



Febrero 2021

# Las empresas tienen que cumplir la Ley La igualdad salarial cerraría las brechas



Vicesecretaría General.  
Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora



# Índice

1.	Introducción	5
2.	Evolución de la brecha salarial en los últimos once años	7
3.	Las brechas salariales por contrato	8
4.	Distribución salarial en relación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desagregada por sexo	9
5.	Brecha salarial, control de la empresa y tipo de mercado	11
6.	Brecha salarial y regulación de las relaciones laborales	13
7.	Composición del salario bruto anual y el salario mensual desglosado	14
8.	Brecha Salarial y Sectores de Actividad	16
9.	Brecha Salarial y Ocupaciones	20
10.	Brecha Salarial y Jornada	24
11.	Brecha Salarial y Contrato	25
12.	Brecha Salarial y edad	26
13.	Brecha Salarial y Comunidades Autónomas	33
14.	Conclusiones	37
15.	Reivindicaciones	41



## 1. Introducción

Presentamos el análisis que en UGT realizamos, con motivo del día de la Igualdad Salarial, el 22 de febrero, tras analizar los datos oficiales desagregados por sexo publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el último año se ha publicado la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), que nos permite analizar mayor número de variables que la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).

Hemos comparado las ganancias medias anuales y mensuales desglosadas por distintos conceptos retributivos, así como la variación de los salarios y las brechas salariales en relación al destino de la producción de la empresa, las brechas salariales en relación al nivel de negociación de los convenios colectivos, los salarios por nivel de estudios y algunas variables cruzadas, como edad y jornada, edad y contrato, edad y nivel de estudios que se suman a los análisis de los epígrafes que la estadística oficial presenta cada año de salarios desagregados por sexo.

Este año asistimos a la implementación de varios cambios legislativos:

- ✓ **El registro salarial y la auditoría salarial**, son dos instrumentos nos permitirán acercarnos a la realidad de cada empresa. Ambas aprobadas por Real Decreto en marzo de 2019 que entrarán en vigor el **14 abril de 2021**, fecha en la que entra en vigor su desarrollo reglamentario (**Reglamento de Igualdad Retributiva**) aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social de gobierno, organizaciones sindicales y empresariales. Este Reglamento, contiene el desarrollo reglamentario, de cómo llevar a cabo las dos herramientas:
- ✓ El **14 de enero** ha entrado en vigor el **Reglamento de Planes de Igualdad**, aprobado también el 13 de octubre en Consejo de ministros y también fruto del Diálogo Social tripartito.
- ✓ A partir de **marzo de 2021 las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras** estarán obligadas a negociar un Plan de Igualdad, como se estableció en el Real Decreto de marzo de 2019.

Todos **estos cambios legislativos** impulsan la puesta en marcha de las dos herramientas (**registro y auditorías salariales**) que junto con **la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo**, deberán ser integradas en todos los Convenios Colectivos, y suponen un árduo trabajo en los próximos meses para las negociadoras y negociadores sindicales.

El **registro salarial se introdujo de manera automática en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en marzo de 2019**. Desde **octubre de 2020, fecha en la que se aprueba el Reglamento de Igualdad Retributiva**, contamos con más “obligaciones” para implementarlos.

Por tanto, **todos los Convenios Colectivos, deben ser revisados y adecuados a la nueva normativa**. Es una obligación que deben cumplir **todas las empresas independientemente de su tamaño**, teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✓ Todas las empresas deben tener un **registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el **personal directivo y altos cargos**
- ✓ Deberá incluir los valores medios de **los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla**.

- ✓ **Desglosados por sexos y analizando media y mediana**, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa.
- ✓ **Especificando de modo diferenciado cada percepción.**
- ✓ Este registro se realizará **con carácter anual.**

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, se ha querido contar con un modelo de registro salarial para facilitar la tarea de las empresas y de la representación sindical que deberá dar su conformidad con el registro. En ese proceso nos presentaron una propuesta de registro salarial a la que las organizaciones sindicales mayoritarias UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, realizamos algunas aportaciones. A esta propuesta de registro, se podrá acceder en breve desde las páginas de los ministerios.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro o cuando éste sea modificado.

Además, el acceso al registro retributivo, al que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa, se llevará a cabo de la siguiente manera:

En las **empresas en las que no tienen representación sindical**, cuando la persona trabajadora solicite **el acceso al registro**, será la empresa la que le facilite **las diferencias porcentuales.**

En las **empresas que cuenten con representación legal**, las personas que consultan tienen derecho **al contenido íntegro del registro retributivo y su acceso se facilitará a través de la representación legal y.**

Estos registros salariales, serán el punto de partida para las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, que deberán incluir una **auditoría retributiva.**

Contenido de la auditoría retributiva.

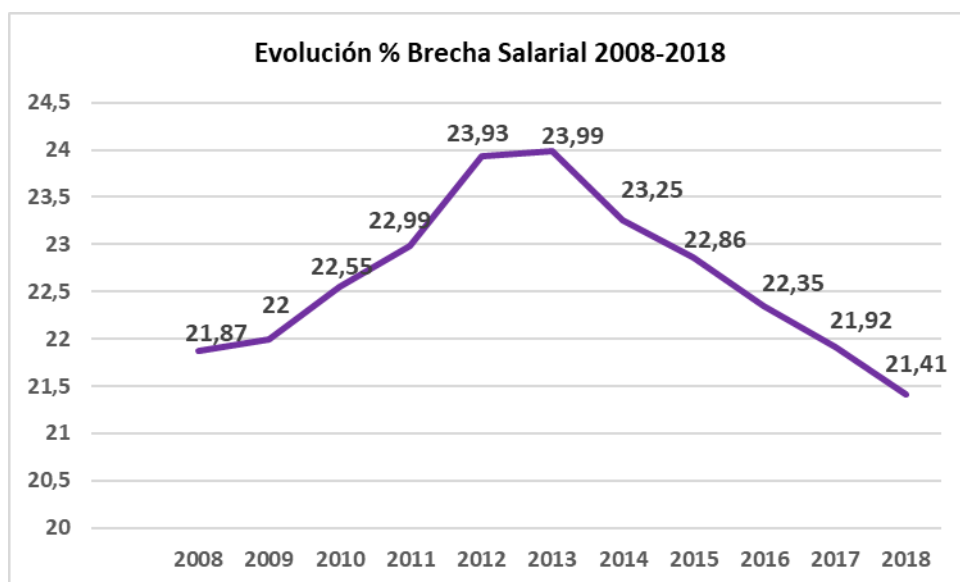
- ✓ La realización **del diagnóstico de la situación retributiva requiere, la evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo al artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**
- ✓ La **valoración de los puestos de trabajo debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.** Pero también deben **revisarse las medidas de conciliación y promoción en la empresa** que previamente hemos pactado en los Convenios Colectivos.
- ✓ A partir de la auditoría retributiva, se incluirá en el Plan de Igualdad un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Todo lo previsto en el Reglamento, resultará de aplicación al Personal Laboral de las Administraciones Públicas.

**Si se aplica el Reglamento de Igualdad Retributiva en todas las empresas españolas, estaríamos muy próximos a reducir y eliminar las brechas salariales que están manifestando la discriminación en el empleo que sufren históricamente las mujeres.**

## 2. Evolución de la brecha salarial en los últimos once años

**La ganancia media anual de las mujeres en 2018, (21.011,89 euros) a 5.726,30 euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres en 2018, (26.738,19 euros), una brecha del 21,41 %**



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

La última brecha salarial que hemos conocido se sitúa en el 21,41 %, la más baja de los últimos once años -corresponde a los últimos datos disponibles, de 2018, publicada en julio de 2020 por el INE-. **A pesar de ese descenso las mujeres cobran de media al año, 5.726,30 euros menos que los hombres.**

Mientras que el salario medio de las mujeres en 2018, alcanzó 21.011,89 euros el de los hombres se situó en 26.738,19 euros al año. **El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo, podríamos decir que, si el descenso de medio punto en la brecha salarial en 2018, respecto a 2017 se mantuviera constante en el tiempo se necesitarían 43 años para que la brecha salarial entre sexos desapareciera en España.**

**Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada (2008-2018)**

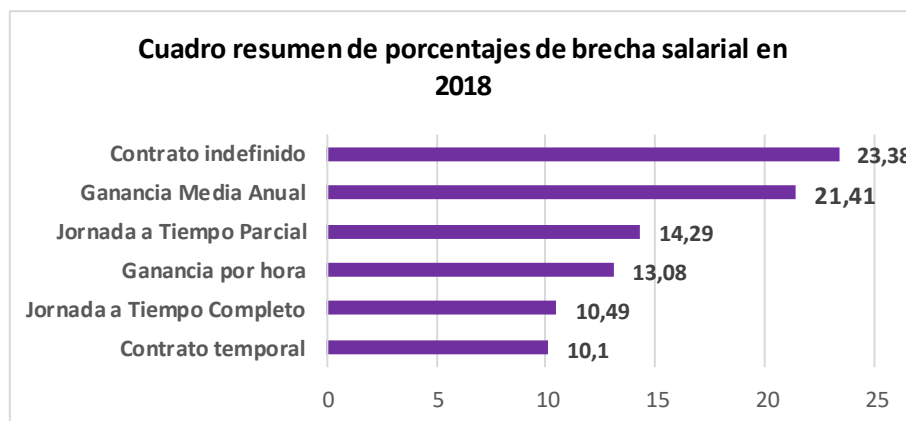
Año	MUJERES		% Brecha Salarial	HOMBRES		
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada		Brecha Salarial en euros	Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2008	18.910,62	7.521.400	21,87	5.292,71	9.339.800	24.203,33
2009	19.502,02	7.315.400	22,00	5.499,03	8.565.800	25.001,05
2010	19.735,22	7.279.600	22,55	5.744,52	8.312.700	25.479,74
2011	19.767,59	7.258.200	22,99	5.900,30	8.136.000	25.667,89
2012	19.537,33	6.999.000	23,93	6.144,72	7.574.400	25.682,05
2013	19.514,58	6.795.400	23,99	6.160,59	7.273.800	25.675,17
2014	19.744,82	6.874.800	23,25	5.982,42	7.411.000	25.727,24
2015	20.051,58	7.065.200	22,86	5.941,18	7.708.300	25.992,76
2016	20.131,41	7.276.900	22,35	5.793,02	7.951.300	25.924,43
2017	20.607,85	7.512.900	21,92	5.783,99	8.202.100	26.391,84
2018	21.011,89	7.752.600	21,41	5.726,30	8.481.600	26.738,19

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

### 3. Las brechas salariales por contrato

**La brecha salarial asciende hasta al 23,38 % cuando se tiene un contrato indefinido**

En función de la variable analizada la brecha salarial varía. Oscila desde el 10,10 %, si se tiene un contrato temporal al 23,38 % si es indefinido.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

UGT sugiere que se tome como referencia la **brecha salarial en ganancia media anual**, en el **registro salarial que deben tener todas las empresas españolas**. Nos va a permitir indagar en la procedencia de todas las discriminaciones que se ocultan tras esa diferencia: si se debe a un contrato a tiempo parcial no deseado, si se debe a un contrato temporal, circunstancias que se añaden a la infravaloración del trabajo de las mujeres que ya refleja la brecha del 10,10 % en salario hora, como punto de partida.

**La brecha en salario hora deja fuera buena parte de las retribuciones**, como todos los complementos salariales, la antigüedad, las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, los complementos del puesto de trabajo, tales como penosidad, toxicidad, peligrosidad, turnos, trabajo nocturno, etc., primas a la producción por calidad o cantidad de trabajo, residencia en provincias insulares y Ceuta y Melilla, etc.

Cuadro de Brechas Salariales 2018

	MUJERES			HOMBRES		
	Ganancia Media	Población Asalariada	% Brecha Salarial	Brecha Salarial en euros	Población Asalariada	Ganancia Media
Ganancia Media Anual	21.011,89	7.752.600	21,41	5.726,30	8.481.600	26.738,19
Jornada a Tiempo Completo	26.274,06	5.803.800	10,49	3.080,47	7.867.700	29.354,53
Jornada a Tiempo Parcial	10.580,42	1.948.800	14,29	1.764,31	613.900	12.344,73
Contrato indefinido	22.210,24	5.603.500	23,38	6.777,66	6.278.800	28.987,90
Contrato temporal	17.069,20	2.149.100	10,10	1.918,15	2.202.800	18.987,35
Ganancia por hora	14,36	7.752.600	13,08	2,16	8.481.600	16,52

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)



#### 4. Distribución salarial en relación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desagregada por sexo

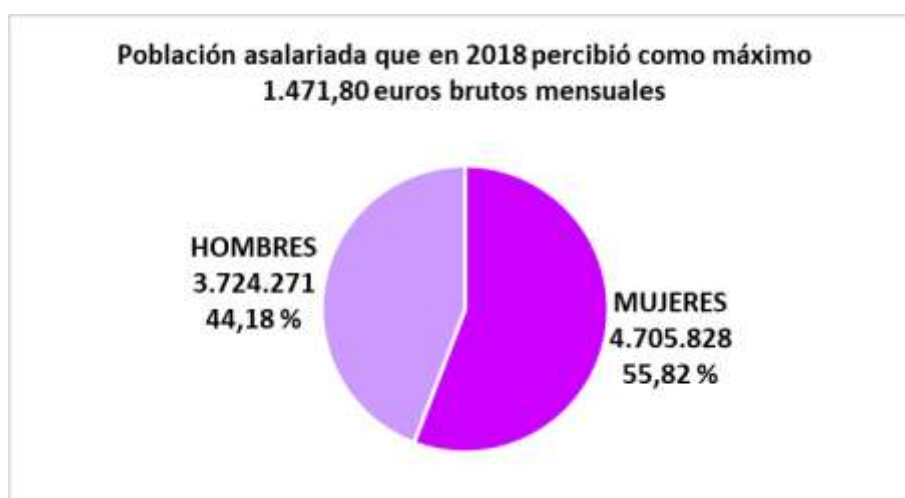
**De los 8.430.099 de personas trabajadoras que cobran como máximo al mes dos veces el Salario Mínimo Interprofesional (1.471,80 euros brutos al mes), el 55,82 % son mujeres**

Pero aún es mayor el porcentaje de mujeres en relación a los hombres que solo cobran al mes como máximo 735,90 euros brutos, el 69,57 % de los 2.291.123 de personas asalariadas que cobran ese salario al mes. **Del 1.593.935 de mujeres que cobran solamente el SMI, el 95,18 % desempeñan una jornada a tiempo completo.**

Es una evidencia de la infravaloración del trabajo de las mujeres. Una de cada cinco mujeres con empleo solo va a percibir como máximo el salario mínimo interprofesional. Habrá que ver en los próximos años, el efecto de la subida del SMI en 2019 y en 2020 ya que no se ha conseguido subir para el 2021. Ello debería suponer una subida salarial para las mujeres, aunque dentro de dos años podremos analizar también los efectos de la pandemia en sus salarios.

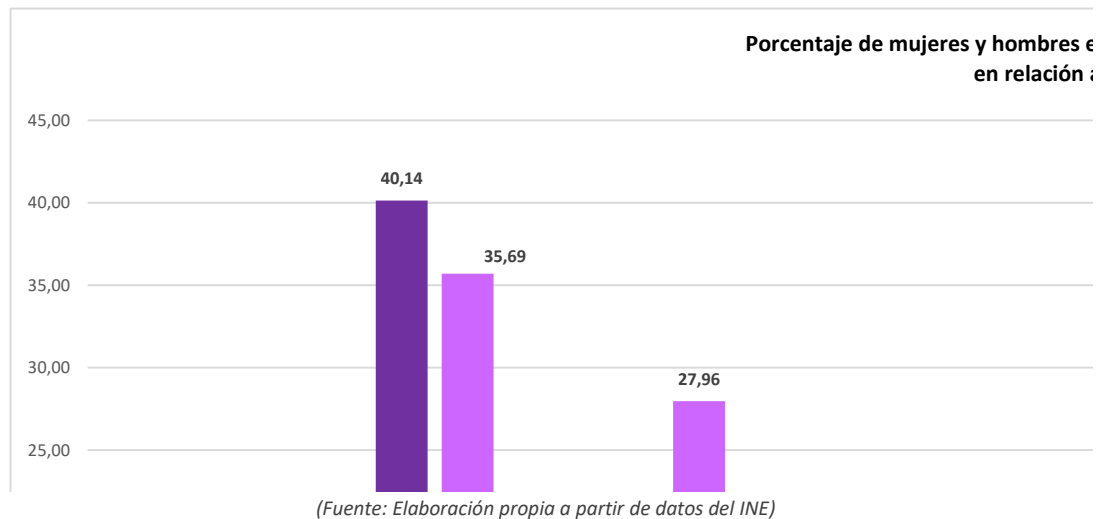


(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

El **60,70 %** de las mujeres asalariadas, casi cinco millones de mujeres, **cobran como máximo 1.471,70 euros mensuales brutos. Tres de cada cinco mujeres no superan esos salarios a pesar de tener mayor cualificación que los hombres asalariados.** En el caso de los hombres el elevado porcentaje del 44 % supone que dos de cada cinco hombres asalariados perciben como máximo al mes dos veces el SMI.



Cabe destacar que el número de mujeres que ganaron menos de 20.605 euros brutos anuales, dos veces el SMI, fue mayor que el número de hombres. A partir de esta cifra, el número de mujeres que percibió cada nivel salarial fue siempre inferior al de los hombres en ese mismo tramo.

Solo el 8,5 % de las mujeres frente al 14,46 % de los hombres, perciben al año salarios superiores a cuatro veces el SMI (42.210 euros brutos anuales).

## 5. Brecha salarial, control de la empresa y tipo de mercado

Es muy llamativa la diferencia de la brecha salarial entre mujeres y hombres en función que el control de la empresa sea de carácter público o privado. **Cuando las empresas son de carácter público la brecha aún siendo elevada, no llega al 10 %, pero esta brecha se triplica cuando la empresa es de carácter privado y se aproxima al 30 %.** Una brecha vergonzante.

Control público o privado 2018							
Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Asalariadas	Hombres	Asalariados	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
<b>Total</b>	24.009,12	21.011,89	7.752.600	26.738,19	8.481.600	5.726,30	<b>21,42</b>
<b>Control de la empresa público</b>	32.422,77	30.959,05	1.755.300	34.304,22	1.395.200	3.345,17	<b>9,75</b>
<b>Control de la empresa privado</b>	22.194,89	18.378,30	5.997.300	25.420,92	7.086.400	7.042,62	<b>27,70</b>

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Tipo de mercado de destino de la producción 2018						
Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial	
<b>Todos los mercados</b>	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	<b>21,42</b>	
<b>Mercado local o regional</b>	21.143,11	19.334,59	23.102,41	3.767,82	<b>16,31</b>	
<b>Mercado nacional</b>	25.399,31	21.839,90	28.316,83	6.476,93	<b>22,87</b>	
<b>Unión Europea</b>	27.260,99	23.136,76	29.899,90	6.763,14	<b>22,62</b>	
<b>Mercado mundial</b>	33.591,64	29.621,17	35.946,92	6.325,75	<b>17,60</b>	

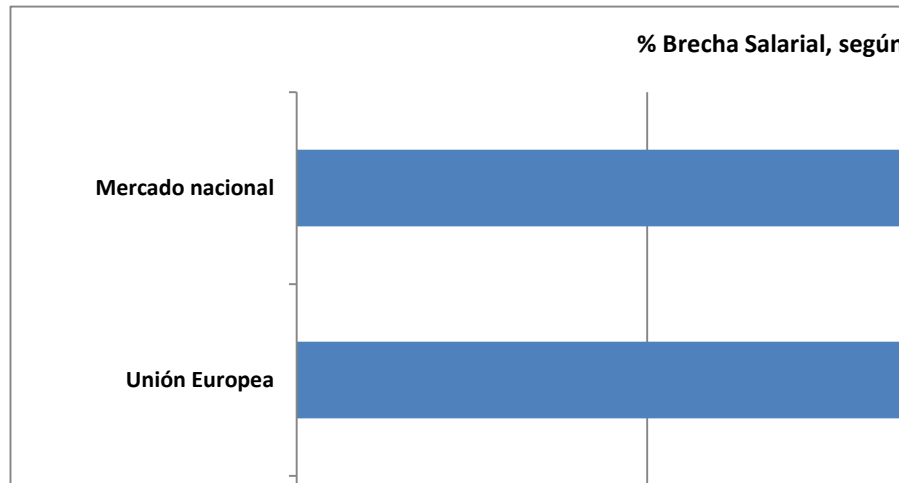
(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

**El mercado de destino de la producción de la empresa guarda relación con el salario**, de tal manera que cuanto más amplio sea su ámbito, más alto es el nivel salarial, pero paradójicamente de todas las brechas salariales **la mayor brecha se produce en el mercado nacional**.

**El salario medio de las mujeres fue mayor al salario medio total solo en los empleos cuya producción se destina al mercado mundial**, el porcentaje de brecha salarial en estos mercados se sitúa en el 17,60 %.

**Las menores diferencias entre sexos se presentaron en el mercado local o regional con un 16,3%, donde los salarios son más bajos** ya que tampoco los hombres empleados en empresas con destino de la producción en ese ámbito alcanza el salario medio anual para ambos sexos.

En el mercado nacional y en el mercado de la Unión Europea estas diferencias ascendieron a más del 22,5%.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

## 6. Brecha salarial y regulación de las relaciones laborales

Forma de regulación de las relaciones laborales 2018						
Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	
Todas	24.009,12	21.011,89	26.738,19	<b>21,42</b>	5.726,30	
Total convenios	23.176,31	19.641,95	26.236,50	<b>25,14</b>	6.594,55	
Ámbito Estatal	23.300,35	20.332,90	26.297,10	<b>22,68</b>	5.964,20	
Ámbito inferior al Estatal	20.486,45	17.088,38	23.320,40	<b>26,72</b>	6.232,02	
Ámbito empresa o centro de trabajo	29.664,78	25.101,41	33.005,45	<b>23,95</b>	7.904,04	
Otra forma de regulación	30.798,98	29.966,60	31.942,80	<b>6,19</b>	1.976,20	

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

La brecha salarial persiste también en los convenios debido a que la reforma laboral ha desequilibrado las relaciones laborales en favor del empresario.

Los salarios de las mujeres son más elevados y superiores a la media cuando están protegidas por otra forma de regulación o por un convenio de ámbito de empresa o de centro de trabajo, a pesar de ello, en el ámbito de la empresa perciben 7.904 euros menos que los hombres de media anual, que es con esta forma de regulación cuando reciben los salarios más elevados (33.005,45 euros). La brecha salarial en esta forma de regulación es del 23,95 % dos puntos y medio por encima de la media. En el caso de los hombres cuando están acogidos a un convenio de empresa tienen salarios más elevados.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

## 7. Composición del salario bruto anual y el salario mensual desglosado

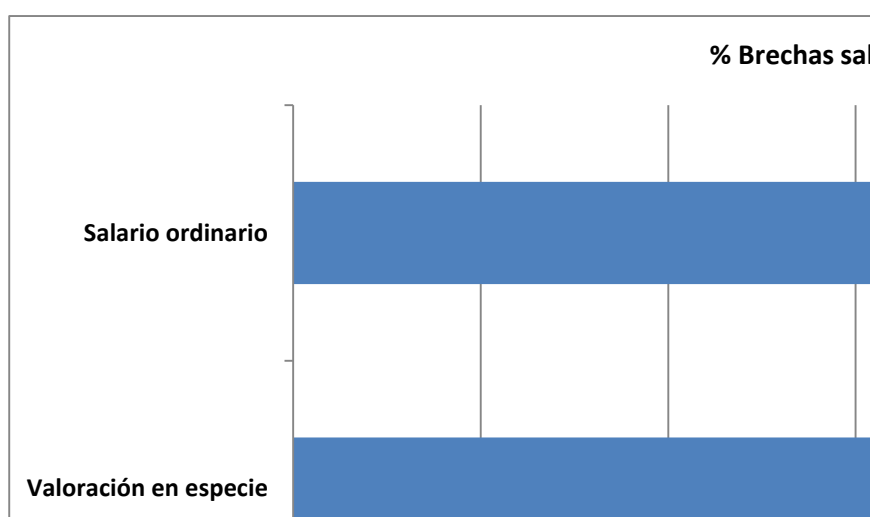
Composición del salario bruto anual 2018				
Total Nacional	Salario bruto	Pagos extraordinarios	Valoración en especie	Salario ordinario
Ambos sexos	24.009,12	2.358,87	109,12	21.541,13
Mujeres	21.011,89	1.984,89	79,88	18.947,12
Hombres	26.738,19	2.699,39	135,75	23.903,05
<b>% Brechas salariales</b>	<b>21,42</b>	<b>26,47</b>	<b>41,16</b>	<b>20,73</b>
Diferencia en euros	<b>5.726,30</b>	<b>714,50</b>	<b>55,87</b>	<b>4.955,93</b>

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

El peso de las diferencias en las retribuciones recae en el salario ordinario, en este concepto la brecha es inferior a la media, el **20,73 %**, pero es donde recae la mayor diferencia en euros, 4.955,93 euros al año de media.

Los pagos extraordinarios, suponen en torno a un diez por ciento del salario bruto anual, en este concepto la brecha salarial asciende hasta el **26,47 %**, y suponen una diferencia media de 714,50 euros anuales.

La brecha más elevada se concentra en el pago en especie, el **41,16 %**, sin embargo, en este concepto la diferencia anual es de 55,87 euros.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Salario mensual desglosado 2018						
2018	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha	Diferencia en euros	
Salario base	1.240,27	1.126,70	1.343,67	16,15	216,97	
Complementos salariales	523,69	442,87	597,28	25,85	154,41	
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	27,83	24,05	31,27	23,09	7,22	
Pagos por horas extraordinarias	7,48	3,11	11,46	72,86	8,35	
Salario ordinario	1.771,44	1.572,68	1.952,41	19,45	379,73	
Pagas extraordinarias	37,49	30,92	43,46	28,85	12,54	
Salario bruto	1.808,93	1.603,60	1.995,87	19,65	392,27	
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	115,98	104,03	126,86	18,00	22,83	
Retenciones IRPF	262,20	213,12	306,89	30,55	93,77	
Salario neto	1.430,75	1.286,45	1.562,12	17,65	275,67	

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Para analizar la composición del salario mensual según conceptos retributivos partimos del **salario medio bruto**, (1.995,87 para los hombres y 1.603,60 para las mujeres), **presenta una brecha salarial del 19,65 %** y una diferencia en euros de 392,27 euros.

**El salario base es el componente principal del salario bruto y presenta una brecha salarial del 16,15 %**, 216,97 euros al mes de media. Pero **son los complementos salariales**, que representan un 30% del salario bruto, **donde se registra una brecha salarial muy elevada 25,85 %** y muy significativa en ganancia en euros 597,28 € al mes.

Las pagas extraordinarias y los pagos por horas extraordinarias tienen menor peso en la brecha salarial. Una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se obtiene **el salario neto mensual**, que fue de 1.430,75 euros (1.562,12 en el caso de los hombres y 1.286,45 en el de las mujeres), **que supone una brecha salarial del 17,65 %** y 275,67 euros mensuales.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

## 8. Brecha Salarial y Sectores de Actividad

Salarios Medios Anuales por Secciones de Actividad, Población Asalariada y porcentaje de brecha salarial en 2018							
2018	Ambos sexos	Salarios Medios Mujeres	Asalariadas	Salarios Medios Hombres	Asalariados	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
B_S Todas las secciones	24.009,12	21.011,89	7.752.600	26.738,19	8.481.600	21,42	5.726,30
B Industrias extractivas	33.990,57	38.900,71	3.200	33.095,45	28.900	-17,54	-5.805,26
C Industria manufacturera	27.640,12	23.091,83	594.700	29.288,25	1.614.300	21,16	6.196,42
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	51.237,33	<b>44.395,92</b>	22.600	<b>53.379,93</b>	56.300	<b>16,83</b>	8.984,01
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	27.289,63	24.302,84	24.700	28.074,77	117.900	<b>13,44</b>	3.771,93
F Construcción	22.971,05	21.919,00	85.300	23.118,32	802.700	<b>5,19</b>	1.199,32
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	21.006,17	17.741,19	1.195.000	24.277,23	1.096.900	<b>26,92</b>	6.536,04
H Transporte y almacenamiento	24.653,86	22.595,67	166.800	25.274,90	649.500	<b>10,60</b>	2.679,23
I Hostelería	14.345,30	<b>12.808,88</b>	762.700	<b>16.271,82</b>	611.500	<b>21,28</b>	3.462,94
J Información y comunicaciones	33.117,64	29.099,47	153.500	35.411,23	359.300	<b>17,82</b>	6.311,76
K Actividades financieras y de seguros	45.034,53	39.662,45	209.100	51.843,11	184.900	<b>23,50</b>	12.180,66
L Actividades inmobiliarias	21.249,15	18.744,33	57.500	25.083,49	35.300	<b>25,27</b>	6.339,16
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	28.058,48	23.409,52	358.800	33.778,27	271.900	<b>30,70</b>	10.368,75
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	17.176,75	14.101,23	511.900	20.793,89	383.700	<b>32,19</b>	6.692,66
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.824,04	28.095,08	561.700	31.469,33	782.900	<b>10,72</b>	3.374,25
P Educación	23.679,17	23.225,84	848.800	24.532,37	401.600	<b>5,33</b>	1.306,53
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.851,10	24.599,63	1.186.000	34.173,79	330.000	<b>28,02</b>	9.574,16
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.517,55	16.365,60	142.700	20.139,56	183.600	<b>18,74</b>	3.773,96
S Otros servicios	16.374,23	14.266,89	201.700	20.798,04	95.000	<b>31,40</b>	6.531,15

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)





(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Los salarios más altos sufren reflejan menos diferencia salarial entre mujeres y hombres, la brecha salarial se ceba en los salarios más bajos.

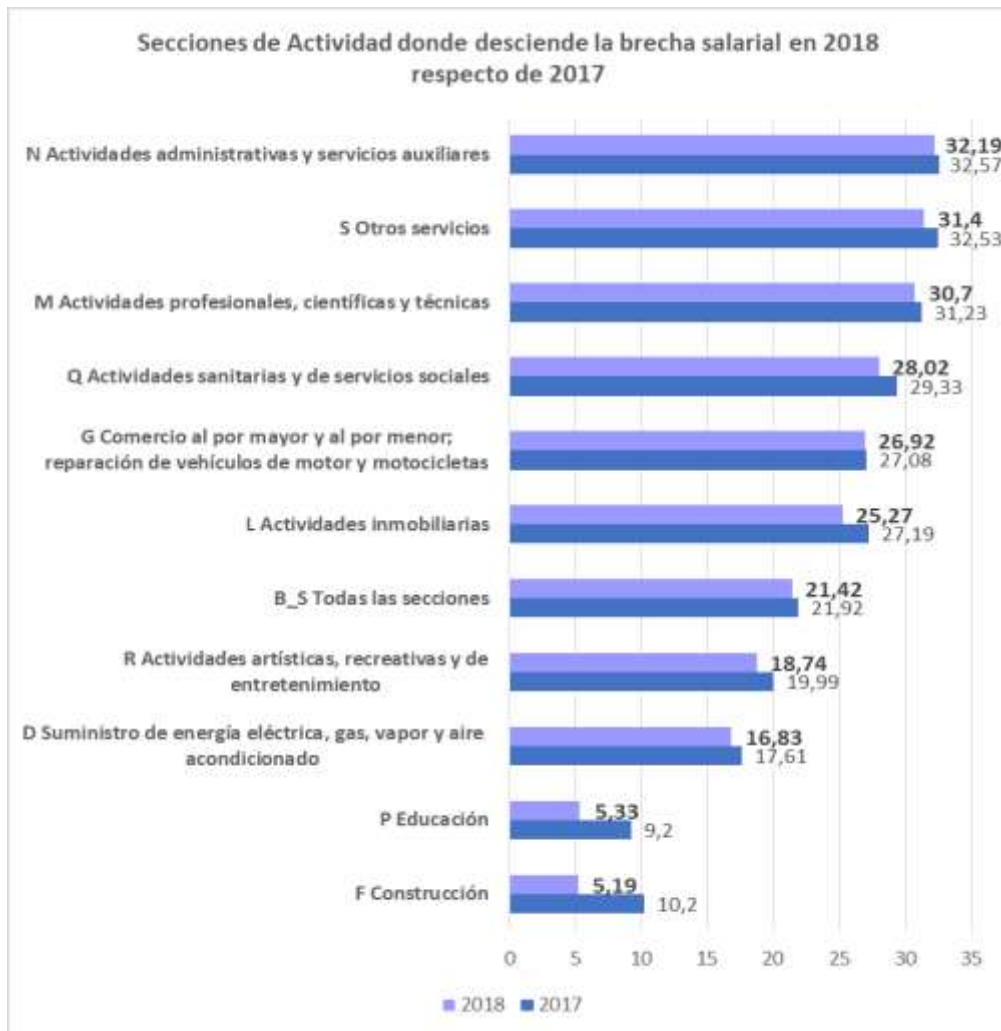
La actividad económica que presentó el mayor salario en 2018 -como viene siendo habitual- fue suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, donde las mujeres perciben 44.395,92 euros anuales de media y los hombres cobran al año 53.379,93 euros. Les separa una brecha del 16,83 %, al tratarse de los salarios más altos del mercado, suponen 8.984,01 euros al año de diferencia, que dejan de percibir las 22.600 mujeres asalariadas en este Sector de Actividad.

La siguiente actividad con el salario más elevado fue Actividades financieras y de seguros, donde las mujeres perciben 39.662,45 euros anuales de media y los hombres 51.843,11 euros, les separan 12.180,66 euros al año que perciben de menos las mujeres, una brecha salarial del 23,50 %. En este Sector de Actividad trabajan 166.800 asalariadas y 649.500 asalariados.

Los Sectores de Actividad mejor pagados tienen una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Por el contrario, Hostelería y Otros servicios tuvieron los salarios medios anuales más bajos. En Hostelería las mujeres perciben 12.808,88 euros anuales, y los hombres 16.271,82 euros al año, una brecha salarial del 21,28 % y 3.462,94 euros de diferencia al año.

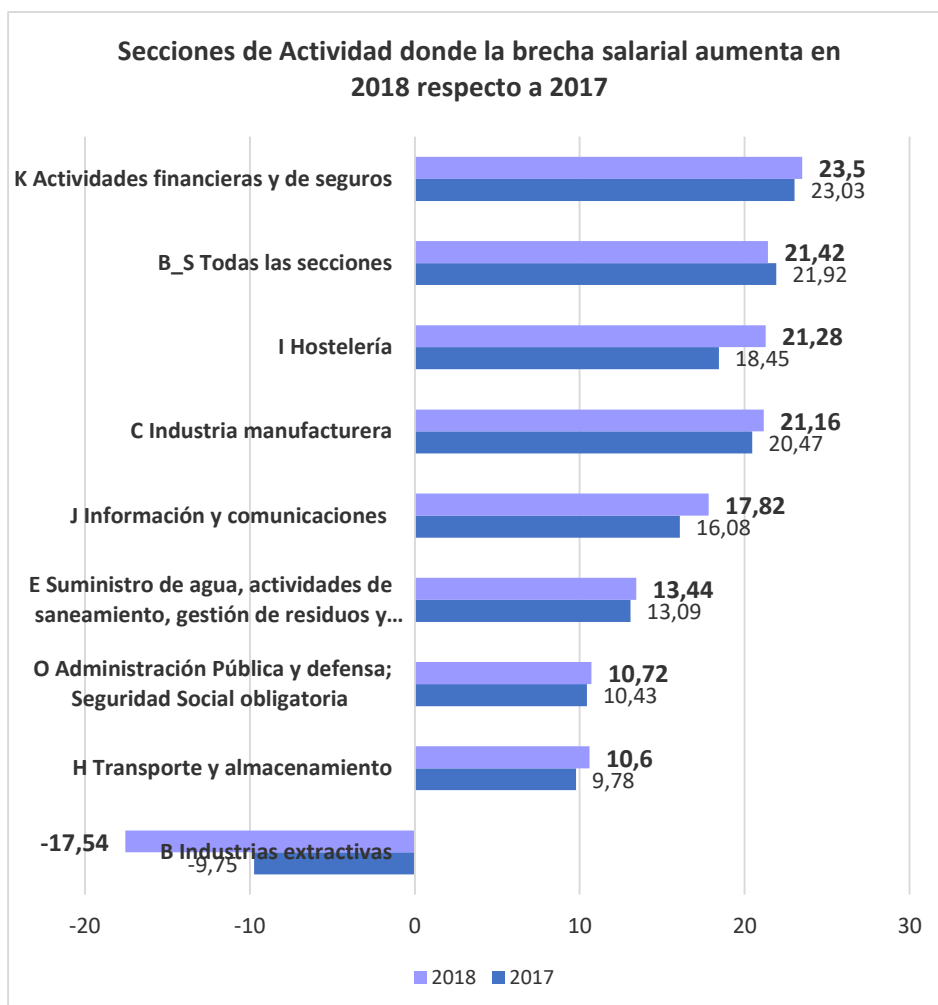
En **Otros Servicios**, se unen, salarios bajos y brecha elevada 14.266,89 euros cobran de media las mujeres al año y 20.798,04 euros los hombres, una elevada diferencia en euros, tratándose de salarios tan bajos, 6.531,15 euros y una brecha salarial del 31,40 %.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

De los dieciocho Sectores de Actividad analizados, ha descendido la brecha salarial en diez de ellos. Lamentablemente solo cuatro Sectores de Actividad se encuentran por debajo de la media. **Los sectores han conseguido reducir la brecha salarial a la mitad respecto al año anterior, se tratan de un sector con mayor presencia de mujeres que de hombres, el Sector de la Educación, que ha reducido la brecha del 9,2 % al 5,33 % en un año y un sector con fuerte presencia de hombres como el Sector de la Construcción** dónde la brecha salarial se ha situado en 2018 en el 5,19 %, cuando en el año 2017 alcanzó el 10,2 %.

Muy ligeramente han descendido las elevadas brechas salariales de Sectores como Actividades administrativas y servicios auxiliares, (32,14 %), Otros Servicios (31,4 %), Actividades profesionales, científicas y técnicas (30,7%), Comercio al por mayor y por menor (26,92 %) y Actividades inmobiliarias (25,27 %), todas ellas por encima de la media del conjunto de los Sectores que se estable en el 21,42 %, medio punto por debajo respecto a 2017.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

En ocho Sectores de Actividad ha aumentado la brecha salarial en 2018 respecto a 2017, la más destacada es el aumento en el Sector de Actividades financieras y de seguros, aunque solo ha aumentado medio punto respecto de 2017, se eleva al 23,5 %. Más **preocupante es el aumento de la brecha en el Sector de la Hostelería, donde ha aumentado casi dos puntos para establecerse en el 21,28 %**, el sector con los salarios más bajos de todos los sectores y con mayor presencia de mujeres asalariadas que hombres, **no solo no reduce la brecha salarial si no que aumenta.**

**Solo en un Sector las mujeres perciben salarios más elevados que los hombres, las Industrias extractivas** y en consecuencia **la brecha salarial** está en detrimento de los hombres **se ha reducido prácticamente a la mitad, del 17,54 % al 9,75 %.**

Otros Sectores en los que se ha reducido la brecha salarial son los de Industria manufacturera, Información y Comunicaciones, Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos, en la Administración Pública y defensa y en Transporte y almacenamiento, sectores todos ellos, con menor presencia de mujeres que de hombres.

## 9. Brecha Salarial y Ocupaciones

Salarios Medios Anuales por nivel de Ocupación 2018							
	Ambos sexos	Mujeres	Asalariadas	Hombres	Asalariados	Diferencia en euros	% de Brecha
Todas las ocupaciones	24.009,12	21.011,89	7.972.600	26.738,19	8.481.600	5.726,30	<b>21,42</b>
A Directores y gerentes	54.341,32	46.657,12	147.300	58.850,23	264.100	12.193,11	<b>20,72</b>
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	31.607,73	30.723,97	1.721.800	33.434,02	1.228.500	2.710,05	<b>8,11</b>
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	37.908,75	34.100,87		41.408,09		7.307,22	<b>17,65</b>
D Técnicos; profesionales de apoyo	29.261,35	25.618,99	692.300	31.979,93	1.069.500	6.360,94	<b>19,89</b>
E Empleados de oficina que no atienden al público	24.266,55	22.314,23	1.290.100	27.420,25	646.400	5.106,02	<b>18,62</b>
F Empleados de oficina que atienden al público	19.257,04	18.137,76		22.149,69		4.011,93	<b>18,11</b>
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	15.702,34	14.238,51	2.131.800	17.962,51	1.353.500	3.724,00	<b>20,73</b>
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.863,27	14.442,64		20.198,04		5.755,40	<b>28,49</b>
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.467,92	24.941,45		29.087,46		4.146,01	<b>14,25</b>
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.796,74	17.085,40	135.000	20.928,83	1.554.700	3.843,43	<b>18,36</b>
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.479,29	17.509,61		24.564,77		7.055,16	<b>28,72</b>
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	26.078,13	20.223,23	181.800	27.490,45	1.108.800	7.267,22	<b>26,44</b>
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	21.359,91	17.992,46		21.487,48		3.495,02	<b>16,27</b>
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	13.065,90	11.716,52	1.423.100	16.478,99	1.009.500	4.762,47	<b>28,90</b>
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	18.280,74	15.349,84		19.076,56		3.726,72	<b>19,54</b>

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

**La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial.** Destaca la **gran diferencia del salario de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones.** Las mujeres en esta ocupación cobran 46.657,12 euros al año, más del doble de la media salarial anual. Pero **solamente acceden a los puestos de Directoras y Gerentes el 1,84 % de las mujeres asalariadas.** Representan El 35,80 de las personas en esta ocupación. La brecha salarial que soportan es del 20,72 %, que se traducen en 12.193,11 euros al año de diferencia.

**Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Técnicos; profesionales de apoyo también registraron salarios superiores a la media,** del 43,7% y 21,9%, respectivamente. En estas ocupaciones las mujeres representan el 58,36 %, **son ocupaciones con elevada presencia femenina. Una de cada cinco mujeres con empleo trabaja como técnica.** Pero también soportan brechas importantes este grupo de trabajadoras, brechas que oscilan desde el 8,11 % que soportan las técnicas, científicas e intelectuales de la salud y la enseñanza, al 19,89 % de brecha que afecta a las técnicas y profesionales de apoyo.

En el otro extremo, **en las ocupaciones peor remuneradas también tienen fuerte presencia las mujeres.** Las **Ocupaciones de trabajadoras no cualificadas,** con salarios medios de 11.716,52 euros anuales, una brecha salarial en relación a los hombres del 28,90 % y 4.762,47 euros de diferencia en relación a sus compañeros varones. Algo similar ocurre con las **Trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de las personas,** con salarios de 14.442,64 euros anuales, una brecha 28,49 % y una diferencia de 5.755,40 euros al año, respecto a los hombres. Por último, también entre las ocupaciones peor remuneradas están las **Trabajadoras de los servicios de restauración y comercio,** 14.238,51 euros al año, una brecha del 20,73 % y una diferencia en euros en relación a los hombres 3.724,00 euros. Si bien los hombres en estas tres ocupaciones también perciben los salarios más más bajos, siempre son inferiores los de las mujeres.

**Estas ocupaciones tan mal remuneradas han sido fundamentales durante la pandemia, todos sus trabajos eran considerados esenciales y no se podían prestar mediante teletrabajo. Una enorme contradicción que ante la tesitura de salvar vidas humanas su presencia sea fundamental y no encuentre correspondencia en la valoración en términos económicos.**

Entre las cuatro ocupaciones que superan la brecha salarial media del 21,42 %, se encuentra la de Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de las personas con un brecha del 28,49%, la Trabajadores no cualificados, con un 28,34 %, ambas ocupaciones con una importante presencia de mujeres, que junto a otras dos ocupaciones donde su presencia es inferior a la de los hombres, como la de Trabajadores cualificados de las industrias, (28,72 %), y Operadores de instalaciones de maquinarias fijas (26,44%) encabezan el ranking de brechas salariales por ocupación.

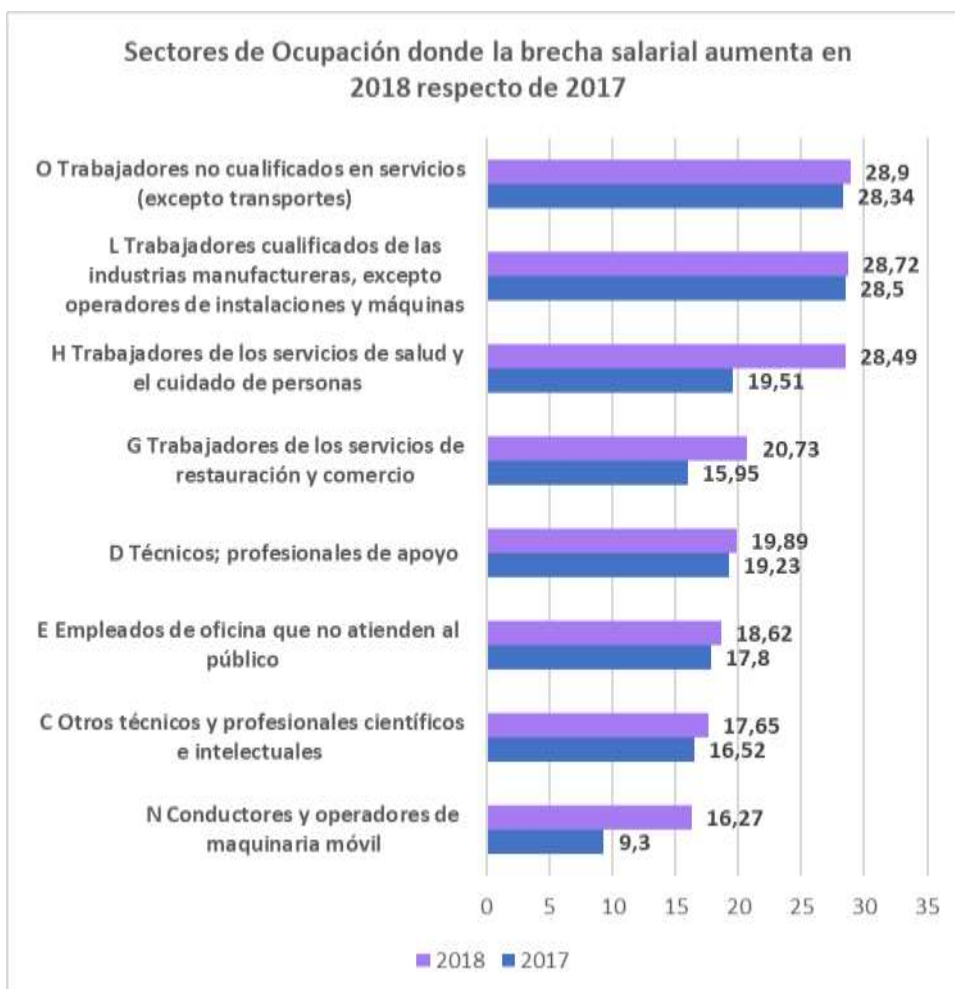
En relación a 2017, las brechas salariales en 2018 por ocupación, descendieron en cinco de ellas, y aumentaron en ocho de las trece ocupaciones analizadas.

Muy significativo es el descenso de la diferencia entre los hombres y mujeres -pocas- que trabajan como empleados cualificados de la construcción, del 26,42 % al 18,11 %. **Importante reducción de la brecha en los años analizados se produjo entre quienes se ocupan como Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, que paso de un 13,19% en 2017 al 8,11 % en 2018, cinco puntos porcentuales en una ocupación feminizada.**



Los aumentos de brecha salarial más alarmantes son los que se han disparado entre quienes están empleados como **Trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas** que ha pasado del **19,51 % en 2017 al 28,49 % en 2018**, ello ha sido debido al descenso salarial al que han asistido estas mujeres en relación al aumento salarial de los hombres. Mientras que las trabajadoras han soportado un descenso de 14.765,21 euros anuales de media a 14.442,64 euros en 2018 (322,57 euros), los hombres han asistido a un aumento (1.854,48 euros) de 18.343,56 euros anuales a 20.198,04 euros en 2018.

Algo similar, pero no tan gravoso como el ejemplo anterior se ha operado entre las personas asalariadas como **Trabajadores de los servicios de restauración y comercio**. La brecha salarial pasó del **15,95 % en 2017 a 20,73 % en 2018**. Los salarios de estas trabajadoras se vieron aumentados de 14.142,93 euros a 14.238,51 euros en 2018, **una subida salarial de 95 euros anuales** y en el caso de **los hombres** la subida de 16.825,86 euros a 17.962,51 euros a 2018, supone **una subida salarial de más de 95 euros al mes**.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

## 10. Brecha Salarial y Jornada

El tipo de jornada es la variable que más influye en el nivel salarial. En 2018, el salario medio anual fue de 28.070,00 euros para la jornada a tiempo completo y de 11.171,49 para tiempo parcial. El salario medio a tiempo parcial supone un 39,80 % del salario medio a jornada completa, ni tan siquiera alcanza el 50 %. Ello referido a los salarios medios para ambos sexos. Se produce menor presencia de mujeres, en la jornada a tiempo completo que no supera el umbral del 42,45 % y una elevada presencia de las mujeres en la jornada a tiempo parcial el 76,04 %. Este último factor, hace descender muy significativamente los salarios medios anuales de las mujeres.

### JORNADA A TIEMPO COMPLETO

Año	Salarios Medios Ambos Sexos	Salarios Medios Anuales Mujeres	Salarios Medios Anuales Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada a tiempo completo
2010	25.944,66	23.932,01	27.335,23	12,45	3.403,22	42,03
2011	25.970,86	23.692,76	27.595,54	14,14	3.902,78	42,03
2012	26.095,51	23.674,19	27.898,06	15,14	4.223,87	42,68
2013	26.345,72	23.994,34	28.095,60	14,60	4.101,26	42,85
2014	26.965,35	25.041,55	28.318,14	11,57	3.276,59	42,53
2015	27.039,01	25.045,91	28.509,14	12,15	3.463,23	42,45
2016	26.870,45	24.813,73	28.363,24	12,51	3.549,51	42,66
2017	27.348,35	25.416,75	28.716,71	11,49	3.299,96	42,56
2018	28.070,00	26.274,06	29.354,53	10,49	3.080,47	42,45

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

### JORNADA A TIEMPO PARCIAL

Año	Salarios Medios Ambos Sexos	Salarios Medios Anuales Mujeres	Salarios Medios Anuales Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada a tiempo parcial
2010	10.379,31	10.133,18	10.960,91	7,55	827,73	79,32
2011	10.442,90	10.077,81	11.232,73	10,28	1.154,92	77,81
2012	10.321,63	9.988,41	11.032,10	9,46	1.043,69	77,55
2013	10.056,10	9.766,17	10.670,74	8,48	904,57	75,09
2014	9.794,79	9.690,50	10.028,85	3,37	338,35	75,17
2015	10.065,18	9.851,64	10.538,84	6,52	687,20	74,19
2016	10.254,44	10.023,72	10.737,52	6,65	713,80	73,70
2017	10.684,27	10.409,96	11.279,92	7,71	869,96	74,88
2018	11.171,49	10.580,42	12.344,73	14,29	1.764,31	76,04

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

En ambas modalidades de jornada los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres. La brecha salarial en la jornada a tiempo completo es del 10,49 % y del 14,29 % en la jornada a tiempo parcial. Más de 3.000 euros anuales separan a las mujeres de los salarios medios de los hombres en la jornada a tiempo completo y 1.764 euros al año en la jornada a tiempo parcial.

La modalidad de jornada evidencia en buena parte la discriminación salarial que sufren las mujeres. El 25,13 % de las mujeres con empleo asalariado trabajan a tiempo parcial y el 7,23 % de los hombres asalariados.



## 11. Brecha Salarial y Contrato

La presencia de mujeres es ligeramente superior en la contratación temporal que en la contratación indefinida, 49,38 % y 47,16 % respectivamente. **Los salarios de las mujeres son más bajos para ambos tipos de contratación, con brechas salariales del 10,10 % en la contratación temporal y del 23,38 % en la contratación indefinida.**

Los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un salario anual de 25.775,61 euros, superior en un 7,4% al salario medio. En los contratos temporales el salario anual fue un 24,8% inferior a dicho salario medio. La variación respecto a 2017 fue un aumento del 2,7% y el 6,0%, respectivamente.

La diferencia de ganancia en euros entre sexos es de 6.777,66 euros al año en los contratos indefinidos y de 1.918,15 euros en el contrato temporal. Independientemente de la modalidad de contratación las mujeres cobran menos en ambos casos.

**La brecha salarial es superior a la media en dos puntos cuando se trata de contratación indefinida.**

### CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada con contrato indefinido
2010	24.564,70	20.987,07	27.676,84	24,17	6.689,77	45,87
2011	24.494,96	20.854,66	27.683,85	24,67	6.829,19	46,32
2012	24.277,06	20.632,89	27.608,03	25,26	6.975,14	47,08
2013	24.333,43	20.643,16	27.768,03	25,66	7.124,87	47,67
2014	24.746,47	21.147,36	27.999,69	24,47	6.852,33	47,79
2015	24.561,81	21.063,25	27.825,63	24,30	6.762,38	47,76
2016	24.516,42	21.086,26	27.665,19	23,78	6.578,93	47,56
2017	25.084,76	21.609,64	28.231,26	23,45	6.621,62	47,24
2018	25.775,61	22.210,24	28.987,90	23,38	6.777,66	47,16

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

### CONTRATACIÓN TEMPORAL

Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada con contrato temporal
2010	16.693,71	15.553,37	17.739,80	12,32	2.186,43	49,17
2011	16.463,14	15.487,40	17.357,99	10,78	1.870,59	49,63
2012	15.893,55	14.891,24	16.880,78	11,79	1.989,54	51,11
2013	15.433,14	14.570,13	16.258,07	10,38	1.687,94	50,39
2014	15.680,55	14.661,47	16.691,14	12,16	2.029,67	49,17
2015	16.422,50	15.571,82	17.274,93	9,86	1.703,11	48,00
2016	16.567,85	15.461,31	17.565,17	11,98	2.103,86	48,42
2017	17.033,77	15.972,35	17.983,21	11,48	2.010,86	49,36
2018	18.056,18	17.069,20	18.987,35	10,10	1.918,15	49,38

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

## 12. Brecha Salarial y edad

Porcentaje de Brecha Salarial en función de la edad en 2018					
	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Diferencia anual en euros	%Brecha Salarial
Todas las edades	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,30	21,42
Menos de 20 años	8.423,42	7.277,64	9.118,47	1.840,83	20,19
De 20 a 24 años	12.914,18	11.100,84	14.364,46	3.263,62	22,72
De 25 a 29 años	17.525,91	16.045,85	18.930,97	2.885,12	15,24
De 30 a 34 años	20.763,51	18.689,23	22.818,88	4.129,65	18,10
De 35 a 39 años	23.431,41	20.757,25	25.901,92	5.144,67	19,86
De 40 a 44 años	25.193,03	22.206,71	27.940,20	5.733,49	20,52
De 45 a 49 años	26.014,46	22.826,82	28.978,69	6.151,87	21,23
De 50 a 54 años	26.871,12	22.832,87	30.312,15	7.479,28	24,67
De 55 a 59 años	27.948,41	23.580,95	31.843,93	8.262,98	25,95
De 60 a 64 años	26.073,06	23.029,65	28.741,28	5.711,63	19,87
65 y más años	24.584,63	19.472,58	29.002,54	9.529,96	32,86

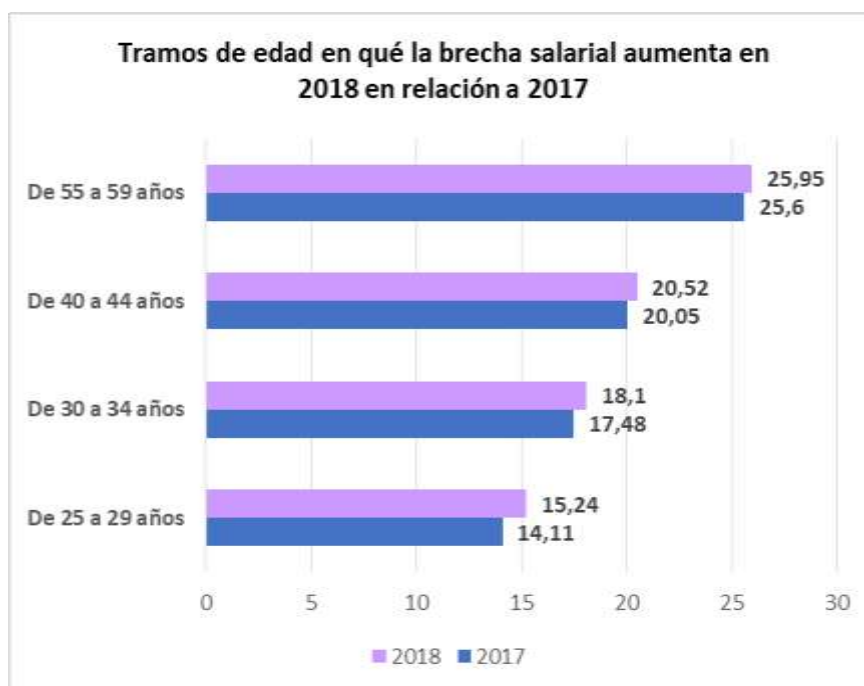
(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Las mujeres de más de 65 años, están afectadas por una brecha salarial del 32,86 % en sus pensiones, fruto de un encadenamiento de diferencias salariales, interrupciones en sus carreras de cotización, etc. a lo largo de su carrera profesional. Se inicia la vida laboral con una brecha elevada del 20,19 %, que aumenta en el siguiente tramo de edad y desciende al 15,24 % para la franja de edad entre 25 y 29 años, y a partir de esa edad la brecha va aumentando y solo se reduce en la franja de 60-64 años. **No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.**

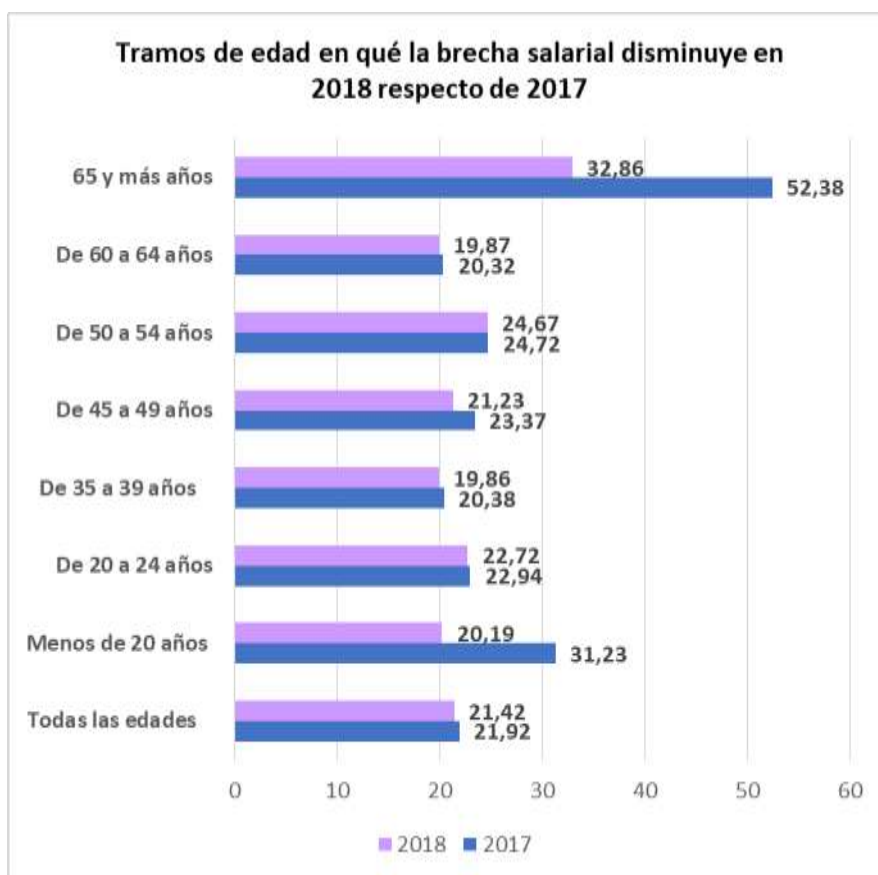
En cuatro tramos de edad la brecha salarial aumentó en 2018 respecto a 2017. **El tramo donde se produjo el mayor aumento fue en el grupo de edad de 25 a 29 años, que pasó del 14,11 % al 15,24 %**, en otros tres tramos de edad se produjo un aumento de medio punto, son los tramos de 30-34, 40-44, y de 55 a 59 años.

La brecha salarial disminuyó de manera muy significativa en el tramo de 65 y más años, que pasó del 52,38 % al 32,86 % entre las mujeres y hombres que permanecen en el empleo a partir de esta edad. En el caso de las mujeres gran parte de ellas permanecen en el empleo pasados los 65 para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna. Otro descenso significativo entre

mujeres y hombre se produjo en la franja de menos de 20 años, pasando la brecha del 31,23 % en 2017 al 20,19 % en 2018. El resto de los descensos de brechas son poco significativos.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Si cruzamos las variables modalidad de jornada y edad, las mujeres más afectadas por diferencias salariales en relación a los hombres, son las trabajadoras a tiempo parcial con 45 o más años que están afectadas por una brecha del 26,37 %. Las menos perjudicadas, las trabajadoras a tiempo completo con edades comprendidas entre 25 y 34 años, que la brecha salarial se sitúa en el 7,75 %.

#### Ganancias Anuales y Brecha Salarial en Jornada a Tiempo Completo y Edad en 2018

	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
Ambos sexos	28.070,00	17.365,45	22.688,60	27.789,85	30.305,49	31.925,82
Mujeres	26.274,06	16.189,50	21.589,74	26.190,45	28.398,61	29.214,19
Hombres	29.354,53	17.973,66	23.545,60	28.936,66	31.613,90	33.894,89
<b>% Brecha Salarial</b>	<b>10,49</b>	<b>9,93</b>	<b>8,31</b>	<b>9,49</b>	<b>10,17</b>	<b>13,81</b>

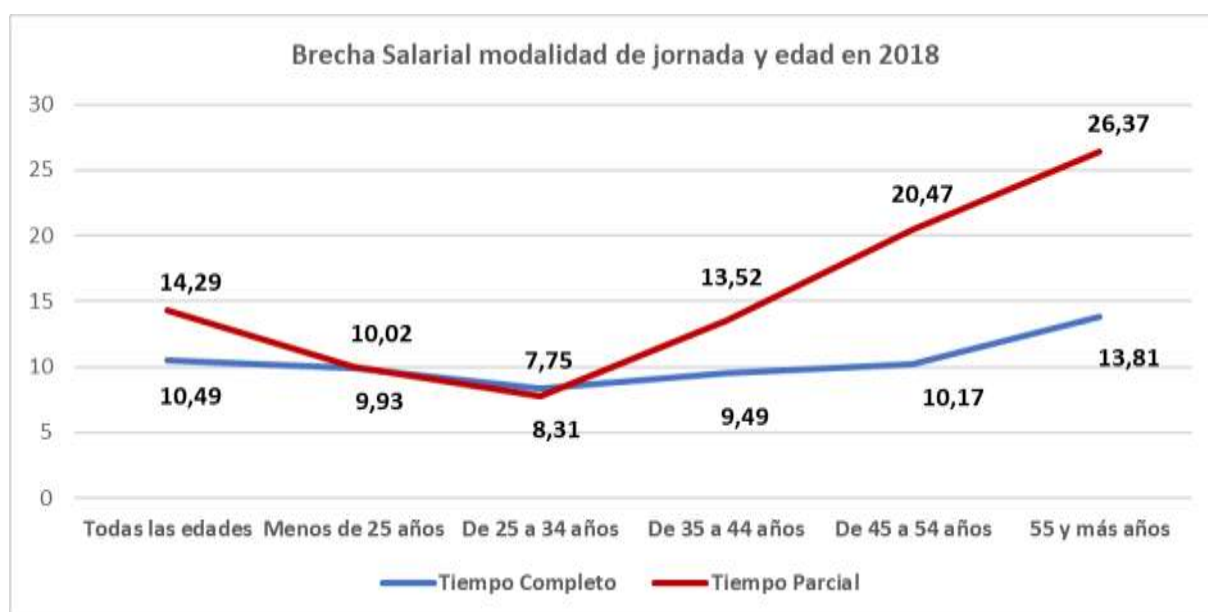
(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

#### Ganancias Anuales y Brecha Salarial en Jornada a Tiempo Parcial y Edad en 2018

	Todas las	Menos de	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 y más
--	-----------	----------	------------	------------	------------	----------

	edades	25 años	años	años	años	años
Ambos sexos	11.171,49	7.892,92	10.527,05	12.152,46	11.568,39	11.436,26
Mujeres	10.580,42	7.496,28	10.216,32	11.611,72	10.787,10	10.100,50
Hombres	12.344,73	8.331,10	11.074,80	13.427,26	13.563,58	13.717,14
<b>% Brecha Salarial</b>	<b>14,29</b>	<b>10,02</b>	<b>7,75</b>	<b>13,52</b>	<b>20,47</b>	<b>26,37</b>

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Las variables edad y modalidad de contratación arrojan brechas más elevadas para los contratos indefinidos en todos los grupos de edad, con una disminución hasta el 18,12 % para el tramo de 25 a 34 años, se dispara hasta el 27,51 % para el grupo de 55 y más años. En la contratación temporal ocurre al contrario, con un leve aumento para el tramo de edad de menos de 25 años, desciende la brecha salarial hasta el 3,88 % para las personas de 55 y más años.

#### Ganancias Medias Anuales y Brecha Salarial con Contrato Indefinido por tramos de edad 2018

Total Nacional	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
Ambos sexos	25.775,61	13.281,91	20.347,65	25.540,20	27.909,54	29.246,12
Mujeres	22.210,24	11.219,96	18.261,90	22.234,27	23.824,65	24.403,50
Hombres	28.987,90	14.630,66	22.302,87	28.553,37	31.516,49	33.665,69

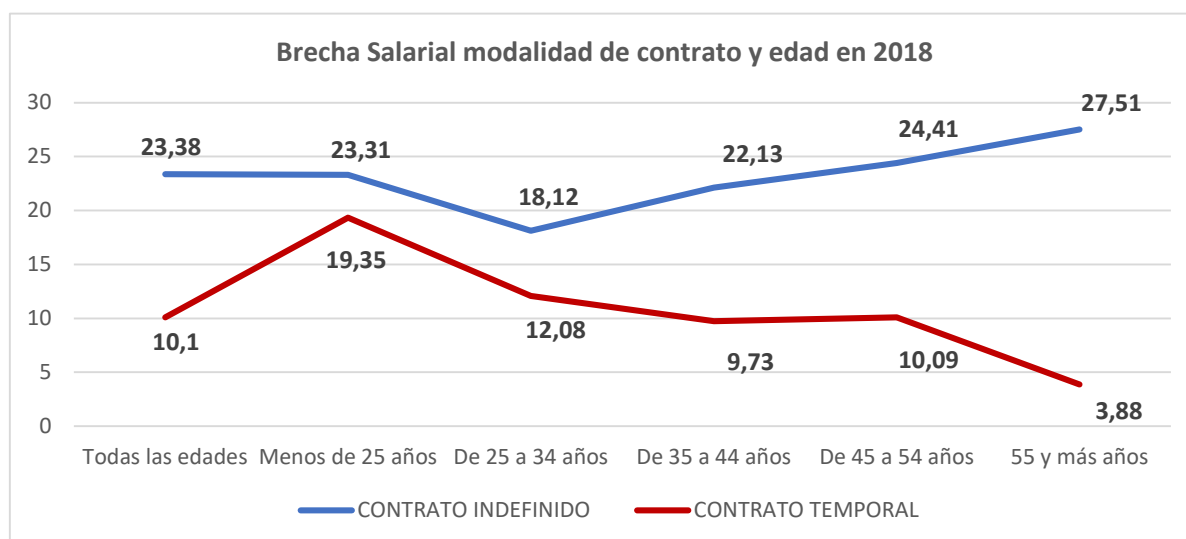
% Brecha Salarial	23,38	23,31	18,12	22,13	24,41	27,51
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

#### Ganancias Medias Anuales y Brecha Salarial con Contrato Temporal por tramos de edad 2018

Total Nacional	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
Ambos sexos	18.056,18	11.742,54	17.124,70	20.049,35	19.274,65	18.132,63
Mujeres	17.069,20	10.417,01	16.051,67	19.005,22	18.220,40	17.729,79
Hombres	18.987,35	12.915,54	18.257,44	21.052,90	20.265,29	18.445,46
% Brecha Salarial	10,10	19,35	12,08	9,73	10,09	3,88

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)



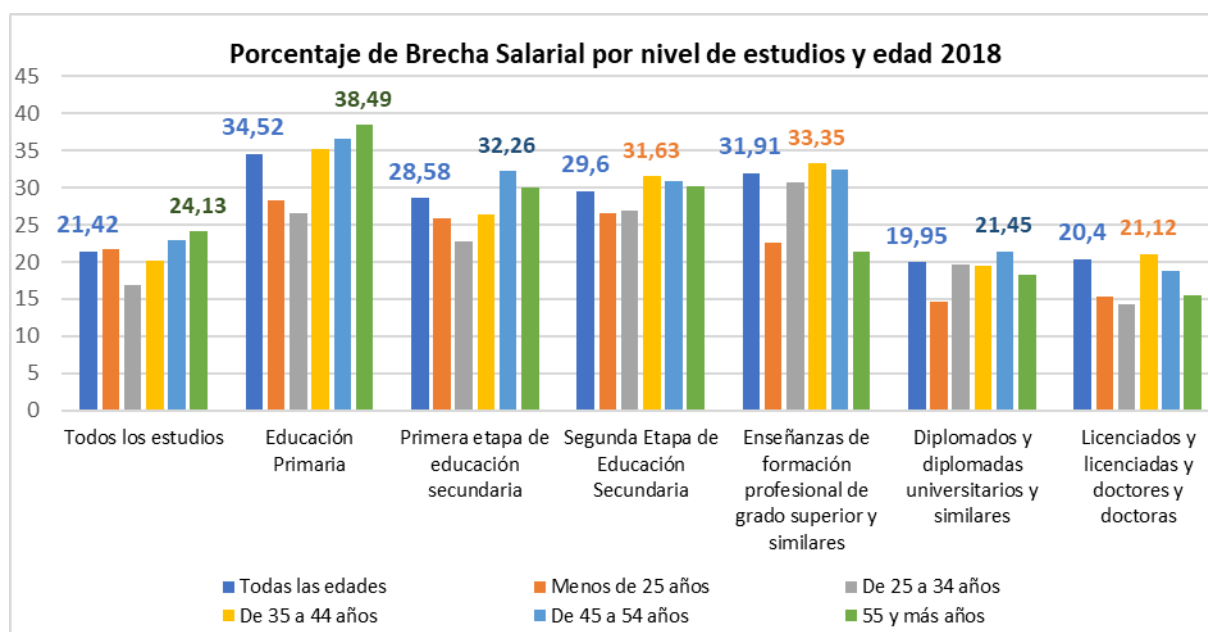
(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Relacionando las variables estudios y edad, las brechas salariales son superiores a la brecha media anual del 21,42 %, para todos los niveles de estudios y todos los grupos de edad a excepción de **Diplomados y Diplomadas y Licenciados y Licenciadas**. No obstante siguen siendo elevadas también para quienes alcanzaron estos niveles de estudios. La brecha salarial más baja afecta a las licenciadas y doctoras que tienen entre 25 y 34 años.

Porcentaje de Brecha Salarial por nivel de estudios y edad de los trabajadores 2018

	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	21,42	21,77	16,83	20,24	22,92	24,13
Educación Primaria	34,52	28,37	26,53	35,19	36,69	38,49
Primera etapa de educación secundaria	28,58	25,80	22,74	26,40	32,26	29,98
Segunda Etapa de Educación Secundaria	29,60	26,59	26,92	31,63	30,87	30,19
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	31,91	22,64	30,77	33,35	32,38	21,36
Diplomados y diplomadas universitarios y similares	19,95	14,66	19,60	19,44	21,45	18,28
Licenciados y licenciadas y doctores y doctoras	20,40	15,34	14,33	21,12	18,71	15,55

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

En el gráfico vemos como para el conjunto de todos los estudios la brecha más elevada del 24,13 %, afecta a las mujeres de 55 y más años. Con Educación Primaria, se repite el mismo grupo de edad, de 55 y más. Con la Primera etapa de educación secundaria, son las mujeres entre 45 y 54 años las peor

retribuidas. Pero **son las mujeres de 35 a 44 años, las que soportan mayores diferencias en relación a los hombres en tres etapas educativas: Segunda etapa de Educación Secundaria, con Enseñanzas de Formación Profesional y con una licenciatura o doctorado.** Entre quienes tienen una diplomatura, el grupo de mujeres más perjudicado es el que se encuentra entre los 45 y 54 años.



### 13. Brecha Salarial y Comunidades Autónomas

Porcentajes de Brecha Salarial en las Comunidades Autónomas en 2018							
	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Asalariadas	Ganancia Media Anual Hombres	Asalariados	Brecha en euros	% Brecha salarial
Total Nacional	24.009,12	21.011,89	7.752.600	26.738,19	8.481.600	5.726,30	21,42
Andalucía	21.805,92	18.672,11	1.121.600	24.712,69	1.390.100	6.040,58	24,44
Aragón	23.531,83	20.074,25	229.800	26.640,59	250.500	6.566,34	24,65
Asturias, Principado de	23.914,61	19.744,94	154.700	27.912,91	161.100	8.167,97	29,26
Balears, Illes	22.800,87	21.085,74	222.300	24.437,58	234.400	3.351,84	13,72
Canarias	20.763,48	19.051,01	373.800	22.333,63	404.500	3.282,62	14,70
Cantabria	22.554,83	19.630,01	93.800	25.349,01	105.600	5.719,00	22,56
Castilla y León	22.034,53	19.056,53	376.400	24.714,04	419.300	5.657,51	22,89
Castilla - La Mancha	21.756,38	19.088,87	283.100	23.960,10	368.000	4.871,23	20,33
Cataluña	25.552,84	22.289,90	1.408.200	28.640,23	1.425.900	6.350,33	22,17
Comunitat Valenciana	22.121,05	19.235,72	789.000	24.537,07	898.900	5.301,35	21,61
Extremadura	19.947,80	17.972,63	131.900	21.794,57	168.000	3.821,94	17,54
Galicia	22.244,59	19.543,17	426.500	24.826,91	435.900	5.283,74	21,28
Madrid, Comunidad de	27.010,93	23.925,99	1.334.600	29.816,34	1.325.000	5.890,35	19,76
Murcia, Región de	21.510,59	18.598,64	221.200	23.670,24	285.500	5.071,60	21,43
Navarra, Comunidad Foral de	26.364,75	22.697,59	118.800	29.546,12	122.100	6.848,53	23,18
País Vasco	28.470,94	24.757,18	390.100	31.970,30	400.700	7.213,12	22,56
Rioja, La	22.641,17	19.770,93	57.000	25.593,27	58.300	5.822,34	22,75

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Las Comunidades Autónomas con salarios por encima de la media nacional 24.009,12 euros anuales, son País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña. En el caso de las mujeres a esas cuatro Comunidades se suman las Islas Baleares y en el caso de los hombres el Principado de Asturias.

Las Comunidades con los salarios medios para ambos sexos más bajos son: Extremadura, Canarias y Murcia, orden que coincide en el caso de los hombres. **En el caso de las mujeres, las trabajadoras con menores salarios están en Extremadura, Murcia y Andalucía.**

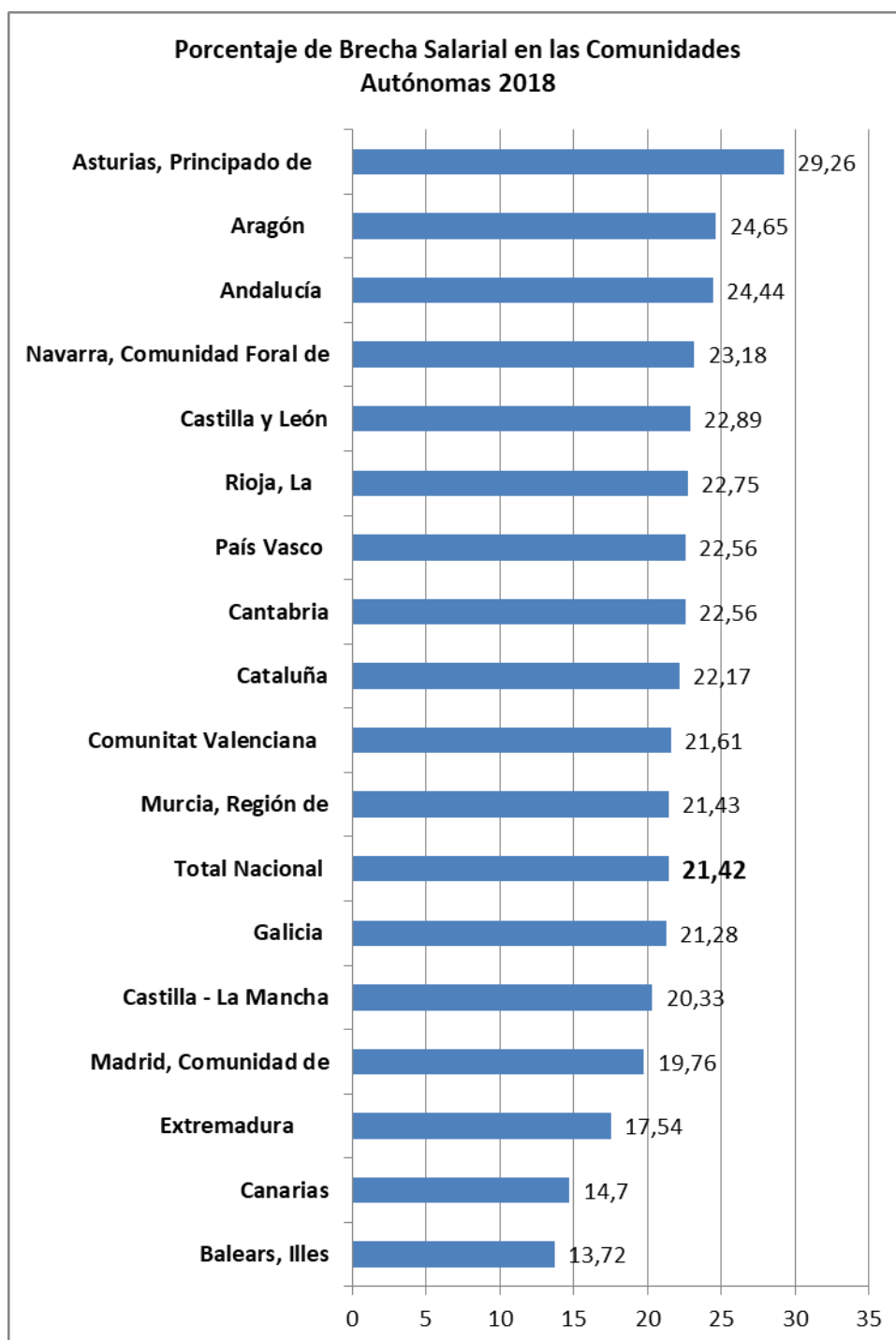
A las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se suman las diferencias entre Comunidades, oscilando del salario medio de las trabajadoras en Extremadura de 17.972,63 euros al año, a los 24.757,18 euros que cobran las mujeres en el País Vasco. La diferencia es del 27,40 % de una Comunidad a otra en el caso de las mujeres y del 31,83 % en el caso de los hombres, que si trabajan en Extremadura tienen salarios del 21.794,57 y si lo hacen en el País Vasco llegan a 31.970,30. Las mujeres cobran salarios más bajos que los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

**El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila de la más baja del 13,17% en Islas Baleares a la más elevada del 29,26 % en el Principado de Asturias. Solo seis Comunidades Autónomas tienen una brecha por debajo de la media,** junto con Islas Baleares, se sitúan por debajo del 21,42 %, Canarias, Extremadura, Comunidad de Madrid, Castilla la Mancha y Galicia. Todas las demás Superan la brecha salarial media en uno, dos o tres puntos excepto el Principado de Asturias que supera la brecha media en casi ocho puntos.

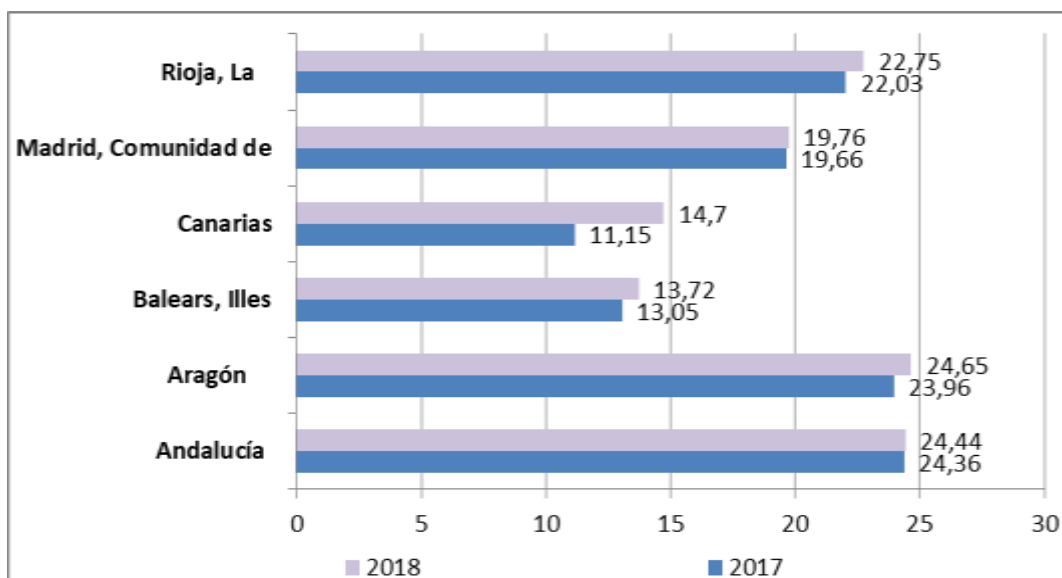
**En relación con 2017, la Comunidad Autónoma con mayor retroceso en el porcentaje de brecha salarial es Canarias, que ha pasado de una brecha salarial en 2017, del 11,15 %, la más bajas de todas las diferencias el año anterior, a una brecha salarial del 14,7 %,** situándose por delante de las Islas Baleares donde también de se produjo un aumento de brecha salarial respecto al año anterior, aunque en este caso de menor envergadura, del 13,05 % se pasó al 13,72 %.

**Los menores aumentos de brecha salarial** respecto al año anterior se produjeron **en Andalucía y Madrid, apenas significativos. Un 0,08 en el primer caso y 0,1 puntos en el segundo caso.**

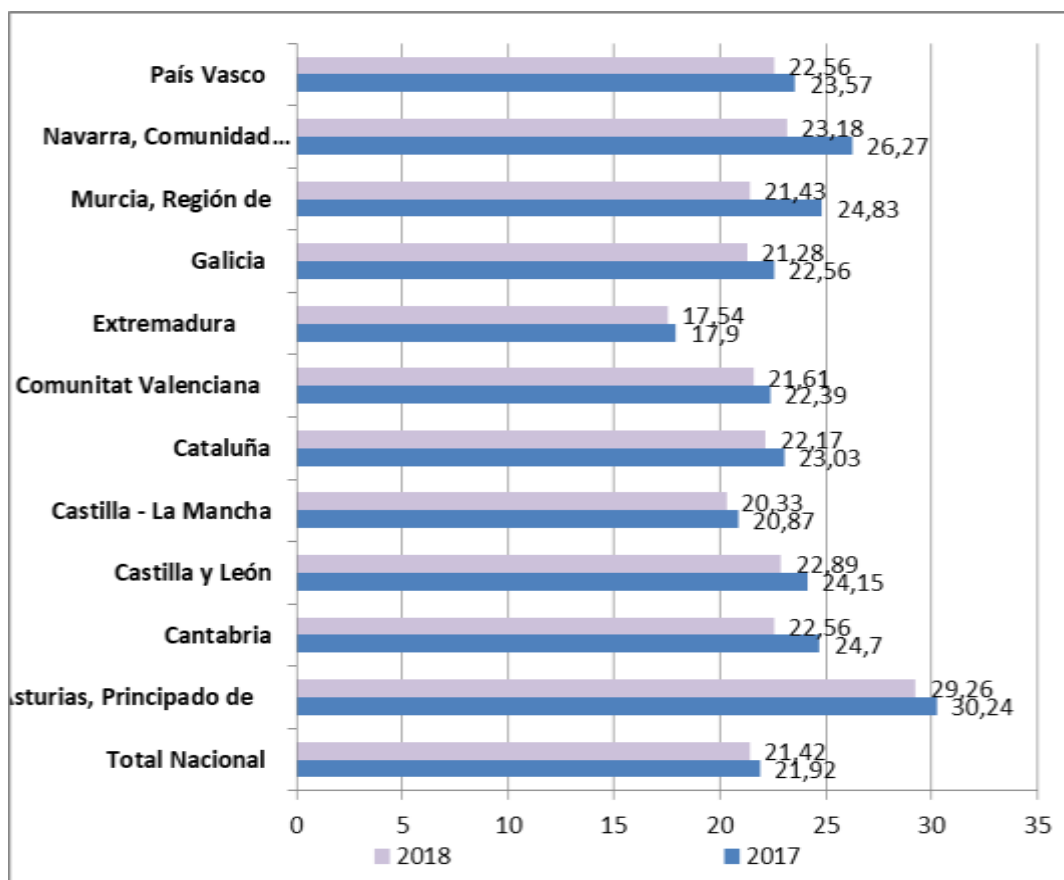
Las brechas se redujeron por debajo de un punto en las Comunidades Autónomas de Extremadura, Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana, Cataluña y Asturias. En torno a un punto en País Vasco, Castilla y León y Galicia. Algo más de dos puntos en Cantabria y **por encima de los tres puntos se redujeron las brechas salariales de Navarra y Murcia.**



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

**Comunidades Autónomas donde la brecha salarial aumentó en 2018 respecto a 2017**


(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

**Comunidades Autónomas donde la brecha salarial se redujo en 2018 respecto a 2017**


(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

## 14. Conclusiones

- **La brecha salarial en España se situó, según los últimos datos de estructura salarial publicados por el INE, en 21,41 %, 0,58 puntos menos en 2018 que en 2017. Es la brecha salarial más baja desde 2008.** Ha ido descendiendo lentamente durante cinco años consecutivos. El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo. **s Podemos decir que, e si el descenso de medio punto en la brecha salarial en 2018, respecto a 2017 se mantuviera constante en el tiempo, se necesitarían 43 años para que la brecha salarial entre sexos desapareciera en España.**
- El salario medio anual en este período fue de 24.009,12 euros. **El salario medio de las mujeres se estableció en 21.011,89 euros y el de los hombres en 26.738,19 euros, una diferencia en euros de 5.726,30 euros al año, en detrimento de las 7.752.600 asalariadas. Esa diferencia asciende a más de 44.394 millones de euros (44.393.713.380 euros), el 3,69 % del PIB de ese mismo año.**
- Si el trabajo de las mujeres se valorara de forma equivalente al trabajo de los hombres, y percibieran salarios más equitativos, aumentarían las cotizaciones a la Seguridad Social y las contribuciones a Hacienda. **Con la brecha salarial que encubre la discriminación económica hacia las mujeres, perdemos las mujeres y pierde el Estado, perdemos todos.**
- **Del 1.593.935 de mujeres asalariadas que cobraron como máximo al mes 735,90 euros brutos mensuales, el 95,18 % de ellas desempeña una jornada a tiempo completo,** una de cada cinco mujeres con trabajo por cuenta ajena (7.752.600). En el siguiente tramo de **salarios brutos mensuales de 1.471,70 euros, dos veces el SMI,** se encuentran casi cinco millones de **mujeres, tres de cada cinco con empleo,** en el caso de los hombres dos de cada cinco con empleo. Solo el 8,5 % de las mujeres frente al 14,46 % de los hombres, perciben al año salarios superiores a cuatro veces el SMI (42.210 euros brutos anuales). Esperamos que en los datos del año próximo de la encuesta de estructura salarial se puedan ver ya los efectos de la subida del SMI de 2019.
- **La brecha salarial se dispara al 27,70 % si el control de la empresa es privado y desciende hasta 9,75 %, si el control de la empresa es público.** Pero solo el 16,44 % de las mujeres y el 19,40 % de los hombres trabajan en el sector público. Esta información revela que la empresa pública en general otorga un valor más equilibrado al trabajo de las mujeres y de los hombres. Las mujeres en el sector público perciben salarios anuales de 30.959,05 euros en el sector privado no superan los 18.378,30 euros. En el caso de los hombres en el sector público perciben 34.304,22 euros y el privado 25.420,92 euros al año.
- **Las empresas que tienen mayores brechas salariales entre mujeres y hombres son las que el destino de su producción es el ámbito nacional, 22,87 % y es en los mercados locales y regionales donde la brecha salarial desciende hasta el 16,31 %.** En este último tipo de mercados **no desciende solo la brecha también descienden los salarios,** tanto hombres como mujeres perciben salarios por debajo de la media nacional. En el caso de las mujeres se agrava al percibir de media 3.767,82 euros menos que ellos y obtener salarios anuales de 19.334,59 euros. **En cuanto a salarios y porcentaje de brecha las mujeres están mejor retribuidas y**

menos discriminadas en las empresas cuyo destino de la producción son los mercados mundiales, un porcentaje de brecha del 17,60 % y unos salarios de 29.621,17 euros al año.

- La brecha salarial persiste también en los convenios debido a que la reforma laboral ha desequilibrado las relaciones laborales en favor del empresario. De todas las formas de regulación de las relaciones laborales es en el ámbito inferior al estatal donde se produce la brecha salarial más elevada, el 26,72 % y se reduce al 22,68 % cuando la población asalariada está protegida por un convenio de ámbito estatal. Esta información pone de relieve la necesidad, por un lado, de **modificar la Reforma Laboral**, que le da mayor peso a los convenios colectivos de ámbito de empresa, que a los de ámbito estatal y por otro lado de contar con **registros salariales en todas las empresas españolas**, como obliga la Ley, para conocer la parte de salario no negociada en los convenios colectivos que perciben mujeres y hombres, en concepto de complementos, salario en especie y pagos extraordinarios
- El análisis del **salario bruto anual** desglosado, evidencia que **la menor brecha salarial se produce en el salario ordinario, 20,73 %**, asciende a un **26,47 % en los pagos extraordinarios y se dispara hasta el 41,16 % en el salario en especie**. Si nos centramos en el **salario mensual desglosado**, destacamos que mientras **la brecha del salario base es del 16,15 %**, asciende hasta el **25,85 % la brecha de los complementos salariales** y hasta el 28,85 % en las pagas extraordinarias. Se dispara la diferencia hasta el 72,86 % si se trata de horas extraordinarias.
- Por **Sectores de Actividad**, las brechas que superan el 30 %, son las **Actividades administrativas y servicios**, con donde trabajan más de medio millón de mujeres asalariadas y algo menos de cuatrocientos mil hombres (32,14%); **Otros servicios** que agrupa a más doscientas mil mujeres y algo menos de cien mil hombres (31,40 %) y las **Actividades profesionales, científicas y técnicas** con trescientas cincuenta y ocho mil mujeres y casi doscientos setenta y dos mil hombres (30,7%). Por tanto, podemos concluir que las brechas salariales más elevadas se producen en sectores donde hay mayor presencia de mujeres que de hombres. **Más de un millón de mujeres están afectadas por brechas superiores al 30 %, perciben de media un tercio menos que sus compañeros hombres.**
- La brecha salarial es menor en salarios altos y se ceba con los bajos. Los salarios más elevados se percibieron en el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, donde trabajan 22.600 mujeres y 56.300 hombres. Las mujeres en esta Actividad perciben de media al año, 44.395,92 euros anuales, 8.984,01 euros menos que los hombres que cobran 53.379,93 euros al año de media. Por el contrario, en **Hostelería tuvieron los salarios medios anuales más bajos. Las 762.700 mujeres asalariadas en este sector perciben 12.808,88 euros anuales**, y los 611.500 hombres cobran 16.271,82 euros al año, **una brecha salarial del 21,28 % y 3.462,94 euros de diferencia al año.**
- La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la gran diferencia del salario de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones. Las mujeres en esta ocupación cobran 46.657,12 euros al año, más del doble de la media salarial anual. Pero **solamente acceden a los puestos de Directoras y Gerentes el 1,84 % de las mujeres**

**asalariadas.** Representan El 35,80 de las personas del total de esta ocupación. La brecha salarial que soportan es del 20,72 %, que se traducen en 12.193,11 euros al año de diferencia.

- En el otro extremo, en **las ocupaciones peor remuneradas** tienen fuerte presencia las mujeres. Las ocupaciones de Trabajadoras no cualificadas, con salarios medios de 11.716,52 euros anuales, una brecha salarial en relación a los hombres del 28,90 % y 4.762,47 euros de diferencia en relación a sus compañeros varones.
- **Las personas trabajadoras de servicios esenciales tenían una brecha superior al 28% según los últimos datos y ha ido en aumento. Los aumentos de brecha salarial más alarmantes son los que se han disparado entre quienes están empleados como trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas** que ha pasado del 19,51 % en 2017 al 28,49 % en 2018, ello ha sido debido al descenso salarial al que han asistido estas mujeres en relación al aumento salarial de los hombres. Mientras que las trabajadoras han soportado un descenso de 322,57 euros, los hombres han asistido a un aumento de 1.854,48 euros en 2018 en relación al año anterior. Algo similar, pero no tan gravoso como el ejemplo anterior se ha operado entre las personas asalariadas como **Trabajadores de los servicios de restauración y comercio.** La brecha salarial pasó del 15,95 % en 2017 a 20,73 % en 2018. **Los salarios de estas trabajadoras se vieron aumentados en 95 euros anuales y en el caso de los hombres supuso una subida salarial de más de 95 euros al mes.**
- **Estas ocupaciones tan mal remuneradas han sido fundamentales durante la pandemia, todos sus trabajos eran considerados esenciales y no se podían prestar mediante teletrabajo.** Una enorme contradicción que ante la tesitura de salvar vidas humanas su presencia sea fundamental y no encuentre correspondencia en la valoración en términos económicos.
- **El tipo de jornada es la variable que más influye en el nivel salarial.** En el año analizado, el salario medio anual fue de 28.070,00 euros para la jornada a tiempo completo y de 11.171,49 para tiempo parcial. **El salario medio a tiempo parcial supone un 39,80 % del salario medio a jornada completa, ni tan siquiera alcanza el 50 %.** Ello referido a los salarios medios para ambos sexos. Se produce menor presencia de mujeres, en la jornada a tiempo completo que no supera el umbral del 42,45 % y **una elevada presencia de las mujeres en la jornada a tiempo parcial el 76,04 %.** Este último factor, hace descender muy significativamente los salarios medios anuales de las mujeres.
- **La presencia de mujeres es ligeramente superior en la contratación temporal que en la contratación indefinida, 49,38 % y 47,16 % respectivamente. Los salarios de las mujeres son más bajos para ambos tipos de contratación,** con brechas salariales del 10,10 % en la contratación temporal y del 23,38 % en la contratación indefinida. **La brecha salarial es superior a la media en dos puntos cuando se trata de contratación indefinida.**
- Las mujeres de más de 65 años, están afectadas por una brecha salarial del 32,86 %. La brecha más elevada al analizarlas en relación a la edad. **Se inicia la vida laboral con una brecha elevada del 20,19 %, que aumenta en el siguiente tramo de edad y desciende al 15,24 % para la franja de edad entre 25 y 29 años, y a partir de esa edad la brecha va aumentando y solo se reduce**

en la franja de 60-64 años. No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.

- Si cruzamos las variables modalidad de jornada y edad, las mujeres más afectadas por diferencias salariales en relación a los hombres, son las trabajadoras a tiempo parcial con 45 o más años que están afectadas por una brecha del 26,37 %. Las menos perjudicadas, las trabajadoras a tiempo completo con edades comprendidas entre 25 y 34 años, que la brecha salarial se sitúa en el 7,75 %.
- Las variables edad y modalidad de contratación arrojan brechas más elevadas para los contratos indefinidos en todos los grupos de edad, con una disminución para el tramo de 25 a 34 años hasta el 18,12 %, se dispara hasta el 27,51 % para el grupo de 55 y más años. En la contratación temporal ocurre al contrario, con un leve aumento para el tramo de edad de menos de 25 años, desciende la brecha salarial hasta el 3,88 % para las personas de 55 y más años.
- Relacionando las variables estudios y edad, las brechas salariales son superiores a la brecha media anual del 21,42 %, para todos los niveles de estudios y todos los grupos de edad a excepción de Diplomados y Diplomadas y Licenciados y Licenciadas. No obstante siguen siendo elevadas también para quienes alcanzaron estos niveles de estudios. La brecha salarial más baja afecta a las licenciadas y doctoras que tienen entre 25 y 34 años. Pero son las mujeres de 35 a 44 años, las que soportan mayores diferencias en relación a los hombres en tres etapas educativas: Segunda etapa de Educación Secundaria, con Enseñanzas de Formación Profesional y con una licenciatura o doctorado.
- Las Comunidades Autónomas con salarios por encima de la media nacional 24.009,12 euros anuales, son País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña, en el caso de las mujeres a esas cuatro Comunidades se suman las Islas Baleares y en el caso de los hombres el Principado de Asturias. Las Comunidades con los salarios medios más bajos para ambos sexos son: Extremadura, Canarias y Murcia, orden que coincide en el caso de los hombres. En el caso de las mujeres, las trabajadoras con menores salarios están en Extremadura, Murcia y Andalucía.
- El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila de la más baja del 13,17% en Islas Baleares a la más elevada del 29,26 % en el Principado de Asturias. Solo seis Comunidades Autónomas tienen una brecha por debajo de la media, junto con Islas Baleares, se sitúan por debajo del 21,42 %, Canarias, Extremadura, Comunidad de Madrid, Castilla la Mancha y Galicia. Todas las demás Superan la brecha salarial media en uno, dos o tres puntos excepto el Principado de Asturias que supera la brecha media en casi ocho puntos.



## 15. Reivindicaciones

La Unión General de Trabajadores recuerda que, a partir del 14 de abril de 2021, entrará en vigor el Reglamento de Igualdad Retributiva, aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social. Este Reglamento, plantea directrices, de cómo llevar a cabo las dos herramientas: el **registro salarial y la auditoría salarial**, aprobadas en marzo de 2019. Ello conlleva la revisión de todos los convenios colectivos para introducir los registros salariales y la elaboración y revisión de los Planes de Igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras a partir de marzo de 2021 y de las empresas de más de 50 personas a partir de marzo de 2022.

### UGT exige con carácter prioritario

- **Al Gobierno los recursos económicos y humanos suficientes**, para afrontar esta tarea inmensa que sin duda contribuirá a reducir y eliminar la discriminación salarial que sufren las trabajadoras.
- **El Gobierno debería gravar las cotizaciones a la Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial**, con el fin de reducir el abuso de esa modalidad de contratación con mujeres, como ya lo han señalado hace dos años el Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional español, que consideran discriminatoria hacia las mujeres esa modalidad contractual.
- **A las empresas compromiso e implicación en la puesta en marcha**, que se realizará a través de la negociación colectiva, de las dos herramientas que van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres.
- **A la Comisión Europea, la aprobación de la Directiva de Transparencia Salarial** que prometió la presidenta de la Comisión Europea en sus primeros cien días de mandato y ha pasado más de año y medio y no tenemos noticias que se vaya a adoptar en breve. Así se lo hemos hecho saber a los representantes españoles en la Comisión Europea y a la Oficina en España de la Comisión Europea, con escasos resultados. El motivo que aún no se haya aprobado una Directiva Comunitaria sobre Transparencia Salarial, es debido al tiempo que se están tomando para acordar y redactar un documento excelente.

La Directiva Comunitaria debería contener **sanciones disuasorias para las empresas que incumplen sistemáticamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en lo referido a igual salario por trabajo de igual valor**.

### UGT insiste con respecto a los cuidados y al empleo:

- ✓ en demandar del Gobierno, de manera complementaria, la creación de **Escuelas Infantiles de 0 a 3 años**, de carácter público y gratuito y de calidad. Así como centros día públicos que aseguren los cuidados de las personas dependientes.
- ✓ Implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por personas profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para **evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes**.



- ✓ Crear **Comités de Brecha Salarial de Género** a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y la figura de la **Delegada de Brecha Salarial**.
- ✓ **Incentivar medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad.**