat perceben de manera anual, independentment de si el salari prové d'un o més llocs de feina, o si s'ha treballat l'any sencer o només una part. En el gràfic següent observem l'evolució de la bretxa salarial en els darrers anys d'acord amb dades de l'Enquesta salarial i de l'Agència Tributària.

Gràfic 2. Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya d'acord amb l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial i amb l'Agència Tributària, 2010 - 2021



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial i de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

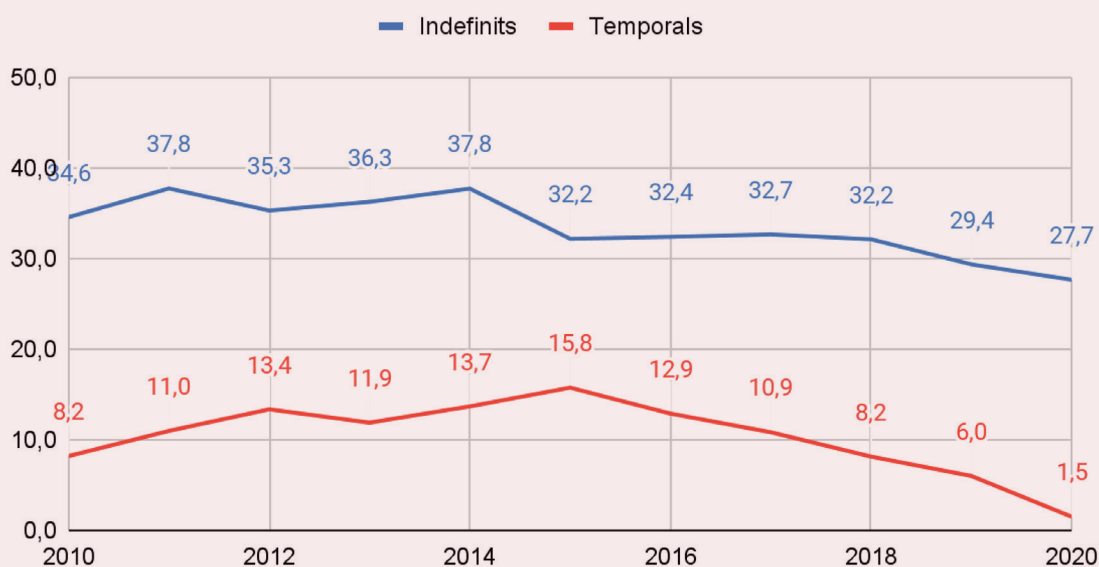
Podem concloure, a partir de l'augment del salari mitjà reflectit per l'Enquesta salarial, que, en un context de crisi econòmica com la viscuda arran de la pandèmia de covid-19, a Catalunya es van incrementar els salaris? Per contestar aquesta pregunta és útil observar el comportament que van mostrar els salaris d'acord amb l'Enquesta salarial durant l'anterior crisi econòmica. En els primers anys de la crisi, paral·lelament a un augment de la taxa d'atur a Catalunya del 8,9% fins al 19,2% entre els anys 2008 i 2011, les dades de l'Enquesta salarial van reflectir un augment salarial de gairebé el 5%. Aquest fet troba explicació en la destrucció, en un primer estadi de la crisi, de les ocupacions més precàries, amb menys protecció i associades a més baixos salaris, que en conseqüència deixen de computar a les estadístiques. D'acord amb això, un augment de la mitjana salarial no és directament atribuïble a un augment dels salaris que perceben els treballadors: la transició a l'atur dels treballadors més precaris variarà l'estructura salarial i produirà d'igual forma un augment del salari mitjà.

La resposta institucional a la crisi originada per la pandèmia de la covid-19 va ser diametralment oposada a la que es va donar a la crisi econòmica iniciada l'any 2008. El desplegament de mesures destinades a crear un escut social com ara els ERTO van evitar la caiguda de centenars de milers de persones a l'atur. Tot i això, durant l'any 2020 molts treballadors temporals no van ser contractats o bé no van ser renovats un cop va finalitzar el seu contracte. D'acord amb dades de l'Idescat, l'any 2020 es van signar a Catalunya un 35,4% menys de contractes temporals que l'any anterior, passant dels 2.988.057 el 2019 a 1.928.301 l'any 2020. La disminució en el nombre de contractes temporals va produir una disminució de dos punts de la taxa de temporalitat a Catalunya, que va passar del 21,6 el 2019 al 19,6 el 2020, d'acord amb dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA). Si tenim en compte que el salari mitjà dels treballadors temporals és molt inferior al dels treballadors indefinits (20.287 € els primers i 28.467 € els segons), és esperable que una disminució sobtada del pes relatiu dels treballadors temporals en l'estructura salarial comporti un augment en el salari mitjà.

Bretxa de gènere de treballadors indefinits i treballadors temporals

Pel que fa a la variació de les mitjanes salarials de treballadors indefinits i treballadors temporals l'any 2020 que proporciona l'Enquesta salarial, s'observa que mostren importants diferències per gènere. L'augment de la mitjana salarial de les dones amb contractes temporals ha estat molt superior al dels homes (11,3% i 6,41%, respectivament), cosa que ha fet disminuir la bretxa salarial entre els treballadors temporals des del 6% l'any 2019 a només l'1,5% l'any 2020. De la mateixa manera, entre els treballadors amb contracte indefinit les dades reflecteixen un augment salarial superior en el cas de les dones que en el dels homes (2,04% i 0,7%, respectivament), cosa que ha fet disminuir la bretxa des del 29,4% al 27,7%. En el gràfic següent podem observar l'evolució de la bretxa salarial de gènere entre els treballadors indefinits i entre els treballadors temporals.

Gràfic 3. Evolució de la bretxa salarial de gènere entre els treballadors amb contracte temporal i amb contracte indefinit a Catalunya d'acord amb l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial 2010 - 2021.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

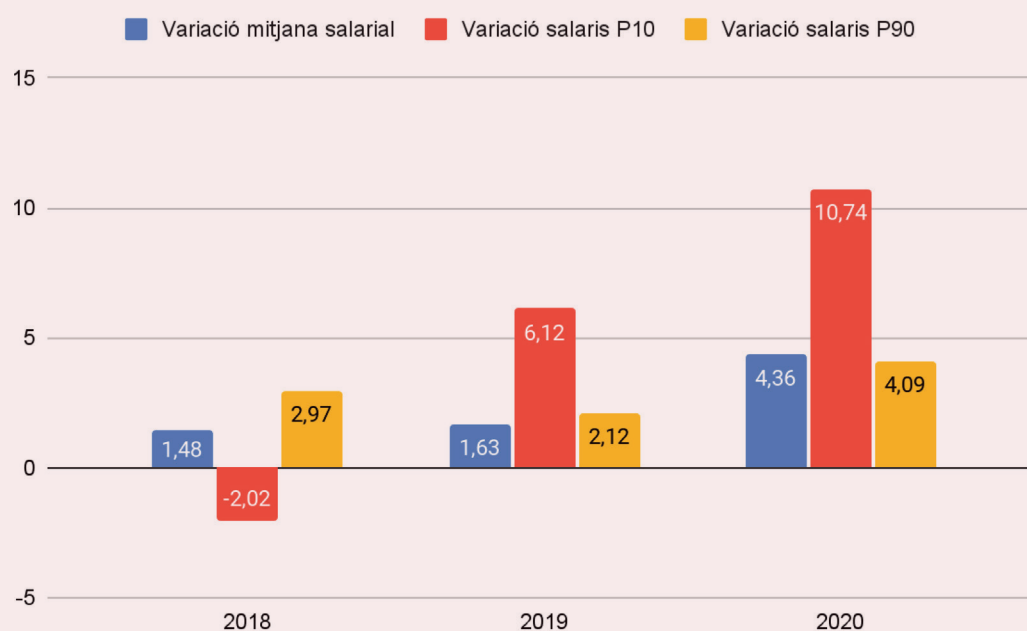
Distribució salarial. Mitjanes i percentils.

Com hem vist, les dades de l'Enquesta salarial 2020 a Catalunya indiquen un augment de les mitjanes salarials tant entre els treballadors indefinits com entre els treballadors temporals respecte a l'any 2019. Tenint en compte que aquest increment es produeix en un context de crisi de l'ocupació -el nombre absolut de treballadors indefinits va disminuir en un 1,2%, i el de temporals, en un 12,5%-, és raonable pensar que l'ocupació que es destrueix o que no es crea és ocupació associada a baixos salaris i, per tant, en els segments de l'estructura salarial on s'ubiquen en major mesura els llocs de treball més precaris es produirà un augment més accentuat de la mitjana salarial, igual com passa amb treballadors temporals.

En el cas dels treballadors estrangers, per exemple, el salari mitjà d'acord amb l'Enquesta salarial ha crescut un 5,9%, mentre que entre els treballadors amb nacionalitat espanyola ho ha fet un 4,1%. Observem

també aquest fenomen en l'anàlisi del percentil 10. En el segment de l'estructura salarial que agrupa el 10% de treballadors amb més baixos salaris, l'augment de la mitjana salarial el 2020 ha estat del 10,74%, davant del 4,36% d'augment que s'ha registrat a escala global. En aquest percentil 10 es concentra un gruix important dels treballadors que perceben el SMI, de manera que és un segment de l'estructura salarial sensible als increments del SMI. Malgrat això, no sembla que en aquest cas l'augment salarial en el percentil 10 es pugui explicar a partir de l'increment del SMI de 2020, tenint en compte que l'històric increment del 22,3% del SMI que es va produir l'any 2019 es va reflectir en un augment salarial sensiblement menor, tal com veiem en el gràfic a continuació. En el percentil 90, el salari mitjà va créixer l'any 2020 per sota de la mitjana global, però per sobre del creixement dels últims anys, un 4%.

Gràfic 4. Variació en percentatge de les mitjanes salarials per al Percentil 10, Percentil 90 i mitjana salarial global, a Catalunya d'acord amb l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial 2018 - 2021.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

La bretxa salarial de gènere és més accentuada entre els treballadors situats en la part més baixa de l'estructura salarial i més petita entre els treballadors amb més alts salaris. Ara bé, tal com veiem en la taula següent, la disminució de la bretxa salarial de gènere segons ascendim en l'estructura salarial es deu a un menor pes relatiu de la diferència salarial en euros d'homes i dones i no a la disminució d'aquesta diferència. Així, en el percentil 10, amb una bretxa del 46,11%, les dones cobren 4.079 € anuals menys que els homes, i en el percentil 90, amb una bretxa de 18,61%, la diferència entre els salaris d'homes i dones és el doble que la que veiem al percentil 10, arribant als 8.132 € anuals. Per tant, segons ascendim en l'estructura salarial la bretxa salarial disminueix, però la diferència en euros dels salaris d'homes i dones augmenta.

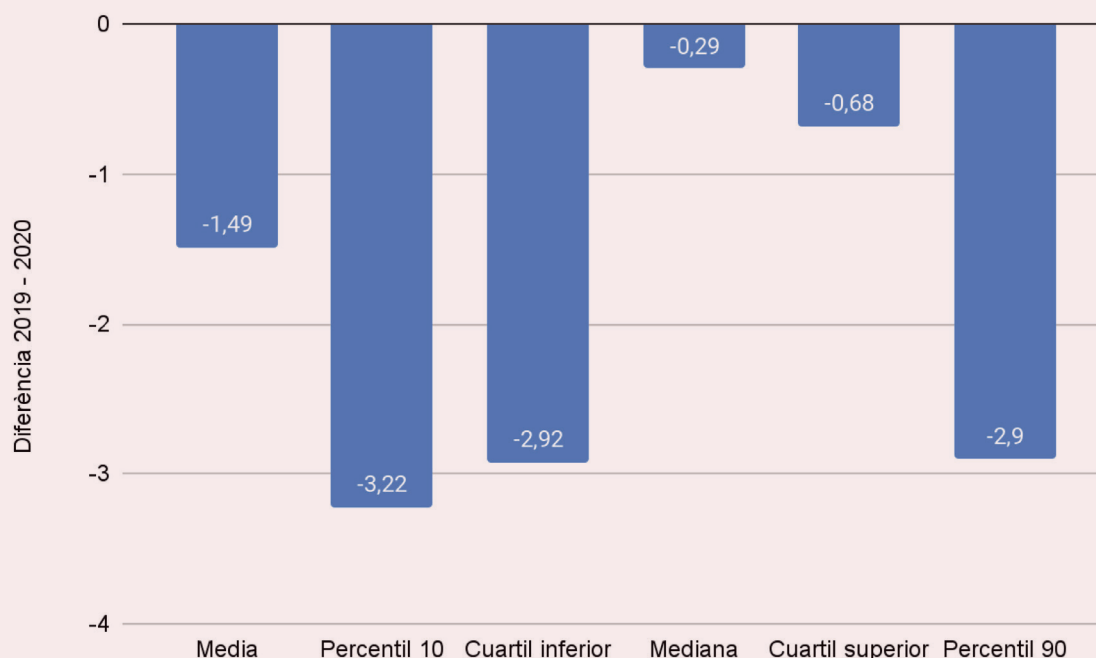
Taula 2. Salari mitjà de les dones, salari mitjà dels homes, Diferència en euros del salari mitjà d'homes i dones i bretxa salarial de gènere, per a diferents segments de l'estructura salarial, Catalunya, 2020.

	Mitjana	Percentil 10	Quartil inferior	Mediana	Quartil superior	Percentil 90
Salari mitjà dones	24.096,69 €	8.845,50 €	14.048,89 €	20.385,64 €	30.409,49 €	43.702,05 €
Salari mitjà homes	30.003,62 €	12.924,38 €	18.497,99 €	25.514,32 €	37.261,26 €	51.833,88 €
Diferència en €	5.906,93 €	4.078,88 €	4.449,10 €	5.128,68 €	6.851,77 €	8.131,83 €
Bretxa salarial de gènere	24,51 %	46,11 %	31,67 %	25,16 %	22,53 %	18,61 %

Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial

Pel que fa a l'evolució de la bretxa salarial de gènere en els diferents segments de l'estructura salarial, les dades de l'enquesta salarial mostren com aquesta s'ha reduït entre els anys 2019 i 2020 en major mesura en els extrems inferior (percentil 10 i quartil inferior) i superior (percentil 90) de l'estructura salarial i de manera més lleu en la part central. La bretxa salarial de la mediana, aquell valor que parteix el total de treballadors en dues meitats iguals, gairebé no es va moure entre els anys 2019 i 2020: va disminuir un 0,29%.

Gràfic 5. Variació de la bretxa salarial de gènere per a diferents segments de l'estructura salarial, Catalunya, 2019 - 2020.



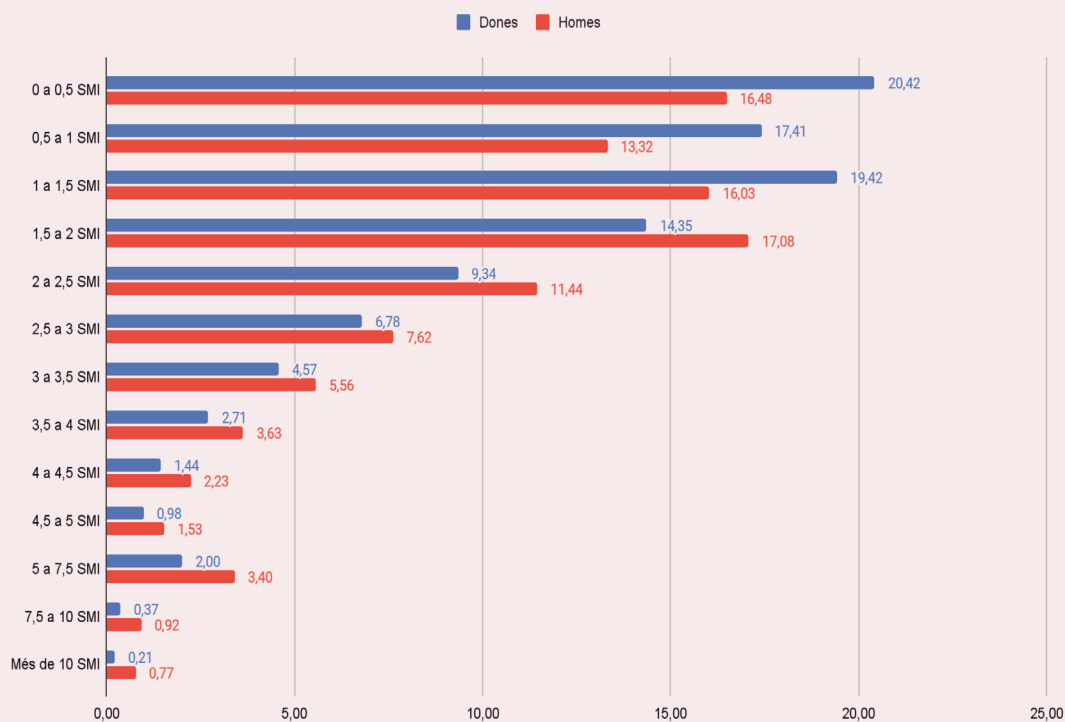
Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial

Distribució dels assalariats

Si les dades que proporciona l'Enquesta salarial ens permeten conèixer el salari mitjà de diferents grups de treballadors, com ara el salari mitjà del 10% de treballadors amb menors ingressos o el del 25% de treballadors amb més alts ingressos, les dades de l'Agència Tributària ens permeten distribuir els treballadors en grups a partir de la relació del seu salari amb el SMI. Així, per exemple, podem saber quants homes i quantes dones han percebut en un determinat període ingressos salarials inferiors al SMI anual, quants han percebut salaris per valor de 2, 3 o 4 vegades el SMI, o més de 10 vegades el SMI. L'anàlisi d'aquestes dades mostra destacables diferències per gènere. Un 37,83% de les dones assalariades l'any 2021 a Catalunya van tenir ingressos inferiors a un SMI, percentatge que disminueix fins al 29,8% en el cas dels homes. És destacable com el grup on es concentra un major percentatge de dones (un 20,42%) és aquell que ha percebut menys de la meitat del SMI, mentre que el grup on es concentra més quantitat d'homes (el 19,42%) és el d'aquells que han percebut entre 1 i 1,5 vegades el SMI. A l'altre extrem de l'estructura

d'ingressos, veiem com només un 0,21% de les dones ingressen més de 10 vegades el SMI de manera anual, davant del 0,77% dels homes que ingressen per sobre d'aquesta quantitat. Ho veiem en el gràfic següent.

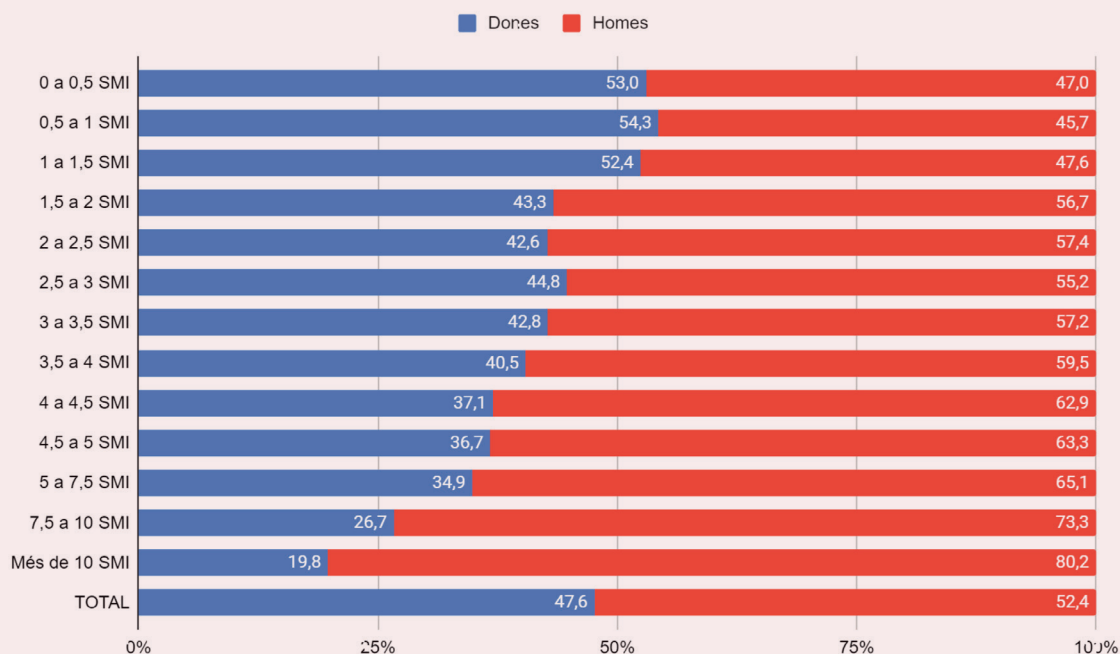
Gràfic 6. Distribució del total d'homes i dones assalariats l'any 2021 a Catalunya segons el salari percebut en relació amb l'SMI.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

En el gràfic següent podem veure com, si bé les dones van representar l'any 2021, d'acord amb les dades de l'Agència Tributària, el 47% del total d'assalariats, són majoria entre aquells que cobren per sota de 1,5 SMI de manera anual. Veiem també com, a mesura que va augmentant el nivell salarial, la presència de dones és cada vegada menor, fins a representar només un 26,7% dels treballadors que perceben entre 7,5 i 10 vegades el SMI i un 19,8% entre els que perceben salaris per sobre de l'equivalent a 10 cops el SMI.

Gràfic 7. Percentatge d'homes i de dones en les diferents categories d'acord amb el salari percebut en relació amb el SMI. Catalunya, 2021.

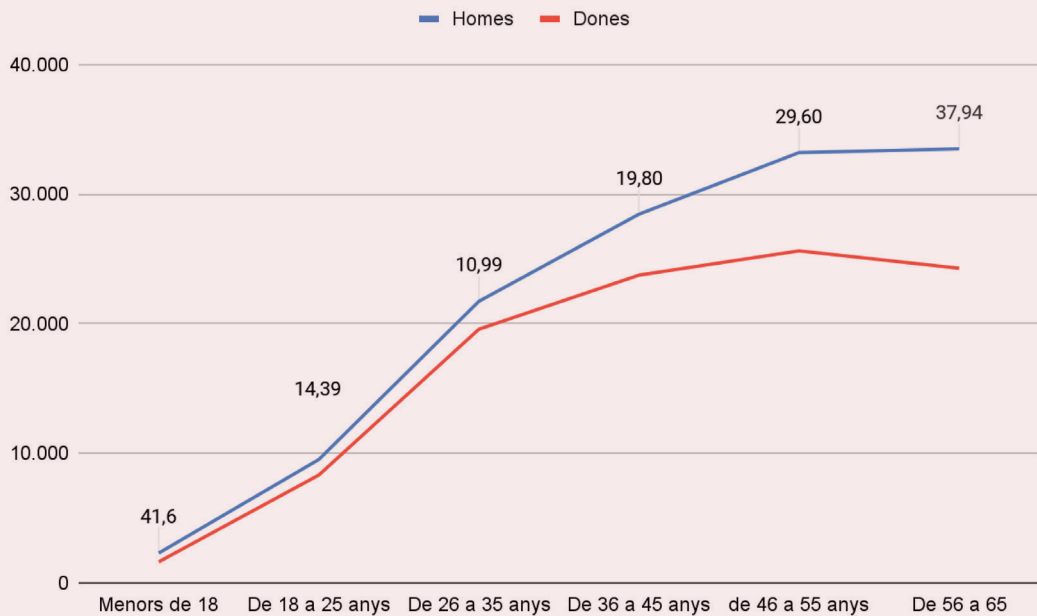


Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Bretxa salarial de gènere per edat

Per a la valoració de la bretxa salarial segons grups d'edat s'han utilitzat dades de l'Agència Tributària. Es justifica aquesta decisió en la seva major capacitat per copsar la realitat de col·lectiu amb una gran prevalença del treball temporal, com ara els joves. La progressió salarial de les dones és gairebé paral·lela a la dels homes a l'inici de la vida laboral, si bé els salaris dels homes sempre són més elevats. Els salaris de les dones comencen a alentir el seu creixement en la franja d'edat de 36 a 45 anys i, de manera més accentuada, entre els 46 i 55 anys, fins a arribar a presentar un decreixement en la franja d'edat que va dels 56 als 65 anys. Els salaris dels homes, contràriament, continuen la seva progressió ascendent durant les esmentades franges d'edat, fet que condiciona un eixamplament progressiu de la bretxa salarial a mesura que avança la vida laboral, tal com es pot apreciar en el següent gràfic.

Gràfic 8. Evolució dels salaris d'homes i dones i bretxa salarial per grups d'edat, Catalunya, 2021.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Les dades mostren com existeix una bretxa salarial de base, que afecta totes les franges d'edat des de l'inici de la vida laboral, i que pot relacionar-se amb una diferent remuneració de les feines desenvolupades per homes i per dones i una bretxa salarial que es mostra més endavant, coincidint amb la maternitat i la cura de fills durant els seus primers anys de vida. Així, la bretxa salarial passa de l'11% en la franja d'edat de 26 a 35 anys al 19,8% entre els 36 i els 45 anys, per eixamplar-se fins al 29,6% entre els 46 i 55 anys i, finalment, arribar al 37,94% entre els treballadors i treballadores de 56 a 65 anys. L'aparició d'aquesta bretxa reflecteix una desigual distribució de les responsabilitats familiars, que deriva en una major prevalença de les jornades a temps parcial entre les dones i la pèrdua d'oportunitats de promoció laboral.

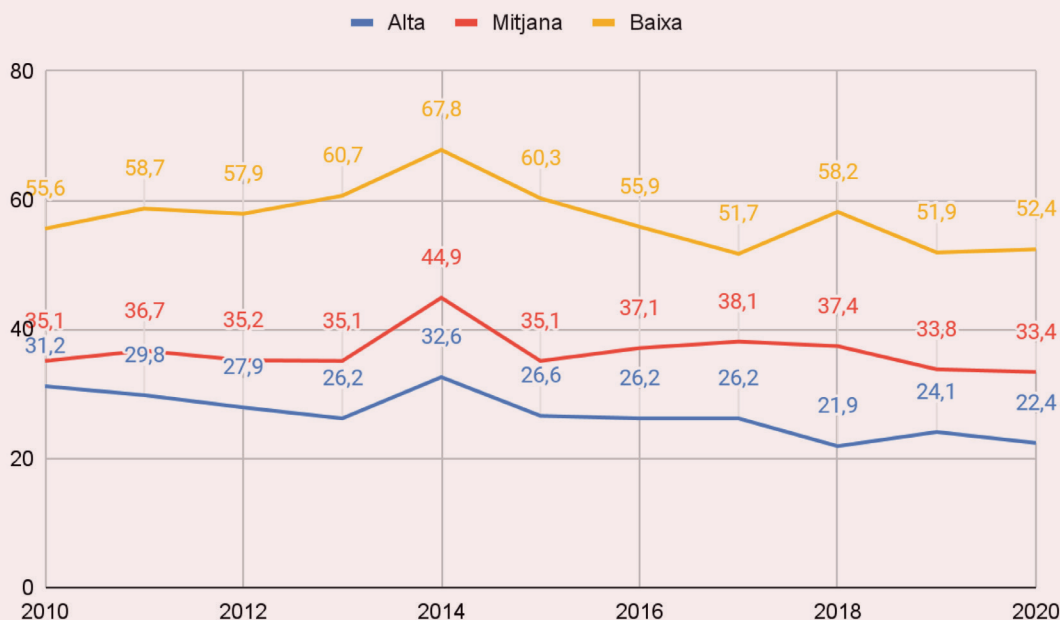
D'acord amb dades del Ministerio de Igualdad, a Catalunya l'any 2020, un 92% de les excedències per a la cura de fills i un 80% de les excedències per a la cura de familiars malalts o dependents van ser demanades per dones.

Tipus d'ocupació i sectors d'activitat

L'Enquesta salarial proporciona per a Catalunya informació salarial segons ocupació agrupada en tres grans grups, que denomina ocupacions altes, mitjanes i baixes. D'acord amb la nota metodològica de l'enquesta, dins la categoria "alt" s'agrupen les ocupacions de directors i gerents, tècnics i professionals científics i intel·lectuals i tècnics i professionals de suport. La categoria "mitjana" engloba els empleats comptables, administratius i altres empleats d'oficina; treballadors dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors; treballadors qualificats en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer; artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària), i ocupacions militars. El grup "baix" inclou els operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors, i les anomenades "ocupacions elementals".

D'acord amb aquesta classificació, és possible veure com la bretxa salarial augmenta segons disminueix la qualificació de l'ocupació. Així, l'any 2020 el grup d'ocupació alt presentava una bretxa del 22,4%, la del grup mitjà era del 33,4% i la del grup baix, del 52,4%. L'any 2019 evidencia les diferències en el nivell salarial associat a cada un dels grups, en mostrar una disminució de la bretxa accentuada en els grups potencialment més afectats per la històrica pujada del SMI (en el grup d'ocupació "baixa", la bretxa descendeix del 58,2% al 51,9%) i un augment de la bretxa en el grup alt, on la mitjana salarial és més alta i no es troba de manera general afectada per variacions en el SMI. L'any 2020, però, ens mostra un canvi de tendència, amb una bretxa salarial que s'eixampla lleugerament entre les ocupacions baixes i que disminueix entre les mitjanes i altes. Les dades també mostren com des de l'any 2010 la bretxa salarial s'ha reduït en major mesura allà on ja era més baixa. A les ocupacions "altes", la bretxa ha baixat 8,8 punts, passant del 31,2% a 22,4%. Entre les ocupacions "mitges" i "baixes", que parteixen d'una bretxa salarial d'origen major, aquesta ha descendit 1,7 i 3,2 punts, respectivament. Ho veiem en el gràfic següent.

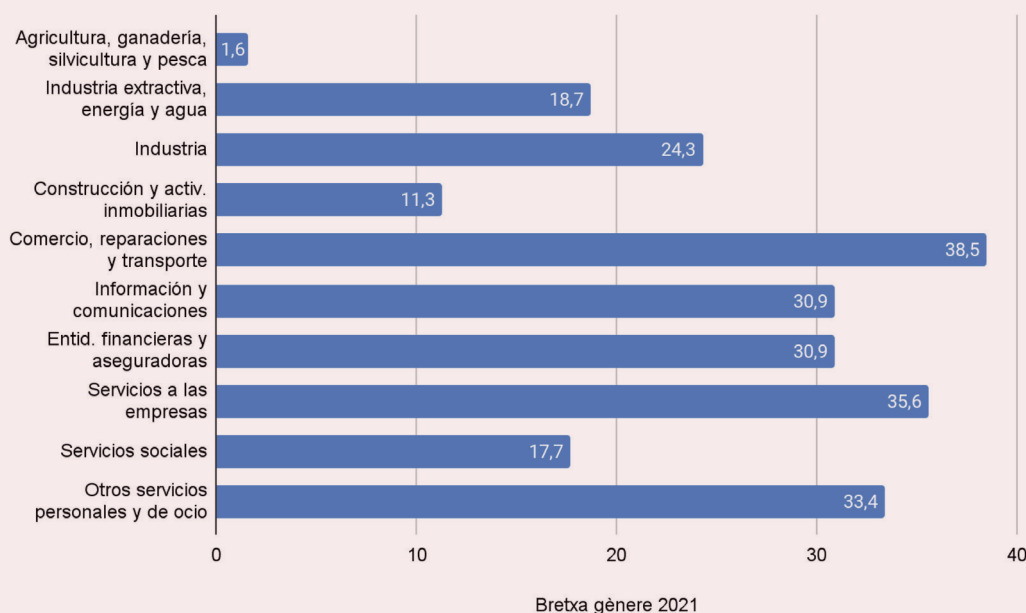
Gràfic 9. Evolució de la bretxa salarial dels grups d'ocupacions "altes", "mitjanes" i "baixes" establerts per l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial per a Catalunya, any 2020.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial

D'altra banda, les dades salarials que proporciona l'Agència Tributària ens permeten conèixer la bretxa salarial de gènere existent a cada sector d'activitat. L'any 2021, la bretxa més petita, amb força diferència amb la resta de sectors, és la que trobem en el sector de l'agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca, amb un 1,6%. A continuació, en la part inferior de la classificació trobem el sector de la construcció i activitats immobiliàries, amb una bretxa de l'11,3%, i els serveis socials, amb una bretxa del 17,7%. A l'altre extrem de la classificació destaquen el sector del comerç, reparacions i transport, amb una bretxa del 38,5%, el de serveis a les empreses, que presenta una bretxa del 35,6% i el d'altres serveis personals i d'oci, amb una bretxa del 33,4%. Ho veiem en el gràfic següent.

Gràfic 10. Bretxa salarial als diferents sectors d'activitat a Catalunya, any 2021.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

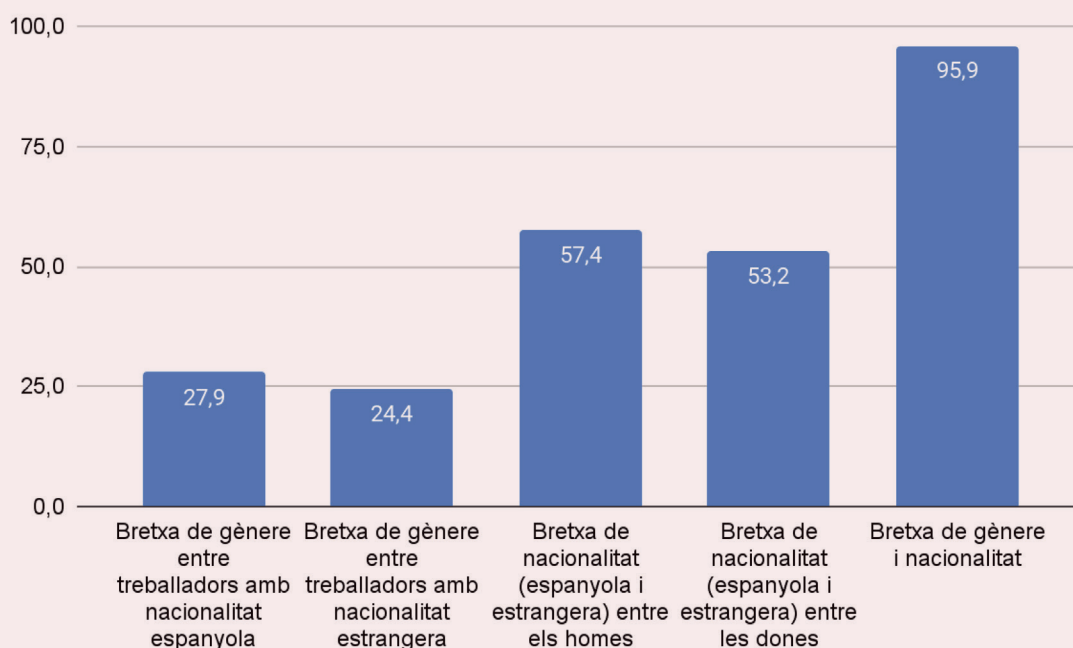
Població estrangera

Per a l'anàlisi de la bretxa de gènere entre la població de nacionalitat estrangera s'han utilitzat dades de l'Agència Tributària, adients per a valorar la realitat salarial de col·lectius amb una elevada prevalença del treball temporal com són els treballadors estrangers. A més, l'exclusió de les treballadores de la llar, col·lectiu amb una alta presència de dones estrangeres, que fa l'Enquesta salarial acaba de decantar la balança en favor de les dades de l'Agència Tributària. La comparativa entre les dades d'ambdues fonts mostra com l'Enquesta salarial sobredimensiona la mitjana salarial per a la població estrangera, oferint una visió allunyada de la realitat que reflecteixen les dades de l'Agència Tributària i afectant també al càlcul de la bretxa salarial de gènere.

Les dades de l'Agència Tributària per al 2021 reflecteixen una bretxa salarial de gènere del 24,4% entre els treballadors i treballadores amb nacionalitat estrangera, inferior a la bretxa del 27,9% que trobem entre els treballadors

i treballadores amb nacionalitat espanyola. L'existència d'una bretxa més reduïda entre els treballadors estrangers no és atribuïble en cap cas a una més favorable situació entre els treballadors estrangers, ans al contrari: els seus salaris són sensiblement més baixos que els dels treballadors de nacionalitat espanyola. En el gràfic següent podem veure com la bretxa salarial per nacionalitat continua sent molt més elevada que la bretxa salarial de gènere: els salaris dels homes estrangers haurien de créixer un 57,4% per igualar el dels homes amb nacionalitat espanyola, i els salaris de les dones amb nacionalitat estrangera haurien d'augmentar un 53,2% per arribar al nivell dels de les dones amb nacionalitat espanyola. Encara més: el salari mitjà d'una dona estrangera hauria de créixer un 96%, és a dir, doblar-se, per igualar el salari mitjà dels homes amb nacionalitat espanyola. Ho veiem al següent gràfic.

Gràfic 11: Bretxes de gènere i nacionalitat a Catalunya, any 2021.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

3. La bretxa salarial, la pandèmia de la covid-19 i els ERTO

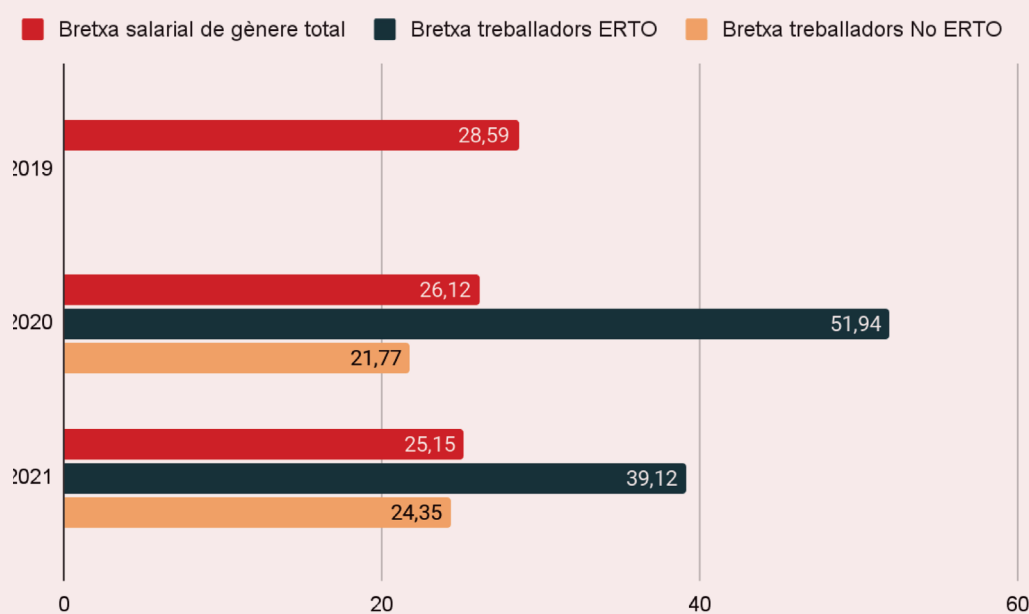
D'acord amb les dades registrades per l'Agència Tributària, el salari mitjà de les dones l'any 2020 va ser de 20.111 € mentre que el dels homes va ascendir a 25.363 € en el mateix període. Per tant, la bretxa salarial de gènere per al total d'assalariats l'any 2020 va ser del 26,2%. Dit d'una altra manera: les dones haurien de veure créixer els seus salaris un 26% per a igualar els dels seus companys homes. Aquesta dada suposa una disminució de la bretxa salarial de més de dos punts respecte a l'any 2019, moment en què es va situar en un 28,6%. Però si atenem a les mitjanes salarials veurem com la disminució de la bretxa salarial de gènere no es deu a una millora de les condicions salarials de les dones, que van registrar el mateix salari mitjà els anys 2019 i 2020, sinó a una contracció de la mitjana salarial dels homes, que van passar dels 25.860 € l'any 2019 als 25.363 € l'any 2020. Recordem que la bretxa salarial de gènere és una mesura de naturalesa relativa: no ens proporciona informació objectiva sobre l'evolució dels salaris de les dones, i per això l'estancament o la disminució dels salaris de les dones són compatibles amb una disminució de la bretxa salarial de gènere.

Més enllà de la bretxa salarial del total d'assalariats, qualsevol anàlisi sobre la bretxa de gènere l'any 2020 ha de prendre en consideració els efectes que els ERTO hagin pogut tenir sobre els ingressos salaris dels treballadors. Els ERTO van afectar l'any de l'esclat de la pandèmia un 23% de les dones i un 23,8% dels homes assalariats. El repartiment de les situacions d'ERTO per gènere va ser força equitatiu, però no les conseqüències per als ingressos dels treballadors i treballadores. El salari mitjà anual dels treballadors que en algun moment de l'any 2020 van estar en situació d'ERTO va ser de 20.395 € en el cas dels homes i de 13.423 € en el cas de les dones, cosa que aboca una bretxa salarial de gènere del 51,94%. Entre els treballadors que no van estar en situació d'ERTO en cap moment del 2020, la bretxa salarial va ser del 21,77%, amb un salari mitjà de 22.105 € per a les dones i de 26.918 € per als homes.

La bretxa salarial de gènere per al total de treballadors l'any 2021 va disminuir en un punt respecte de l'any anterior, fins a arribar al 25,15%, en aquest cas sí, a causa d'un augment del salari mitjà major en el cas de les dones que en el dels homes. L'any 2021 el percentatge de treballadors que van patir en algun moment una situació d'ERTO va ser del 7,36% en el cas de les dones i de 7,09% en el cas dels homes. La bretxa salarial de gènere entre aquests treballadors va ser del 39%, cosa que representa un

descens de 12 punts percentuals respecte de l'any anterior, que podem atribuir a una important disminució de la mitjana salarial dels homes en ERTO, que va passar dels 20.395 € als 18.227 €, per contraposició a una disminució salarial menys pronunciada en el cas de les dones en ERTO, que van passar dels 13.423 € als 13.101 € anuals. De manera contrària a la tendència mostrada per la bretxa salarial de gènere entre el total de treballadors i entre aquells que van viure una situació d'ERTO, la bretxa va augmentar entre els anys 2020 i 2021 en el col·lectiu de treballadors que no van patir situació d'ERTO, això és, el 93% dels treballadors, passant del 21,77% al 24,35 %. En el gràfic següent podem veure l'evolució de la bretxa salarial total entre els anys 2019 i 2021 i de la bretxa entre els treballadors afectats per ERTO i no afectats per ERTO als anys 2020 i 2021.

Gràfic 12. Bretxa salarial total any 2019 i bretxa salarial total, per a treballadors que van patir ERTO i per a treballadors que no van patir ERTO els anys 2020 i 2021.

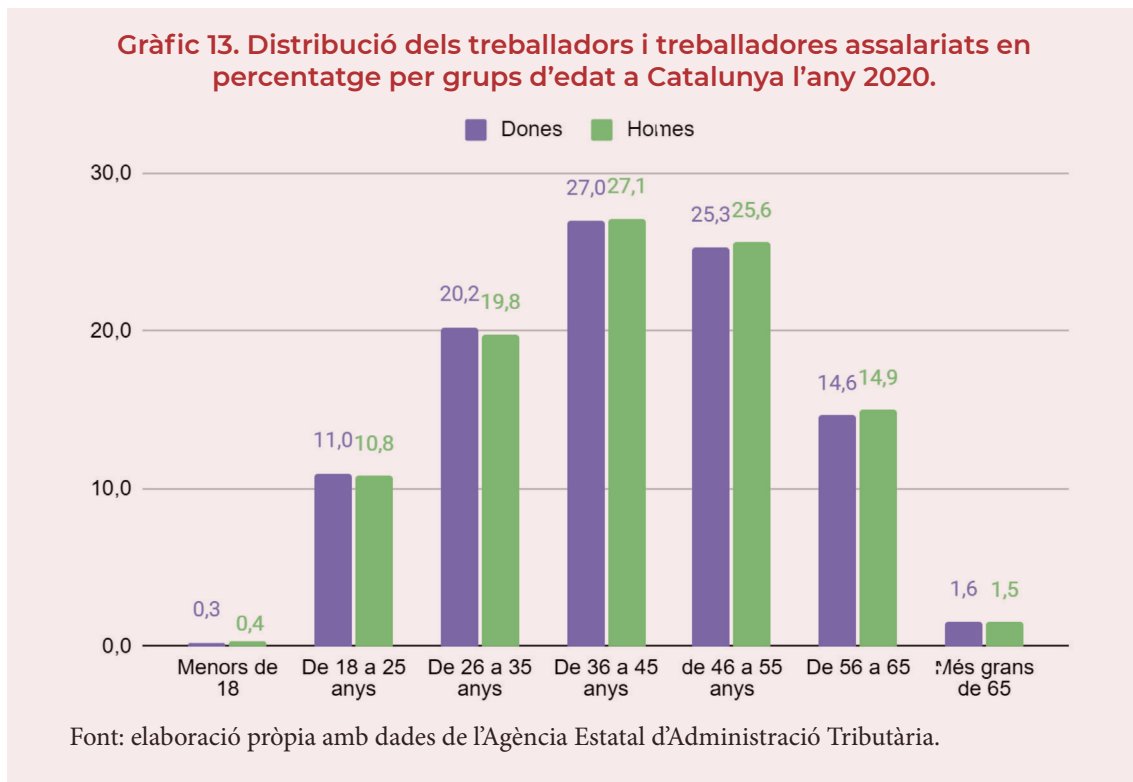


Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

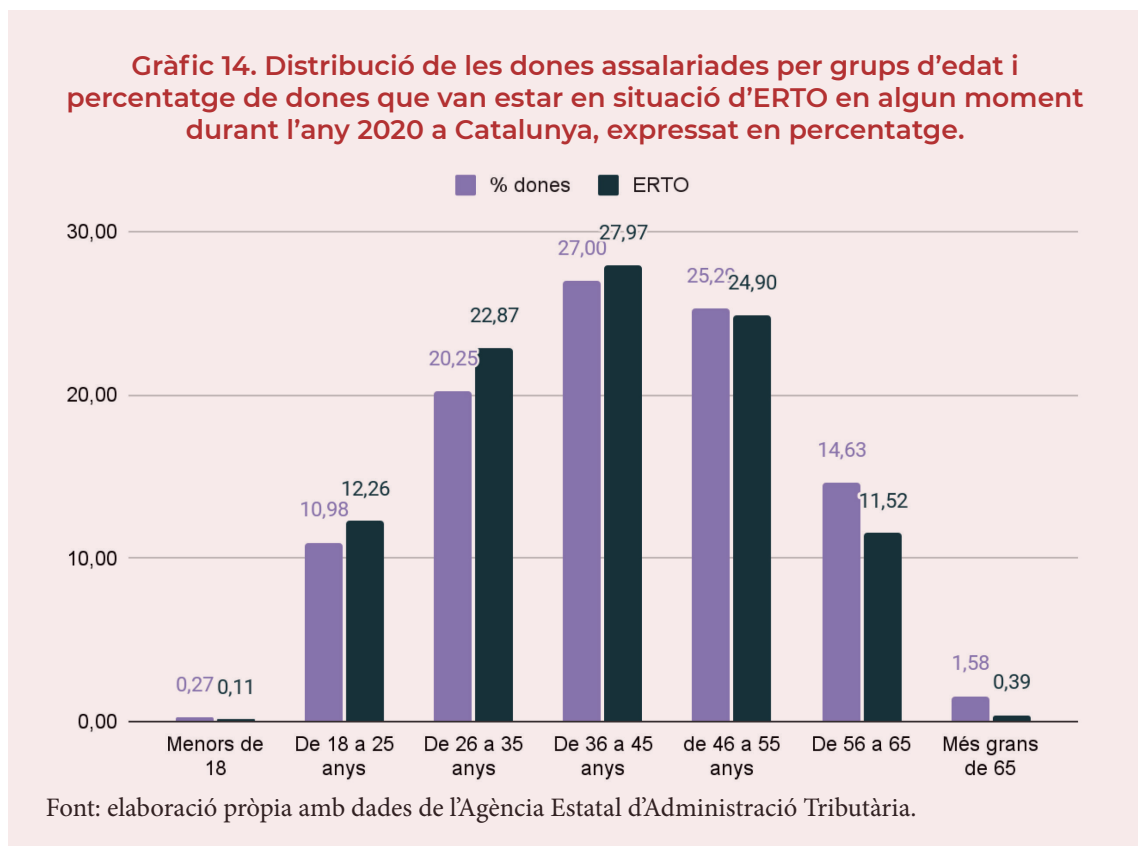
En les properes pàgines analitzarem els efectes que van tenir les situacions d'ERTO sobre les mitjanes salarials dels homes i de les dones, i ho farem per grups d'edat, per trams de salari en relació al SMI i per sectors d'activitat amb dades proporcionades per l'Agència tributària. L'objectiu és esbrinar la causa del gran augment de la bretxa salarial de gènere entre les persones que van estar en algun moment de l'any 2020 en situació d'ERTO, respecte de les persones que no ho van estar.

ERTO i grups d'edat

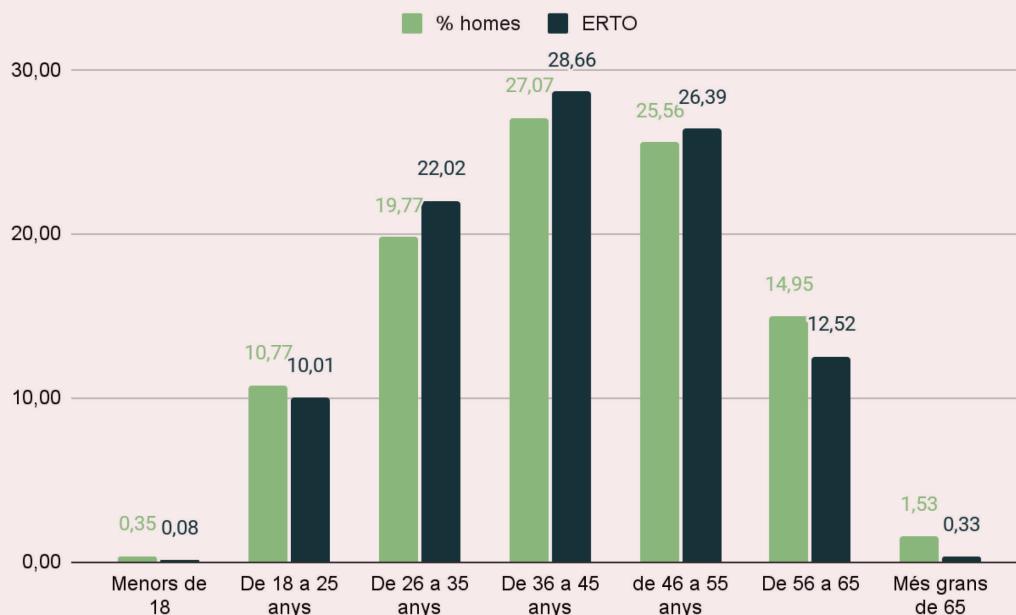
La distribució dels treballadors assalariats per grups d'edat l'any 2020, d'acord amb les dades de l'Agència Tributària, és molt semblant en el cas dels homes i les dones. En ambdós casos el grup d'edat on es concentra un major nombre de treballadors és el de 36 a 45 anys, seguit pel grup de 45 a 55 anys. Veiem també que hi ha més treballadors assalariats més grans de 65 anys que menors de 18 anys. És destacable que, encara que de manera molt lleu, les dones assalariades s'ubiquen en major mesura que els homes en els grups d'edat de 18 a 35 anys, i de manera contrària, els homes se situen en major mesura que les dones en els grups d'edat de més de 36 anys. Dit d'una altra manera: la força de treball femenina és més jove que la masculina. Aquest fet indica una disminució de la presència de les dones al mercat de treball que s'inicia en el grup d'entre 36 a 45 anys, de manera contrària al que passa amb els homes, i que pot estar relacionat amb el desigual repartiment del treball de cures, tant d'infants com de persones grans i/o dependents, entre homes i dones. Són esclaridores en aquest sentit les dades que proporciona el Ministeri d'Igualtat per a Catalunya l'any 2020, que mostren com un 92% de les excedències per a la cura de fills i un 80% de les excedències per a la cura de familiars dependents van ser sol·licitades per dones. En el gràfic següent podem veure la distribució dels treballadors i treballadores assalariats per grups d'edat a Catalunya l'any 2020.



En la distribució de les situacions d'ERTO entre els diferents grups d'edat i la seva relació amb l'estructura per edat de la població assalariada podem identificar també algunes diferències per gènere. En cas d'existir un repartiment perfecte de les situacions d'ERTO per edats, un grup d'edat que reuneix, per exemple, el 20% dels treballadors, hauria de reunir també el 20% dels treballadors que van estar en situació d'ERTO. Les dades ens mostren com, en el cas de les dones, els ERTO van caure en major mesura entre les treballadores més joves. Així, al grup d'edat que va dels 18 als 25 anys, que agrupa un 10,98% de les treballadores i un 10,77% dels treballadors, es van produir un 12,26% de les situacions d'ERTO en el cas de les dones i un 10% en el cas dels homes. Això es tradueix en el fet que un 25,6% de les dones assalariades entre 18 i 25 anys van estar en situació d'ERTO en algun moment de l'any 2020, percentatge que va ser del 22,1% en el cas dels homes. Aquesta situació es va invertint segons augmenta l'edat dels treballadors. En el grup d'edat que va dels 46 als 55 anys, que agrupa el 25,2% de les dones i el 25,56% dels homes, van concentrar-se el 24,9% de les situacions d'ERTO que van patir les dones i un 26,39% de les dels homes. Si bé la distribució de les situacions d'ERTO per grups d'edat entre dones i homes l'any 2020 va ser, d'acord amb les dades de l'Agència Tributària, força similar, sí que és possible identificar una major presència de treballadores joves en el cas de les dones i una major presència de treballadors de més edat en el cas dels homes, entre les persones afectades per una situació d'ERTO. Ho veiem en els gràfics següents.



Gràfic 15. Distribució dels homes assalariats per grups d'edat i percentatge d'homes que van estar en situació d'ERTO en algun moment durant l'any 2020 a Catalunya, expressat en percentatge.

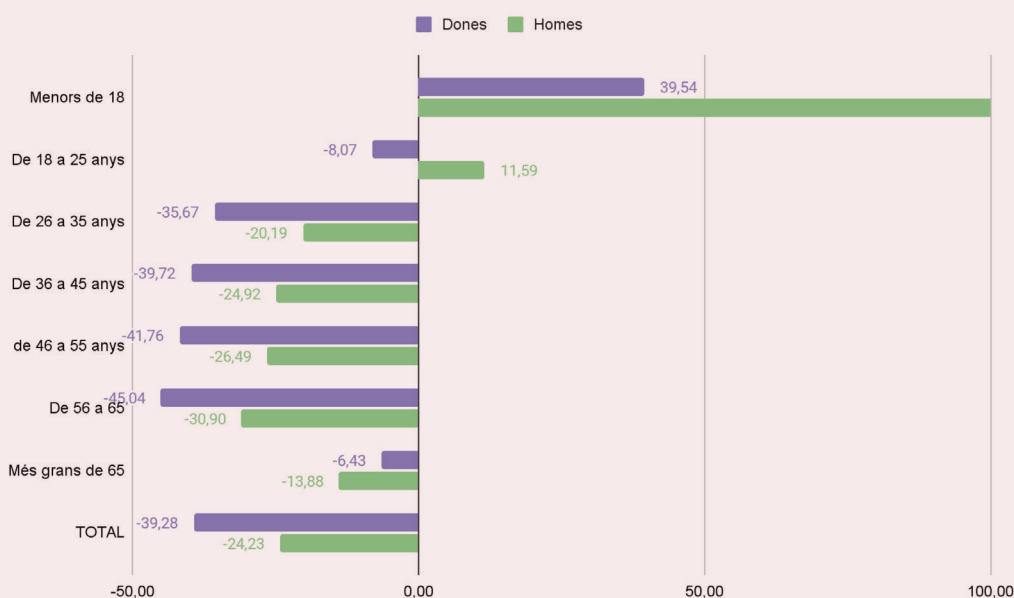


Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Fins aquest punt, pel que fa a la distribució d'assalariats i de situacions d'ERTO entre homes i dones per grups d'edat hem parlat de petites diferències. Tanmateix, en el cas de la pèrdua d'ingressos que ha suposat, per als treballadors de cada grup d'edat, haver passat per una situació d'ERTO durant l'any 2020 hem de parlar de grans diferències per gènere. Les dades de l'Agència Tributària mostren com, durant l'any 2020, les dones que van estar en situació d'ERTO van perdre una major porció del seu salari que els seus companys homes que també van passar per una situació d'ERTO, i aquesta porció augmenta amb l'edat. A tall d'exemple, en el grup de treballadors d'entre 46 i 55 anys les dones en ERTO van perdre de mitja 11.079 € anuals (un 45% del seu salari) respecte de les que no van estar en ERTO, mentre que els homes en ERTO van veure disminuïts els seus ingressos en 8.905 € anuals (un 30,9% del seu salari) en comparació amb els treballadors que no van patir ERTO. Les dones afectades per un ERTO van tenir un salari mitjà un 39,3% inferior al de les dones que no van estar en ERTO, mentre que aquest percentatge va ser del 24,23% en el cas dels homes. En el gràfic 16 podem veure el percentatge d'ingressos que van percebre de menys els treballadors que van passar per un ERTO l'any 2020 respecte dels que no ho van fer, per gènere i grup d'edat.

És molt destacable també, del gràfic que trobem a continuació, que els treballadors i les treballadores menors de 18 anys i els d'entre 18 i 25 anys que van estar en situació d'ERTO durant l'any 2020, no només no han perdut ingressos respecte dels que no van estar en ERTO, sinó que mostren un salari mitjà superior. Com a hipòtesis per a explicar aquest fet, podem apuntar a un possible nivell salarial més elevat de base entre les persones que van estar en situació d'ERTO, que continuaria essent més elevat que el salari mitjà de les persones que no van patir una situació d'ERTO. També s'ha de valorar la següent possibilitat: donada l'elevadíssima temporalitat de l'ocupació entre els joves i donat el fet que un treballador temporal afectat per un ERTO no era acomiadat en la data prevista de finalització del seu contracte, sinó que continuava en ERTO i el seu contracte es reactivava un cop finalitzat l'ERTO, per a alguns joves entrar en un ERTO va ser una forma de mantenir uns ingressos més o menys estables durant part de l'any, cosa que, d'altra forma, probablement no haurien aconseguit, i d'aquí la diferència positiva d'ingressos amb els joves que no van estar en situació d'ERTO.

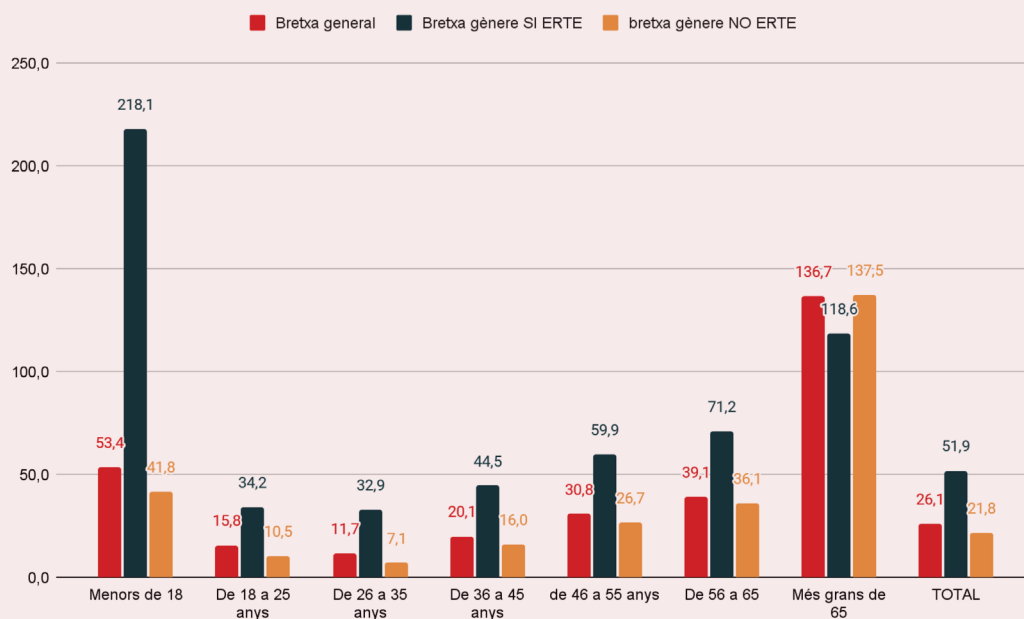
Gràfic 16. Percentatge d'ingressos que van percebre de menys els treballadors que van passar per un ERTO l'any 2020 respecte dels que no ho van fer, per gènere i grup d'edat.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

La desigual disminució dels ingressos salarials d'homes i dones afectats per un ERTO l'any 2020 es reflecteix en el comportament de la bretxa salarial de gènere. En el gràfic següent podem veure com la bretxa salarial és molt superior entre els treballadors que van estar en situació d'ERTO en algun moment de l'any 2020 en relació amb la d'aquells que no ho van estar. La bretxa salarial entre els treballadors que van estar en ERTO arriba al 60% en el grup d'edat de 46 a 55 anys i al 71,2% entre els treballadors de 56 a 65 anys. Com a excepció trobem el cas de les persones més grans de 65 anys: en aquesta franja d'edat, la bretxa salarial entre els treballadors que no van estar en situació d'ERTO va ser superior a la dels que sí que ho van estar.

Gràfic 17. Bretxa salarial de gènere per al total de treballadors, per als treballadors que van estar en ERTO en algun moment durant l'any 2020 i per als treballadors que no van estar en cap moment en ERTO durant l'any 2020, Catalunya, any 2020.



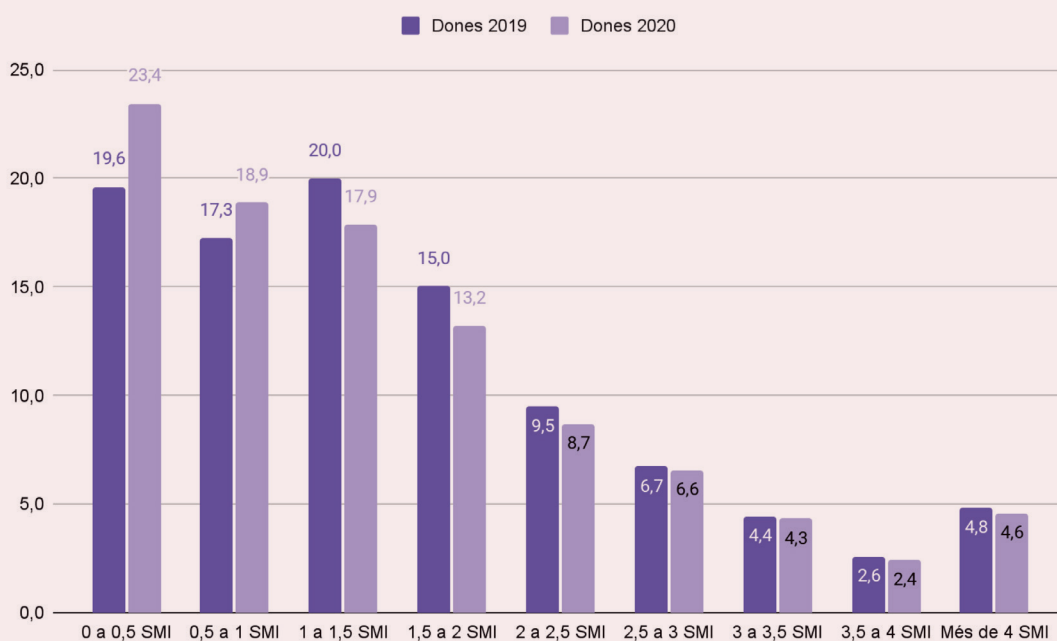
Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Estructura dels assalariats segons la seva relació amb l'SMI i ERTO

La disminució d'ingressos que van patir els treballadors que van estar en situació d'ERTO l'any 2020 va modificar l'estructura dels assalariats d'acord amb la relació entre els seus ingressos i el SMI. Una disminució dels ingressos més accentuada en el cas de les dones, com hem vist, va fer que un major nombre de dones treballadores descendissin a la part

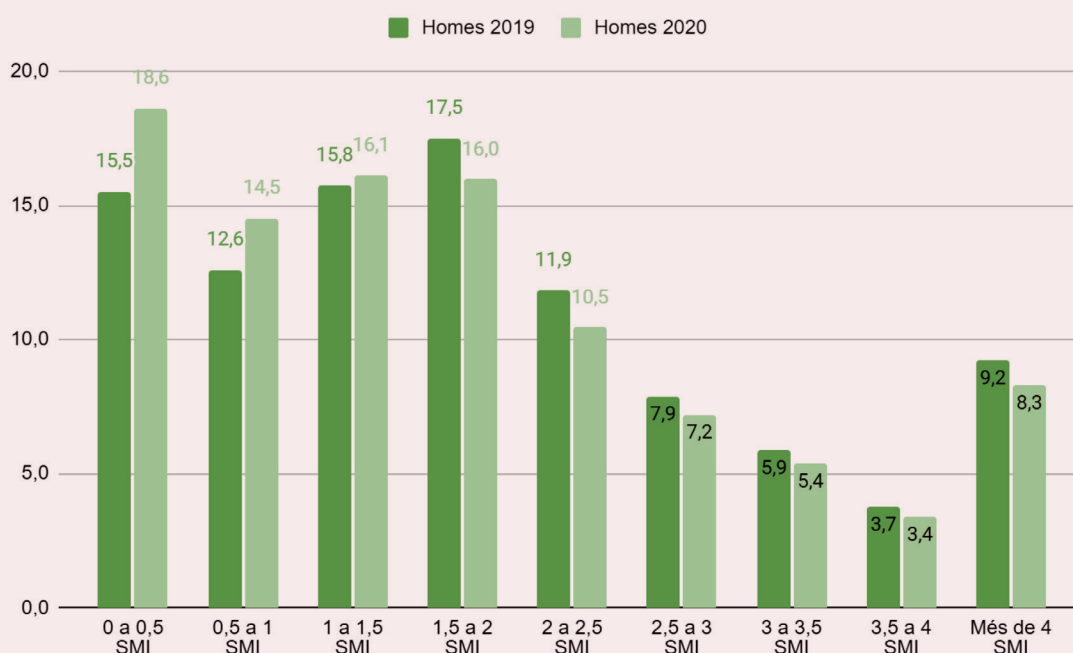
de l'estructura salarial amb més baixos ingressos. En els gràfics 18 i 19 podem veure com les dones assalariades que perceben de manera anual entre 0 i 0,5 vegades el SMI van passar del 19,6% l'any 2019 al 23,4% l'any 2020, mentre que en el cas dels homes, aquests percentatges van passar del 15,5% l'any 2019 al 18,6% l'any 2020. Entre els anys 2019 i 2020, les treballadores que van percebre entre 0,5 i 1 cop el SMI van passar del 17,3% al 18,9%, en el cas de les dones, i del 12,6% al 14,5% en el cas dels homes. És destacable també que el percentatge de dones que van percebre salaris superiors a 4 SMI de manera anual els anys 2019 i 2020, és aproximadament la meitat del percentatge d'homes que van percebre salaris per sobre d'aquest llindar.

Gràfic 18. Distribució dels assalariats d'acord amb la relació entre els seus ingressos salarials i el Salari Mínim Interprofessional, Dones, Catalunya, 2020.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

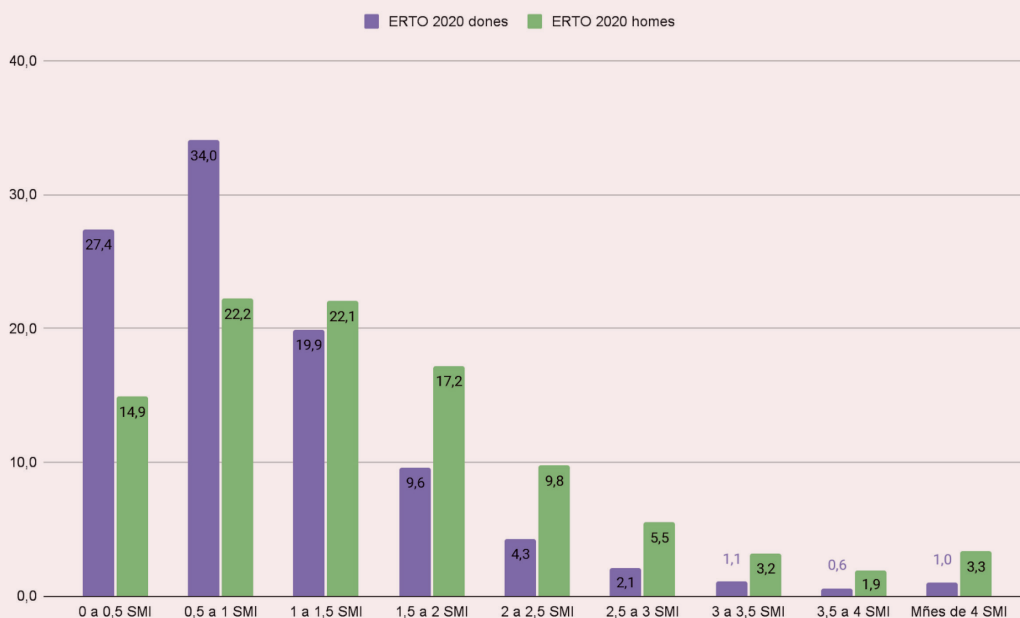
Gràfic 19. Distribució dels assalariats d'acord amb la relació entre els seus ingressos salarials i el Salari Mínim Interprofessional, Homes, Catalunya, 2020.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

En la distribució de les situacions d'ERTO entre homes i dones i d'acord als seus ingressos en relació al SMI podem identificar també una clara diferència per gènere. Un 27,4% de les dones que van estar en situació d'ERTO en algun moment durant l'any 2020 van percebre uns ingressos salarials d'entre 0 i 0,5 SMI, mentre que aquest percentatge va ser de només 14,9% en el cas dels homes. Una situació semblant trobem entre els treballadors que van percebre salaris per valor d'entre 0,5 i 1 SMI, on s'ubiquen un 34% de les dones i un 22,2 % dels homes. Dit d'una altra manera: un 61,4% de les dones que va estar en situació d'ERTO l'any 2020 va percebre un salari d'entre 0 i 1 SMI, per un 37,1% dels homes. La situació en els grups de treballadors amb uns més elevats salaris és, com no pot ser d'altra manera, la inversa. Només un 38,2% de les dones que va estar en ERT0 l'any 2020 va tenir uns ingressos superiors a 1 SMI, mentre aquest percentatge entre els homes ascendeix al 62,9%. Aquestes xifres concorden amb la major pèrdua salarial patida per les dones afectades per una situació d'ERTO en relació als homes afectats també per un ERT0, que se suma al fet que les dones ja tenien de manera prèvia una mitjana salarial més baixa que la dels homes i, per tant, són més susceptibles de baixar del llindar del SMI en cas de patir una pèrdua de salari. Podem veure aquestes dades en el gràfic 19.

Gràfic 20. Distribució de les situacions d'ERTO entre diferents grups de treballadors formats a partir de la relació del salari percebut amb l'SMI, expressat en percentatge. Homes i Dones, Catalunya, 2020.

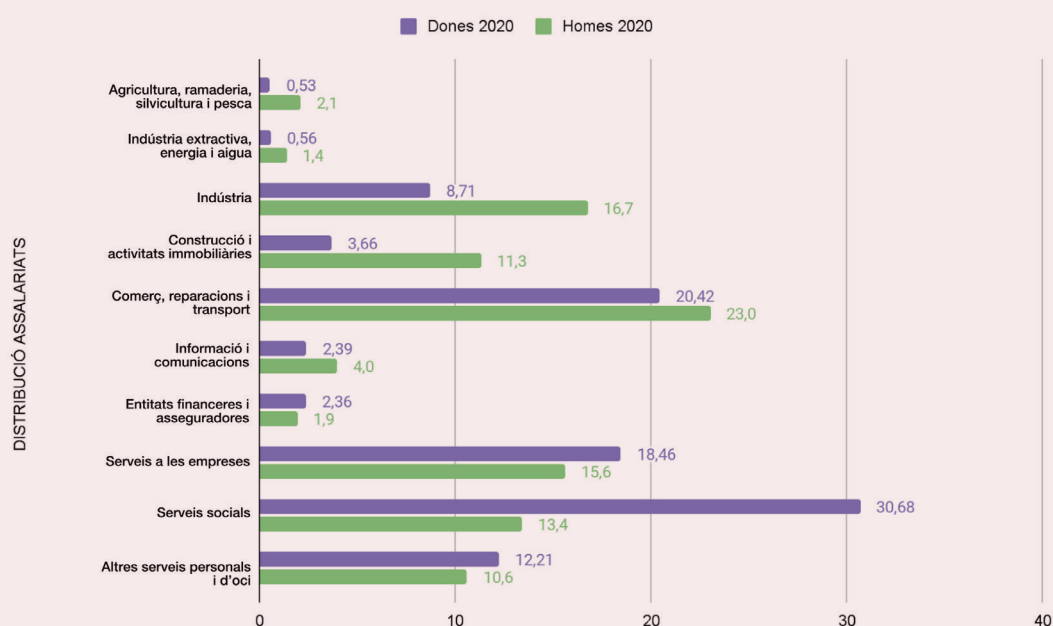


Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

ERTO i sectors d'activitat

Els diferents sectors d'activitat on s'ubiquen els treballadors i les treballadores, associats a desiguals mitjanes salarials, i la distribució dels ERTO entre els diferents sectors, podrien estar al darrera de la desigual afectació dels ingressos dels homes i les dones afectats per un ERTO. En el gràfic a continuació podem trobar la distribució dels assalariats i les assalariades entre els diferents sectors d'activitat a Catalunya l'any 2020. Les diferències més grans les trobem en el sector de la Indústria, que ocupa un 8,71 % de les dones i un 16,7 % dels homes, el de la Construcció i activitats immobiliàries, on trobem el 3,66 % de les dones i l'11,3 % dels homes, i el de serveis socials, on s'ubiquen un 30,68 % de les dones i un 13,4 % dels homes. El sector que agrupa una major quantitat tant d'homes com de dones és el del Comerç, reparacions i transport, amb un 20,42 % de les dones i un 23 % dels homes.

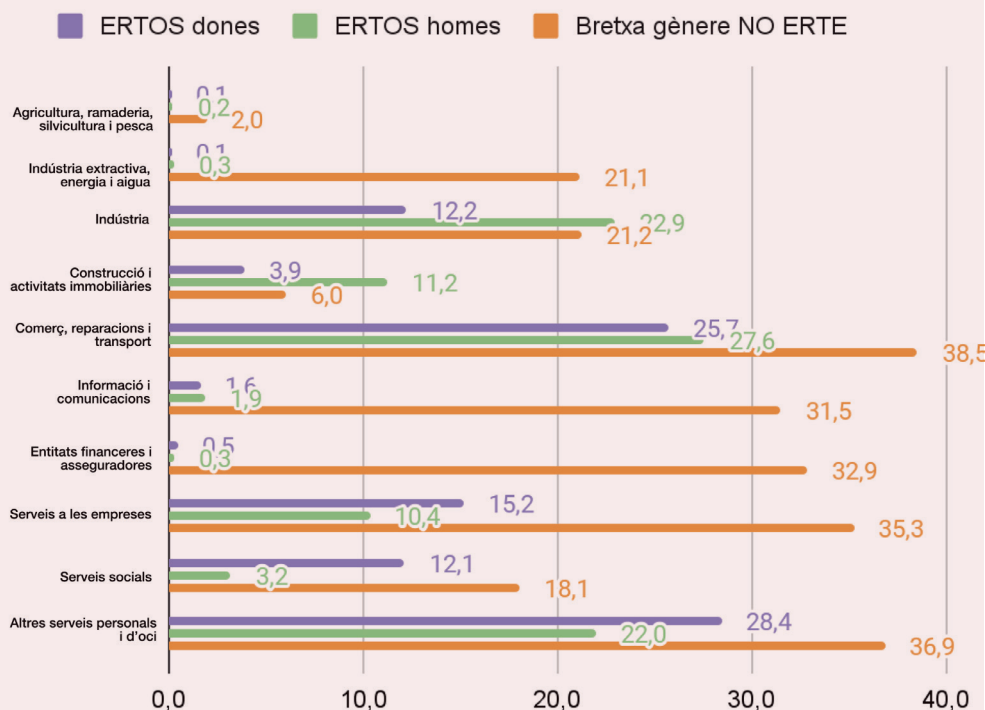
Gràfic 21. Distribució dels assalariats per sectors d'activitat expressat en percentatge, homes i dones, Catalunya, 2020.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Si parem atenció a la distribució dels ERTO per sectors d'activitat i per gènere i ho posem en relació amb la bretxa salarial de gènere que existeix de base al sector, això és, la bretxa salarial entre aquelles persones que no han estat en situació d'ERTO, podem veure com el gruix dels ERTO que van patir les dones l'any 2020 els podem situar en sectors on la bretxa salarial de gènere és elevada. Els tres sectors que presenten una major bretxa salarial de gènere de base, Comerç, reparacions i transport (38,5%), Serveis a les empreses (35,3%) i Entitats financeres i asseguradores (32,9%) acumulen gairebé un 70 % de les situacions d'ERTO de les dones, mentre que aquest percentatge és del 60% en el cas dels ERTO dels homes. Ho veiem en el gràfic a continuació.

Gràfic 22. Distribució dels ERTOS per sector d'activitat expressat en percentatge per a homes i dones i bretxa salarial de gènere entre els treballadors no afectats per un ERTO, Catalunya, 2020



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Sense dubte, la major concentració en el cas de les dones de les situacions d'ERTO en sectors amb una bretxa salarial elevada és un fet que pot contribuir a eixamplar aquesta bretxa, ja que hi haurà una porció més gran de dones que veuran disminuir els seus ingressos en un sector on ja de per si els ingressos de les dones són marcadament més baixos que els dels homes. Una altra qüestió a tenir en compte és en quina mesura van veure disminuir els seus ingressos els homes i les dones afectats per un ERTO a cada sector. Les dades de l'Agència Tributària mostren com la pèrdua d'ingressos dels treballadors que van passar per una situació d'ERTO respecte d'aquells que no ho van fer, és més forta en el cas de les dones que en el dels homes en tots els sectors, excepte en el d'Informació i comunicacions i el d'Altres serveis personals i d'oci, tal com podem veure en el gràfic següent. És destacable que al sector de l'Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca els homes que van estar en situació d'ERTO van obtenir un salari mitjà superior als que no van estar en ERTO. De nou, com en el cas dels treballadors més joves, trobem una possible explicació en l'elevada temporalitat del col·lectiu, i en el fet que els ERTOS poden

haver constituït un mecanisme per al manteniment d'uns ingressos estables al llarg de l'any, cosa que no és fàcil d'aconseguir en condicions normals en aquest sector.

Gràfic 23. Pèrdua d'ingressos salarials dels treballadors que van estar en situació d'ERTO en algun moment de 2020 respecte els que no ho van estar, homes i dones, Catalunya, 2020.

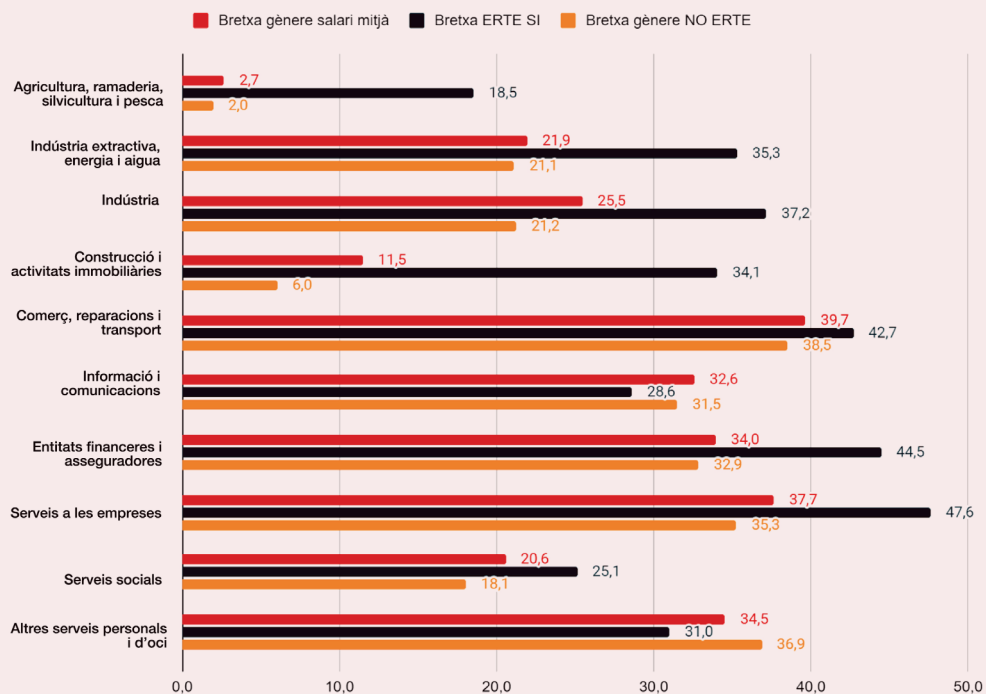


Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària.

Val a dir que la merma salarial de les dones és superior en alguns casos fins i tot en números absoluts, com ara en els sectors de Serveis a les empreses (els homes perden 2.109 € i les dones 2.892 €), on la bretxa salarial de base ja és de les més elevades (35,3 %); el sector de la Construcció i les activitats immobiliàries (els homes perden 1.474 € i les dones 5.358 €), i el de la Indústria (els homes perden 4.238 € i les dones 6.226 €). La desigual pèrdua d'ingressos entre homes i dones que van estar en situació d'ERTO l'any 2020 en els diferents sectors d'activitat ha motivat que la bretxa salarial entre els treballadors en ERTO sigui superior que la que presenten els treballadors que no van estar en ERTO. Tal com podem apreciar en el següent gràfic, aquesta dinàmica només es trenca en dos sectors, el d'Informació i comunicacions i el d'Altres serveis personals i d'oci. Els sectors amb una major bretxa salarial de gènere entre les persones que van patir una situació d'ERTO són els de Comerç, reparacions i transport (42,7%), el d'Entitats financeres i asseguradores (44,5%) i el de Serveis a les empreses (47,6%). Aquests sectors destaquen

també per la seva elevada bretxa salarial entre els treballadors que no van patir una situació d'ERTO. Altres sectors amb una bretxa salarial de gènere més reduïda de base que mostren bretxes elevades en el cas dels treballadors que van patir un ERTO són els d'Indústria extractiva, energia i aigua (21,2% No ERTO; 35,3% ERTO), Indústria (21,2% No ERTO; 37,2% ERTO), i Construcció i activitats immobiliàries (6% No ERTO; 34,1% ERTO). Ho veiem en el gràfic 24.

Gràfic 24. Bretxa salarial de gènere del total de treballadors, dels treballadors que van estar en ERTO en algun moment durant l'any 2020 i dels que no van estar en ERTO durant l'any 2020, per sectors d'activitat. Catalunya.



Font: elaboració pròpia amb dades de l'Agència Estatal d'Administració Tributària

Una informació que no proporcionen les dades que ofereix l'Agència Tributària i que seria de gran utilitat per a comprendre el comportament de la bretxa salarial entre les persones en ERTO a cada sector és el tipus d'ocupació de les persones afectades per l'ERTO. Una concentració dels ERTO en ocupacions menys qualificades i associades a salaris més baixos dins de cada sector entre les dones, podria ser també explicatiu del eixamplament de la bretxa salarial de gènere per sectors.

4. Conclusions

Evolució de la bretxa salarial de gènere

Aquest informe sobre bretxa salarial de gènere l'hem treballat amb dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial que realitza de manera anual l'Institut Nacional de Estadística (INE) corresponents a l'any 2020 i amb les dades sobre ingressos salarials que ofereix l'Agència Estatal de l'Administració Tributària corresponents a l'any 2021. En ambdós casos es tracta de les últimes dades disponibles. D'acord amb les dades de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial, el salari mitjà entre els homes va augmentar un 3,58%, passant dels 28.965,38 € als 30.003,62 €; i el salari mitjà de les dones es va incrementar en un 4,82%, ascendint dels 22.988,22 € als 24.096,69 €. D'acord amb això, la bretxa salarial de gènere es va reduir a Catalunya des del 26% al 24,54% l'any 2020, continuant amb la tendència iniciada l'any 2015.

Les mitjanes salarials reflectides per l'Agència Tributària a Catalunya l'any 2020 són força inferiors a les apuntades per l'Enquesta salarial. Per gènere, l'Agència Tributària constata una disminució del 1,92% dels salaris dels homes, que passen dels 25.860 € als 25.363 €, i un estancament de la mitjana salarial de les dones, que va ser de 20.111 € tant el 2019 com el 2020. A partir d'aquestes dades, podem xifrar la bretxa salarial de gènere a Catalunya l'any 2020 en un 26,12%, cosa que representa una disminució de la bretxa salarial de l'any anterior, que va ser del 28,6%. Aquesta tendència descendent es va mantenir l'any 2021, moment en què es va registrar una bretxa del 25,1%.

Convé precisar que ambdues fonts estadístiques aboquen bretxes de gènere diferents perquè ens parlen de coses diferents. L'Enquesta salarial ens diu quin és el salari mitjà anual d'un treballador que treballa de manera estable durant tot l'any en el mateix lloc de treball, per exemple, en un determinat grup d'edat. Per aquest motiu no reflecteixen els efectes sobre els salaris que puguin tenir les situacions d'ERTO. L'Agència Tributària ens diu quin és el salari mitjà que els treballadors d'aquest grup d'edat perceben de manera anual, independentment de si el salari prové d'un o més llocs de feina, o si s'ha treballat l'any sencer o només una part. En aquest sentit, podem dir que la informació que proporcionen ambdues fonts és complementària i ens aporta perspectiva.

Les dades de l'Enquesta salarial indiquen un augment de les mitjanes salarials tant entre els treballadors indefinits com entre els treballadors

temporals respecte de l'any 2019, que a més s'ha traduït en una disminució de la bretxa salarial de gènere, des del 29,4% al 27,7% en el cas dels indefinits i del 6% a l'1,5% en el cas dels temporals. Tenint en compte que aquest increment es produeix en un context de crisi de l'ocupació -el nombre absolut de treballadors indefinits va disminuir en un 1,2%, i el de temporals, en un 12,5%-, és raonable pensar que l'ocupació que es destrueix o que no es crea és ocupació associada a baixos salaris i, per tant, en els segments de l'estructura salarial on s'ubiquen en major mesura els llocs de treball més precaris es produirà un augment més accentuat de la mitjana salarial, igual com passa amb treballadors temporals. Observem aquest fenomen en l'anàlisi del percentil 10. En el segment de l'estructura salarial que agrupa el 10% de treballadors amb més baixos salaris, l'augment de la mitjana salarial el 2020 ha estat del 10,74%, davant del 4,36% d'augment que s'ha registrat a escala global.

L'Agència Tributària proporciona dades sobre la distribució dels homes i les dones assalariats d'acord a la relació dels seus salaris amb l'SMI. L'anàlisi d'aquestes dades mostra destacables diferències per gènere. Un 37,83% de les dones assalariades l'any 2021 a Catalunya van tenir ingressos inferiors al SMI, percentatge que disminueix fins al 29,8% en el cas dels homes. És destacable com el grup on es concentra un major percentatge de dones (20,42%) és aquell que ha percebut menys de la meitat del SMI, mentre que el grup on es concentra més quantitat d'homes (19,42%) és el d'aquells que han percebut entre 1 i 1,5 vegades el SMI.

Les dades mostren com existeix una bretxa salarial de base, que afecta totes les franges d'edat des de l'inici de la vida laboral, i que pot relacionar-se amb una diferent remuneració de les feines desenvolupades per homes i per dones, i una bretxa salarial que es mostra més endavant, coincidint amb la maternitat i la cura de fills durant els seus primers anys de vida (el percentatge d'excedències per a la cura de fills demanades per dones arriba al 92%) i a també a la cura de familiars dependents (un 80% de les excedències per a la cura de familiars malalts o dependents les demanen dones). Així, la bretxa salarial passa de l'11% en la franja d'edat de 26 a 35 anys al 19,8% entre els 36 i els 45 anys, per eixamplar-se fins al 29,6% entre els 46 i 55 anys i, finalment, arribar al 37,94% entre els treballadors i treballadores de 56 a 65 anys. L'aparició d'aquesta bretxa reflecteix una desigual distribució de les responsabilitats familiars, que deriva en una major prevalença de les jornades a temps parcial entre les dones i la pèrdua d'oportunitats de promoció laboral.

Les dades de l'Agència Tributària per a l'any 2021 posen de manifest l'existència d'una menor bretxa salarial de gènere entre els treballadors

i treballadores de nacionalitat estrangera (24,7%) en relació als de nacionalitat espanyola (27,9%). Aquest fet no és atribuïble en cap cas a una millor situació de les dones de nacionalitat estrangera respecte de les dones amb nacionalitat espanyola, sinó a l'alt grau de precarietat existent en tot el col·lectiu de treballadors estrangers, que presenten unes mitjanes salarials sensiblement més baixes que els treballadors de nacionalitat espanyola. Com hem vist, la bretxa salarial de gènere entre una dona estrangera i un home amb nacionalitat espanyola és del 95,9%. És a dir, i clar i català: un home espanyol cobra gairebé el doble que una dona estrangera.

Respecte la bretxa salarial de gènere en els diferents sectors d'activitat, les dades de l'Agència Tributària per a l'any 2021 permeten identificar el sector de l'Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca com aquell amb una menor bretxa (1,6%). No obstant, de forma similar al cas dels treballadors estrangers, aquest fet és degut a una major extensió de la precarietat entre homes i dones. El sectors de la Construcció i activitats immobiliàries (11,3%) i dels Serveis socials (17,7%) tenen també una bretxa significativament inferior a la mitja (25,1%). A l'altre extrem de la classificació, amb bretxes salarials força superiors a la mitja, destaquen el sector del Comerç, reparacions i transport (38,5%), el de Serveis a les empreses (35,6%) i el d'Altres serveis personals i d'oci (33,4%). Pel que fa a la bretxa salarial segons tipus d'ocupació, val a dir que l'Enquesta salarial proporciona per a Catalunya informació salarial segons ocupació agrupada en tres grans grups, que denomina ocupacions altes, mitjanes i baixes. D'acord amb aquesta classificació, es pot apreciar que la bretxa salarial creix així que disminueix la qualificació requerida per a l'ocupació. L'any 2020, el grup d'ocupació alta presentava una bretxa del 22,4%, del grup mitjà era del 33,4% i el grup baix, del 52,4%.

La bretxa salarial, la pandèmia de la covid-19 i els ERTO

Durant la pandèmia de la covid-19 i el confinament, iniciat el març de 2020, els Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) van ser un mecanisme d'allò més efectiu per a la preservació de llocs de treball i van contribuir a reduir l'impacte econòmic i social de la pandèmia: la seva posada en marxa de manera generalitzada va evitar l'entrada de centenars de milers de persones a l'atur. D'acord amb les dades de l'Agència Tributària, els ERTO van afectar l'any de l'esclat de la pandèmia un 23% de les dones i un 23,8% dels homes assalariats. El repartiment de les situacions d'ERTO per gènere va ser força equitatiu, però no les conseqüències per als ingressos dels treballadors i treballadores. El salari

mitjà anual dels treballadors que en algun moment de l'any 2020 van estar en situació d'ERTO va ser de 20.395 € en el cas dels homes i de 13.423 € en el cas de les dones, cosa que aboca una bretxa salarial de gènere del 51,94%. Entre els treballadors que no van estar en situació d'ERTO en cap moment del 2020 la bretxa salarial va ser del 21,77%, amb un salari mitjà de 22.105 € per a les dones i de 26.918 € per als homes. L'objectiu d'aquesta segona part de l'informe sobre bretxa salarial ha estat esbrinar les causes del gran augment de la bretxa salarial de gènere entre les persones que van estar en algun moment de l'any 2020 en situació d'ERTO respecte de les persones que no ho van estar, a partir de les dades que proporciona l'Agència Tributària.

Si bé la distribució de les situacions d'ERTO per grups d'edat entre dones i homes l'any 2020 va ser força similar, sí que és possible identificar una major presència de treballadores joves en els ERTO de les dones i una major presència de treballadors de més edat entre els homes afectats per un ERTO. Les dones que van estar en situació d'ERTO van perdre una major porció del seu salari que els seus companys homes que també van passar per una situació d'ERTO, i hem vist com aquesta porció augmenta amb l'edat de les treballadores. De manera general, les dones afectades per un ERTO van tenir un salari mitjà un 39,3% inferior respecte de les dones que no van estar en ERTO, arribant aquest percentatge al 45% en el grup d'edat que va de 56 a 65 anys. La pèrdua de salari dels homes afectats per un ERTO en relació als que no van estar afectats va ser del 24,23%. La desigual disminució dels ingressos salarials d'homes i dones afectats per un ERTO l'any 2020 es reflecteix en el comportament de la bretxa salarial de gènere, essent molt superior entre els treballadors que van estar en situació d'ERTO que entre aquells que no es van veure afectats. La bretxa salarial de gènere entre les persones afectades per un ERTO va arribar al 60% en el grup d'edat de 46 a 55 anys i al 71,2% entre els treballadors de 56 a 65 anys.

La disminució d'ingressos que van patir els treballadors en situació d'ERTO l'any 2020 va modificar l'estructura dels assalariats d'acord amb la relació entre els seus salaris i el SMI. Una disminució dels ingressos més accentuada en el cas de les dones, com hem vist, va fer que un major nombre de dones treballadores descendissin a la part de l'estructura salarial amb més baixos ingressos. Les dones assalariades que perceben de manera anual un salari inferior al SMI van passar del 19,6% l'any 2019 al 23,4% l'any 2020, mentre que en el cas dels homes, aquests percentatges van passar del 15,5% al 18,6%. Les persones treballadores que van percebre entre 0,5 i 1 cop el SMI van passar del 17,3% al 18,9% en el cas de les dones i del 12,6% al 14,5% en el cas dels homes. En la

distribució de les situacions d'ERTO entre homes i dones, i d'acord als seus ingressos en relació al SMI, podem identificar també una clara diferència per gènere. Un 61,4% de les dones que va estar en situació d'ERTO l'any 2020 va percebre un salari d'entre 0 i 1 cop el SMI, per un 37,1% dels homes. Aquestes xifres concorden amb la major pèrdua salarial patida per les dones afectades per una situació d'ERTO en relació als homes afectats també per un ERTO, que se suma al fet que les dones ja tenen de manera prèvia una mitjana salarial més baixa que la dels homes i, per tant, són més susceptibles de baixar del llindar del SMI en cas de patir una pèrdua de salari.

El gruix dels ERTO que van patir les dones l'any 2020 els podem situar en sectors on la bretxa salarial de gènere és elevada. Els tres sectors que presenten una major bretxa salarial de gènere de base acumulen gairebé un 70% de les situacions d'ERTO de les dones, mentre que aquest percentatge és del 60% en el cas dels ERTO dels homes. Les dades mostren també com la pèrdua d'ingressos dels treballadors que van passar per una situació d'ERTO respecte d'aquells que no ho van fer és més forta en el cas de les dones que en el dels homes en tots els sectors, excepte en dos. Els sectors amb una major bretxa salarial de gènere entre les persones que van patir una situació d'ERTO són els de Comerç, reparacions i transport (42,7%), el d'Entitats financeres i asseguradores (44,5%) i el de Serveis a les empreses (47,6%), sectors que destaquen també per la seva elevada bretxa salarial entre els treballadors que no van patir una situació d'ERTO.

L'Agència Tributària no ofereix dades salarials sobre els treballadors en ERTO segons tipus d'ocupació. No obstant, una desigual composició en quant a tipus d'ocupació dels col·lectius de dones i d'homes en ERTO podria ser també explicativa de la gran diferència que mostren en la pèrdua d'ingressos respecte de les persones que no van estar en ERTO. Posem per cas que entre les dones en ERTO predominen les ocupacions poc qualificades i amb baixos salaris, punt que estaria en consonància amb el fet que el 61,4% va percebre uns ingressos salarials d'entre 0 i 1 vegades el SMI. En aquest cas, la mitjana salarial de les dones en ERTO seria molt baixa, com de fet ho és, i a la vegada la mitjana salarial de les dones que no van estar en ERTO es veuria augmentada en treure de l'equació moltes treballadores precàries. De manera contrària, les situacions d'ERTO que van afectar els homes estan molt més repartides en l'estructura salarial (només un 37,1% entre 0 i 1 cops el SMI), el que suggereix que el col·lectiu d'homes que van patir un ERTO en algun moment no presenta la precarietat de base que sí s'intueix en el cas de les dones. Aquesta diferència en la composició interna dels grups d'homes i de dones en ERTO podria estar al darrere de la seva elevada bretxa salarial de gènere.

Un altre aspecte que pot jugar un paper a l'hora d'entendre les mitjanes salarials de les persones en ERTO és el fet que no sabem quantes de les situacions d'ERTO comptabilitzades per l'Agència Tributària són de suspensió de l'ocupació i quantes de reducció de la jornada de treball. D'altra banda, i partint del fet que la disminució sobre el salari habitual mensual per als treballadors en ERTO era, com no podria ser d'altra manera, en igual percentatge per a homes i dones (es percep un 70% de la base reguladora els primers sis mesos i un 50% a partir del setè), una altra possibilitat per a explicar la bretxa salarial de gènere entre les persones que van estar en situació d'ERTO és una desigual durada de la situació d'ERTO entre homes i dones. Un recent document del Banco de España¹, basat en microdades de la EPA, apunta a que les dones viuen situacions d'ERTO més llargues que els homes, fet que, en cas de reproduir-se a Catalunya, recolzaria la hipòtesi d'una més elevada pèrdua salarial en el cas de les dones en ERTO i una major bretxa salarial de gènere en el col·lectiu de persones que van estar en ERTO deguda a una durada més llarga de les situacions d'ERTO en el cas de les dones.

En qualsevol cas, les troballes descrites posen de manifest la importància de la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, i no només en aquelles dirigides específicament a les dones. Fins i tot polítiques progressistes i amb clara vocació social, com ara l'alternativa al tancament d'empreses i l'acomiadament de treballadors que van suposar els ERTO durant la pandèmia de la covid-19 són susceptibles de produir efectes perjudicials per a la igualtat de gènere, en aquest cas, salarial.

¹Izquierdo, M., Puente, S., Auciello, I. (2022) Un análisis de la efectividad de los ERTE según su duración. Artículos Analíticos, Boletín Económico, Banco de España.

5. Propostes d'acció sindical de CCOO de Catalunya

A partir de les conclusions d'aquest informe sobre la bretxa salarial, CCOO de Catalunya fem les següents propostes sindicals:

1. Traslladar els beneficis empresarials als salaris és imprescindible si volem contribuir a la reducció de la bretxa salarial de gènere. Això cal fer-ho amb l'impuls de l'Acord Estatal de Negociació Col·lectiva (AENC), abordant una negociació salarial amb increments salarials suficients (3,5%-4% pel 2023 i 3%-3,5% pel 2024) i amb clàusules de revisió salarial vinculades a l'IPC i als resultats de les empreses i dels sectors. Aquest informe, fet amb dades del 2020 i 2021, dibuixa una realitat que previsiblement no va variar tampoc el 2022. De fet, i així ho reflecteix l'informe de negociació col·lectiva del 2022, es reproduïx fins i tot en aquest àmbit una dinàmica dels últims anys en la que hi ha un biaix de gènere de gairebé quatre dècimes: l'increment salarial de les dones és d'un 3,55% davant del 3,92% dels homes, i això és així perquè els convenis dels sectors feminitzats tenen més dificultats per pujar salaris.
2. Cal un salari mínim de referència català del 60% del salari mitjà, segons la carta social europea, que ha de situar-se al voltant dels 1.320 €. Això s'ha d'impulsar des de l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC) i des de la contractació pública de la Generalitat de Catalunya a través de clàusules socials. A Catalunya, amb un cost de la vida més elevat, aquesta mesura, com s'ha demostrat amb les pujades del SMI, contribuiria a la reducció de la bretxa salarial.
3. Cal seguir desenvolupant a les empreses els plans d'igualtat que, més enllà de la seva obligatorietat normativa, i entre moltes altres virtuts, introdueixen mesures per combatre la segregació vertical als centres de treball. Recordem que a Catalunya existeixen al voltant de 6600 empreses que haurien de disposar d'un pla d'igualtat i, en l'actualitat, menys de 800 han complert amb la seva obligació.
4. Corresponsabilitat en les cures. En compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada el 2015 pel Parlament de Catalunya, així com del més elemental sentit de la corresponsabilitat, cal avançar en el repartiment i l'equilibri de les tasques de cures familiars i domèstiques, així com en les polítiques educatives per treballar la coeducació als centres educatius i a les aules.

5. Reduir la jornada laboral anual i setmanal, democratitzar la gestió del temps de treball i garantir el dret de desconnexió digital són mesures necessàries, especialment per a les dones treballadores, per tal de garantir una transició justa, continuar millorant la conciliació i la corresponsabilitat i protegir la salut mental.
6. Cal reforçar i reformular el paper de la Inspecció de treball perquè pugui exercir amb condicions el dret a vigilància de les condicions laborals, de seguretat i d'higiene arreu, incloses a la feina d'aquelles dones que habitualment desenvolupen la tasca en domicilis particulars. Exigim a les administracions públiques competents que dotin de més recursos humans i materials la Inspecció de Treball per tal de poder fer el seguiment i garantir el compliment de la reforma laboral, els plans d'igualtat i les mesures de corresponsabilitat en les cures. El personal d'inspecció ha d'estar format i especialitzat en gènere per poder actuar d'ofici a l'hora de detectar i identificar discriminacions laborals, sobretot en sectors i professions feminitzades.
7. Malgrat l'aprovació del Reial decret Llei 16/2022 per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, que reconeix el dret a l'atur de les treballadores de la llar, és necessària la plena integració d'aquestes al Règim General de la Seguretat Social, així com el seu dret a la negociació col·lectiva.
8. Registre salarial. Cal que totes les empreses, obligades per Llei des del 2019, compleixin amb les seves obligacions de registre salarial i facilitin les dades a la representació legal dels treballadors i treballadores. El sindicat es compromet a fer servir aquest potent instrument per treballar en la reducció de la bretxa de gènere.
9. Pensions mínimes més altes. Cal incrementar les pensions i les prestacions socials mínimes atès que són precisament les dones el col·lectiu principal que té en aquests recursos la seva font d'ingressos.
10. Polítiques actives per a l'orientació professional. Cal facilitar l'accés de les dones a sectors laborals fins ara poc feminitzats i contribuir així a trencar la segregació horitzontal que també incideix en la bretxa.
11. Millora de les estadístiques. Les treballadores de la llar i altres col·lectius laborals feminitzats, com per exemple les treballadores de plataformes en sectors de neteja i cures, que fins ara queden fora de les estadístiques de l'INE, s'han d'incorporar a les fonts de dades oficials que permeten calcular la bretxa salarial.

12. Ampliar la llei 'rider'. La regulació per llei de l'activitat laboral en empreses de plataformes del sector del repartiment i la distribució s'ha d'estendre també a d'altres àmbits especialment feminitzats, com el de les cures i la neteja de la llar a través de plataformes.
13. Reforma de la llei d'estrangeria. Cal una modificació substancial de la llei d'estrangeria i flexibilitzar els requisits per a la regularització administrativa dels treballadors i treballadores irregulars, per tal de que es puguin incorporar al treball formal i dignificar les condicions de les dones migrants. Actualment, aquest col·lectiu de persones en situació irregular escapa a les estadístiques de la bretxa retributiva.
14. Incorporació de la perspectiva de gènere a totes les polítiques. No n'hi ha prou amb fer lleis específiques sobre qüestions de gènere: la perspectiva de gènere ha d'impregnar totes les polítiques, preveient i valorant possibles efectes no desitjats i que afectin l'objectiu d'aconseguir la igualtat entre homes i dones, i introduint els correctius necessaris.