

La brecha salarial de género: una deuda pendiente con la igualdad

Francisco García
Secretario general de FECCOO

La brecha salarial de género refleja las desigualdades estructurales, tanto en el mercado laboral como en la sociedad. A pesar de los avances en materia legislativa, en la negociación colectiva, en el diálogo social y en las políticas de igualdad, las mujeres continúan percibiendo salarios inferiores a los de los hombres y enfrentando mayores dificultades en la inserción y promoción laboral.

En 2023, el salario medio anual de los hombres fue de 29.615 euros, mientras que el de las mujeres alcanzó 24.758 euros. La diferencia de 4.856 euros (el 19,6%) constituye el tamaño de la brecha de género en nuestro país.

Las causas de esta brecha comienzan antes de la relación laboral y están relacionadas con la educación y la valoración de los puestos tradicionalmente ocupados por mujeres. Además, ellas desarrollan trayectorias laborales menos estables, concentran mayores periodos de inactividad y tienen una menor remuneración.

Por otro lado, las mujeres se enfrentan a mayores periodos de ausencia laboral, debido a excedencias y reducciones de jornada por cuidados, lo que repercute en pensiones más bajas al finalizar su carrera profesional.

Si tomamos como referencia la evolución de la brecha en la última década, esta tardaría al menos 20 años en cerrarse. Pero la brecha no se acabará sola. Las políticas implementadas hasta el momento han permitido su reducción en 10 puntos porcentuales, pero los indicios de estancamiento en los últimos años ponen de manifiesto la necesidad de impulsar medidas adicionales.

Como destaca un estudio recientemente presentado, para lograr la igualdad salarial es fundamental incentivar la contratación femenina en sectores masculinizados, garantizar el



acceso equitativo a empleos a tiempo completo, regular la asignación de complementos salariales para evitar sesgos de género, ampliar los servicios de cuidado infantil y de mayores, y fomentar permisos parentales equitativos entre hombres y mujeres. Y hace falta un pacto estatal que desarrolle los cuidados desde los servicios públicos, como un nuevo pilar del Estado del bienestar.

Si no se implementan estas medidas adicionales, la brecha salarial no se cerrará. La democracia exige igualdad y llevamos ya demasiados años con ella. Las mujeres no pueden esperar.

Por otra parte, el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes ha puesto en marcha la negociación sobre la profesión docente, comprometida en la LOMLOE y largamente demandada por CCOO. La agenda planteada es amplia y abarca el conjunto de elementos que tienen que ver con la construcción y regulación de un modelo de profesión para el profesorado. Así estarán sobre la mesa cuestiones como la formación inicial, el acceso a la profesión y el ingreso a la función pública docente, el modelo de desarrollo profesional, los derechos y deberes del profesorado, la

Recientemente hemos suscrito un acuerdo que abre la puerta a la jubilación parcial anticipada del personal funcionario. A esta modalidad podrá acogerse todo el personal funcionario que cumpla las condiciones establecidas en la normativa general de jubilación parcial, así como el personal de clases pasivas que, además, continuará manteniendo su derecho a la jubilación anticipada actual. Por otra parte, seguimos exigiendo la convocatoria de la Mesa General para abordar la negociación retributiva, en la que CCOO planteará avanzar en la recuperación del poder adquisitivo perdido.

Resulta muy preocupante el deterioro al que se está sometiendo al sistema público universitario desde hace más de una década. Se está produciendo su estrangulamiento financiero en paralelo a una expansión desmedida de privadas de muy baja calidad. Las transferencias corrientes de las administraciones a las universidades públicas ha representado el 0,55% del PIB en 2024 (entre el 0,26% y el 0,86% según las CC. AA.), frente al 1% comprometido en la LOSU y al 1,2% que constituye la media de la UE. Esta situación nos ha llevado a convocar movilizaciones en Andalucía y Madrid, por el momento.



Seguimos exigiendo la convocatoria de la Mesa General para abordar la negociación retributiva, en la que CCOO planteará avanzar en la recuperación del poder adquisitivo perdido

formación continua, la jubilación anticipada voluntaria... CCOO ha planteado que, para que el proceso negociador tenga credibilidad, es necesario abordar con carácter previo y urgente medidas como la regulación con carácter básico, para todo el Estado, del horario lectivo del profesorado en 18 horas semanales para Secundaria y 23 para Primaria como máximo. Igualmente hay que abordar una reducción de la ratio vinculada a la escolarización del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo (ACNEAE) y el subgrupo A1 para el profesorado de Primaria, y la subida de niveles para el conjunto del colectivo docente, cuestión sobre la que hemos llevado a cabo una campaña que ha recogido más de 100.000 firmas.

El proceso negociador debe generar una amplia participación tanto en el interno del sindicato como entre el profesorado y debe convertirse, en consecuencia, en uno de los principales contenidos de nuestra acción sindical.

Los mismos gobiernos autonómicos que mantienen la infrafinanciación de sus universidades públicas aprueban proyectos de campus privados, sin tener en cuenta la calidad de las propuestas, en una clara apuesta por la privatización de la educación superior. En la actualidad ya hay 49 universidades privadas y están en tramitación, al menos, otras 10, con mayor concentración en Madrid, donde ya hay 14 de estos centros y tres nuevos proyectos en espera de ser aprobados.

Es imprescindible modificar el RD 640/2021 de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, sobre todo, en lo relacionado con los órganos de supervisión y control periódico del cumplimiento de requisitos y con la acreditación institucional. Y es necesario también poner en marcha una campaña de denuncia de esta situación y de defensa y apoyo al modelo de universidad pública. 