

Informe sobre
discriminación
salarial
hacia las
mujeres

La brecha salarial entre
mujeres y hombres
sigue descendiendo

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.....	5
3. Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	7
4. Brecha salarial y relaciones laborales.....	10
5. Brecha salarial y tamaño de la empresa	13
6. Brecha salarial, modalidad de contratación y tipo de jornada laboral	15
7. Brecha salarial y Comunidad Autónoma	17
8. Brecha salarial y sectores de Actividad.....	21
9. Brecha salarial y Ocupación	25
10. Brecha salarial y Composición del salario bruto mensual.....	28
11. Brecha salarial, edad y nivel de estudios	41
12. Brecha salarial, control de empresa y tipo de mercado.....	44
13. Brecha salarial y nacionalidad.....	46
14. CONCLUSIONES	48
15. REIVINDICACIONES.....	52

1

Introducción

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, en febrero de 2010 solicitó a las instituciones de la Unión y a los Estados miembros que declararan el 22 de febrero como Día Internacional de la Igualdad Salarial. El Gobierno de España se hizo eco de esta demanda y en Consejo de Ministros de febrero del mismo año declaró el **22 de febrero como Día por la Igualdad Salarial** en nuestro país hasta que se reduzcan o desaparezcan las discriminaciones hacia las mujeres en las retribuciones salariales.

A pesar de la propuesta a nivel europeo, la Comisión Europea **no declaró** el 22 de febrero como **Día Internacional de la Igualdad Salarial**, si no que recurre a una fecha variable en relación al porcentaje de **brecha salarial media en la Unión Europea**. **Desde UGT cada año lanzamos la campaña Yo trabajo gratis**, con el mismo que criterio que la Comisión Europea. El porcentaje de brecha salarial, en salario/hora que recoge la estadística oficial de la Unión Europea, Eurostat, lo convertimos en los días que antes de que finalice el año, las mujeres trabajamos gratis. Con este criterio, un día de noviembre la Comisión Europea y UGT en España denunciarnos las discriminaciones salariales hacia las mujeres.

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, cada 22 de febrero elaboramos un informe donde analizamos los datos sobre salarios desagregados por sexos facilitados por la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística. **El salario medio de esta encuesta es la referencia para establecer las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional.**

La **Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)** es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer de información salarial anual clasificada por sexo.

Por otro lado, en virtud del Reglamento nº 530/1999 relativo a las estadísticas estructurales de Costes Laborales e Ingresos Salariales de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros, cada cuatro años se realiza la **Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (EES)**. Esta encuesta recoge salarios de trabajadores individuales y junto a éstos, una gran cantidad de variables como son **salario base, salario bruto, complementos salariales, edad, estudios, las relaciones labores, tamaño de la empresa, el tipo de contrato, tipo de jornada,**

nacionalidad, todos estos datos desglosados por sexo. Dado el gran volumen de información facilitada se realiza cada cuatro años desde 2002.

Previamente, en España se había elaborado una encuesta de estas características en 1995. Este informe ha seleccionado algunos de los datos de la extensa fuente de información que ofrece la EES. Y evidencia que, **a pesar de toda la normativa existente en materia de igualdad y no discriminación en materia retributiva tanto en el ámbito internacional, europeo y nacional, las brechas salariales son el reflejo de las discriminaciones estructurales que afectan a las mujeres.** Discriminaciones en el acceso al empleo, en la adjudicación como única vía de inserción laboral del trabajo a tiempo parcial, de la dificultad en la promoción profesional, de la asignación de complementos salariales y de la infravaloración del trabajo como **discriminaciones sobre las que urge actuar utilizando toda la legislación que persigue corregir esas diferencias.**

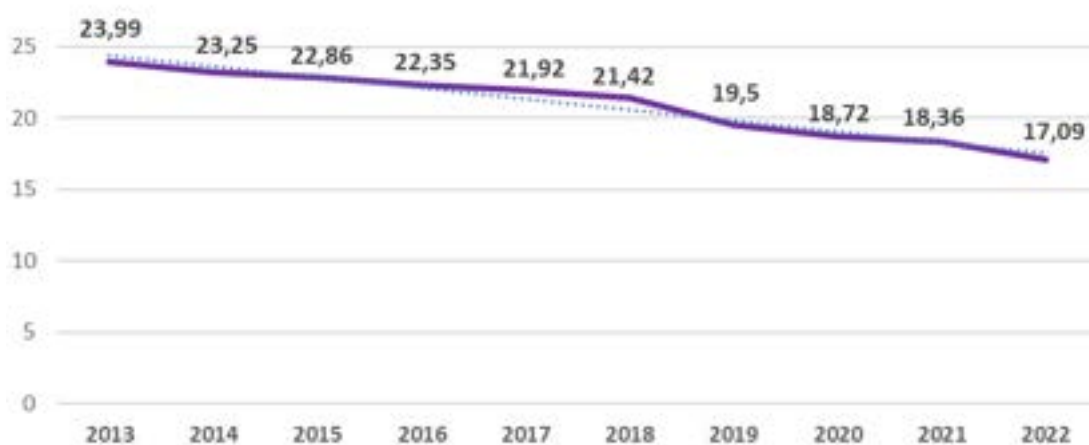
2

Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue descendiendo.

Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal con datos de 2022 reflejan que la brecha salarial en ese año (último dato desagregado por sexo) se sitúa en 17,09 %, lo que supone 1,27 puntos más baja que en 2021.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN ESPAÑA 2013-2022



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

El salario medio anual fue de 26.948,87 euros por trabajador en 2022, un 4,1% mayor que el del año anterior. El de las mujeres fue de 24.359,82 euros, 5,10% más que 2021 y el de los hombres de 29.381,84, subió una media del 3,49 % respecto del año anterior.

EVOLUCIÓN DE LA GANANCIA MEDIA ANUAL BRUTA DESAGREGADA POR SEXO Y PORCENTAJES DE BRECHA SALARIAL, EN RELACIÓN A LA POBLACIÓN ASALARIADA

Año	MUJERES		% Brecha Salarial	HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada		Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2013	19.514,58	6.795.400	23,99	7.273.800	25.675,17
2014	19.744,82	6.874.800	23,25	7.411.000	25.727,24
2015	20.051,58	7.065.200	22,86	7.708.300	25.992,76
2016	20.131,41	7.276.900	22,35	7.951.300	25.924,43
2017	20.607,85	7.512.900	21,92	8.202.100	26.391,84
2018	21.011,89	7.752.600	21,41	8.481.600	26.738,19
2019	21.682,02	7.972.000	19,50	8.698.600	26.934,38
2020	22.467,48	7.705.600	18,72	8.403.500	27.642,52
2021	23.175,95	8.040.000	18,36	8.585.600	28.388,69
2022	24.359,82	8.314.400	17,09	9.055.000	29.381,84

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

La brecha salarial entre mujeres y hombres en España ha descendido 6,9 puntos, o lo que es lo mismo, ha descendido un 28,76 % en los últimos diez años. Pero **la mayor parte de este descenso se ha producido a partir de 2019, en que la diferencia entre los salarios de ambos sexos bajó 4,33 puntos, lo que supuso un descenso del 20,21 % de la distancia que separa los salarios brutos anuales de unas y otros.**

3

Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales, el primero y de un peso constatado, han sido las **sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019**, que respondían a las **insistentes reivindicaciones de UGT**. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales. El **segundo** factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia, es la **aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres**, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN SMI Y BRECHA SALARIAL 2018-2022

Año	Salario mínimo interprofesional (euros mensuales)	Subida en euros respecto al año anterior	Incremento sobre SMI anterior en %	% de brecha salarial entre mujeres y hombres en Salario medio anual (ine)	Descenso de la brecha salarial respecto del año anterior (puntos)
2018	735,9			21,42	
2019	900	164,10	22,3	19,50	1,92
2020	950	50	5,6	18,72	0,78
2021	950	15	1,6	18,36	0,36
2022	1.000	35	3,6	17,09	1,27
2023	1.080	80	8,0	-----	
2024	1.134	54	5,0		
2025 (pactado)	1.184	50	4,4		
Variación de 2018 a 2022	264,10	264,10	33,1	-20,22	4,33
Últimos 8 años	448,10	448,10	46,1	-----	-----

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

En este cuadro podemos apreciar lo que ha sucedido en los últimos años **relacionando subidas del SMI y descenso de la brecha salarial**. Los últimos datos facilitados en junio de 2024 por el Instituto Nacional de Estadística con el avance de algunos datos de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal que nos permite comparar los salarios medios brutos anuales con los facilitados años anteriores en la Encuesta de Estructura Salarial Anual. Si bien conocemos los datos anuales con un año de retraso y ahora conocemos los de 2022.

Desde que se produce un cambio de gobierno en 2018, los años sucesivos la brecha salarial se sitúa por debajo de los veinte puntos y no para de descender. La subida salarial en estos años 2018-2022 es de 264,10 euros brutos, una subida del 29,5 % que facilita **que la discriminación salarial hacia las mujeres expresada en porcentajes de brecha salarial baje un 20,21 %, para situarse en el 17,09 %, en el período 2019-2022.**

A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial, las mujeres siguen situándose como perceptoras de los salarios más bajos. **El 24,28 % de las mujeres con empleo, una de cada cuatro, recibieron como máximo el SMI, que en 2.022 fueron (1.000 euros brutos mensuales). En el caso de los hombres, cobran como máximo al mes esa cuantía el 10,34 %, uno de cada diez. La diferencia es importantísima.**

Los porcentajes de mujeres y hombres con un salario de mil euros brutos mensuales desciende al 4,30 % y al 2,65 % respectivamente cuando se trata de jornadas a tiempo completo.

La subida del SMI sobre salario bruto y no sobre salario base lleva a la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres. **UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI.**

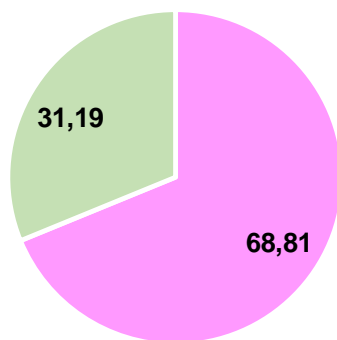
Y así se ha recogido en el acuerdo firmado el pasado 10 de febrero por el Gobierno, CCOO y UGT.

PORCENTAJES DE PERCEPTORES Y PERCEPTORAS EN TRAMOS DE SMI EN RELACIÓN A LA MODALIDAD DE JORNADA 2022

Total	Ambas jornadas		Jornada a tiempo completo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total de trabajadoras y trabajadores	48,45	51,55	42,46	57,54
De 0 a 1 SMI	68,81	31,19	54,52	45,48
De 1 a 2 SMI	46,22	53,78	42,80	57,20
De 2 a 3 SMI	43,31	56,69	42,83	57,17
De 3 a 4 SMI	40,94	59,06	40,70	59,30
De 4 a 5 SMI	38,12	61,88	37,95	62,05
De 5 a 6 SMI	36,56	63,44	36,32	63,68
De 6 a 7 SMI	35,81	64,19	35,73	64,27
De 7 a 8 SMI	31,25	68,75	31,23	68,77
Más de 8 SMI	23,39	76,61	22,11	77,89

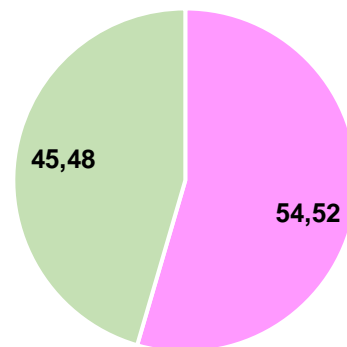
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

TOTAL DE POBLACIÓN ASALARIADA QUE EN 2022 PERCIBIÓ COMO MÁXIMO 1.000 EUROS BRUTOS MENSUALES



■ Ambas jornadas Mujeres
■ Ambas jornadas Hombres

POBLACIÓN ASALARIADA QUE EN 2022 PERCIBIÓ COMO MÁXIMO 1.000 EUROS BRUTOS MENSUALES CON JORNADA COMPLETA



■ Mujeres ■ Hombres

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

En los gráficos podemos observar que el 68,81 % de las personas que sus salarios se limitan al SMI son mujeres, cuando se incluyen tanto el trabajo a tiempo parcial como a tiempo completo. Si analizamos solo a quienes trabajan a tiempo completo, las mujeres son el 54,52 %.

4

Brecha salarial y relaciones laborales

En marzo de 2019 el Gobierno del Partido Socialista modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. La gran novedad de esta nueva redacción es la **definición de trabajo de igual valor**. Pero además incluyó la obligación de que todas las empresas españolas tienen que realizar anualmente un registro salarial.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. **Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.***

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

En abril de 2021 entraba en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, fruto del diálogo social en el que participó el Gobierno de coalición junto con las organizaciones sindicales mayoritarias y las organizaciones empresariales. Esta norma obliga a incluir en todos los convenios colectivos **sistemas de valoración de puestos** de acuerdo al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y a su posterior desarrollo en el mencionado real decreto. Y las empresas con Plan de Igualdad están obligas a contar con una **auditoría retributiva**.

Es difícil analizar los avances que se han producido desde la fecha en que debía implementarse la norma (2021) y 2022 en cuanto al grado de cumplimiento de las empresas para eliminar la discriminación salarial. El Registro y depósito de convenios colectivos (REGCON), recoge convenios de todos los ámbitos, planes de igualdad acordados y no acordados, pero es necesario que se explote la información en materia retributiva para poder analizar con mayor rigor como avanza la implementación de las medidas que persiguen eliminar la infravaloración del trabajo de las mujeres.

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial nos permite analizar periódicamente las brechas salariales en relación al tipo de convenio o acuerdo que regulan los salarios.

Las brechas salariales han descendido con todas las formas de regulación convencional a excepción de aquellas empresas que se rigen con “otras formas de regulación”, donde en cuatro años ha aumentado la brecha en dos puntos y medio porcentuales. Siendo a su vez en esa modalidad de acuerdos donde se presentan brechas salariales más bajas.

FORMA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES 2022

Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
Todas	26.947,39	24.357,96	29.380,42	17,09	5.022,46
Total convenios	25.907,77	22.867,92	28.624,07	20,11	5.756,15
Ámbito Estatal	25.481,75	22.512,84	28.484,46	20,96	5.971,62
Ámbito inferior al Estatal	23.207,89	20.391,06	25.605,93	20,37	5.214,87
Ámbito empresa o centro de trabajo	33.840,03	30.289,34	36.749,12	17,58	6.459,78
Otra forma de regulación	36.140,45	34.799,30	38.113,98	8,70	3.314,68

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Sin embargo, llama la atención que mientras en 2018 los convenios de “ámbito estatal” presentaban brechas salariales más altas que los convenios de “ámbito inferior al estatal”, en 2022 nos encontramos con brechas ligeramente más altas en el ámbito estatal que en el ámbito inferior.

La regulación laboral en el “ámbito de la empresa” arroja una brecha superior a la media nacional para todas las formas de regulación con una diferencia bruta anual de cerca de seis mil quinientos euros entre mujeres y hombres.

5

Brecha salarial y tamaño de la empresa

El tamaño de la empresa influye de manera directa en las discriminaciones salariales. **Las trabajadoras en las empresas medianas y pequeñas, aquellas que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras, perciben salarios muy por debajo de media nacional, soportando una elevada brecha de 23,16 % en relación a los hombres** y el 23,72 % respecto al salario medio de todas las trabajadoras españolas.

Por el contrario, en las empresas de doscientas o más personas, la brecha salarial desciende ligeramente por debajo de la brecha media para todas las empresas, y es en esas empresas donde las mujeres perciben los salarios más altos, un 20,12 % del salario medio para todas las mujeres.

TAMAÑO DE LA EMPRESA 2022

Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
Todas	26.948,87	24.359,82	29.381,84	17,09	5.022,02
De 1 a 49	21.652,02	18.579,55	24.179,36	23,16	5.599,81
De 50 a 199	28.022,53	24.735,91	30.784,17	19,65	6.048,26
De 200 o más	33.317,76	30.497,57	36.678,05	16,85	6.180,48

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2018-2024

Si comparamos las diferencias salariales por tamaño de empresa con la anterior Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal de 2018, donde más se ha reducido la brecha salarial es en la pequeña y mediana empresa, aquellas que no llegan a cincuenta personas trabajadoras, donde en cuatro años descendió 4,21 puntos porcentuales. Más modesta es la reducción de la brecha en las empresas de más de doscientas personas trabajadoras, donde se redujo 3,26 puntos.

6

Brecha salarial, modalidad de contratación Y tipo de jornada laboral

Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres. Solo un 16,2 % de las mujeres optaron por este tipo de jornada en 2022 por razones vinculadas a los cuidados de familiares, en el caso de los hombres, el porcentaje que argumenta tener que cuidar desciende al 3 %. **No haber encontrado trabajo con jornada a tiempo completo, en el caso de los hombres asciende al 55 % y en el de las mujeres al 50 %.**

Desde UGT seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi dos millones de mujeres en España a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.

CUADRO DE BRECHAS SALARIALES 2022

	Mujeres		Hombres		Brecha Salarial	
	Ganancia Media	Población asalariada	Ganancia Media	Población asalariada	% de brecha salarial	Diferencia en euros H/M
Ganancia Media Anual	24.359,82	8.314.400	29.381,84	9.055.000	17,09	5.022,02
Contrato Indefinido	24.187,41	6.336.000	29.902,58	7.328.700	19,11	5.715,17
Contrato Temporal	25.458,95	1.978.400	24.629,59	1.726.300	-3,37	-829,36
Jornada a Tiempo Completo	29.931,69	6.427.200	31.785,41	8.435.800	5,83	1.853,72
Jornada a Tiempo Parcial	12.551,75	1.887.200	13.956,58	619.200	10,07	1.404,83
Ganancia Media por hora a Tiempo Completo	13,51	6.427.200	14,00	8.435.800	3,50	0,49
Ganancia Media por hora a Tiempo Parcial	9,51	1.887.200	10,60	619.200	10,28	1,09

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

El contrato indefinido no corrige la brecha salarial entre mujeres y hombres, por el contrario, la aumenta en dos puntos porcentuales, hasta el 19,11 %. Por el contrario, el contrato temporal la reduce produciendo una brecha salarial en detrimento de los hombres del 3,37 %.

CUADRO RESUMEN % DE BRECHAS SALARIALES 2022



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

7

Brecha salarial y Comunidad Autónoma

La diferencia salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Cataluña, donde los hombres cobran 6.219,39 euros más que las mujeres, seguido de Madrid, donde la diferencia es de 5.989,93 euros al año entre ambos sexos.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura, donde reciben en salario bruto anual 20.637,14 euros de media los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 23.170,92 euros al año.

Las mujeres con salarios más altos trabajan en el País Vasco y su salario medio bruto anual es de 29.314,69 euros, mientras que los hombres en esta Comunidad reciben 5.780,98 euros más al año, un salario medio de 35.095,67 euros.

BRECHAS SALARIALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2022

TOTAL	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Total Nacional	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Andalucía	24.094,32	21.649,50	26.159,02	4.509,52	17,24
Aragón	26.012,71	23.138,72	28.789,96	5.651,24	19,63
Asturias, Principado de	26.745,93	23.792,42	29.573,74	5.781,32	19,55
Baleares, Illes	27.145,79	26.054,20	28.155,99	2.101,79	7,46
Canarias	23.096,92	22.574,98	23.588,70	1.013,72	4,30
Cantabria	25.291,14	22.564,11	27.820,83	5.256,72	18,89

TOTAL	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Castilla y León	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	17,99
Castilla-La Mancha	23.751,71	21.312,65	25.813,23	4.500,58	17,44
Cataluña	28.774,55	25.659,03	31.878,42	6.219,39	19,51
Comunitat Valenciana	24.510,34	22.135,35	26.683,85	4.548,50	17,05
Extremadura	21.922,73	20.637,14	23.170,92	2.533,78	10,94
Galicia	24.169,68	21.912,75	26.626,89	4.714,14	17,70
Madrid, Comunidad de	31.230,73	28.123,47	34.113,40	5.989,93	17,56
Murcia, Región de	23.851,69	20.956,37	26.240,66	5.284,29	20,14
Navarra, Comunidad Foral de	29.189,52	26.033,30	31.959,85	5.926,55	18,54
País Vasco	32.313,73	29.314,69	35.095,67	5.780,98	16,47
Rioja, La	24.903,38	22.264,39	27.741,60	5.477,21	19,74
Ciudades de Ceuta y Melilla	27.370,56	26.535,81	28.168,62	1.632,81	5,80

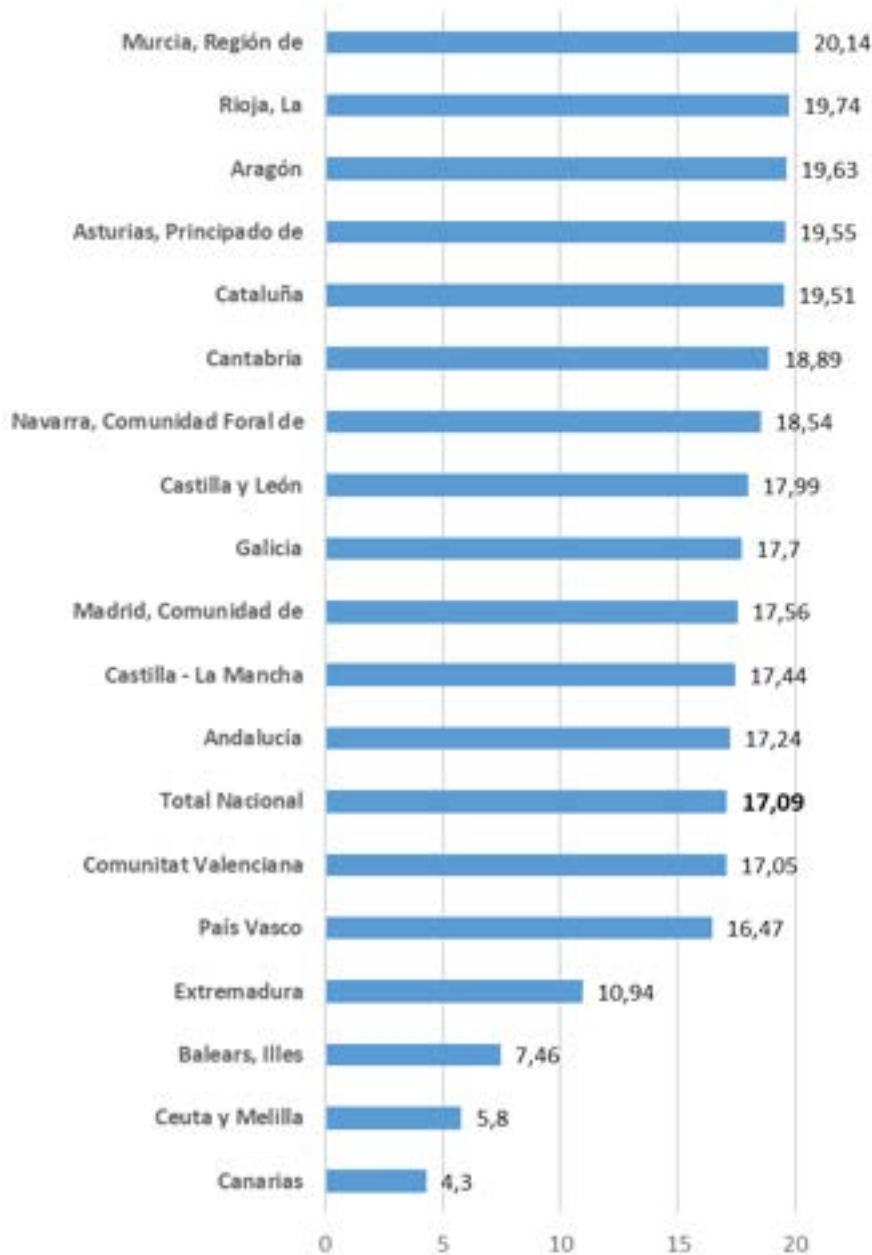
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Los salarios más elevados en 2022 correspondieron a País Vasco (32.313,73 euros por trabajador), Comunidad de Madrid (31.230,73) y Comunidad Foral de Navarra (29.189,52). Por su parte, Extremadura (21.922,73 euros), Canarias (23.096,92) y Castilla-La Mancha (23.751,71) presentaron los más bajos. Atendiendo al crecimiento anual de la ganancia, Illes Balears, Principado de Asturias y Comunidad de Madrid presentaron las tasas más elevadas, mientras que Castilla-La Mancha, Cataluña y Región de Murcia registraron las más bajas.

La brecha salarial más elevada la padecen las mujeres en Murcia, un 20,14 %, la única brecha en toda España que supera el 20 por ciento.

Seguida de La Rioja, Aragón, Asturias y Cataluña, autonomías que superan el 19 %, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 17,09 %.

PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL 2022



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

La Encuesta de este año nos ofrece datos de **las Ciudades de Ceuta y Melilla, donde la brecha salarial es del 5,80 por ciento. Una de las más bajas junto a Canarias, donde la brecha desciende hasta el 4,30 %.**

En Castilla-La Mancha y Aragón, las brechas han ascendido respecto al año anterior. En el caso de Aragón, ha subido un punto porcentual y en el caso de Castilla-La Mancha, se produce un aumento llamativo de 2,4 puntos porcentuales. Habría que analizar más en profundidad a qué es debido este fenómeno de un aumento tal marcado en ambas Comunidades.

COMPARATIVA BRECHAS SALARIALES 2021-2022



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

8

Brecha salarial y sectores de Actividad

Los trabajadores de los sectores financieros y de seguros perciben de media, al año, casi 12.000 euros más que las mujeres de estos sectores.

Por Sectores de Actividad, las diferencias salariales en euros presentan un arco muy extenso, desde 7.787,49 euros a favor de las mujeres en las Industrias Extractivas a la diferencia de 11.754,70 euros a favor de los hombres en las Actividades Financieras y de Seguros.

BRECHAS SALARIALES POR SECCIONES DE ACTIVIDAD 2022

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
TODAS LAS SECCIONES	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	42.851,51	35.064,02	-7.787,49	-22,21
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	25.932,76	31.544,67	5.611,91	17,79
D: SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	49.546,23	57.488,36	7.942,13	13,82
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	28.501,84	30.972,70	2.470,86	7,98
F: CONSTRUCCIÓN	26.258,91	25.001,32	-1.257,59	-5,03
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	20.084,02	26.378,32	6.294,30	23,86
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	26.569,15	27.598,32	1.029,17	3,73
I: HOSTELERÍA	15.022,32	17.921,24	2.898,92	16,18

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	34.306,95	39.135,10	4.828,15	12,34
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	42.214,85	53.969,55	11.754,70	21,78
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	23.538,96	30.649,13	7.110,17	23,20
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	26.804,95	36.259,18	9.454,23	26,07
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	16.391,55	22.360,55	5.969,00	26,69
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA, SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	32.272,17	35.813,05	3.540,88	9,89
P: EDUCACIÓN	28.258,50	31.290,07	3.031,57	9,69
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	28.312,57	37.097,58	8.785,01	23,68
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	17.268,37	20.892,08	3.623,71	17,34
S: OTROS SERVICIOS	16.590,01	22.151,54	5.561,53	25,11

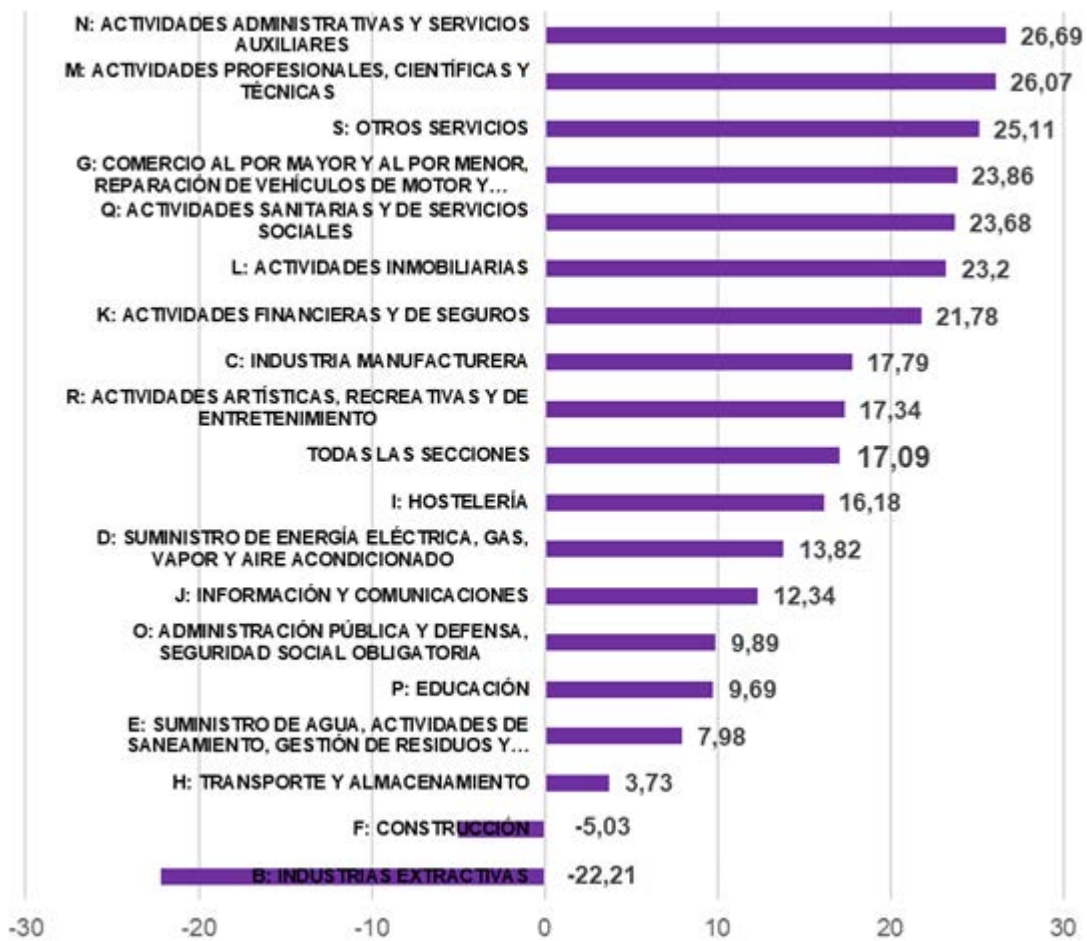
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La Hostelería tuvo los salarios medios anuales más bajos, con 16.274,71 euros, un 39,6% inferior a la media. Las mujeres de este sector perciben 15.022,32 euros anuales de media, solo mil euros más que el SMI anual para 2022 (14.000 euros).

La actividad económica que presentó el mayor salario anual en 2022 fue Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con 55.470,69 euros por trabajador. Esta cifra fue un 105,8% superior a la media nacional. Las mujeres que trabajan en este sector perciben 49.546,23 euros anuales más de tres veces el salario de las mujeres de la Hostelería.

Las brechas salariales se producen en todos los Sectores de actividad. Dos sectores de actividad presentan brechas negativas, **brechas salariales a favor de las mujeres**, las Industrias Extractivas con un saldo a favor de las mujeres del 22,21 % del salario, y la Construcción, con una brecha a favor de las trabajadoras más moderada, el 5,03 %.

PORCENTAJES DE BRECHA SALARIAL SECCIONES DE ACTIVIDAD 2022

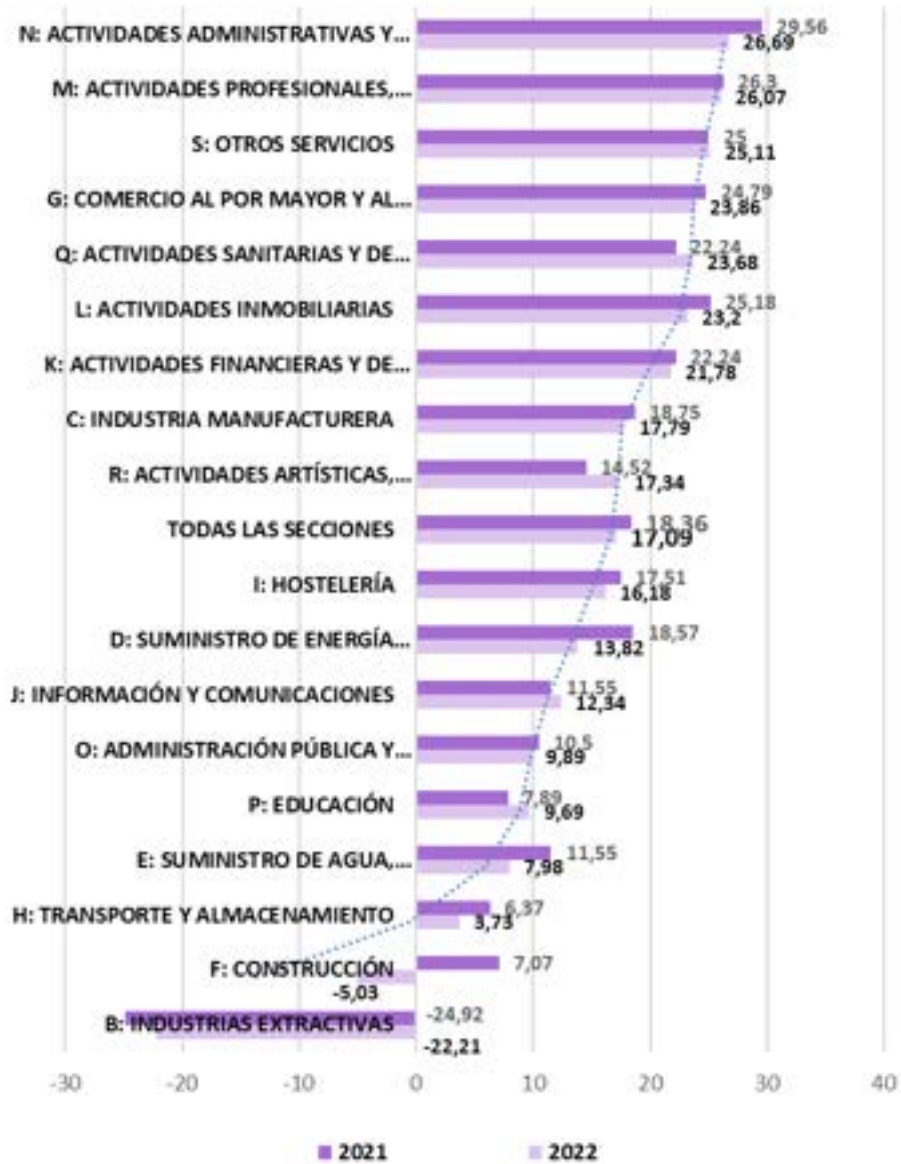


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

En el otro extremo tenemos la elevadísima brecha salarial de las Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, 26,69 %, seguida de Actividades profesionales (26,07 %), Otros servicios (25,11 %), Comercio (23,86 %), Actividades sanitarias (23,68 %), Actividades inmobiliarias (23,25) y Actividades financieras y de seguros (21,78 %), todas ellas brechas superiores al 20 %.

El descenso de la brecha salarial al 17,09 % respecto al 18,36 % del año anterior se ha visto reflejado en casi todos los sectores, pero en cuatro de ellos la brecha salarial aumentó respecto al año anterior. **El sector de las Actividades artísticas aumentó tres puntos porcentuales hasta el 17,34 %, Educación dos puntos, situándose en 9,69 %. Aumentaron un punto los sectores de Actividades sanitarias (23,68 %) y de Información y comunicaciones (12,34 %).**

PORCENTAJES DE BRECHA SALARIAL SECCIONES DE ACTIVIDAD 2021-2022



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

9

Brecha salarial y Ocupación

Se penaliza muy duramente a las mujeres con poca formación en comparación a los hombres con el mismo nivel de estudios.

Las diferencias salariales en relación a las Ocupaciones presentan unas **diferencias que van desde el 14,28 % de quienes desempeñan sus tareas como Personal técnico, científico e intelectual y el 29,61 % de las Ocupaciones elementales, donde las trabajadoras tienen una presencia cercana al 57 %.**

Estos datos evidencian que a las mujeres se nos exige mayor nivel formativo en comparación a los hombres y que incluso equiparando niveles formativos la diferencia salarial persiste. Las mujeres con formación académica perciben de media seis mil euros anuales menos que sus compañeros (14,28 %).

Es el caso de las mujeres que ocupan puestos de Técnicas, científicas e intelectuales y que son el 58 % de esta ocupación.

BRECHAS SALARIALES POR OCUPACIÓN 2022

Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha salarial
Todas las ocupaciones	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
1- Directores y gerentes	59.478,63	53.368,32	62.991,86	9.623,54	15,28
2- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	39.356,06	36.878,63	43.023,06	6.144,43	14,28
3- Técnicos; profesionales de apoyo	31.899,95	28.515,60	34.550,52	6.034,92	17,47
4- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	24.198,08	22.620,97	27.581,21	4.960,24	17,98
5- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	18.992,66	16.750,69	22.611,09	5.860,40	25,92
7- Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	24.318,03	19.741,84	24.938,99	5.197,15	20,84
8- Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	24.792,88	21.341,19	25.165,95	3.824,76	15,20
9- Ocupaciones elementales	17.017,06	14.089,51	20.017,43	5.927,92	29,61

Las mujeres que ocupan puestos de dirección y gerencia perciben los salarios más elevados de la escala de ocupación, pero incluso ellas reciben al año casi diez mil euros menos que los hombres con las mismas responsabilidades (15,28 %).

La ocupación con mayor presencia de mujeres, en torno al 68 %, es la de Empleados contables, administrativos y otros empleos de oficina, y la brecha que soportan es del 17,98 %.

Los servicios de restauración emplean en un 60 % a mujeres y la brecha salarial es elevadísima, alcanza el 25,92 %. En esta ocupación junto con las categorías agrupadas en las Ocupaciones elementales (donde se agrupan al personal de limpieza, trabajadoras de servicio doméstico) se produce una elevada concentración de trabajo a tiempo parcial. La modalidad de jornada, junto a la infravaloración de estas ocupaciones, conlleva que sean trabajadoras que como máximo perciben la cuantía equivalente al SMI.

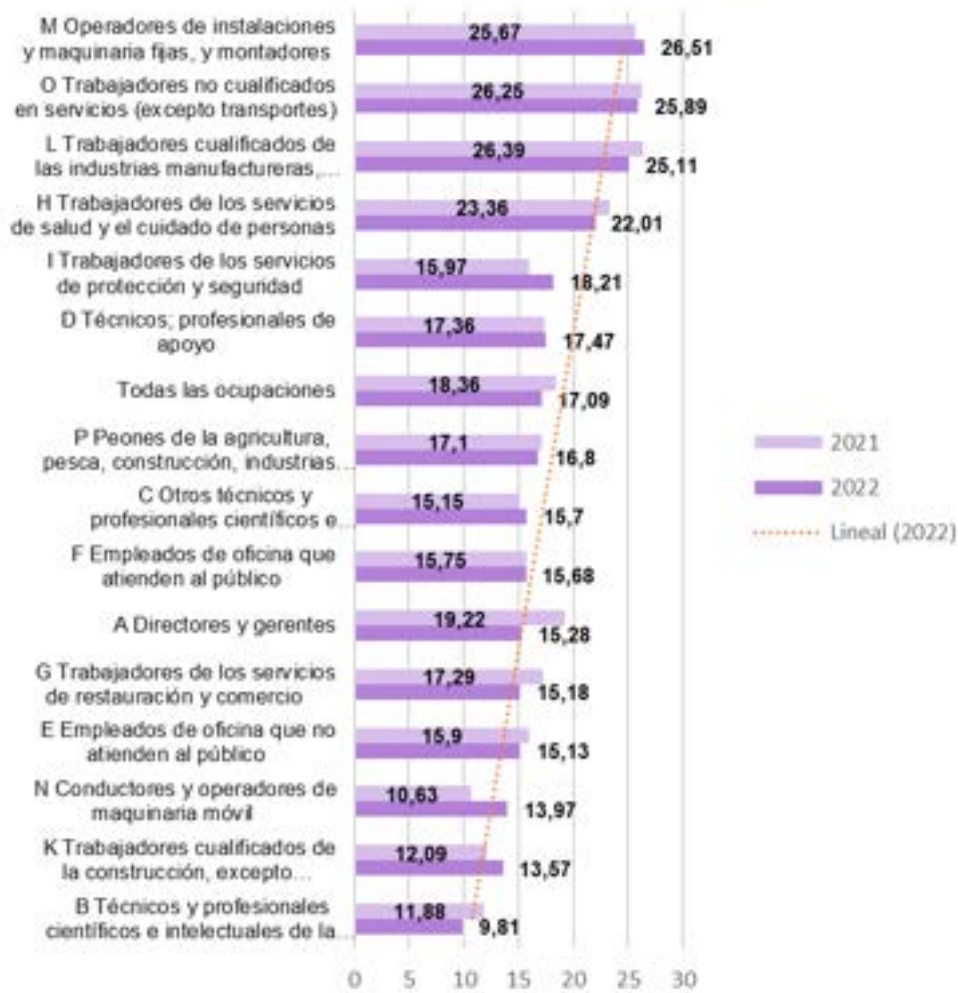


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Respecto al año anterior (2021) las brechas salariales que más descienden son las de ocupaciones de: Conductores y operadores de maquinaria (3,95 puntos), Trabajadores de restauración (3,34 puntos), Técnicos y profesionales (2,11 puntos) y Profesionales de la salud (1,35 puntos). Donde más ha aumentado es para quienes ocupan tareas de: Trabajadores de servicios de protección y seguridad (2,24 puntos) y levemente ha aumentado para otros grupos de Técnicos.

Celebramos las bajadas de brecha salarial para aquellas ocupaciones con alta presencia de mujeres como la restauración, el comercio, los cuidados, los servicios de salud, técnicos y profesionales, pero hay que seguir vigilantes para aquellas otras ocupaciones en las que en lugar de descender la brecha, aumenta.

COMPARATIVA BRECHAS SALARIALES 2021-2022



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

10

Brecha salarial y Composición del salario bruto mensual

Si analizamos cada uno de los componentes del salario mensual nos permite identificar de manera pormenorizada que parte de la brecha salarial corresponde a qué conceptos retributivos para conocer **donde radican las discriminaciones salariales hacia las mujeres**.

A partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (2024) que analiza los salarios de 2022 desagregados por sexo, hemos revisado las brechas que se producen y revisamos los diez conceptos que analiza dicha encuesta oficial cuando desgrana la composición del salario bruto mensual.

Dos de los aspectos analizados, la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora y las retenciones del Impuesto de Retenciones de las Personas Físicas (IRPF), no son discriminatorios en origen ya que están vinculados a las cantidades que se perciben. Sin embargo, las cotizaciones a la Seguridad Social van a tener repercusión directa sobre toda la protección social: desempleo, incapacidad laboral, pensiones y cualquier derecho que su percepción esté vinculada a las cotizaciones. **La protección social de las mujeres mengua respecto a los hombres al percibir remuneraciones salariales más bajas.**

Los otros aspectos arrojan una realidad que conocíamos, **siendo importante la brecha salarial en conceptos como salario base (13,38 %), salario neto (14,83 %), salario ordinario (16,36 %), salario bruto (16,72 %), la brecha salarial se duplica en los complementos, en todo tipo de complementos, tanto en los vinculados a la nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana que en este caso la brecha salarial se sitúa en torno al veintidós por ciento.** Complementos estos últimos que dificultan en buena medida la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Y que en mayor medida son disfrutados por hombres que delegan o pueden delegar en mujeres los cuidados familiares. Las mujeres optan en menor medida que los hombres a este tipo de complementos. En este caso, **el de los complementos, podemos decir que la discriminación salarial tiene su origen en los cuidados familiares.** No solamente el ejercicio de esos cuidados, si no que la posibilidad de llegar a ejercerlos disuade a los empresarios de contratar mujeres para puestos de trabajo que necesiten gran disponibilidad.

Las pagas extraordinarias alcanzan una brecha salarial del 32,75 % al estar vinculadas a la percepción salarial de todas o parte del resto de retribuciones y no cotizan (porque se ha cotizado por la totalidad del salario todo el año) aunque si pagan IRPF. La retribución afectada por una altísima brecha salarial son las horas extraordinarias, que alcanzan una diferencia del 69,21 %. En este caso ocurre lo mismo que lo analizado en relación a los complementos de disponibilidad a favor de la empresa.

Analizando cada uno de los componentes del salario bruto mensual por Comunidad Autónoma, nos encontramos las siguientes diferencias:

En salario base, la media nacional es del 13,38 %, con un amplio abanico de diferencias que van desde el 1,3 % en las ciudades de Ceuta y Melilla al 22,61 % en La Rioja.

En complementos salariales, la media se sitúa en el 22,1 % a nivel nacional, el 3,83 % en Canarias el porcentaje más bajo y el 31,66 % en Cataluña.

Si analizamos los **complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana**, se produce un fenómeno extremo. La media de diferencias entre mujeres y hombres en el territorio español se establece en el 21,73 %, se polariza hasta el 50,85 % en la Región de Murcia a favor de los hombres y en el 48,69 % en Canarias a favor de las mujeres. Otras tres Comunidades Autónomas además de Canarias presentan diferencias en estos complementos en beneficio de las mujeres, Baleares (23,95 %), Extremadura (9,6 %), Andalucía (7,09 %). Si bien explicábamos con anterioridad que estos complementos aumentaban las diferencias salariales entre mujeres y hombres, hay que señalar una salvedad, los trabajos con alta presencia de mujeres, que su dinámica de trabajo obliga a realizar turnos, trabajar de noche y fines de semana, son las trabajadoras de la salud y trabajadoras de los cuidados de personas. De ahí que en algunas Comunidades Autónomas la diferencia se incline a favor de las mujeres al percibir estos complementos.

El pago de **horas extraordinarias** se dispara en favor de los hombres. Es la brecha salarial más elevada de todos los componentes del salario mensual. Con una diferencia media nacional del 69,21 %, que se eleva hasta el 92,79 % en Asturias y se reduce al 33,22 % en Baleares.

El **salario ordinario**, que corresponde al salario bruto menos la parte proporcional de las pagas extras, presenta una brecha salarial del 16,36 % de media en España. Que aumenta hasta el 19,73 % en Aragón y desciende el 4,75 %.

Las **pagas extraordinarias** suponen una media de diferencia del 32,75 % a nivel nacional, esta diferencia en Extremadura aumenta hasta el 60,46 % y en las Islas Baleares la diferencia del 35,13 % se produce a favor de las mujeres.

El **salario bruto** con una brecha media a nivel nacional de 16,72 %, 3,34 puntos superior al **salario base**, un veinte por ciento superior. En salario bruto la brecha se alza hasta el 20,62 % en Aragón y desciende hasta el 4,95 % en Canarias.

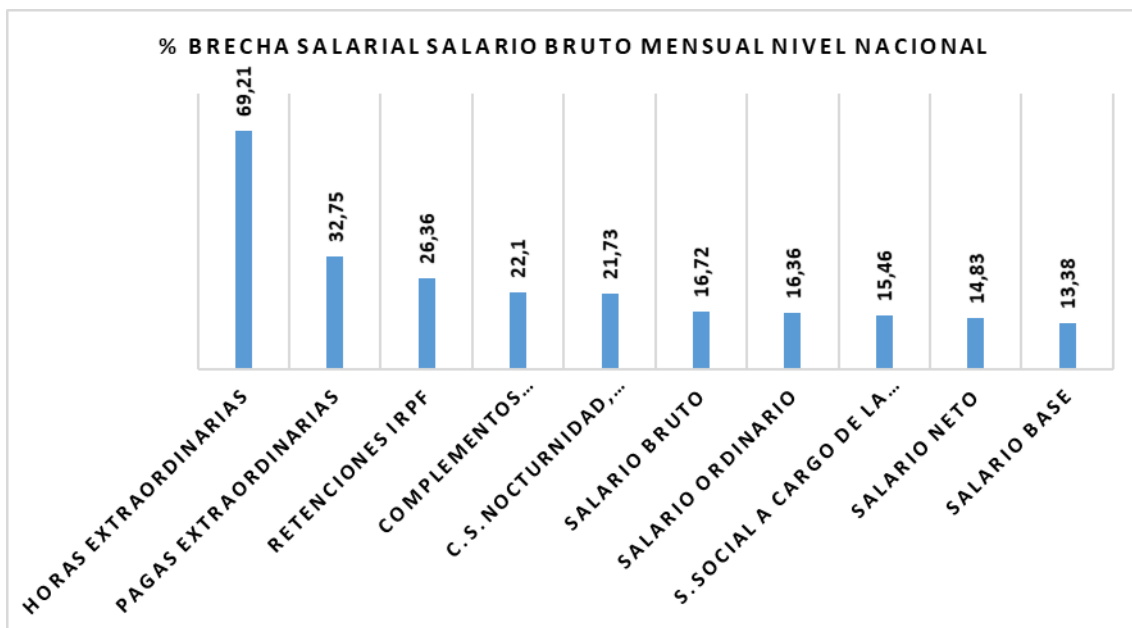
El **salario neto** ofrece una brecha del 14,83 %, encabeza las brechas Aragón con un 18,6 % de brecha que se reduce en el caso de Baleares hasta el 4,36 %.

La **contribución a la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora**, que está ligada a las retribuciones percibidas, pero también a la protección social, la brecha es del 15,46 %. En Aragón se alza hasta el 20,51 % y desciende al 4,41 % en Canarias.

En cuanto a las **retenciones de IRPF**, en justa concordancia tributan en mayor medida hombres que mujeres. El ya elevado porcentaje de brecha media a nivel nacional del 26,36 %, se dispara en Murcia hasta el 35,45 % y se reduce en Canarias al 4,68 %.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL A NIVEL NACIONAL 2022

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Salario bruto	2.039,14	1.847,85	2.218,90	371,05	16,72
Salario ordinario (salario bruto menos pagas extras)	1.997,78	1.814,79	2.169,74	354,95	16,36
Salario neto	1.598,69	1.466,96	1.722,48	255,52	14,83
Salario base	1.401,80	1.298,37	1.498,99	200,62	13,38
Complementos salariales	587,37	512,43	657,79	145,36	22,10
Pagas extraordinarias	41,36	33,06	49,16	16,10	32,75
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	31,08	27,19	34,74	7,55	21,73
Pagos por horas extraordinarias	8,61	3,99	12,96	8,97	69,21
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	130,01	118,81	140,54	21,73	15,46
Retenciones IRPF	310,44	262,08	355,88	93,80	26,36

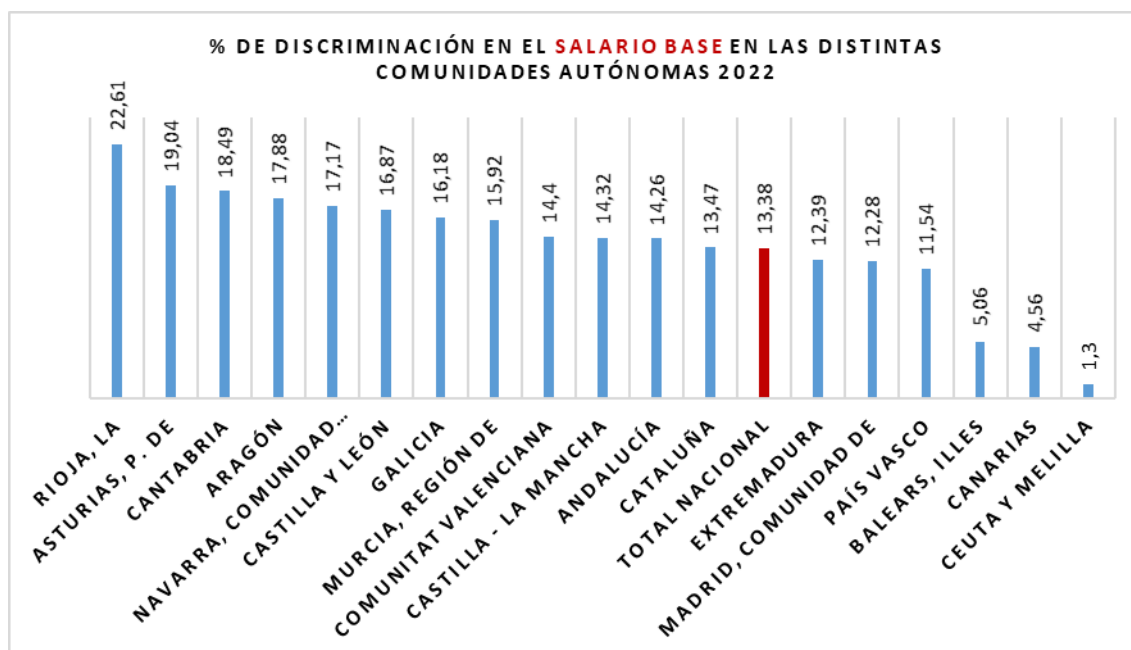


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 202

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Salario base	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	1.401,80	1.298,37	1.498,99	13,38
Andalucía	1.269,73	1.166,77	1.360,83	14,26
Aragón	1.318,15	1.186,73	1.445,15	17,88
Asturias, Principado de	1.323,42	1.181,50	1.459,30	19,04
Balears, Illes	1.471,62	1.431,99	1.508,29	5,06
Canarias	1.229,05	1.199,53	1.256,87	4,56
Cantabria	1.324,79	1.185,34	1.454,15	18,49
Castilla y León	1.256,22	1.139,36	1.370,54	16,87
Castilla-La Mancha	1.255,80	1.151,48	1.343,97	14,32
Cataluña	1.504,38	1.395,55	1.612,79	13,47
Comunitat Valenciana	1.355,48	1.246,01	1.455,66	14,40
Extremadura	1.144,53	1.067,93	1.218,89	12,39
Galicia	1.297,38	1.187,64	1.416,85	16,18
Madrid, Comunidad de	1.526,31	1.422,99	1.622,16	12,28
Murcia, Región de	1.239,96	1.123,40	1.336,14	15,92
Navarra, Comunidad Foral de	1.610,06	1.450,02	1.750,53	17,17
País Vasco	1.708,76	1.600,45	1.809,23	11,54
Rioja, La	1.323,99	1.160,62	1.499,69	22,61
Ceuta y Melilla	1.212,35	1.204,24	1.220,10	1,30

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

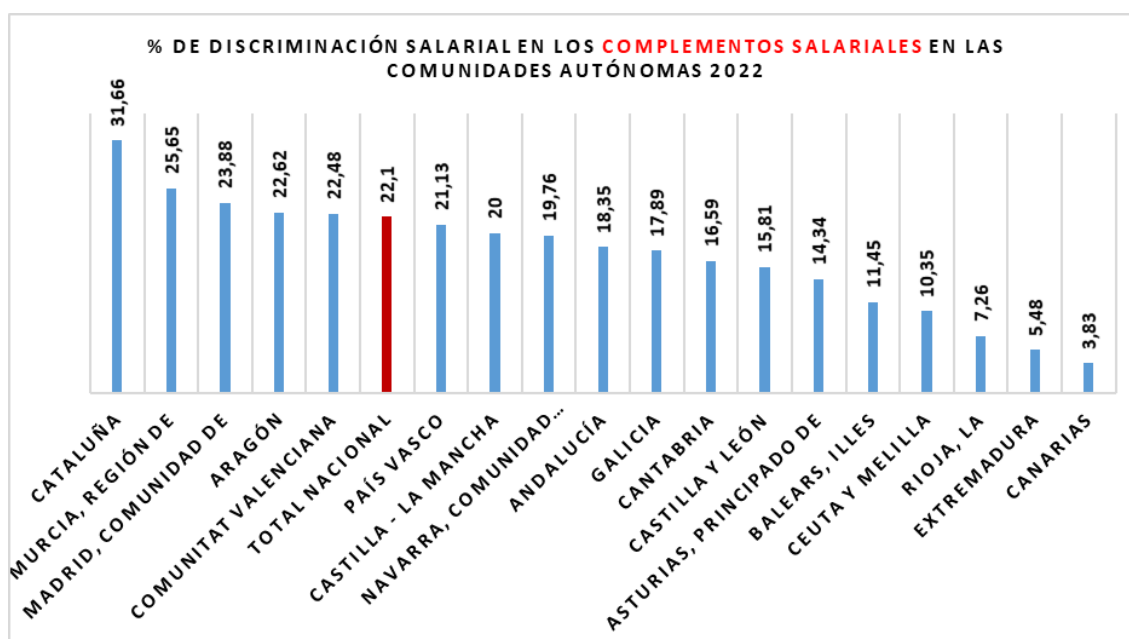


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Complementos salariales	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	587,37	512,43	657,79	22,10
Andalucía	555,88	496,66	608,28	18,35
Aragón	626,34	545,28	704,67	22,62
Asturias, Principado de	632,75	582,89	680,48	14,34
Balears, Illes	560,60	525,34	593,24	11,45
Canarias	520,91	510,43	530,78	3,83
Cantabria	529,10	479,62	574,99	16,59
Castilla y León	533,33	487,09	578,58	15,81
Castilla-La Mancha	508,23	447,60	559,48	20,00
Cataluña	606,92	492,60	720,82	31,66
Comunitat Valenciana	467,19	405,75	523,43	22,48
Extremadura	518,49	503,67	532,89	5,48
Galicia	481,86	436,35	531,40	17,89
Madrid, Comunidad de	731,64	629,24	826,63	23,88
Murcia, Región de	543,19	456,83	614,45	25,65
Navarra, Comunidad Foral de	505,93	447,28	557,41	19,76
País Vasco	640,71	562,54	713,22	21,13
Rioja, La	533,41	514,02	554,27	7,26
Ceuta y Melilla	823,39	777,51	867,24	10,35

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

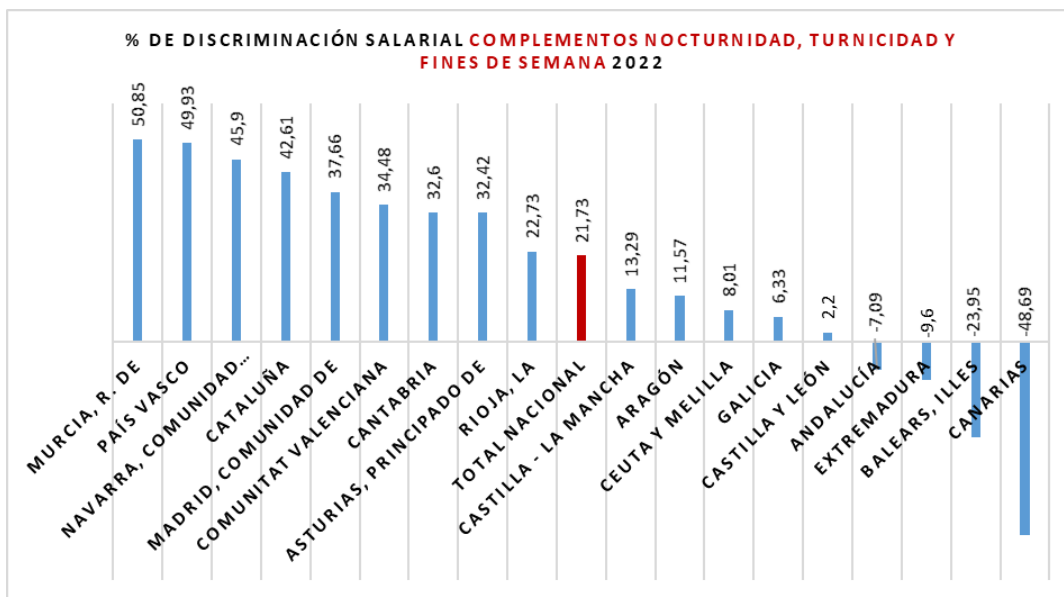


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	31,08	27,19	34,74	21,73
Andalucía	44,14	45,75	42,72	-7,09
Aragón	41,34	38,76	43,83	11,57
Asturias, Principado de	38,75	31,12	46,05	32,42
Balears, Illes	39,68	44,10	35,58	-23,95
Canarias	26,33	31,67	21,30	-48,69
Cantabria	34,52	27,60	40,95	32,60
Castilla y León	43,21	42,72	43,68	2,20
Castilla-La Mancha	39,14	36,14	41,68	13,29
Cataluña	25,41	18,52	32,27	42,61
Comunitat Valenciana	22,31	17,50	26,71	34,48
Extremadura	30,66	32,09	29,28	-9,60
Galicia	31,93	30,93	33,02	6,33
Madrid, Comunidad de	22,29	16,97	27,22	37,66
Murcia, Región de	32,31	20,62	41,95	50,85
Navarra, Comunidad Foral de	55,80	38,43	71,03	45,90
País Vasco	32,47	21,40	42,74	49,93
Rioja, La	17,23	15,09	19,53	22,73
Ceuta y Melilla	21,97	21,03	22,86	8,01

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

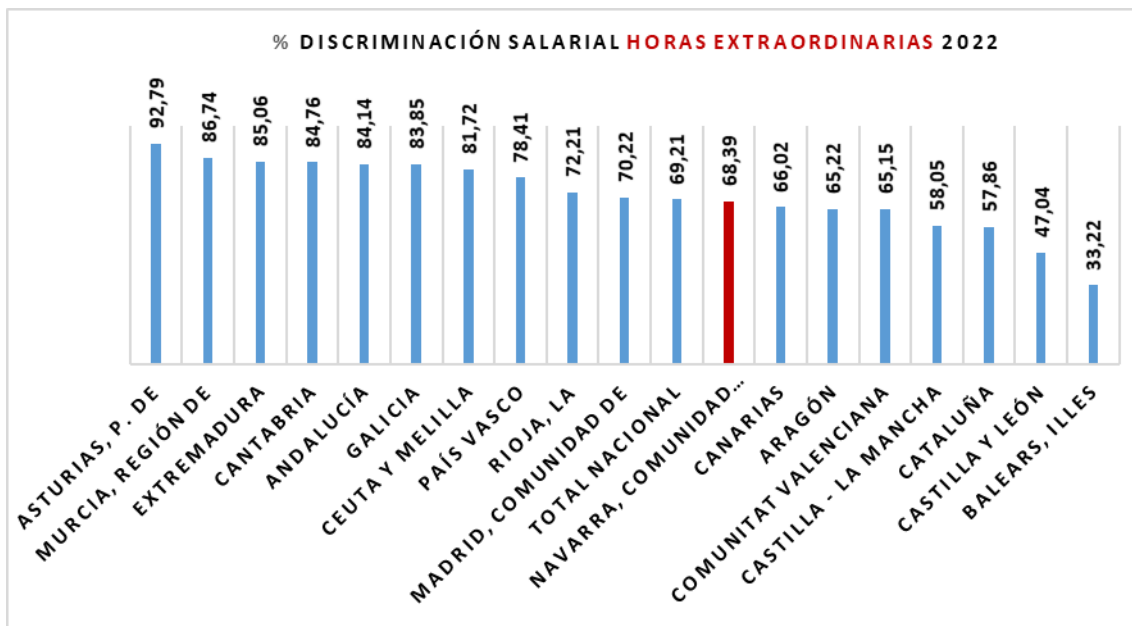


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Pagos por horas extraordinarias	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	8,61	3,99	12,96	69,21
Andalucía	9,46	2,48	15,64	84,14
Aragón	9,38	4,80	13,80	65,22
Asturias, Principado de	8,33	1,10	15,26	92,79
Balears, Illes	7,54	5,99	8,97	33,22
Canarias	7,32	3,66	10,77	66,02
Cantabria	8,86	2,28	14,96	84,76
Castilla y León	7,77	5,36	10,12	47,04
Castilla-La Mancha	10,25	5,86	13,97	58,05
Cataluña	12,12	7,18	17,04	57,86
Comunitat Valenciana	7,27	3,68	10,56	65,15
Extremadura	5,60	1,44	9,64	85,06
Galicia	7,77	2,23	13,81	83,85
Madrid, Comunidad de	6,27	2,82	9,47	70,22
Murcia, Región de	11,60	2,53	19,08	86,74
Navarra, Comunidad Foral de	8,41	3,91	12,37	68,39
País Vasco	5,66	1,96	9,08	78,41
Rioja, La	8,58	3,81	13,71	72,21
Ceuta y Melilla	6,27	1,91	10,45	81,72

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

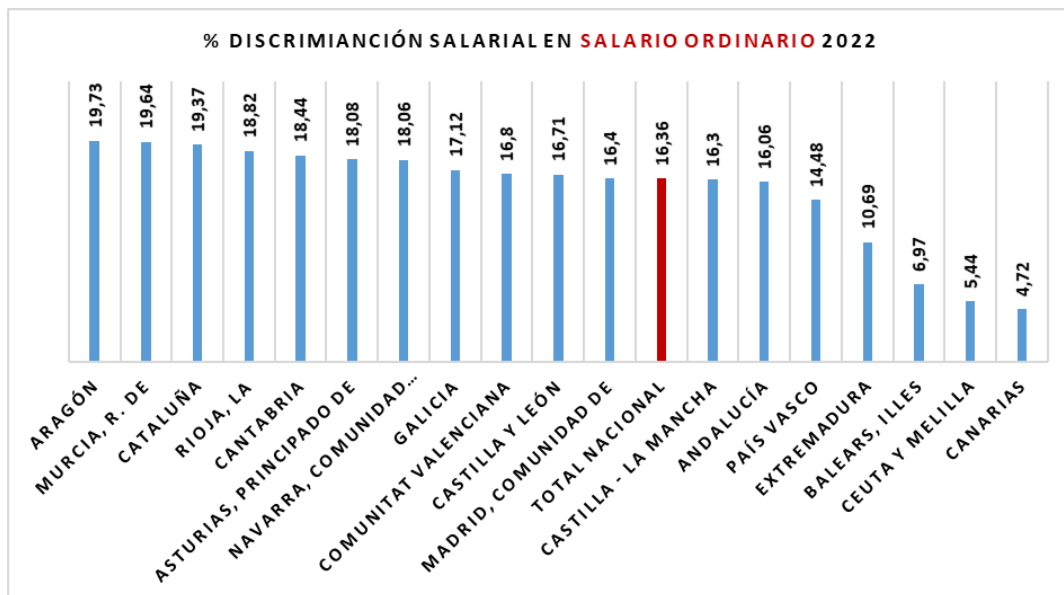


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Salario Ordinario	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	1.997,78	1.814,79	2.169,74	16,36
Andalucía	1.835,07	1.665,91	1.984,75	16,06
Aragón	1.953,87	1.736,81	2.163,62	19,73
Asturias, Principado de	1.964,50	1.765,49	2.155,04	18,08
Balears, Illes	2.039,76	1.963,32	2.110,50	6,97
Canarias	1.757,28	1.713,62	1.798,42	4,72
Cantabria	1.862,75	1.667,24	2.044,10	18,44
Castilla y León	1.797,32	1.631,81	1.959,24	16,71
Castilla-La Mancha	1.774,28	1.604,94	1.917,42	16,30
Cataluña	2.123,42	1.895,33	2.350,65	19,37
Comunitat Valenciana	1.829,94	1.655,44	1.989,65	16,80
Extremadura	1.668,62	1.573,04	1.761,42	10,69
Galicia	1.787,01	1.626,22	1.962,06	17,12
Madrid, Comunidad de	2.264,22	2.055,05	2.458,26	16,40
Murcia, Región de	1.794,75	1.582,76	1.969,67	19,64
Navarra, Comunidad Foral de	2.124,40	1.901,21	2.320,31	18,06
País Vasco	2.355,13	2.164,95	2.531,53	14,48
Rioja, La	1.865,98	1.678,45	2.067,67	18,82
Ceuta y Melilla	2.042,01	1.983,66	2.097,79	5,44

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

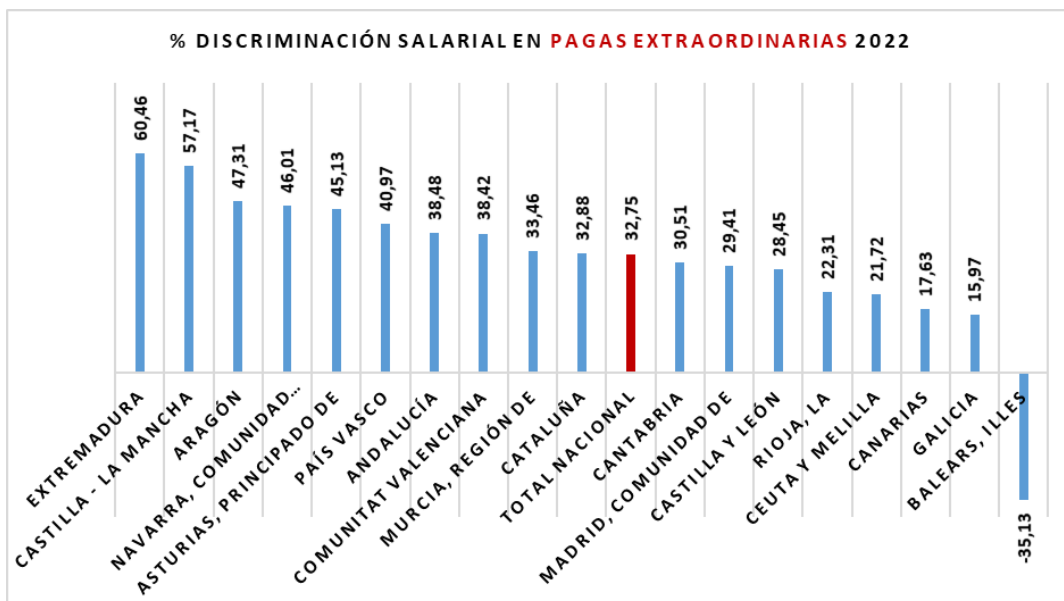


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Pagas extraordinarias	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	41,36	33,06	49,16	32,75
Andalucía	36,12	27,12	44,08	38,48
Aragón	55,55	38,14	72,38	47,31
Asturias, Principado de	34,81	24,51	44,67	45,13
Balears, Illes	46,25	53,47	39,57	-35,13
Canarias	30,39	27,37	33,23	17,63
Cantabria	45,17	36,79	52,94	30,51
Castilla y León	43,44	36,17	50,55	28,45
Castilla-La Mancha	25,37	14,72	34,37	57,17
Cataluña	41,97	33,70	50,21	32,88
Comunitat Valenciana	29,02	21,89	35,55	38,42
Extremadura	26,28	14,80	37,43	60,46
Galicia	32,38	29,68	35,32	15,97
Madrid, Comunidad de	57,01	46,88	66,41	29,41
Murcia, Región de	29,02	22,75	34,19	33,46
Navarra, Comunidad Foral de	51,00	35,08	64,97	46,01
País Vasco	50,38	37,04	62,75	40,97
Rioja, La	27,39	24,06	30,97	22,31
Ceuta y Melilla	50,13	43,90	56,08	21,72

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

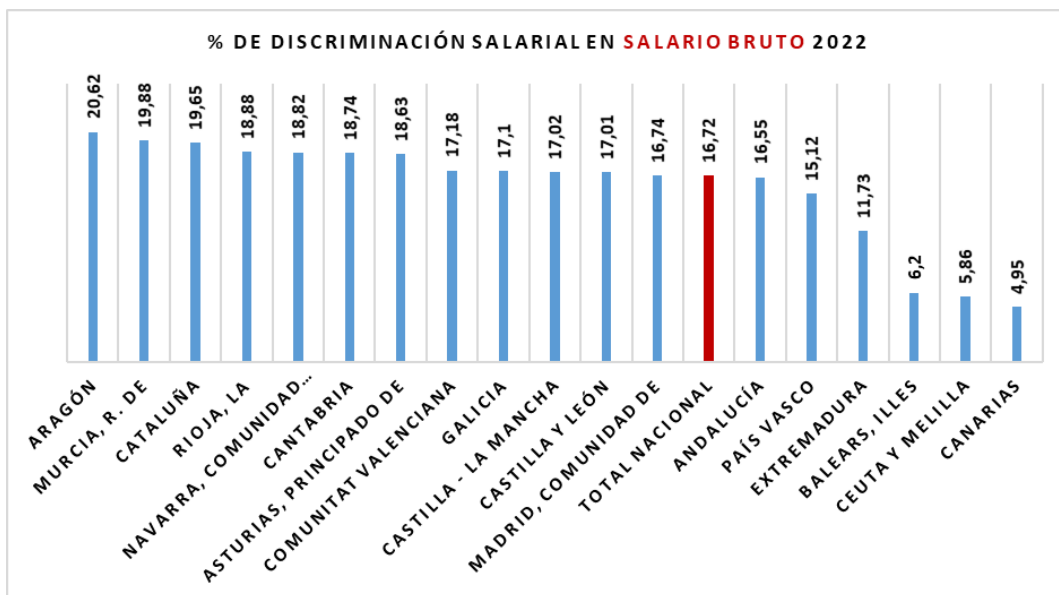


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Salario Bruto	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	2.039,14	1.847,85	2.218,90	16,72
Andalucía	1.871,19	1.693,03	2.028,83	16,55
Aragón	2.009,42	1.774,95	2.236,00	20,62
Asturias, Principado de	1.999,31	1.790,00	2.199,71	18,63
Balears, Illes	2.086,01	2.016,79	2.150,07	6,20
Canarias	1.787,67	1.740,99	1.831,65	4,95
Cantabria	1.907,92	1.704,03	2.097,04	18,74
Castilla y León	1.840,76	1.667,98	2.009,79	17,01
Castilla-La Mancha	1.799,65	1.619,66	1.951,79	17,02
Cataluña	2.165,39	1.929,03	2.400,86	19,65
Comunitat Valenciana	1.858,96	1.677,33	2.025,20	17,18
Extremadura	1.694,90	1.587,84	1.798,85	11,73
Galicia	1.819,39	1.655,90	1.997,38	17,10
Madrid, Comunidad de	2.321,23	2.101,93	2.524,67	16,74
Murcia, Región de	1.823,77	1.605,51	2.003,86	19,88
Navarra, Comunidad Foral de	2.175,40	1.936,29	2.385,28	18,82
País Vasco	2.405,51	2.201,99	2.594,28	15,12
Rioja, La	1.893,37	1.702,51	2.098,64	18,88
Ceuta y Melilla	2.092,14	2.027,56	2.153,87	5,86

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

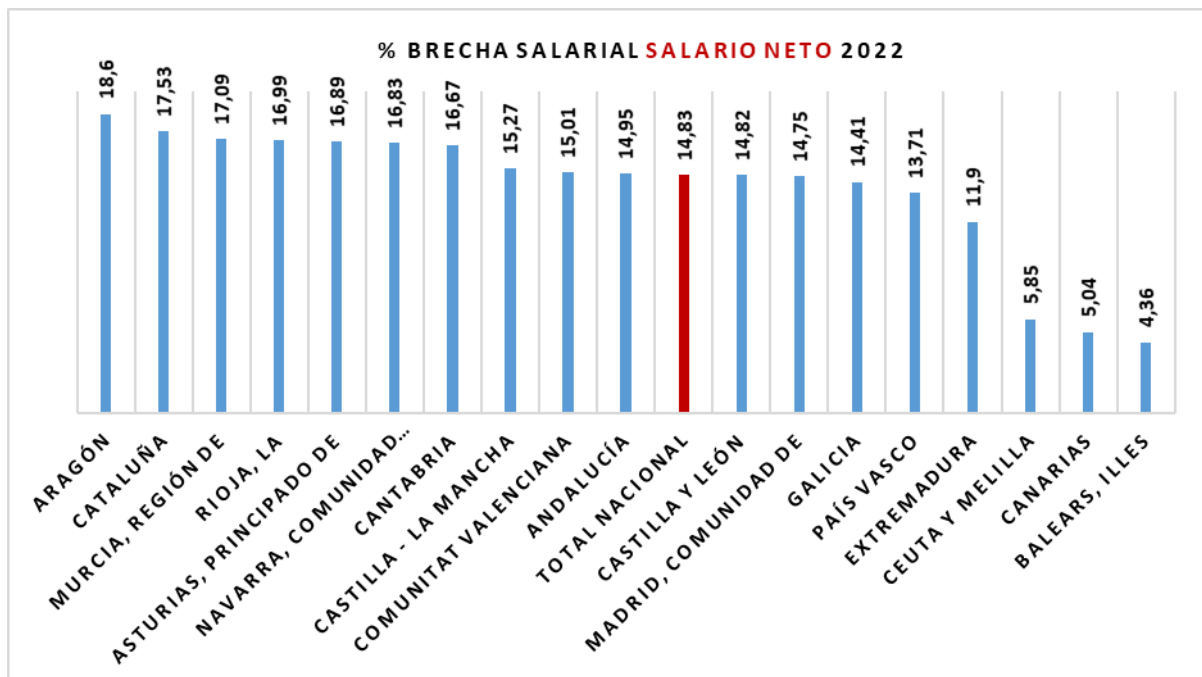


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Salario Neto	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	1.598,69	1.466,96	1.722,48	14,83
Andalucía	1.496,40	1.368,70	1.609,38	14,95
Aragón	1.575,94	1.411,90	1.734,47	18,60
Asturias, Principado de	1.560,68	1.413,90	1.701,22	16,89
Balears, Illes	1.655,10	1.616,83	1.690,52	4,36
Canarias	1.444,39	1.406,00	1.480,55	5,04
Cantabria	1.499,44	1.358,42	1.630,24	16,67
Castilla y León	1.463,69	1.345,39	1.579,42	14,82
Castilla-La Mancha	1.440,71	1.312,54	1.549,04	15,27
Cataluña	1.670,64	1.509,86	1.830,80	17,53
Comunitat Valenciana	1.485,34	1.359,93	1.600,12	15,01
Extremadura	1.370,54	1.282,63	1.455,88	11,90
Galicia	1.450,10	1.341,92	1.567,88	14,41
Madrid, Comunidad de	1.778,28	1.631,76	1.914,20	14,75
Murcia, Región de	1.459,42	1.311,33	1.581,61	17,09
Navarra, Comunidad Foral de	1.692,58	1.527,92	1.837,11	16,83
País Vasco	1.855,30	1.713,99	1.986,35	13,71
Rioja, La	1.497,28	1.362,88	1.641,82	16,99
Ceuta y Melilla	1.807,24	1.751,56	1.860,47	5,85

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

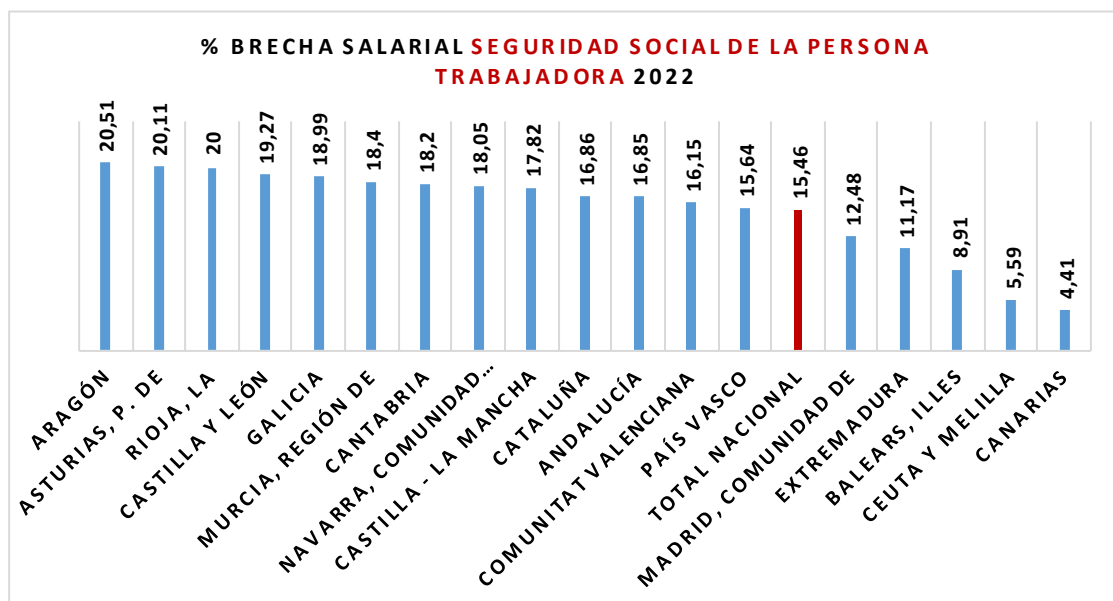


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Contribución Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	130,01	118,81	140,54	15,46
Andalucía	118,46	106,96	128,64	16,85
Aragón	127,62	112,81	141,92	20,51
Asturias, Principado de	129,94	115,13	144,11	20,11
Balears, Illes	132,21	125,81	138,12	8,91
Canarias	114,83	112,17	117,34	4,41
Cantabria	126,21	113,15	138,33	18,20
Castilla y León	118,21	105,48	130,66	19,27
Castilla-La Mancha	116,02	103,82	126,34	17,82
Cataluña	139,34	126,49	152,14	16,86
Comunitat Valenciana	120,65	109,63	130,74	16,15
Extremadura	108,47	101,97	114,79	11,17
Galicia	116,98	105,17	129,83	18,99
Madrid, Comunidad de	143,76	133,86	152,94	12,48
Murcia, Región de	116,24	103,46	126,79	18,40
Navarra, Comunidad Foral de	143,66	128,58	156,90	18,05
País Vasco	155,74	142,08	168,42	15,64
Rioja, La	123,36	110,10	137,63	20,00
Ceuta y Melilla	130,52	126,68	134,18	5,59

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

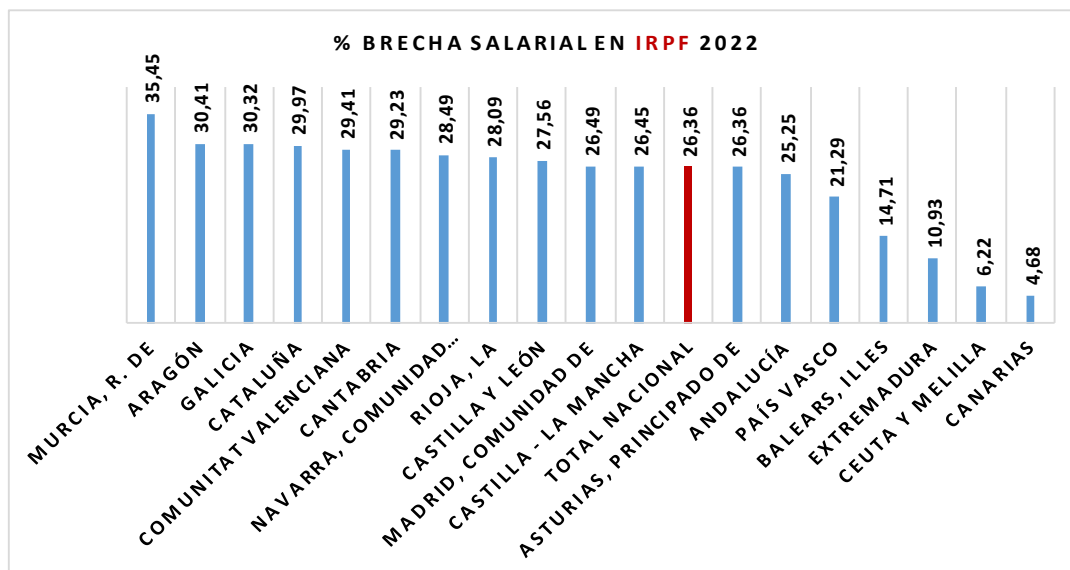


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2022

Retenciones IRPF	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	310,44	262,08	355,88	26,36
Andalucía	256,33	217,37	290,81	25,25
Aragón	305,86	250,24	359,61	30,41
Asturias, Principado de	308,69	260,97	354,38	26,36
Balears, Illes	298,70	274,15	321,43	14,71
Canarias	228,45	222,82	233,76	4,68
Cantabria	282,27	232,46	328,47	29,23
Castilla y León	258,86	217,11	299,71	27,56
Castilla-La Mancha	242,92	203,30	276,41	26,45
Cataluña	355,41	292,68	417,92	29,97
Comunitat Valenciana	252,97	207,77	294,34	29,41
Extremadura	215,89	203,24	228,18	10,93
Galicia	252,31	208,81	299,67	30,32
Madrid, Comunidad de	399,19	336,31	457,53	26,49
Murcia, Región de	248,11	190,72	295,46	35,45
Navarra, Comunidad Foral de	339,16	279,79	391,27	28,49
País Vasco	394,47	345,92	439,51	21,29
Rioja, La	272,73	229,53	319,19	28,09
Ceuta y Melilla	154,38	149,32	159,22	6,22

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

11

Brecha salarial, edad y nivel de estudios

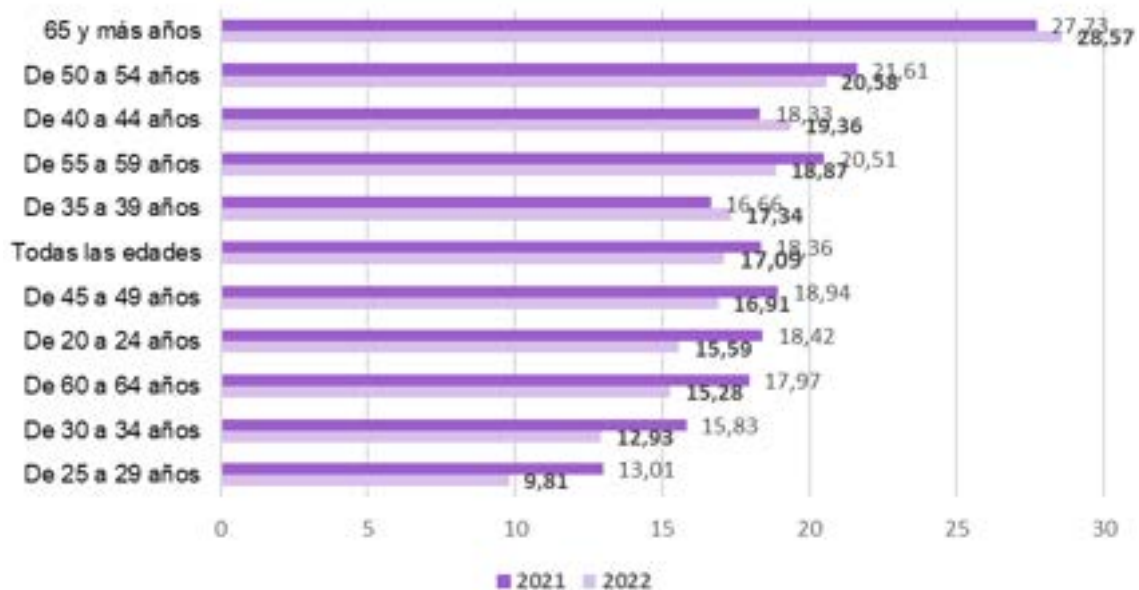
Las mujeres que permanecen en el empleo pasados los 65 años presentan una elevadísima brecha salarial que aumentó en 2022 respecto de 2021, situándose en el **28,57 %**. También han aumentado las brechas en los grupos de edad de 35-39 y 40-44 respecto al año anterior.

PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL EN RELACIÓN A LA EDAD 2022

2022	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Todas las edades	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
De 20 a 24 años	15.181,24	13.789,84	16.337,24	2.547,40	15,59
De 25 a 29 años	20.459,60	19.343,03	21.445,91	2.102,88	9,81
De 30 a 34 años	24.114,17	22.361,32	25.682,23	3.320,91	12,93
De 35 a 39 años	25.745,84	23.237,09	28.111,80	4.874,71	17,34
De 40 a 44 años	27.713,56	24.734,92	30.671,43	5.936,51	19,36
De 45 a 49 años	29.293,69	26.507,49	31.900,79	5.393,30	16,91
De 50 a 54 años	29.381,29	25.939,04	32.660,09	6.721,05	20,58
De 55 a 59 años	30.196,33	26.928,34	33.190,54	6.262,20	18,87
De 60 a 64 años	29.646,98	27.217,22	32.125,91	4.908,69	15,28
65 y más años	30.496,85	25.437,34	35.612,02	10.174,68	28,57

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

PORCENTAJES DE BRECHA SALARIAL Y EDAD 2021-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Las mujeres que permanecen en el empleo pasados los sesenta y cinco años en un porcentaje elevado se trata de mujeres que deben permanecer en el mercado de trabajo debido a falta de cotizaciones por interrupciones en su vida laboral para dedicarse a los cuidados, mientras que un grupo pequeño de mujeres y un amplio porcentaje de hombres continúan en el empleo asalariado desempeñando tareas en sectores como la educación, las entidades financieras o la sanidad.

La brecha salarial por tramos de edad más baja se sitúa en el tramo de edad de 25 a 29 años. Que además ha descendido muy significativamente respecto del año anterior, pasando del 13,01 % al 9,81 % en 2022.

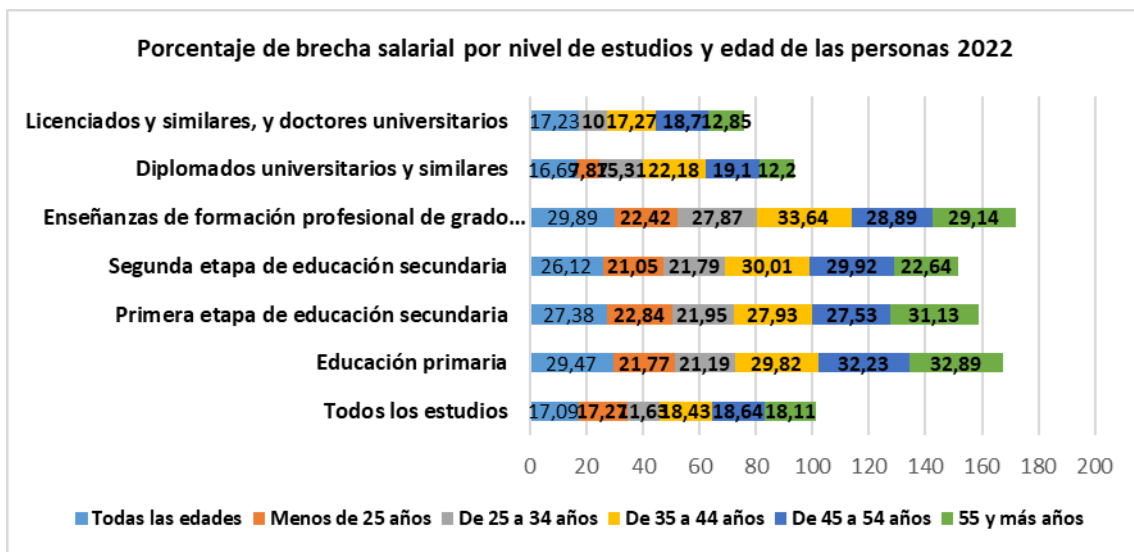
PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL POR NIVEL DE ESTUDIOS Y EDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS 2022

	Todas las edades	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Todos los estudios	17,09	17,27	11,63	18,43	18,64	18,11
Educación primaria	29,47	21,77	21,19	29,82	32,23	32,89
Primera etapa de educación secundaria	27,38	22,84	21,95	27,93	27,53	31,13
Segunda etapa de educación secundaria	26,12	21,05	21,79	30,01	29,92	22,64
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	29,89	22,42	27,87	33,64	28,89	29,14
Diplomados universitarios y similares	16,69	7,87	15,31	22,18	19,10	12,20
Licenciados y similares, y doctores universitarios	17,23	-----	10,00	17,27	18,70	12,85

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Por nivel de estudios, los extremos son ocupados con la brecha más elevada (29,89 %) el grupo de personas que han cursado enseñanzas de formación profesional y similares. Ello es debido a las opciones que cursan las mujeres directamente vinculadas a sectores de actividad y ocupaciones que son infravaloradas. Seguida de la brecha (29,47%) de quienes solo cursaron Educación Primaria.

En el extremo opuesto con la brecha salarial más baja (17,23 %) a pesar de ser elevada, se encuentra en el grupo de personas trabajadoras que han cursado licenciaturas y doctorados.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

12

Brecha salarial, control de empresa y tipo de mercado

El acceso al empleo en una empresa de control público se realiza en un alto porcentaje con procedimientos subjetivos, aunque no así la promoción. Es por ello que las brechas salariales evidencian que **aquellas mujeres que trabajan en empresas públicas ven reducida la brecha salarial casi a la mitad de la media (8,12 %), mientras que en la empresa privada esa diferencia se dispara hasta el 23,48 %. Y aumenta hasta el 37,35 % en relación a las trabajadoras de la empresa privada.**

Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Total	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Control de la empresa público	35.212,32	33.913,54	36.910,64	2.997,10	8,12
Control de la empresa privado	24.751,40	21.247,78	27.767,39	6.519,61	23,48

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

En relación al último dato comparable del que disponemos que proviene de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal de 2018, en puntos porcentuales las brechas han descendido 4,22 puntos en el sector público y 1,63 puntos en el ámbito privado.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2018-2024

Los salarios de mujeres y hombres y en consecuencia las brechas salariales también guardan relación con el destino de la producción de las empresas.

Los salarios más bajos para ambos sexos los encontramos cuando el destino de la producción es el mercado local y regional y también las diferencias son menores (11,07 %).

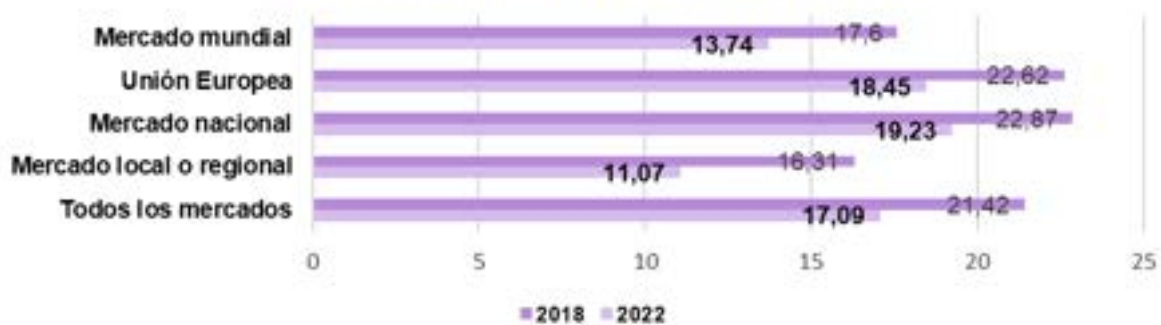
Los salarios son algo más elevados de la media cuando el destino de los productos es el ámbito nacional, en menor medida para las mujeres y por ello aumenta la brecha hasta el 19,23 %. Mayores retribuciones perciben las mujeres en empresas cuyos productos están destinados al mercado mundial y aún son mayores los salarios que reciben los hombres y concluye con una brecha salarial del 13,74 %.

PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL SEGÚN TIPO DE MERCADO Y DESTINO DE LA PRODUCCIÓN 2022

Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha
Todos los mercados	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Mercado local o regional	24.093,31	22.752,46	25.583,54	2.831,08	11,07
Mercado nacional	28.035,78	24.879,40	30.804,15	5.924,75	19,23
Unión Europea	31.408,84	27.570,44	33.808,80	6.238,36	18,45
Mercado mundial	36.621,36	33.266,25	38.566,92	5.300,67	13,74

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

PORCENTAJES DE BRECHA SALARIAL POR TIPO DE MERCADO DE DESTINO DE LA PRODUCCIÓN 2018-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2018-2024

Si comparamos las brechas salariales de 2022 con las de 2018, vemos que se han reducido para todas las empresas en relación al destino de su producción. La mayor reducción se ha dado en el Mercado Nacional y la menor reducción en las empresas que su cliente está en la Unión Europea.

13

Brecha salarial y nacionalidad

Para las mujeres extranjeras que trabajan en nuestro país la brecha salarial (18,39 %) es un punto porcentual mayor que para el resto de las trabajadoras españolas (17,38 %).

TOTAL NACIONAL NACIONALIDAD Y ACTIVIDAD TODOS LOS SECTORES 2022

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha salarial
Total	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Española	27.500,25	24.833,27	30.058,61	5.225,34	17,38
Extranjera	21.438,73	19.010,31	23.293,49	4.283,18	18,39
Industria					
Total	30.519,48	26.556,93	31.977,80	5.420,87	16,95
Española	31.029,42	27.035,28	32.486,95	5.451,67	16,78
Extranjera	23.952,06	20.886,16	25.207,06	4.320,90	17,14
Construcción					
Total	25.149,41	26.258,91	25.001,32	-1.257,59	-5,03
Española	25.879,57	26.580,76	25.773,91	-806,85	-3,13
Extranjera	21.540,15	..	21.498,68		
Servicios					
Total	26.451,75	24.135,83	29.307,34	5.171,51	17,65
Española	26.973,86	24.610,38	29.934,87	5.324,49	17,79
Extranjera	21.055,47	18.803,48	23.413,63	4.610,15	19,69

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

De los tres grandes sectores de producción: industria, construcción y servicios, la brecha salarial más relevante para las trabajadoras extranjeras se está en el sector servicios (19,69 %). No conocemos el desglose por nacionalidad y sexo de cada una de las actividades desempeñadas, pero si sabemos, según la Encuesta de Población Activa de 2022, que las ocupaciones que desempeñan en nuestro país las trabajadoras que provienen del extranjero en un setenta por ciento se concentran en las ocupaciones elementales (limpieza, servicio doméstico) y como trabajadoras de restauración de cuidados personales y el comercio.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

14

CONCLUSIONES

La brecha salarial entre mujeres y hombres, aunque sigue siendo elevada, continúa descendiendo los últimos años. Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal **con datos de 2022 reflejan que la brecha salarial en ese año (último dato desagregado por sexo) se sitúa en 17,09%** lo que supone 1,27 puntos más baja que en 2021.

El descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales, el primero y de un peso constatado, han sido las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales. El **segundo** factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia, es **la aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.**

A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial, las mujeres siguen situándose como receptoras de los salarios más bajos. **El 24,28% de las mujeres con empleo, una de cada cuatro, recibieron como máximo el SMI, que en 2.022 fueron (1.000 euros brutos mensuales).** En el caso de los hombres cobran como máximo al mes esa cuantía el 10,34%, uno de cada diez. La diferencia es importantísima.

La subida del SMI sobre salario bruto y no sobre salario base lleva a la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres. **UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto, el artículo 26.5. del Estatuto de los Trabajadores y su reflejo en los sucesivos acuerdos de SMI.**

Las brechas salariales han descendido con todas **las formas de regulación convencional a excepción de aquellas empresas que se rigen con “Otras formas de regulación”** donde en cuatro años ha aumentado la brecha en **dos puntos y medio porcentuales**. Siendo a su vez en esa modalidad de acuerdos donde se presentan brechas salariales más bajas.

El tamaño de la empresa influye de manera directa en las discriminaciones salariales. Las trabajadoras en las empresas medianas y pequeñas, **aquellas que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras, perciben salarios muy por debajo de media nacional, soportando una elevada brecha de 23,16% en relación a los hombres** y el 23,72% respecto al salario medio de todas las trabajadoras españolas.

Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres. Solo un 16,2% de las mujeres optaron por este tipo de jornada en 2022 por razones vinculadas a los cuidados de familiares, en el caso de los hombres, el porcentaje que argumenta tener que cuidar desciende al 3 %. **No haber encontrado trabajo con jornada a tiempo completo, en el caso de los hombres asciende al 55% y en el de las mujeres al 50%.**

La diferencia salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Cataluña, donde los hombres cobran 6.219,39 euros más que las mujeres, seguido de Madrid, donde la diferencia es de 5.989,93 euros al año entre ambos sexos.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura, donde reciben en salario bruto anual 20.637,14 euros de media. Los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 23.170,92 euros al año. **Las mujeres con salarios más altos trabajan en el País Vasco** y su salario medio bruto anual es de 29.314,69 euros, mientras que los hombres en esta Comunidad reciben 5.780,98 euros más al año, un salario medio de 35.095,67 euros.

La brecha salarial más elevada la padecen las mujeres en Murcia, un 20,14%, la única brecha en toda España que supera el 20 %. Seguida de **La Rioja, Aragón, Asturias y Cataluña,** autonomías que superan el 19 por ciento, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 17,09%.

La Encuesta de este año nos ofrece datos de las Ciudades de **Ceuta y Melilla donde la brecha salarial es del 5,80 %.** Una de las más bajas junto a Canarias, donde la brecha desciende hasta el 4,30%.

Las personas trabajadoras de **los sectores financieros y de seguros perciben de media al año casi 12.000 euros más que las mujeres de estos sectores**, la diferencia entre mujeres y hombres casi alcanza la cuantía anual del SMI. **La Hostelería tuvo los salarios medios anuales más bajos**, con 16.274,71 euros, un 39,6% inferior a la media. **Las mujeres de este sector perciben 15.022,32 euros anuales de media, solo mil euros más que el SMI anual para 2022 (14.000 euros).**

El descenso de la brecha salarial al 17,09 % respecto al 18,36 % del año anterior se ha visto reflejado en casi todos los sectores, pero cuatro de ellos la brecha salarial aumentó respecto al año anterior. **El sector de las Actividades artísticas aumentó tres puntos porcentuales hasta el 17,34%, Educación dos puntos, situándose en 9,69%. Aumentaron un punto los sectores de Actividades sanitarias (23,68%) y de Información y comunicaciones (12,34%).**

Se penaliza muy duramente a las mujeres con poca formación en comparación a los hombres con el mismo nivel de estudios. Las diferencias salariales en relación a las Ocupaciones presentan unas **diferencias que van desde el 14,28% de quienes desempeñan sus tareas como Personal técnico, científico e intelectual y el 29,61% de las Ocupaciones elementales, donde las trabajadoras tienen una presencia cercana al 57%.**

A partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (2024) que analiza los salarios de 2022 desagregados por sexo hemos revisado las brechas que se producen y revisamos **los diez conceptos que analiza dicha encuesta oficial cuando desgana la composición del salario bruto mensual. Siendo importante la brecha salarial en conceptos como salario base (13,38%), salario neto (14,83%), salario ordinario (16,36%), salario bruto (16,72%), la brecha salarial se duplica en los complementos, en todo tipo de complementos, tanto en los vinculados a la nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana que en este caso la brecha salarial se sitúa en torno al veintidós por ciento.**

En este caso, el de los complementos podemos decir que la discriminación salarial tiene su origen en los cuidados familiares. No solamente el ejercicio de esos cuidados, si no que la posibilidad de llegar a ejercerlos disuade a los empresarios de contratar mujeres para puestos de trabajo que necesiten gran disponibilidad. **Hay que señalar una salvedad**, los trabajos con alta presencia de mujeres que su dinámica de trabajo obliga a realizar turnos, trabajar de noche y fines de semana, son las **trabajadoras de la salud y trabajadoras de los cuidados de personas.** De ahí que en **algunas Comunidades Autónomas la diferencia se incline a favor de las mujeres al percibir estos complementos.**

En salario base, la media nacional es del 13,38%, con un amplio abanico de diferencias que van desde el 1,3% en las ciudades de Ceuta y Melilla al 22,61% en La Rioja. El **salario bruto** con una brecha media a nivel nacional de 16,72%, 3,34 puntos superior al **salario base**, un veinte por ciento superior. En salario bruto la brecha se alza hasta el 20,62% en Aragón y desciende hasta el 4,95% en Canarias. **En complementos salariales**, la media se sitúa en el 22,1% a nivel nacional, el 3,83% en Canarias el porcentaje más bajo y el 31,66% en Cataluña.

Para las mujeres extranjeras que trabajan en nuestro país **la brecha salarial (18,39%) es un punto porcentual mayor que para el resto de las trabajadoras españolas (17,38%)**. De los tres grandes sectores de producción: industria, construcción y servicios, **la brecha salarial más elevada para las trabajadoras extranjeras se está en el sector servicios (19,69%)**.

15

REIVINDICACIONES

En primer lugar, **reivindicamos el cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sobre trabajos de igual valor**, que persigue corregir la infravaloración del trabajo de las mujeres, así como el traslado de las normas recogidas de los Reales Decretos de Igualdad Retributiva y de Planes de Igualdad a todas las empresas españolas.

Exigimos que la **Seguridad Social facilite información sobre las reducciones de jornada por cuidados de hijos e hijas y otros familiares, en términos económicos** y que esta información sea recogida posteriormente en la Encuesta de Estructura Salarial para saber realmente el peso económico que tienen los cuidados en los salarios.

Desde UGT **seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi dos millones de mujeres en España** a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.

UGT demanda **que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI**. Este hecho genera que todas las mujeres que cobran el SMI, lleven años con el salario congelado. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI. Y así se ha recogido en el acuerdo firmado el pasado 10 de febrero por el Gobierno, CCOO y UGT. En un plazo de dos meses se constituirá una mesa de Diálogo Social para transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos **salarios mínimos adecuados en la Unión Europea**.

Igualmente reclamamos al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad que constituya una mesa Diálogo Social para transponer Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la **aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por**

un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Ahora exigimos que se convoquen las mesas de diálogo social para transponer a nuestra normativa nacional todas las novedades introducidas para alcanzar la transparencia salarial en todas las empresas que permitirán avanzar hacia la discriminación salarial hacia las mujeres.

Reivindicamos **planes de actuación de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, para que actúen de oficio en aquellas situaciones donde se infravalora el trabajo de las mujeres. Para ello son necesarios criterios claros sobre registros retributivos, valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.

También pedimos al Ministerio de Trabajo que lleve a cabo **la explotación del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en lo referente a igualdad retributiva:** registros salariales, valoraciones de puesto de trabajo con perspectiva de género y auditorías retributivas, para conocer la cantidad y la calidad de la implementación de las herramientas para eliminar las discriminaciones salariales hacia las mujeres.

Reiteramos, además, nuestro compromiso por la eliminación las posibles discriminaciones por razón de género en las retribuciones, y para ello solicitamos a la Administración competente estadísticas que analicen la ocupación y el nivel de estudios desagregados por sexo y edad para analizar con mayor precisión que sucede con las mujeres jóvenes que a pesar de sus niveles de formación académica, perciben salarios inferiores a los hombres de su misma edad.