

Evolución de la situación laboral de la mujer en la provincia de Alicante

BRECHA SALARIAL Y EDAD

MARZO 2025

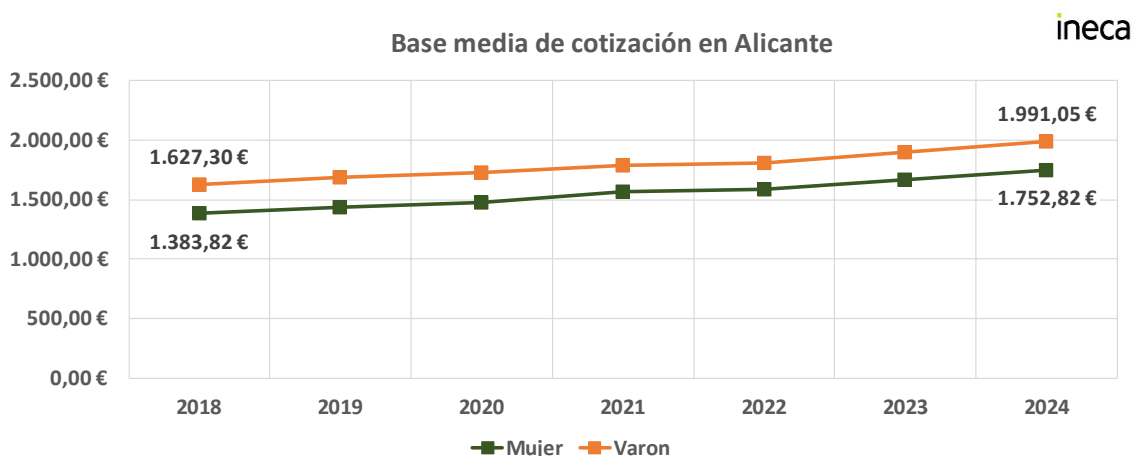
Francisco Llopis Vañó
DIRECTOR DE ESTUDIOS DE INECA

ineca | Instituto Estudios
Económicos
Provincia Alicante

1. Evolución de la situación salarial de la mujer trabajadora

Hoy en día todavía existe una importante brecha salarial en las retribuciones entre mujeres y varones, a favor de estos últimos. Diferencias salariales que a pesar de los distintos cambios legislativos el tejido productivo parece incapaz de reducir. Y donde los avances, que los hay, son insuficientes, requiriendo con ello de un impulso de nuevos planes de acción si no se quiere que se paralice esta dinámica de cambio a favor de las remuneraciones de las mujeres. Este informe es un análisis de la situación particular de Alicante y general de España sobre cómo está evolucionando esta realidad socioeconómica.

Los salarios en la provincia de Alicante, consultando el importe de las bases medias de cotización del Ministerio de Inclusión, recogen un incremento generalizado tanto en mujeres como en varones. Desde el 2018 hasta el año 2024 (tomando los valores para el mes de enero de ambos periodos) los salarios han crecido en Alicante un 24,0%, por encima del dato nacional que se queda con un ascenso del 23,4%.

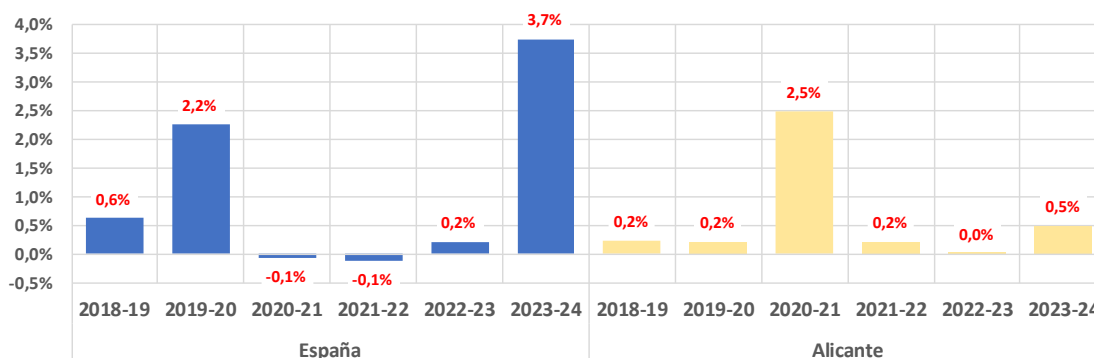


Pero esta mejora salarial es desigual en función del género del trabajador. Mientras, que en Alicante, las mujeres mejoran su salarios un 26,7%, los varones lo hacen en un 22,4%. Este progreso en la reducción de la brecha en las remuneraciones no es todo lo intenso y constate en el tiempo que sería deseable. Así, en este periodo de análisis, se observa que, tanto en el caso de Alicante como en España, aunque para fechas distintas, este avance a favor de las mujeres se produce a “saltos” y tras periodos de nula o incluso retroceso, por lo que no hay una dinámica constante de mejora.

En el caso de la provincia de Alicante, el principal avance se produjo precisamente en el año de la pandemia (2020) al que le siguieron dos años de mínimos avances, para volver en el año 2024 a recoger una clara diferencia positiva. En el conjunto de España sucede algo parecido, donde a principios del año 2024 se anota una mejoría importante tras tres años consecutivos con prácticamente un claro estancamiento.

Diferencia anual de incremento salarial entre mujer y varón

ineca

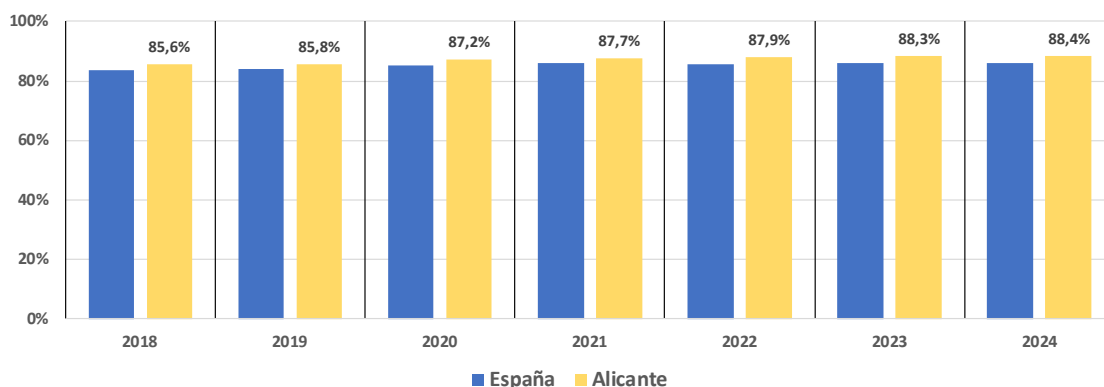


Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Con estos cambios en los salarios, la retribución de la mujer todavía se presenta por debajo de la del varón. En concreto y con los datos promedio de cada año (hasta el mes de septiembre en el caso del 2024) se aprecia que las mujeres de Alicante ingresan por el trabajo el 88,4% de lo que reciben los varones. En el año 2018, este porcentaje bajaba hasta el 85,6%, por lo que la mejoría es patente pero lenta. En este periodo de 7 años tan solo se ha reducido la brecha salarial entre las mujeres y los varones de la provincia en 2,8 puntos porcentuales. La situación en España no es mejor, ya que la mejora es de 2,5 puntos porcentuales.

% H/V Base media de cotización

ineca



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

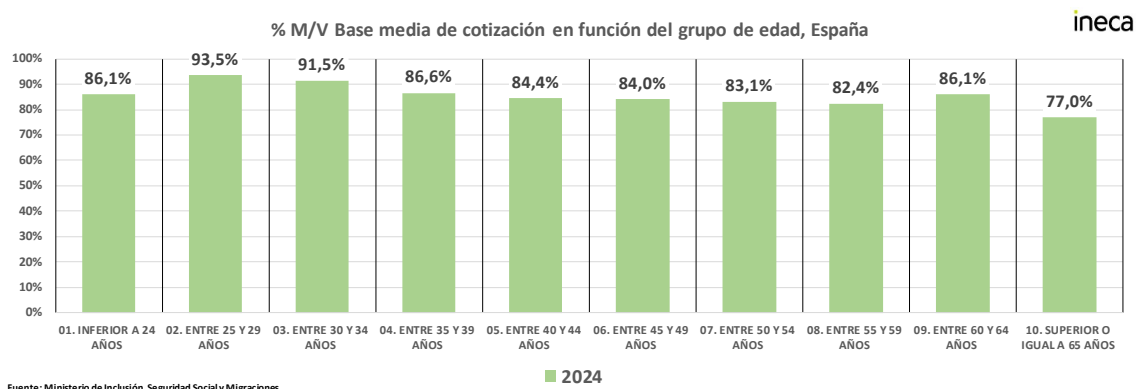
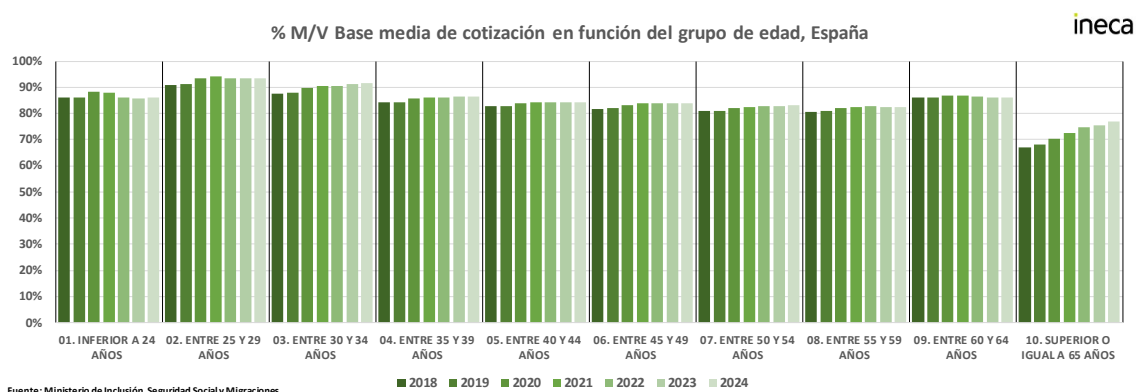
Base de cotización y edad

Ahondando en el origen de esta brecha salarial y al margen de territorios, para el conjunto de España, la edad y lo que ello conlleva, es uno de los ingredientes clave de este diferencial. Como se aprecia en el siguiente gráfico, en el segundo grupo de edad, de entre 25 y 29 años (que es aquel en el que en teoría ya se ha acabado la formación) la brecha salarial es la más baja de todas las categorías, y donde por ejemplo en el año 2024, las mujeres tienen una retribución que es el 93,5% de la del varón.

Pero precisamente desde este momento (de 25 a 29 años) la brecha salarial comienza a crecer y no se paraliza hasta el final de la vida laboral (de 60 a 64 años). Además, los avances con el

paso del tiempo son muy reducidos a partir del año 2020 (salvo en la última categoría donde sí se aprecia una clara evolución a favor de las mujeres que tienes más de 65 años de edad).

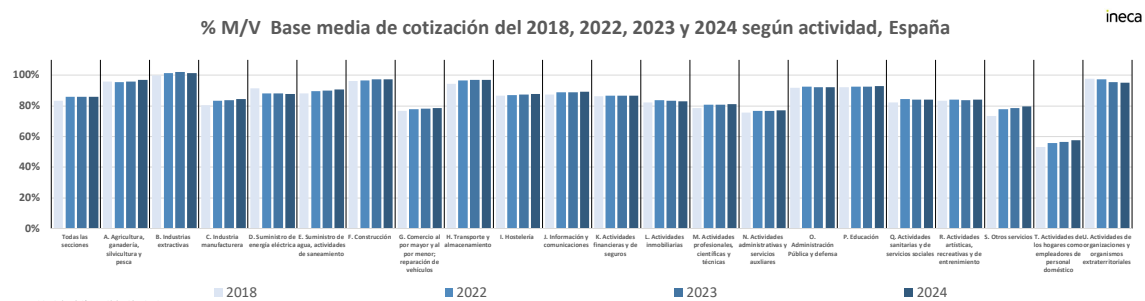
No obstante, hay que resaltar como positivo, que la categoría donde se produce mayor reducción de la brecha salarial es la del colectivo de entre 30 y 34 años. En este caso el descenso del diferencial es de 3,8 puntos porcentuales. Este dato es significativo, porque es ahí donde se genera la primera fractura y ensanchamiento de la brecha salarial que posteriormente lejos de reducirse se amplía. Y es en ese grupo de edad en el que hay que seguir poniendo el foco que facilite las mejoras laborales oportunas que lleven sin pausas a la igualdad retributiva entre mujeres y varones.



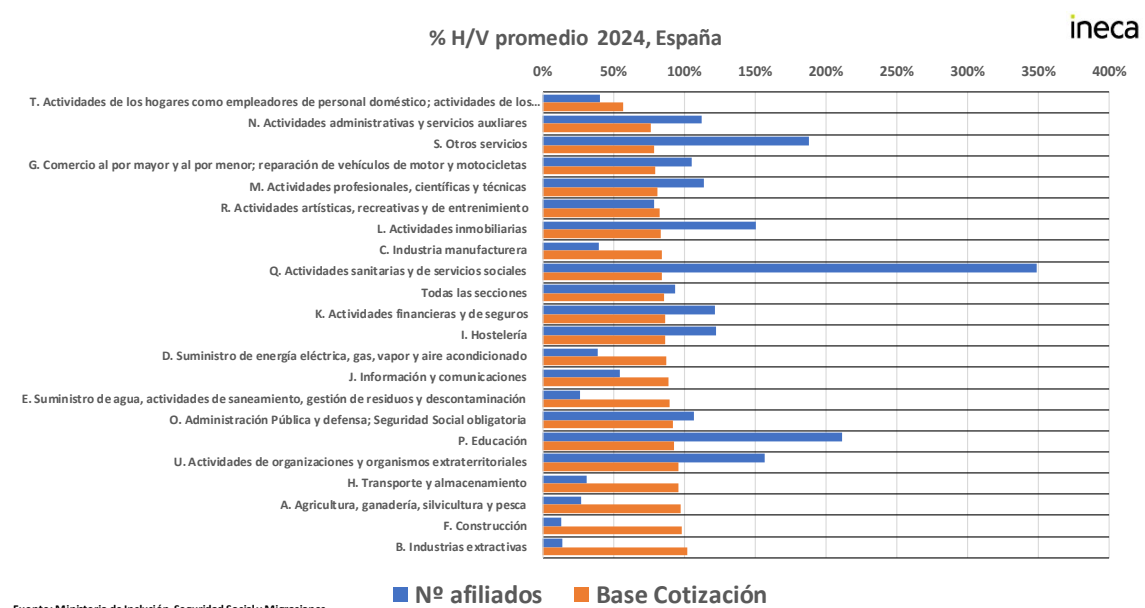
Junto a la edad, la actividad económica también juega otro papel importante en la brecha salarial. Y que como en los casos anteriores las modificaciones con el paso del tiempo son mínimas. Circunstancia que perpetúa las diferencias salariales globales de la sociedad. En todas las actividades económicas, salvo en la de las Industrias extractivas, los varones ingresan más que las mujeres por su trabajo. Con ello, la mayor o menor presencia en un territorio de estas actividades económicas conllevará que éste presenta una mayor o menor brecha salarial.

Las actividades donde la brecha salarial es más amplia son las del Comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos junto a las actividades administrativas y servicios auxiliares. Respectivamente con una brecha salarial del 78,6% y del 77,0%.

Las actividades que en el periodo 2018 al 2024 recogen los avances más significativos son la Industria manufacturera (3,9 puntos porcentuales de mejora), Otros servicios (6,3 puntos porcentuales) y Actividades de los hogares como empleadores (4,6 puntos porcentuales).



De otro lado, estas diferencias retributivas no parecen presentar relación directa con la mayor o menor presencia de mujeres en cada una de las actividades. De hecho, hay sectores como es el caso de las Actividades sanitarias o la Industria manufacturera que presentan una brecha salarial similar (respectivamente del 84,1% y del 84,0%) y en cambio la composición por género es dispar, con una elevada presencia de mujeres en el primero (3,5 mujeres por cada varón) mientras en el segundo la proporción se invierte (2,5 varones por cada mujer).



Llegados a este punto, esta brecha salarial, que se mantiene con el paso del tiempo o es mínimamente reducida, puede que tenga sus raíces en cuestiones culturales de la sociedad en general y de las mujeres en particular.

Estas diferencias, y sin quitar fuerza o peso a los conceptos retributivos clásicos de las nóminas de las personas que trabajan, pueden ayudar a entender este diferencial retributivo y en su caso a reducirlo de forma más clara y rápida.

Tomando el Informe de Observatorio de la Mujer Profesional en España 2024 (EAE Business School) se hace mención y destaca a cuestiones como el *crecimiento profesional, liderazgo femenino, autopercepción, emprendimiento, corresponsabilidad familiar y definición de éxito*, como los aspectos que estarían detrás de estas diferencias entre géneros. Y junto a estas bases culturales, todavía hay expresiones vinculadas con la incorporación efectiva e igualitaria de la mujer en el mundo laboral y familiar como el conocido *“techo de cristal”*, u otros como *“suelo pegajoso”*, el *“síndrome de la impostora”* o el *“síndrome de la tiara”* detrás de esta desigualdad de la mujer en el mundo laboral y de forma paralela en el mundo familiar, que son en una gran mayoría de las situaciones, las dos caras de la misma moneda.