

22 de febrero de 2024. día por la Igualdad Salarial

**Las mujeres jóvenes
soportan una
doble
discriminación
salarial
por ser
mujeres y jóvenes
a pesar de que un 54,4 %
poseen un título universitario,
frente al 43,1 % de
los hombres de
su misma edad**



Contenido

Introducción	4
1. Las mujeres seguimos percibiendo de media una quinta parte menos de salario que los hombres	8
2. En 2021 más de dos millones de mujeres trabajadoras vivieron con un salario bruto mensual de 965 euros	10
3. El trabajo a tiempo parcial sigue discriminando salarialmente a las mujeres	12
4. La contratación indefinida sube la media salarial de las mujeres trabajadoras pero la distancia más de los trabajadores varones	18
5. Por sectores de actividad, las trabajadoras de la hostelería tienen un salario medio bruto anual inferior al SMI para 2021	20
6. Las trabajadoras no cualificadas en servicios no llegan a los 13.000 euros anuales de media	24
7. Ni los salarios de las mujeres, ni las brechas salariales guardan relación en las distintas Comunidades Autónomas	28
8. La población asalariada de mujeres solo es superior a la de los hombres a partir de los 65 años de edad	32
9. Doble discriminación sexo y edad, la brecha generacional más acusada aún que la brecha de género	35
10. Las mujeres europeas que no forman parte de la Unión Europea soportan la elevada brecha salarial del 36,09 %	42
11. Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se acrecientan en la edad de jubilación	44
Conclusiones	46
Reivindicaciones de UGT en materia de Igualdad Salarial	49



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.

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores conmemoramos cada año esa cita con la elaboración de este informe que analiza 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 (EES). Esta encuesta recoge salarios de trabajadores individuales y junto a éstos, una gran cantidad de variables como son la edad, los estudios, la antigüedad en la empresa, el tipo de contrato... y por supuesto el sexo.** Dado el gran volumen de información solicitada se realiza cada cuatro años desde 2002. Por tanto, el principal objetivo de la encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) es ocupar el vacío informativo que existía durante los años que no se realiza la EES.

Cabe destacar además que la EAES aprovecha la información de los **registros administrativos de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria** junto a una encuesta sencilla realizada por el INE. De esta manera se obtiene toda la información posible de la forma menos costosa para las empresas.

Por tanto, en este informe vamos a revisar los datos de la EAES, que cruzamos con otros datos de la Encuesta de Población Activa, referidos a la población asalariada para conocer cuantas mujeres son las receptoras de los salarios en función de distintas variables. El próximo año analizaremos la encuesta cuatrienal que nos facilita información sobre un mayor número de variables.

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) ha realizado una encuesta sobre "Percepciones sobre la Igualdad entre hombres y mujeres y estereotipos de género" Una de las preguntas que se han realizado es la siguiente "¿Y cree usted que actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres en los siguientes aspectos?"

A la pregunta sobre **los salarios** el 52,9 % de los hombres consideran que son peores que los de los hombres y en el caso de las mujeres este porcentaje aumenta hasta el 68,9 %. En cuanto a **las oportunidades para encontrar un empleo** solo el 37 % de los hombres piensan que las mujeres tenemos mayor dificultad mientras que las mujeres pensamos eso en un 55,4 %.

Sin embargo, la realidad se impone, la diferencia de salarios de hombres y mujeres en salario medio bruto anual es del 18,36 %, diferencia que aumenta hasta el 33,13 % en la jubilación. En el acceso al empleo para las mujeres hay un abuso de la contratación a tiempo parcial, el 75 % de esta jornada laboral está realizada por mujeres. España ocupa el cuarto lugar en la Unión Europea de trabajo a tiempo parcial involuntario.



Otra brecha salarial provoca una doble discriminación para las mujeres, la edad. Las mujeres más jóvenes se separan de la media del resto de mujeres en un 17,73 % y en un 15 % de sus compañeros hombres. Todo ello a pesar que en la franja de edad de 25 a 34 años ellas tienen un nivel de educación superior en un 54,4 % frente al 43,1 % de ellos, una diferencia de 11,3 puntos.

La edad también discrimina a las mujeres pasados los 65 años, edad en que las diferencias salariales aumenta hasta el 27,73 %. Es el único tramo de edad en que su presencia es mayor a la de los hombres.

El derecho a la igualdad de retribución de mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor está consagrado en el artículo 157 del Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE) y en la Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de retribución.

Sin embargo, la aplicación y el cumplimiento de este principio siempre han sido complicados, en parte porque a menudo la discriminación no se detecta debido a la falta de transparencia retributiva, lo que implica que se impide que las víctimas de esa discriminación presenten reclamaciones.

Conscientes de esta situación y después de debates que han durado algo más de cuatro años en el seno de la Unión Europea, el Consejo adoptó nuevas normas sobre transparencia retributiva el 24 de abril de 2023. El resultado ha sido la aprobación de la 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.

La Directiva de la UE tiene por objeto luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género en la UE.

De acuerdo con las nuevas normas, las empresas de la UE estarán obligadas a **facilitar información sobre los salarios** y a tomar medidas si su brecha retributiva de género supera el 5 %.

La Directiva también incluye disposiciones sobre la **indemnización** a las víctimas de discriminación retributiva, y sobre sanciones, incluidas **multas**, a los empleadores que infrinjan las normas.

La transparencia retributiva puede contribuir a las trabajadoras para hacer valer su derecho a la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, a través de un conjunto de medidas vinculantes.



¿Cómo se pretende que las nuevas normas de la UE aumenten la transparencia retributiva y el cumplimiento de la normativa?

Acceso a la información

Las nuevas normas obligarán a los empleadores a informar a los solicitantes de empleo sobre el **salario inicial o la banda retributiva** de los puestos que se ofrezcan, ya sea en el anuncio de vacante o antes de la entrevista.

También se impedirá que los empleadores pregunten a los solicitantes sobre su **historial retributivo**.

Una vez ocupen el cargo, las personas trabajadoras tendrán derecho a pedir a sus empleadores información sobre:

- los **niveles retributivos medios**, desglosados por sexo, para las categorías de empleados que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor;
- los **criterios** utilizados para determinar la retribución y la progresión de la carrera profesional, que deben ser objetivos y neutros con respecto al género.

Obligación de información

Las empresas con más de 250 empleados deberán **informar anualmente** a la autoridad nacional pertinente sobre la brecha retributiva de género de su organización.

En el caso de las organizaciones más pequeñas, la obligación de facilitar esta información se cumplirá cada tres años; salvo para aquellas con menos de 100 empleados, que no tendrán obligación de informar. En este punto conviene aclarar que si bien no tienen que informar a la autoridad nacional la normativa española obliga a todas las empresas independientemente de su tamaño a elaborar anualmente un registro retributivo desagregado por sexo.

Si el informe revela una **diferencia retributiva superior al 5 %** que no pueda justificarse por criterios objetivos y neutros con respecto al género, las empresas deberán adoptar medidas, concretamente realizar una **evaluación retributiva conjunta** en colaboración con los representantes de los trabajadores.

Acceso a la justicia

En virtud de la nueva Directiva, los trabajadores que sufran una discriminación retributiva por razón de género podrán recibir una **indemnización** que incluirá la recuperación íntegra de los atrasos y las primas o los pagos en especie correspondientes.

Aunque tradicionalmente, en los casos de discriminación retributiva, la **carga de la prueba** recaía en el trabajador, ahora corresponderá al empleador demostrar que no ha infringido las normas de la UE en materia de igualdad de retribución y transparencia retributiva. Las sanciones por infracciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias, e incluirán multas.

Ampliación del ámbito de aplicación

En el ámbito de aplicación de las nuevas normas se ha incluido por primera vez la **discriminación interseccional** (la combinación de múltiples formas de desigualdad o desventaja, como el género y la etnia o la sexualidad). La Directiva también contiene disposiciones que garantizan que se tengan en cuenta las necesidades de los **trabajadores con discapacidad**.



**¿Cómo
abordan las
nuevas normas
la cuestión de la
discriminación?**

La transparencia retributiva debe permitir a las personas trabajadoras **detectar y cuestionar la posible discriminación** entre mujeres y hombres.

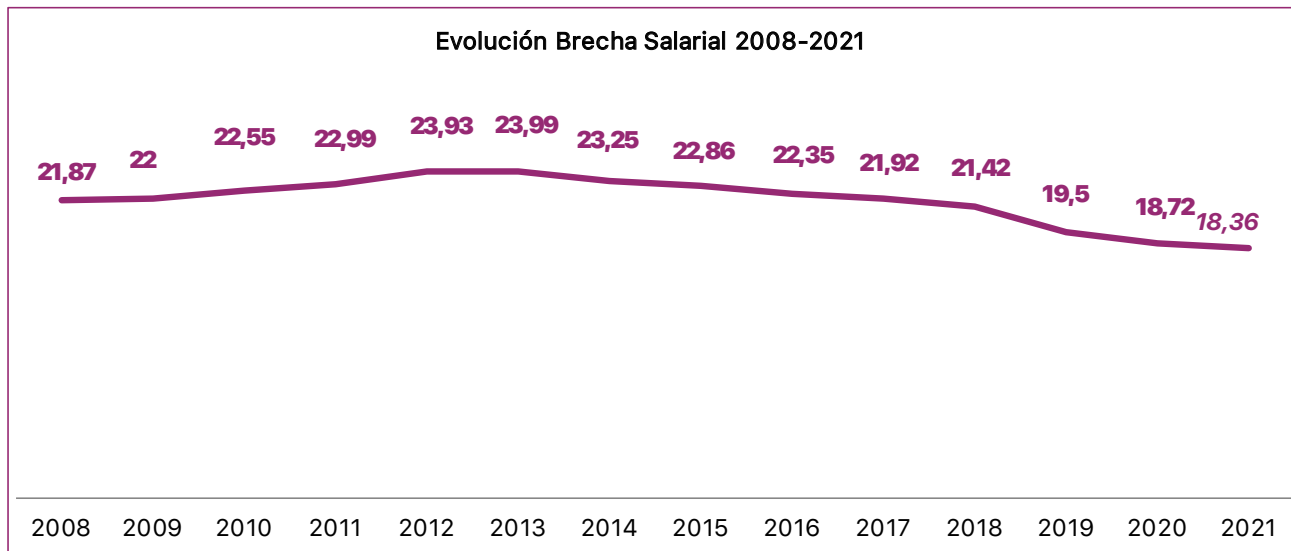
El sesgo de género en los sistemas retributivos y la clasificación profesional que no valora el trabajo de mujeres y hombres por igual y de manera neutra en cuanto al género son muy comunes.

Dado que ese sesgo es, a menudo, inconsciente, la transparencia retributiva puede **contribuir a concienciar a los empleadores y ayudarlos a detectar diferencias de retribución por razón de género que son discriminatorias**, que no responden a factores discrecionales válidos y que con frecuencia no son deliberadas.



1. Las mujeres seguimos percibiendo de media una quinta parte menos de salario que los hombres

A pesar del leve descenso de la brecha salarial entre mujeres y hombres, que ha pasado del 18,72 % en 2020 al 18,36 % en 2021, los ingresos anuales de las mujeres están casi un veinte por ciento por debajo que los de los hombres. Las mujeres españolas ganaron de media al año 23.175,95 euros y los hombres 28.388,69 euros, una diferencia de 5.212,74 euros. Esta distancia se corrigió muy poco en 2021 respecto 2020, solamente 0,36 puntos. La subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para ese año solamente aumentó 1,6 %, pasó de los 950 euros brutos mensuales en 2020 a 965 euros mensuales en 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Es indiscutible que las subidas sucesivas del SMI desde el año 2019 han tenido una influencia directa en el descenso de la brecha salarial. Y por ese mismo motivo la escasa subida del mismo en 2021 que solo se alzó un 1,6 % respecto del año anterior, quince euros al mes, han supuesto la pequeña reducción de la brecha de 0,36 puntos respecto a 2020.



AÑO	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (euros mensuales)	SUBIDA EN EUROS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	INCREMENTO SOBRE SALARIO ANTERIOR EN %	% DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES 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	965	15	1,6	18,36	0,36
2022	1.000	35	3,6	-----	
2023	1.080	80	8,0	-----	
2024	1.134	54	5,0		
Variación de 2018 a 2021	229,10	229,10	29,5	-3,06	
Últimos 7 años	398,10	398,10	46,1	-----	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del BOE



2. En 2021 más de dos millones de mujeres trabajadoras vivieron con un salario bruto mensual de 965 euros

La cuantía del salario mínimo interprofesional varió muy poco respecto del año anterior, sin embargo, si se ha reducido el porcentaje de mujeres que perciben como máximo el SMI, ha descendido del 27,49 % al 25 % el número de mujeres que lo percibieron, una de cada cuatro mujeres, y en el caso de los hombres ha descendido 1,21 puntos y lo perciben uno de cada diez. Ha aumentado el número de mujeres que perciben entre una y dos veces el SMI y los hombres que perciben entre dos y tres veces el SMI.

Personas trabajadoras en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al intervalo de ganancias), desagregadas por sexo (2021)

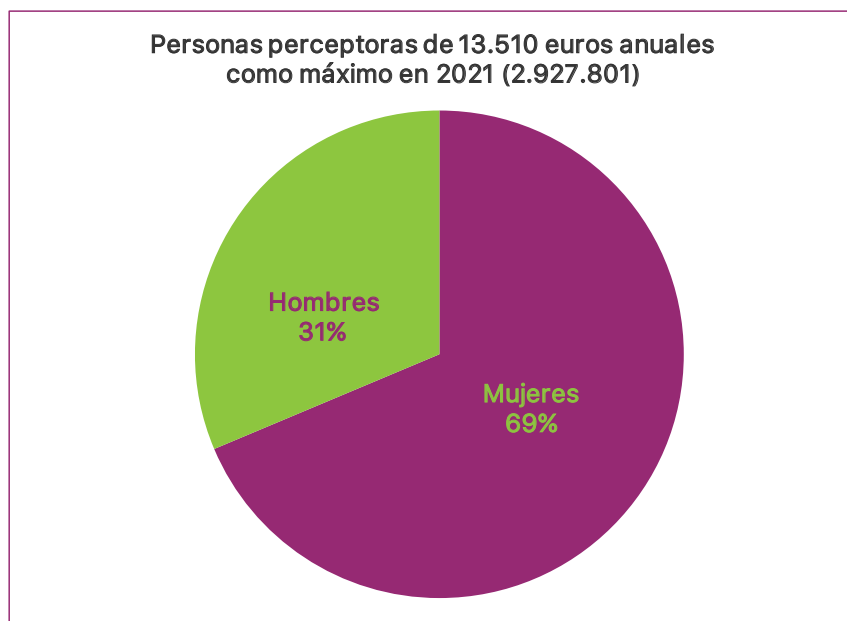
SMI 2021	Salario anual en euros	% de Mujeres sobre el total de mujeres	Mujeres Asalariadas	% de Hombres sobre el total de hombres	Hombres asalariados	% Mujeres sobre total población asalariada	% Hombres sobre total población asalariada
Total	Tramos en euros	100	8.040.000	100	8.585.600	48,36	51,64
Hasta 1 vez el SMI	Hasta 13.510	25	2.010.000	10,69	917.801	68,65	31,35
De 1 a 2 SMI	De 13.510 a 27.020	44,85	3.605.940	48,67	4.178.612	46,32	53,68
De 2 a 3 SMI	De 27.020 a 40.530	18,53	1.489.812	22,29	1.913.730	43,77	56,23
De 3 a 4 SMI	De 40.530 a 54.040	7,03	565.212	10,34	887.751	38,90	61,10
De 4 a 5 SMI	De 54.040 a 67.550	2,43	195.372	4,07	349.433	35,86	64,14
De 5 a 6 SMI	De 67.550 a 81.060	1,27	102.108	2,12	182.015	35,94	64,06
De 6 a 7 SMI	De 81.060 a 94.570	0,66	53.064	1,15	98.734	34,96	65,04
De 7 a 8 SMI	De 94.570 a 108.080	0,18	14.472	0,44	37.777	27,70	72,30
Más de 8 SMI	Más de 106.960	0,07	5.628	0,22	18.888	22,96	77,04

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



La presencia de mujeres desciende en relación a los hombres en la medida que aumentan los tramos salariales.

En el tramo salarial más bajo, aquellas personas receptoras de **una vez como máximo del SMI las mujeres son dos de cada tres y los hombres uno de cada tres.**



La mayor parte de la población trabajadora se encuentra en la pinza que va de una a dos veces el SMI, de 13.510 euros brutos anuales a 27.020 euros. En este rango se encuentran el 44,85 % de las mujeres y el 48,67 % de los hombres. De ahí que el salario medio anual en el año 2021 fuera de 25.896,82 euros, un 2,9 % más elevado que el del año anterior. Si bien en el caso de las mujeres superó ligeramente los veintitrés mil euros y en el de los hombres sobrepasó los veintiocho mil euros anuales.

El Salario Mínimo Interprofesional es una de las claves, aunque no la única para eliminar la discriminación salarial hacia las mujeres. Hay que celebrar los sucesivos aumentos del mismo: desde el año 2019 hasta el 2024 ha experimentado un aumento del 46,1 %, que ha supuesto 398,10 euros brutos mensuales de incremento salarial. Solo podemos analizar con datos desagregados por sexo hasta 2021. Hasta esa fecha, desde 2019 el porcentaje de subida ha sido de 29,5 %, que ha supuesto un aumento de 229,10 euros al mes y una reducción de la brecha salarial de 3,06 puntos porcentuales.



3. El trabajo a tiempo parcial sigue discriminando salarialmente a las mujeres

Trabajar a tiempo parcial sigue siendo una causa de discriminación salarial. Dos millones de mujeres, una de cada cuatro con empleo lo hace con jornada a tiempo parcial, sus salarios medios se sitúan en torno a los 11.650,36 euros anuales. El 23,25 % de las mujeres trabajan a tiempo parcial, en el caso de los hombres este porcentaje se reduce hasta el 6,70 %. Sus salarios ascienden a 12.888,85 euros anuales.

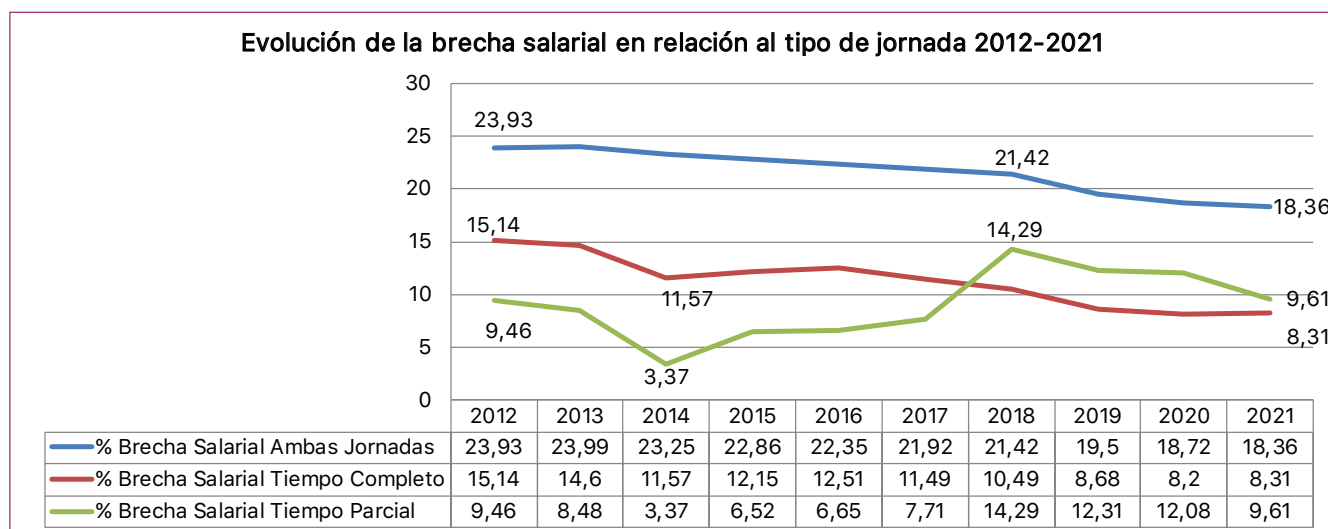
Brecha salarial en relación al tipo de jornada y población asalariada (2021)

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	23.175,95	28.388,69	18,36	5.212,74	8.040.000	8.585.600	41.910.429.600
Tiempo completo	28.185,85	30.740,07	8,31	2.554,22	6.170.700	8.009.600	15.761.325.354
Tiempo parcial	11.650,36	12.888,85	9,61	1.238,49	1.869.300	576.000	2.315.109.357

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

La brecha salarial entre mujeres y hombres se reduce drásticamente si analizamos separadamente la modalidad de jornada, situándose en el 8,31% si examinamos la jornada a tiempo completo y en el 9,61 % si revisamos los salarios de las personas que trabajan con jornada a tiempo parcial.





Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Las razones del trabajo a tiempo parcial son varias, con carácter voluntario: seguir estudiando, cuidar familiares, enfermedad o incapacidad, o con carácter involuntario, el 76,44 % son mujeres que acceden a este tipo de jornada por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa. Más de un millón de mujeres y algo más de trescientos mil hombres en 2021 hubieran deseado trabajar a jornada completa y no pudieron.

Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España 2021

No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	Hombres	Mujeres
De 15 a 64 años	58,6	51,7
De 15 a 24 años	46,2	42,8
De 25 a 49 años	66,3	52,0
De 25 a 64 años	62,5	52,9

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Según el tipo de hogar, los porcentajes más altos de mujeres que trabajaban a tiempo parcial en 2021, tanto en España como en la UE-27, corresponden a hogares con hijos.

En España, los porcentajes más altos de mujeres según el tipo de hogar con hijos son: adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (28,8 %), adulto viviendo en pareja con hijos (23,3 %) y adulto solo con hijos (23,8 %).

Tanto en España como en la UE-27 los porcentajes más altos de hombres con hijos que trabajan a tiempo parcial se producen en los hogares formados por un adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos.

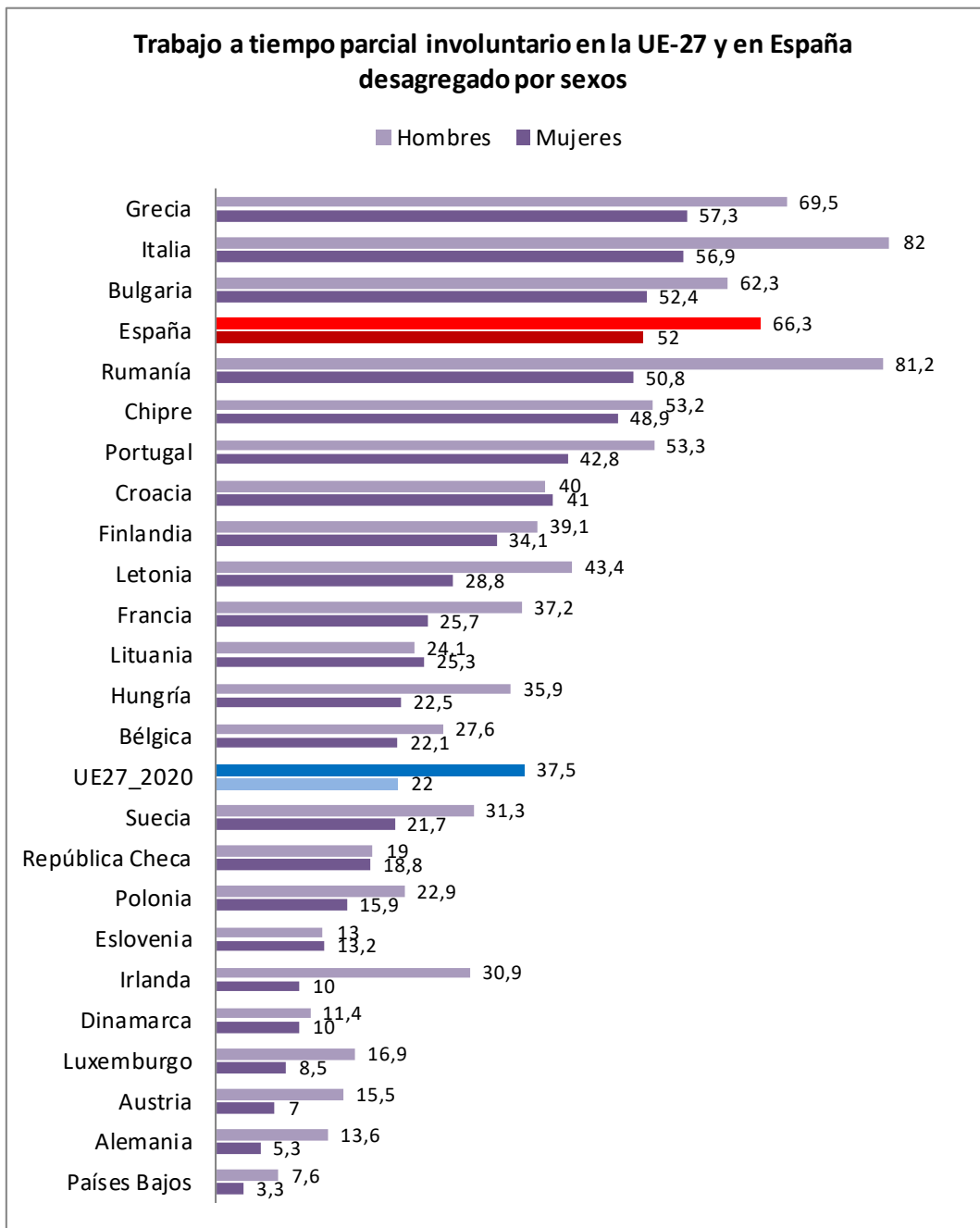
El porcentaje de personas de 25 a 49 años que trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria, es decir, por no poder encontrar trabajo de jornada completa en 2022, es bastante más alto en España (49,5% en mujeres y 64,2% en hombres) que en la UE-27 (19,6% y 33,4%, respectivamente).



Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar. España y UE-27 (De 18 a 64 años) 2021		Mujeres		Hombres	
		UE27	España	UE27	España
Hogar unipersonal	Total	26,0	16,7	11,0	5,4
	Con hijos	32,6	23,8	7,9	4,6
	Sin hijos	24,2	14,0	11,1	5,4
Adulto viviendo en pareja	Total	31,2	21,4	6,1	4,4
	Con hijos	34,3	23,3	5,1	3,5
	Sin hijos	27,5	18,1	7,7	6,2
Adulto viviendo en otro tipo de hogar	Total	26,6	25,9	8,8	9,0
	Con hijos	27,9	28,8	8,3	9,6
	Sin hijos	25,9	24,7	8,9	8,8
Adulto	Total	28,6	22,9	8,0	6,6
	Con hijos	32,4	25,1	6,0	5,3
	Sin hijos	26,0	21,3	9,2	7,5

Fuente: Elaboración propia a partir del INE





Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

Solo Grecia, Italia y Bulgaria superan a España en cuanto al carácter involuntario del trabajo a tiempo parcial de las mujeres.

La desproporción del reparto del trabajo a tiempo parcial en España es discriminatoria. Se cuadruplica el número de mujeres con esta modalidad de jornada. Un 6,70 % de hombres frente al 23,25 % de mujeres

De los 2.047.300 de mujeres ocupadas a tiempo parcial, el 91,31 % son asalariadas. Conocemos la distribución de las ocupadas no de las asalariadas, pero nos aproxima para saber en qué ocupaciones se recurre más a la jornada a tiempo parcial para mujeres.



De estos más de dos millones de trabajadoras a tiempo parcial, 1.826.700 de mujeres, el 89,22 por ciento tienen profesiones vinculadas a la restauración, la venta, la limpieza el empleo doméstico, trabajos para los que se requiere poca formación académica. Pero también otras mujeres están contratadas como técnicas, profesionales científicas e intelectuales generalmente de la salud y la enseñanza, a las que si se les exige altos niveles de formación. Queda constatado que independientemente del nivel académico las trabajadoras están afectadas por el trabajo a tiempo parcial como única vía de inserción laboral.

Mujeres con jornada a tiempo parcial en 2021 por ocupación	Mujeres	% sobre el total
Total	2.047.300	74,68
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	720.600	80,20
9 Ocupaciones elementales	575.800	83,87
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	273.100	71,32
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	257.200	86,19
3 Técnicos; profesionales de apoyo	139.000	60,54
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	27.100	28,50
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	21.300	26,56
1 Directores y gerentes	20.100	52,21
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	12.300	39,68
0 Ocupaciones militares	800	88,89

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA

El trabajo a tiempo parcial no solo se concentra en determinadas ocupaciones si no también en determinados sectores de actividad, el 75 % del trabajo a tiempo parcial de mujeres se concentra en los sectores de Comercio, Servicio Doméstico, Hostelería, Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, Educación y Actividades Administrativas.



Mujeres con jornada a tiempo parcial en 2021 por rama de actividad	Mujeres	% sobre el total
Total	2.047.300	74,68
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	362.200	78,30
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	280.200	95,40
I Hostelería	269.100	66,38
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	235.500	87,09
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	216.600	84,61
P Educación	190.300	74,54
S Otros servicios	81.400	83,15
C Industria manufacturera	78.700	66,69
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	75.700	70,62
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	61.100	53,69
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	39.100	71,48
H Transporte y almacenamiento	38.800	44,60
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	25.500	47,57
J Información y comunicaciones	24.000	55,81
F Construcción	23.900	38,61
K Actividades financieras y de seguros	22.100	81,25
L Actividades inmobiliarias	17.100	75,66
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.500	72,92
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2.100	38,18
B Industrias extractivas	400	50

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA



4. La contratación indefinida sube la media salarial de las mujeres trabajadoras pero las distancia más de los trabajadores varones

Tanto los hombres como mujeres con contrato indefinido perciben salarios por encima de la media y quienes tienen contrato temporal cobran muy por debajo de la media bruta anual para sus respectivos sexos. Mientras que la temporalidad discrimina de manera similar a ambos sexos aunque siempre más a las mujeres en lo que a retribuciones salariales se refiere, la contratación indefinida aumenta la brecha salarial entre mujeres y hombres, acercándola al veinte por ciento, una quinta parte menos, de media, del salario de los hombres es lo que reciben anualmente las mujeres con contrato indefinido.

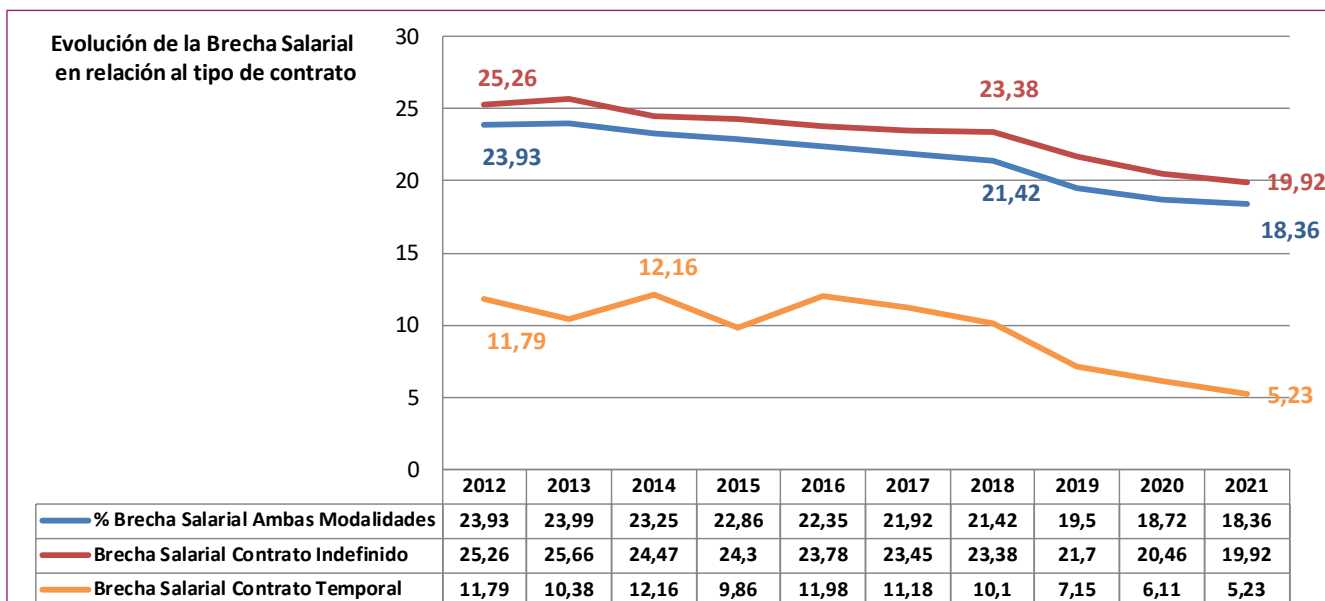
Brecha salarial en relación al tipo de contrato y población asalariada (2021)

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	23.175,95	28.388,69	18,36	5.212,74	8.040.000	8.585.600	41.910.429.600
Contrato Indefinido	24.073,79	30.063,89	19,92	5.990,10	5.831.700	6.624.100	34.932.466.170
Contrato Temporal	19.309,77	20.374,70	5,23	1.064,93	2.208.300	1.961.500	2.351.684.919

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

La reducción de las brechas para la contratación indefinida y temporal discurren de manera simultánea de forma descendente. En los últimos diez años la brecha salarial de los salarios medios brutos anuales ha descendido 5,57 puntos, la brecha del contrato indefinido lo ha hecho en 5,34 puntos y la brecha del trabajo temporal ha descendido 6,56 puntos, esta brecha es la que ha reflejado un mayor descenso.





Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



5. Por sectores de actividad, las trabajadoras de la hostelería tienen un salario medio bruto anual inferior al SMI para 2021

Las trabajadoras de la Hostelería perciben salarios de 13.888,55 euros brutos anuales de media una cuantía inferior a los 13.510 euros brutos anuales del SMI para 2021.

Sexo y secciones de actividad 2021	Ambos sexos	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	Asalariadas	Diferencia Salarial en euros	% Brecha Salarial
I Hostelería	14.632,81	13.388,55	16.229,88	637.700	2.841,33	17,51
N Actividades admin. y servicios auxiliares	18.118,66	15.248,42	21.648,58	534.800	6.400,16	29,56
S Otros servicios	18.220,77	16.367,77	21.823,47	191.500	5.455,70	25
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.380,69	16.753,59	19.600,50	133.000	2.846,91	14,52
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	22.215,28	19.026,11	25.298,04	1.192.900	6.271,93	24,79
L Actividades inmobiliarias	24.835,23	21.787,72	29.120,96	50.700	7.333,24	25,18
F Construcción	24.136,94	22.640,24	24.361,97	101.400	1.721,73	7,07
B_S Todas las secciones	25.896,82	23.175,95	28.388,69	8.040.000	5.212,74	18,36
H Transporte y almacenamiento	25.545,48	24.286,30	25.939,10	195.000	1.652,80	6,37
C Industria manufacturera	28.585,65	24.456,75	30.102,28	599.300	5.645,53	18,75
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	29.926,53	25.741,80	34.926,19	404.900	9.184,39	26,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	28.891,41	26.403,18	37.270,15	1.370.900	10.866,97	29,16
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	29.277,93	26.520,12	29.983,61	24.100	3.463,49	11,55
P Educación	28.272,76	27.453,63	29.804,04	929.000	2.350,41	7,89
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	34.010,01	32.137,79	35.908,23	609.000	3.770,44	10,5
J Información y comunicaciones	36.630,48	33.225,56	38.514,17	191.000	5.288,61	13,73
K Actividades financieras y de seguros	46.122,24	40.990,22	52.714,92	237.500	11.724,70	22,24
B Industrias extractivas	34.866,39	41.919,95	33.557,99	3.700	-8.361,96	-24,92
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.985,83	45.462,89	55.829,66	31.800	10.366,77	18,57

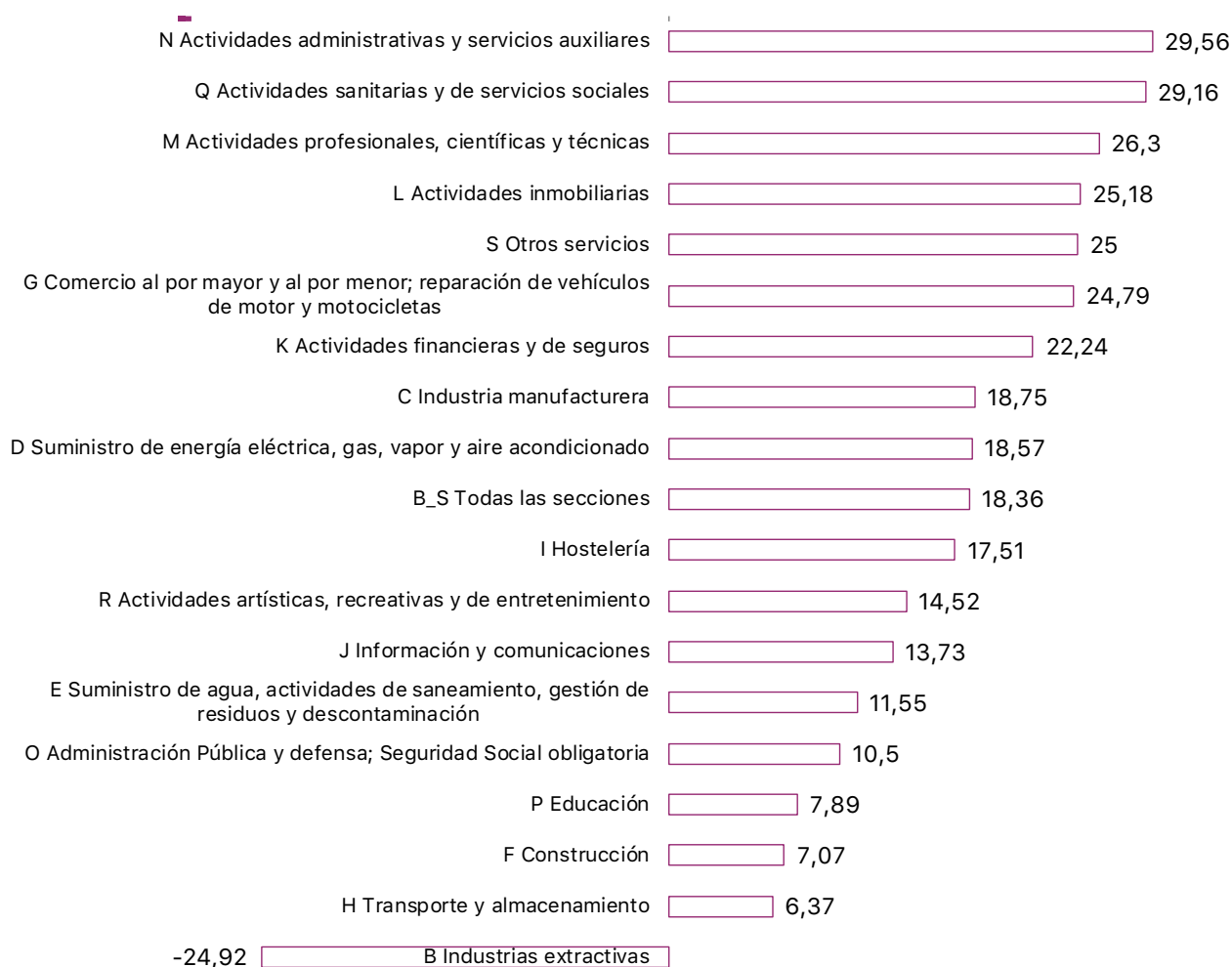
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



Ello es debido a que más de la mitad de las trabajadoras de este sector (56,80 %) lo hacen con jornada a tiempo parcial. 2.842.000 mujeres, el 35,34 % de las mujeres asalariadas cobran cantidades inferiores al salario medio de las mujeres, 23.175,95 euros brutos anuales. Trabajan además de en la Hostelería ya mencionada, en Actividades administrativas, en Comercio, en Otros Servicios, Actividades Artísticas y recreativas, Actividades Inmobiliarias y en la Construcción. Solo un millón de mujeres, una de cada ocho asalariadas, perciben salarios superiores al salario medio de los hombres, 28.398,69 euros brutos anuales.

Pero incluso las mujeres con salarios más altos, que trabajan en las Actividades financieras y de seguros y en el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, reciben al año entre diez y doce mil euros menos que sus compañeros. Los complementos salariales otorgados sin transparencia es otro de los factores que acentúan las discriminaciones salariales hacia las mujeres.

% Brecha Salarial por sector de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



Solo en una actividad, en las Industrias extractivas las mujeres perciben salarios superiores a los de los hombres. Y es a la vez el único sector de actividad donde la brecha salarial se produce a favor de las mujeres. Un reducido grupo de 3.700 mujeres que en su mayoría trabajan a jornada completa, reciben unos salarios de 41.920 euros anuales, algo más de ocho mil euros al año que sus compañeros varones.

% Brecha Salarial por sector de actividad 2016-2021

Sexo y secciones de actividad	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2020-2021	Variación 2016-2021
B_S Todas las secciones	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	18,36	-0,36	3,99
B Industrias extractivas	-9,9	-9,75	-17,54	-19,98	-22,91	-24,92	-2,01	15,02
C Industria manufacturera	21,21	20,47	21,16	20,04	19,12	18,75	-0,37	2,46
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,64	17,61	16,83	17,19	18,6	18,57	-0,03	-1,93
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	14,62	13,09	13,44	12,73	12,36	11,55	-0,81	3,07
F Construcción	9,35	10,2	5,19	6,99	9,46	7,07	-2,39	2,28
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	26,72	27,08	26,92	25,81	25,27	24,79	-0,48	1,93
H Transporte y almacenamiento	7,64	9,78	10,6	7,98	4,95	6,37	1,42	1,27
I Hostelería	20,74	18,45	21,28	16,88	18,35	17,51	-0,84	3,23
J Información y comunicaciones	16,36	16,08	17,82	15,91	14,24	13,73	-0,51	2,63
K Actividades financieras y de seguros	25,01	23,03	23,5	23,08	24,11	22,24	-1,87	2,77
L Actividades inmobiliarias	29,25	27,19	25,27	29,39	28,55	25,18	-3,37	4,07
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	31,36	31,23	30,7	29,66	28,48	26,30	-2,18	5,06
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	32,61	32,57	32,19	30,68	31,07	29,56	-1,51	3,05
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	10,31	10,43	10,72	6,89	7,85	10,50	2,65	-0,19
P Educación	8,62	9,2	5,33	7,59	7,45	7,89	0,44	0,73
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	29,85	29,33	28,02	26,86	28,39	29,16	0,77	0,69
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	21,47	19,99	18,74	16,23	15,61	14,52	-1,09	6,95
S Otros servicios	32,23	32,53	31,4	30,21	29,66	25,00	-4,66	7,23
Subida del SMI respecto del año anterior	1,0	8,0	4,0	22,3	+5,6	+ 0,52		
Subida total del SMI desde el año 2016								+ 41,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE





La reducción de la brecha salarial por sectores de actividad del último año respecto al anterior, es muy desigual oscila desde una **reducción de 4,66 puntos en Otros Servicios a un aumento de 2,65 puntos en la Administración Pública**. También aumenta la brecha salarial en Transportes 1,42 puntos y 0,77 puntos en Actividades sanitarias y de servicios sociales. Mientras que ha habido una reducción significativa en Actividades inmobiliarias 3,37 puntos, Construcción 2,39 puntos y Actividades profesionales, científicas y técnicas 2,18 puntos y 2,01 puntos en las Industrias extractivas, la única brecha salarial en que la diferencia es a favor de las mujeres.

En Administración Pública donde están trabajando un importante número de mujeres la brecha ha experimentado reducciones importantes y posteriores subidas en los últimos seis años, **siendo el balance final una subida de 0,19 puntos, respecto a la brecha salarial de 2016**. Junto con las Industrias extractivas son los únicos sectores de actividad donde la brecha ha aumentado. En el resto de los Sectores de actividad la brecha ha descendido entre 0,69 puntos en las Actividades sanitarias al 15,02 puntos en las Industrias extractivas.



6. Las trabajadoras no cualificadas en servicios no llegan a los 13.000 euros anuales de media

El SMI para 2021 se estableció en 13.510 euros brutos anuales. **Las mujeres no cualificadas en servicios, servicio doméstico, limpieza, preparación de alimentos y otros servicios esenciales, no alcanzan de media el SMI** porque esta ocupación con alta presencia de mujeres está mal tratada, infravalorada, mal pagada y además con una fuerte presencia de trabajos a tiempo parcial. **El 30 % de los empleos de esta ocupación se prestan con jornada a tiempo parcial.** De nuevo el trabajo a tiempo parcial es la causa de estos bajos salarios.

Recordemos que de los más de dos millones de mujeres con trabajo a tiempo parcial el 35 % son mujeres no cualificadas del sector servicios y solo el 16,29 % lo hacen por motivos relacionados con los cuidados.

Sexo y grupos principales de ocupación 2021

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	Diferencia Salarial en euros	% Brecha Salarial
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.618,05	17.109,73	4.491,68	26,25
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	15.103,95	18.260,31	3.156,36	17,29
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	16.251,63	21.204,39	4.952,76	23,36
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.322,02	19.689,32	3.367,30	17,1
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	18.223,34	24.755,05	6.531,71	26,39
F Empleados de oficina que atienden al público	19.247,82	22.845,68	3.597,86	15,75
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	19.276,73	21.570,16	2.293,43	10,63
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	19.341,07	22.000,05	2.658,98	12,09
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	21.156,18	28.463,11	7.306,93	25,67
E Empleados de oficina que no atienden al público	23.040,15	27.394,81	4.354,66	15,9
Todas las ocupaciones	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
D Técnicos; profesionales de apoyo	27.972,70	33.849,87	5.877,17	17,36
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.314,54	33.695,67	5.381,13	15,97
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	34.605,37	39.270,32	4.664,95	11,88
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	36.511,00	43.029,52	6.518,52	15,15
A Directores y gerentes	51.456,82	63.703,19	12.246,37	19,22

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



Un hombre que accede a un puesto de dirección recibe en salario bruto al año (63.703,19 euros) el equivalente al salario de una directora de empresa (51.456,82 euros) y de una limpiadora (12.618,05 euros). El equivalente al salario de una trabajadora no cualificada del sector servicios es lo que separa a un director de una directora. 12.246,37 euros al año, una brecha del 19,22 %.

Cinco brechas salariales si tenemos como referencia las ocupaciones se sitúan por encima de la brecha media. Las afectan a las Trabajadoras cualificadas de las industrias, las trabajadoras no cualificadas de los servicios, las trabajadoras en instalaciones y maquinaria, las trabajadoras de los servicios de salud y cuidados y directores y gerentes. En un arco que van desde el 19,22 % al 26,39 % de diferencia en salario bruto anual.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

En cómputo global la brecha ha descendido 0,36 puntos respecto a 2020 y 3,99 puntos respecto a 2016.



Evolución de la brecha salarial por grupos principales de ocupación 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2020-2021	Variación 2016-2021
Todas las ocupaciones	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	18,36	-0,36	-3,99
A Directores y gerentes	19,25	22,67	20,72	19,93	17,68	19,22	1,54	-0,03
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	15,19	13,29	8,11	9,44	11,2	11,88	0,68	-3,31
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	16,61	16,52	17,65	15,91	15,89	15,15	-0,74	-1,46
D Técnicos; profesionales de apoyo	19,37	19,23	19,89	18,44	17,73	17,36	-0,37	-2,01
E Empleados de oficina que no atienden al público	20,57	17,8	18,62	19,7	17,16	15,90	-1,26	-4,67
F Empleados de oficina que atienden al público	20,42	22,49	18,11	16,17	16,21	15,75	-0,46	-4,67
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	16,28	15,95	20,73	17,48	19,54	17,29	-2,25	1,01
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	22,88	19,51	28,49	26,6	24,9	23,36	-1,54	0,48
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	14,64	15,15	14,25	10,74	11,51	15,97	4,46	1,33
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20,42	26,42	18,36	17,45	16,95	12,09	-4,86	-8,33
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	29,24	28,5	28,72	28	25,76	26,39	0,63	-2,85
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	28,53	27,38	26,44	26,54	26,54	25,67	-0,87	-2,86
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	16,2	9,3	16,27	17,51	10,66	10,63	-0,03	-5,57
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	28,14	28,34	28,9	28,46	28,05	26,25	-1,8	-1,89
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	19,64	17,52	19,54	15,39	17,18	17,10	-0,08	-2,54
Subida del SMI respecto del año anterior	1,0	+ 8,0	+ 4,0	+ 22,3	+ 5,6	+ 0,52		
Subida total del SMI desde el año 2016 al 2020								+ 41,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

La escasa bajada tiene varias causas una de ellas es que el salario mínimo interprofesional que es uno de los factores que hace descender la brecha salarial solo aumentó quince euros respecto al año anterior. Pero incluso esa bajada no afecta de la misma manera a todas las ocupaciones.





Los Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, que engloba a guardias civiles, policías, bomberos y personal de seguridad privada, han aumentado la brecha en casi cinco puntos respecto al año anterior y 1,33 puntos respecto a 2016.



7. Ni los salarios de las mujeres, ni las brechas salariales guardan relación en las distintas Comunidades Autónomas

La realidad de las trabajadoras en España refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 20.000 euros brutos anuales a los más de 28.000 euros anuales de las mujeres en Navarra, cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres a nivel nacional. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 10,34 % en Canarias a los 23,21 % de Asturias.

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2021

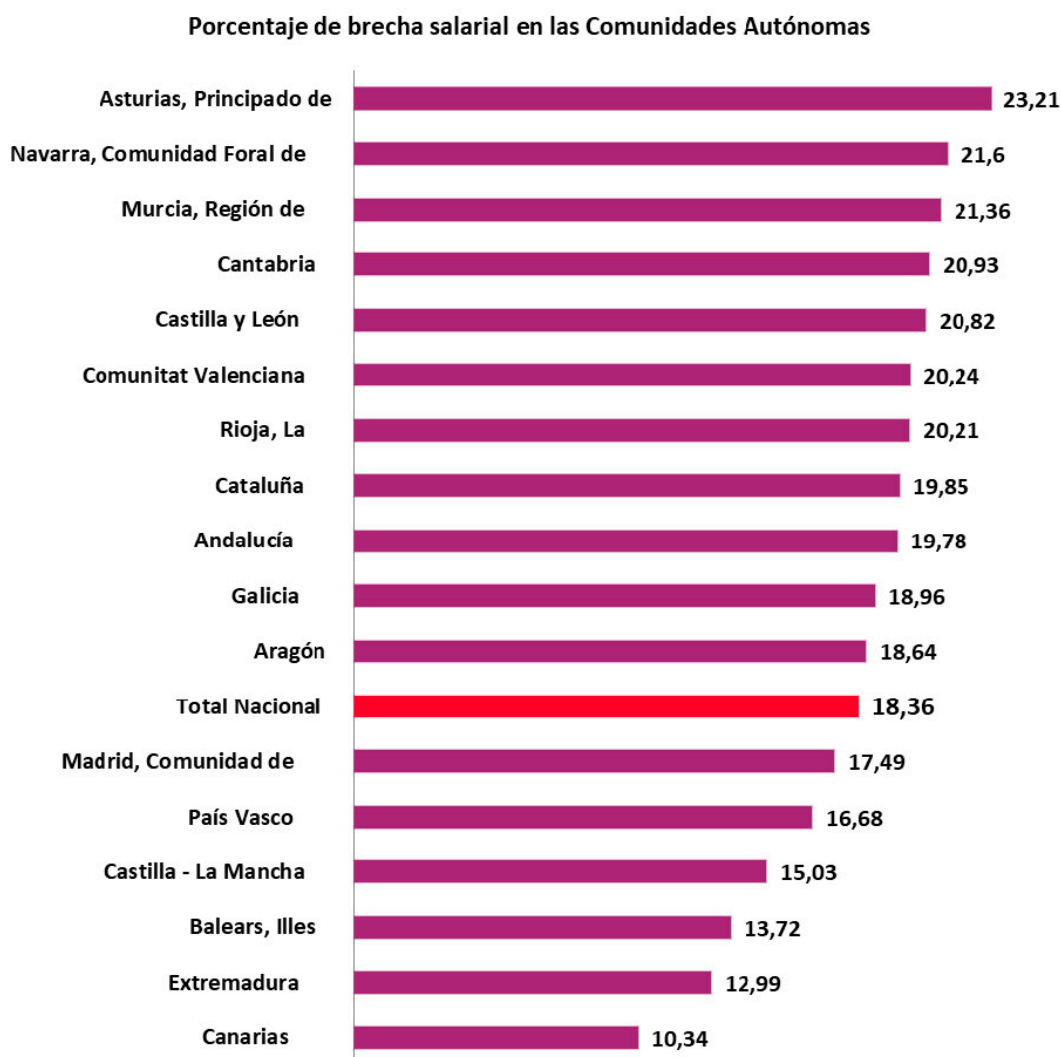
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha
Total Nacional	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	5.036,98	19,78
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	18,64
Asturias, Principado de	25.046,60	21.808,96	28.399,51	6.590,55	23,21
Balears, Illes	24.134,73	22.344,76	25.898,51	3.553,75	13,72
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	2.441,19	10,34
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	20,93
Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	5.468,10	20,82
Castilla - La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	3.742,75	15,03
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	6.196,73	19,85
Comunitat Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	5.244,36	20,24
Extremadura	21.393,01	19.833,03	22.794,52	2.961,49	12,99
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	4.889,82	18,96
Madrid, Comunidad de	29.512,58	26.578,07	32.213,88	5.635,81	17,49
Murcia, Región de	23.281,39	20.189,83	25.674,66	5.484,83	21,36
Navarra, Comunidad Foral de	28.459,37	24.809,14	31.643,22	6.834,08	21,60
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	16,68
Rioja, La	23.716,88	21.135,77	26.488,06	5.352,29	20,21

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



Solo seis Comunidades Autónomas en 2021 rebajaron su brecha salarial respecto a 2020 por debajo de la brecha media a nivel nacional: Canarias (10,34 %), Extremadura (12,99 %), Baleares (13,72 %) Castilla La Mancha (15,03 %), País Vasco (16,68 %), Madrid (17,49 %).

La Comunidad Autónoma donde las mujeres tienen los salarios más altos y están algo menos discriminadas en relación a los hombres es el País Vasco. Y sería aún más ejemplarizante si no estuviera entre las cinco Comunidades Autónomas con uno de los índices más elevados de trabajo a tiempo parcial de mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Las brechas más elevadas son las de Asturias (23,21 %), Navarra (21,6 %) y Murcia (21,36 %) en estas tres Comunidades el trabajo a tiempo parcial es muy elevado. En Navarra los salarios medios de las mujeres se sitúan por encima de la media nacional y son los cuartos más elevados de España para las trabajadoras. **El caso de Murcia es más preocupante, es una de las Comunidades Autónomas donde más se discrimina a las mujeres, con los segundos salarios más bajos de toda España, la tercera brecha salarial más elevada y un uso muy elevado de trabajo a tiempo parcial para mujeres.**



Personas ocupadas por tipo de jornada y sexo por Comunidad Autónoma 2021						
	Total Ambos sexos		Total Mujeres		% Mujeres en relación al total	
	T.Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial
Total Nacional	17.031.900	2.741.600	7.074.600	2.047.300	41,54	74,68
Canarias	752.200	108.900	332.200	75.400	44,16	69,24
Cataluña	2.991.600	450.600	1.305.200	327.500	43,63	72,68
Madrid, Comunidad de	2.722.500	411.700	1.231.200	303.700	45,22	73,77
Comunitat Valenciana	1.739.700	320.800	700.200	237.000	40,25	73,88
Andalucía	2.690.000	461.100	1.027.400	341.200	38,19	74
Castilla - La Mancha	735.700	111.500	268.900	82.700	36,55	74,17
Balears, Illes	489.200	63.600	208.100	48.000	42,54	75,47
Castilla y León	836.500	140.100	330.600	106.700	39,52	76,16
Cantabria	213.500	31.000	89.200	23.700	41,78	76,45
Galicia	938.700	146.300	401.700	112.100	42,79	76,62
Murcia, Región de	553.800	87.600	207.400	67.400	37,45	76,94
Extremadura	339.400	56.900	123.100	44.000	36,27	77,33
País Vasco	785.400	142.300	339.700	110.500	43,25	77,65
Rioja, La	121.400	18.700	49.300	14.600	40,61	78,07
Asturias, Principado de	335.600	55.200	142.500	43.400	42,46	78,62
Aragón	494.800	84.900	197.400	69.200	39,89	81,51
Navarra, Comunidad Foral de	239.000	44.500	99.500	36.400	41,63	81,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Además de la infravaloración del trabajo de las mujeres, que se ha ido consolidando en las empresas españolas y que esperamos se vaya revisando empresa por empresa, en los próximos años (como exige el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, junto con los bajos salarios asignados a las mujeres y que, poco a poco, se van subiendo debido a las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional) queda otro gran desafío pendiente, la discriminación del trabajo a tiempo parcial como única vía de inserción laboral para las mujeres. Navarra y Aragón superan el ochenta por ciento de mujeres en la contratación a tiempo parcial. Si ya la media nacional es inadmisibles (tres de cada cuatro contratos a tiempo parcial los ocupan mujeres) el caso de éstas comunidades autónomas es grotesco .



Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2016-2021								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2020-2021	Variación 2016-2021
Total Nacional	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	18,36	-0,36	-3,99
Andalucía	24,35	24,36	24,44	20,94	21,26	19,78	-1,48	-4,57
Aragón	25,90	23,96	24,65	22,89	19,39	18,64	-0,75	-7,26
Asturias, Principado de	29,37	30,24	29,26	25,22	23,76	23,21	-0,55	-6,16
Baleares, Illes	15,39	13,05	13,72	13,18	14,40	13,72	-0,68	-1,67
Canarias	13,89	11,15	14,70	11,51	9,85	10,34	0,49	-3,55
Cantabria	27,74	24,70	22,56	20,14	18,63	20,93	2,30	-6,81
Castilla y León	23,66	24,15	22,89	21,29	20,49	20,82	0,33	-2,84
Castilla - La Mancha	20,36	20,87	20,33	15,13	13,60	15,03	1,43	-5,33
Cataluña	23,44	23,03	22,17	20,64	19,69	19,85	0,16	-3,59
Comunitat Valenciana	22,48	22,39	21,61	21,16	20,10	20,24	0,14	-2,24
Extremadura	19,46	17,90	17,54	17,46	14,86	12,99	-1,87	-6,47
Galicia	23,05	22,56	21,28	19,25	19,11	18,96	-0,15	-4,09
Madrid, Comunidad de	19,72	19,66	19,76	18,53	17,76	17,49	-0,27	-2,23
Murcia, Región de	24,70	24,83	21,43	20,00	20,69	21,36	0,67	-3,34
Navarra, Comunidad Foral de	28,02	26,27	23,18	22,37	23,22	21,60	-1,62	-6,42
País Vasco	24,43	23,57	22,56	19,46	17,90	16,68	-1,22	-7,75
Rioja, La	22,74	22,03	22,75	19,59	18,33	20,21	1,88	-2,53
Subida del SMI respecto del año anterior	+ 1,00	+ 8,00	+ 4,00	+ 22,30	+ 5,60	+ 0,52		
Subida total del SMI desde el año 2016 al 2021								+ 41,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Respecto al año anterior, el ligero descenso de la brecha salarial no se consolida en todas las Comunidades Autónomas, en Madrid y Galicia el escaso descenso ha sido inferior a la media y en ocho Comunidades ha aumentado. En tres de esas ocho, lo ha hecho de manera más llamativa, en puntos porcentuales, Castilla la Mancha (1,43) y en La Rioja (1,88) y Cantabria (2,3). **En esta Comunidad, en Cantabria, las mujeres perciben los cuartos salarios más altos de España, pero la brecha salarial también es la cuarta más elevada de España (20,93 %).**



8. La población asalariada de mujeres solo es superior a la de los hombres a partir de los 65 años de edad

Brecha salarial en relación a la edad 2021

	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas	% Mujeres sobre total de personas ocupadas	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Todas las edades	23.175,95	28.388,69	8.040.000	48,36	5.212,74	18,36
Menos de 20 años	8.067,08	9.946,44	51.100	43,09	1.879,36	18,89
De 20 a 24 años	11.747,25	14.399,62	381.700	46,62	2.652,37	18,42
De 25 a 29 años	17.718,66	20.368,81	757.000	49,53	2.650,15	13,01
De 30 a 34 años	20.089,61	23.867,16	869.300	48,64	3.777,55	15,83
De 35 a 39 años	21.832,52	26.198,45	1.016.100	48,39	4.365,93	16,66
De 40 a 44 años	23.962,41	29.340,39	1.242.700	48,34	5.377,98	18,33
De 45 a 49 años	25.071,06	30.928,97	1.205.400	48,06	5.857,91	18,94
De 50 a 54 años	24.815,41	31.656,92	1.053.700	47,57	6.841,51	21,61
De 55 a 59 años	25.674,78	32.298,79	865.400	48,14	6.624,01	20,51
De 60 a 64 años	25.412,38	30.980,79	517.700	49,85	5.568,41	17,97
65 y más años	22.638,42	31.326,05	79.900	56,07	8.687,63	27,73

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Cerca de ochenta mil mujeres asalariadas y algo más de sesenta mil hombres continúan trabajando a partir de los 65 años.





Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

A partir de los 65 años la brecha salarial se dispara al 27,73 %, la más alta si analizamos las diferencias salariales por tramos de edad, seguida por el tramo de 50 a 54 años (21,61 %) y del grupo de 55 a 59 años (20,51 %) Por tanto cabe decir que en ninguna etapa de la vida las mujeres dejan de estar discriminadas.

Personas asalariadas por sector público y privado a partir de los 65 años en 2021

De 65 y más años 2021		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres sobre el total
Ambos sectores privado y público		142.500	62.700	79.900	56,07
Sector Público	Total	50.200	23.100	27.200	54,18
	Central	9.100	500	4.100	45,05
	Seguridad Social	300	200	100	33,33
	Comunidad Autónoma	32.900	13,7	19.100	58,05
	Local	7.300	400	3.400	46,58
	Empresa e Institución Pública	600	200	400	66,67
Sector Privado	Total	92.300	39.600	52.700	57,10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

El 56,07 % de las mujeres que continúan trabajando después de los 65 años pertenecen tanto al sector privado (57,10 %), como público (54,18 %) y dentro del empleo público, el porcentaje más elevado (66,67 %) continúan trabajando en empresas o instituciones públicas, seguido de las empleadas públicas en las Comunidades Autónomas (58,05 %).

En el sector privado no disponemos de datos de personas asalariadas pero si de las ocupadas para conocer los sectores de actividad en los que las mujeres permanecen después de los 65 años. Por sexos los



porcentajes de mujeres son más elevados a los de los hombres en el Servicio doméstico, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Actividades sanitarias y de servicios sociales y en Educación. En Hostelería permanecen en porcentaje similar hombres y mujeres después de los 65 años.

Personas ocupadas de 65 y más años por sectores de actividad y sexo

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres sobre el total
TOTAL	262.900	144.000	119.200	42,48
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	21.400	2.200	19.200	89,72
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	12.900	4.200	8.900	68,99
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	30.300	13.300	17.000	56,11
P Educación	19.400	9.200	10.200	52,58
I Hostelería	23.300	11.700	11.700	50,21
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	18.800	9.600	9.200	48,94
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4.500	2.400	2.100	46,67
K Actividades financieras y de seguros	3.000	1.600	1.300	43,33
S Otros servicios	6.000	3.400	2.600	43,33
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	39.000	22800	16.300	41,79
L Actividades inmobiliarias	5.600	3.600	2.000	35,71
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	25.500	17.200	8.300	32,55
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	19.100	14.200	4.900	25,65
C Industria manufacturera	16.600	13.200	3.400	20,48
H Transporte y almacenamiento	14.000	12.200	1.700	12,14
J Información y comunicaciones	3.500	3.200	400	11,43

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA



9. Doble discriminación sexo y edad, la brecha generacional más acusada aún que la brecha de género

Una mujer entre 25 y 34 años, cobra 3.364,17 euros menos que sus compañeros hombres y 4.109,05 euros menos que la media de las mujeres trabajadoras en España, resultado de una brecha salarial del 15 % respecto a los trabajadores hombres de su edad y del 17,73 % de brecha que las separa de la media nacional de mujeres. Estas mujeres están discriminadas tanto en relación a los hombres como a otras mujeres.

En el caso de los hombres también se produce la brecha entre el salario que perciben quienes tienen entre 25 y 34 años y la media de hombres a nivel nacional, una brecha del 20,99 %.

Al igual que la brecha salarial general en el ámbito nacional difiere en las distintas Comunidades Autónomas, para el tramo de edad de 25 a 34 años, es distinta en cada territorio, en relación a las medias salariales correspondientes por Comunidad Autónoma.

Ganancia Media Anual en función de la edad. Total Nacional 2021

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
Menos de 25 años	12.930,13	11.498,86	14.056,13	2.557,27	18,19
De 25 a 34 años	20.848,08	19.066,90	22.431,07	3.364,17	15,00
De 35 a 44 años	25.615,45	23.035,00	27.956,40	4.921,40	17,60
Todas las edades	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
De 45 a 54 años	28.219,62	24.952,13	31.273,39	6.321,26	20,21
55 y más años	28.687,17	25.416,49	31.767,80	6.351,31	19,99
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	19,50	17,73	20,99		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



La brecha salarial entre las personas trabajadoras en el tramo de 25 y 34 años y la media para todas las edades, es del 19,50 %, superior en 1,31 puntos a la brecha de género que está en el 18,36 %. Llama dramáticamente la atención esta situación si la cruzamos con el nivel de estudios desagregados por sexos. Las mujeres en este tramo de edad tienen un nivel de educación superior por encima del 46,6 % en todas las Comunidades Autónomas y por encima del 60% en cuatro de ellas, País Vasco, Navarra, Asturias y Madrid. Mientras que los hombres con educación superior superan el 46,8 % solamente en seis Comunidades y solo en una de ellas superan el 60 por ciento.

Población de 25-34 años con nivel de educación superior por Comunidad Autónoma

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
País Vasco	66	69,8	62,2
Navarra, Comunidad Foral de	61,7	66,8	56,6
Asturias, Principado de	54,5	62,3	46,8
Madrid, Comunidad de	57	61,1	52,6
Aragón	52,1	58	46,2
Cantabria	52,3	57,6	47,1
Galicia	49,8	57,4	42,3
Cataluña	54	57,2	50,8
Castilla y León	46,3	55,9	37,2
TOTAL	48,7	54,4	43,1
Comunitat Valenciana	45,9	53,4	38,5
Castilla-La Mancha	42,3	49,8	35,2
Baleares, Illes	43,7	49,5	37,8
Extremadura	38,9	49,2	29,1
Rioja, La	44,7	49	40,4
Canarias	40,1	47,7	32,4
Andalucía	41,6	46,6	36,7
Murcia, Región de	38,9	46,6	31,7

A continuación se analizan las brechas salariales por Comunidad Autónoma, tramo de edad y sexo. No contamos con información suficiente para incluir en este análisis por territorio la franja de edad correspondiente a personas trabajadoras con menos de 25 años que si podemos ofrecer a nivel nacional.



Ganancia Media Anual en función de la edad (Año 2021)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
Andalucía					
De 25 a 34 años	17.630,72	15.807,27	19.392,38	3.585,11	18,49
De 35 a 44 años	21.963,74	19.469,77	24.123,61	4.653,84	19,29
Todas las edades	23.154,99	20.427,80	25.464,78	5.036,98	19,78
De 45 a 54 años	25.423,10	22.028,12	28.217,42	6.189,30	21,93
55 y más años	27.410,16	24.887,27	29.344,47	4.457,20	15,19
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	23,86	22,62	23,85		

Aragón					
De 25 a 34 años	19.605,12	17.740,47	21.296,45	3.555,98	16,70
De 35 a 44 años	25.011,55	22.224,84	27.767,97	5.543,13	19,96
Todas las edades	25.193,77	22.283,81	27.389,18	5.105,37	18,64
De 45 a 54 años	26.732,61	23.591,40	29.525,22	5.933,82	20,10
55 y más años	26.903,66	23.883,30	29.624,74	5.741,44	19,38
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	22,18	20,39	22,25		

Asturias, Principado de					
De 25 a 34 años	18.570,67	15.830,55	21.424,28	5.593,73	26,11
De 35 a 44 años	24.195,00	20.436,67	27.618,79	7.182,12	26,00
Todas las edades	25.046,60	21.808,96	28.399,51	6.590,55	23,21
De 45 a 54 años	26.754,07	22.785,03	31.028,09	8.243,06	26,57
55 y más años	28.097,03	25.776,93	30.808,12	5.031,19	16,33
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	25,86	27,41	24,56		

Baleares, Illes					
De 25 a 34 años	20.381,40	20.094,14	20.635,78	541,64	2,62
Todas las edades	24.134,73	22.344,76	25.898,51	3.553,75	13,72
De 35 a 44 años	23.606,55	22.555,33	24.611,73	2.056,40	8,36
55 y más años	26.167,50	22.714,37	31.195,22	8.480,85	27,19
De 45 a 54 años	26.875,22	24.291,33	28.072,67	3.781,34	13,47
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	15,55	10,07	20,32		



Ganancia Media Anual en función de la edad (Año 2021)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
Canarias					
De 25 a 34 años	16.477,75	15.607,75	17.150,47	1.542,72	9,00
De 35 a 44 años	21.674,09	20.681,56	22.634,82	1.953,26	8,63
Todas las edades	22.466,23	21.178,57	23.619,76	2.441,19	10,34
De 45 a 54 años	24.722,21	23.279,89	26.022,08	2.742,19	10,54
55 y más años	26.224,51	23.766,09	28.541,10	4.775,01	16,73
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	26,66	26,30	27,39		
Cantabria					
De 25 a 34 años	20.501,90	19.791,41	21.214,14	1.422,73	6,71
De 35 a 44 años	23.885,02	21.496,57	26.282,33	4.785,76	18,21
Todas las edades	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	20,93
55 y más años	26.317,15	22.414,75	29.673,91	7.259,16	24,46
De 45 a 54 años	26.383,28	22.875,39	29.501,29	6.625,90	22,46
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	16,22	8,09	22,10		
Castilla y León					
De 25 a 34 años	19.526,97	17.505,75	21.634,36	4.128,61	19,08
Todas las edades	23.564,33	20.795,39	26.263,49	5.468,10	20,82
De 35 a 44 años	23.631,49	20.930,74	26.057,62	5.126,88	19,68
De 45 a 54 años	24.802,74	21.277,08	28.278,78	7.001,70	24,76
55 y más años	25.316,47	22.520,13	28.299,11	5.778,98	20,42
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	17,13	15,82	17,63		
Castilla - La Mancha					
De 25 a 34 años	18.290,03	17.214,67	19.119,23	1.904,56	9,96
Todas las edades	23.225,02	21.154,58	24.897,33	3.742,75	15,03
De 35 a 44 años	23.234,55	21.324,50	24.833,48	3.508,98	14,13
De 45 a 54 años	24.591,66	22.479,35	26.342,49	3.863,14	14,67
55 y más años	26.310,95	23.074,20	28.765,97	5.691,77	19,79
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	21,25	18,62	23,21		



Ganancia Media Anual en función de la edad (Año 2021)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
Cataluña					
De 25 a 34 años	23.026,10	21.262,22	24.709,93	3.447,71	13,95
Todas las edades	28.145,02	25.015,94	31.212,67	6.196,73	19,85
De 35 a 44 años	28.220,68	25.059,95	31.341,52	6.281,57	20,04
De 45 a 54 años	30.941,02	26.847,70	35.112,17	8.264,47	23,54
55 y más años	30.995,02	27.448,84	34.484,99	7.036,15	20,40
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	18,19	15,01	20,83		
Comunitat Valenciana					
De 25 a 34 años	18.833,21	17.135,50	20.270,10	3.134,60	15,46
Todas las edades	23.448,29	20.670,50	25.914,86	5.244,36	20,24
De 35 a 44 años	23.220,98	20.766,88	25.282,85	4.515,97	17,86
De 45 a 54 años	25.294,75	21.839,71	28.500,12	6.660,41	23,37
55 y más años	26.958,73	23.884,55	29.704,63	5.820,08	19,59
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	19,68	17,10	21,78		
Extremadura					
De 25 a 34 años	17.022,99	15.349,45	18.581,14	3.231,69	17,39
De 35 a 44 años	20.027,23	18.521,33	21.496,26	2.974,93	13,84
Todas las edades	21.393,01	19.833,03	22.794,52	2.961,49	12,99
De 45 a 54 años	23.227,95	21.454,19	24.653,63	3.199,44	12,98
55 y más años	24.666,25	23.205,76	26.100,61	2.894,85	11,09
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	20,43	22,61	18,48		
Galicia					
De 25 a 34 años	18.050,14	16.142,87	19.965,82	3.822,95	19,15
De 35 a 44 años	22.650,22	20.264,56	25.051,82	4.787,26	19,11
Todas las edades	23.305,86	20.904,37	25.794,19	4.889,82	18,96
De 45 a 54 años	25.107,66	22.335,11	27.952,95	5.617,84	20,10
55 y más años	25.928,37	23.669,97	28.386,34	4.716,37	16,61
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	22,55	22,78	22,60		



Ganancia Media Anual en función de la edad (Año 2021)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
Madrid, Comunidad de					
De 25 a 34 años	24.520,92	22.682,54	25.978,55	3.296,01	12,69
55 y más años	30.976,63	26.323,63	35.912,88	9.589,25	26,70
Todas las edades	29.512,58	26.578,07	32.213,88	5.635,81	17,49
De 35 a 44 años	30.258,72	27.515,56	32.663,79	5.148,23	15,76
De 45 a 54 años	32.461,49	29.185,52	35.672,91	6.487,39	18,19
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	16,91	14,66	19,36		
Murcia, Región de					
De 25 a 34 años	18.143,98	16.014,34	20.000,44	3.986,10	19,93
Todas las edades	23.281,39	20.189,83	25.674,66	5.484,83	21,36
De 35 a 44 años	23.395,41	20.945,12	25.462,67	4.517,55	17,74
De 45 a 54 años	24.768,12	21.387,78	27.100,91	5.713,13	21,08
55 y más años	27.105,42	22.774,36	30.286,89	7.512,53	24,80
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	22,07	20,68	22,10		
Navarra, Comunidad Foral de					
De 25 a 34 años	23.725,88	21.609,74	25.805,27	4.195,53	16,26
Todas las edades	28.459,37	24.809,14	31.643,22	6.834,08	21,60
De 35 a 44 años	28.642,26	25.177,97	31.397,05	6.219,08	19,81
De 45 a 54 años	30.212,94	26.204,41	35.275,72	9.071,31	25,72
55 y más años	31.059,64	26.565,43	33.725,74	7.160,31	21,23
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	16,63	12,90	18,45		
País Vasco					
De 25 a 34 años	24.611,00	22.516,60	26.241,76	3.725,16	14,20
De 35 a 44 años	29.716,31	26.715,69	32.455,01	5.739,32	17,68
Todas las edades	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	16,68
De 45 a 54 años	33.292,36	29.431,60	36.817,22	7.385,62	20,06
55 y más años	34.402,60	31.433,73	37.133,42	5.699,69	15,35
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	20,77	19,82	22,15		



Ganancia Media Anual en función de la edad (Año 2021)

Rioja, La	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en Euros	% de brecha salarial
De 25 a 34 años	19.107,77	17.409,10	20.935,90	3.526,80	16,85
Todas las edades	23.289,37	21.135,77	26.488,06	5.352,29	20,21
De 35 a 44 años	23.716,88	21.450,35	25.321,54	3.871,19	15,29
55 y más años	25.047,12	21.554,70	29.415,48	7.860,78	26,72
De 45 a 54 años	26.337,79	23.115,86	29.527,09	6.411,23	21,71
Porcentaje de brecha del salario del grupo de 25 a 34 respecto a los salarios medios de mujeres y hombres	17,95	17,63	20,96		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE



10. Las mujeres europeas que no forman parte de la Unión Europea soportan la elevada brecha salarial del 36,09 %

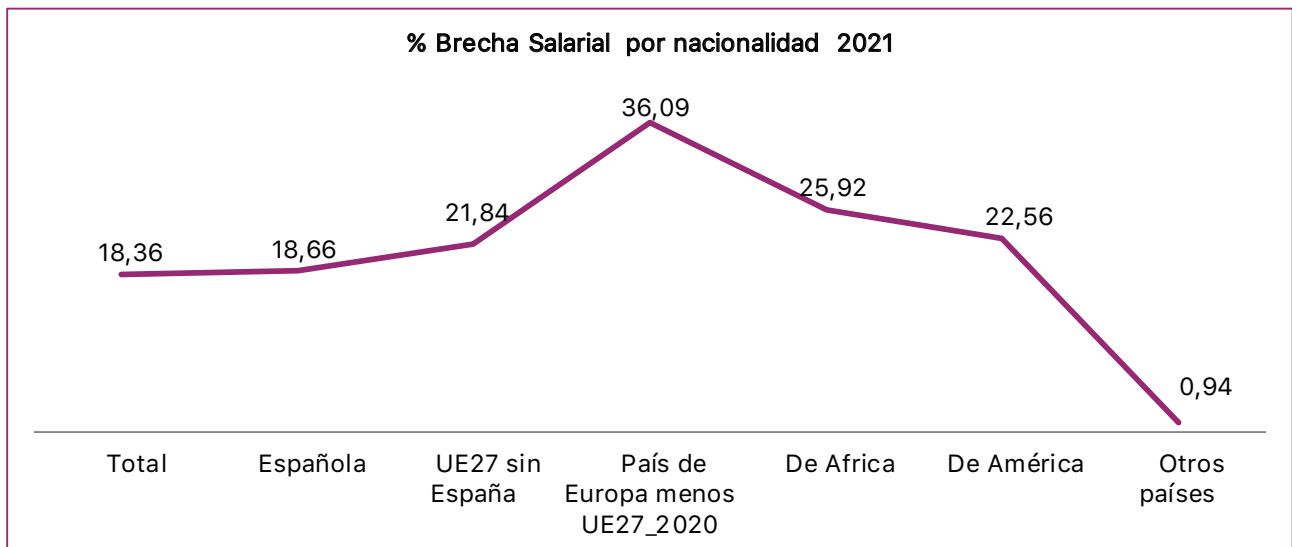
Se ha disparado la brecha salarial para las trabajadoras europeas que no forman parte de la Unión Europea, pasando del 30,65 % en 2020 al 36,09 % en 2021. La Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) cuando analiza ganancia bruta anual, sexo y nacionalidad, presenta limitaciones ya que no incluye actividades con alta presencia de mujeres como el Servicio Doméstico, o el Sector de agricultura ganadería y pesca, ni de quienes trabajan en organizaciones y organismos territoriales.



Año 2021	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Total	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
Española	23.623,07	29.041,13	5.418,06	18,66
País de la UE27_2020 sin España	19.885,84	25.442,41	5.556,57	21,84
País de Europa menos UE27_2020	17.839,79	27.912,98	10.073,19	36,09
De Africa	13.519,70	18.250,74	4.731,04	25,92
De América	14.536,49	18.770,85	4.234,36	22,56
Otros países	16.023,17	16.175,08	151,91	0,94

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE





Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE*

11. Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se acrecientan en la edad de jubilación

La brecha salarial del 18,36 % que penaliza a las mujeres a lo largo de su vida laboral se eleva hasta el 33,13 % en las pensiones de jubilación.

Del total de pensiones de jubilación el 39,50 % son percibidas por mujeres, cuatro de cada diez, que reciben de media al mes 915,33 euros frente a los 1.368,77 euros que reciben los hombres. La pensión de jubilación más elevada es la de las trabajadoras de la minería del carbón, cobran 1.690,70 euros al mes, con una brecha salarial en relación a sus compañeros del 27,60 %, del total de personas receptoras de este régimen de la Seguridad Social, las mujeres solo representan el 1,39 %.

Son mayoría las mujeres que perciben una pensión de jubilación del SOVI, 90,72 %, que reciben al mes, 402,09 euros. Incluso estas mujeres están afectadas por una brecha del 4,6 %.

Las trabajadoras Empleadas del Hogar, que son el 98,07 % de las receptoras de esta pensión de jubilación, reciben de media al mes 551,71 euros mensuales, 36,39 euros menos que sus compañeros de profesión.

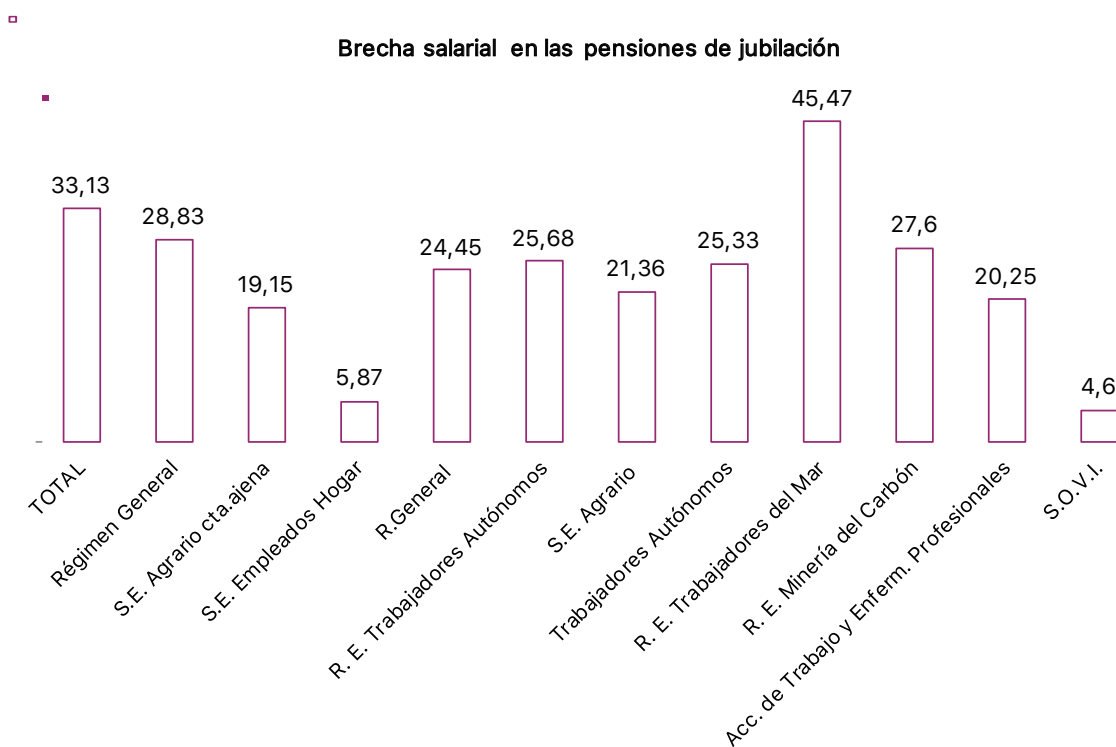
En las jubilaciones del Régimen General donde se concentra el mayor número personas receptoras, 37,29% mujeres, algo más de millón y medio, reciben de media 1.064,72 euros, una brecha respecto a los hombres del 28,83% (ellos reciben 1.496,05 euros).



PENSIONES DE JUBILACIÓN 2021

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		% de Mujeres sobre el total de percetores	% de brecha entre mujeres y hombres
	Número pensionistas	Pensión Media (€ al mes)	Número pensionistas	Pensión Media (€ al mes)	Número pensionistas	Pensión Media (€ al mes)		
TOTAL	6.165.349	1.189,65	2.435.460	915,33	3.729.853	1.368,77	39,50	33,13
Régimen General	4.448.130	1.335,19	1.658.858	1.064,72	2.789.259	1.496,05	37,29	28,83
S.E. Agrario cta.ajena	305.907	650,53	148.622	579,89	157.285	717,28	48,58	19,15
S.E. Empleados Hogar	134.628	552,37	132.034	551,71	2.594	586,10	98,07	5,87
R.General	4.007.595	1.413,75	1.378.202	1.166,15	2.629.380	1.543,53	34,39	24,45
R. E. Trabajadores Autónomos	1.315.666	792,94	546.611	659,72	769.034	887,63	41,55	25,68
S.E. Agrario	288.087	639,43	140.216	561,21	147.871	713,60	48,67	21,36
Trabajadores Autónomos	1.027.579	835,98	406.394	693,71	621.163	929,06	39,55	25,33
R. E. Trabajadores del Mar	67.101	1.323,83	6.923	757,40	60.178	1.388,99	10,32	45,47
R. E. Minería del Carbón	35.954	2.326,25	498	1.690,70	35.456	2.335,18	1,39	27,60
Acc. de Trabajo y Enferm. Profesionales	64.053	1.328,42	9.888	1.093,64	54.165	1.371,28	15,44	20,25
S.O.V.I.	234.446	403,89	212.683	402,09	21.762	421,50	90,72	4,60

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social



Conclusiones

- La brecha salarial según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2023, con datos de 2021, ha pasado de 18,72 % en 2020 a 18,36 % en 2021. Las mujeres españolas ganaron de media una diferencia de 5.212,74 euros menos que los hombres, con salarios medios de 23.175,95 euros, frente a los 28.388,69 euros que cobraron ellos. Si relacionamos el escaso descenso de brecha respecto al año anterior, 0,36 puntos, con la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de ese año, en 2021 el SMI aumentó solamente 15 euros respecto al año anterior.
- A pesar del descenso de la brecha salarial, de los tres millones de personas que cobraron como máximo 965 euros al mes, el 69 % eran mujeres. Una de las causas de estos bajos salarios es que casi dos millones de trabajadoras lo hacen con un contrato a tiempo parcial. España se sitúa en el cuarto lugar de la Unión Europea de los veintisiete en contratación a tiempo parcial involuntario, solo Grecia, Italia y Bulgaria presentan porcentajes ligeramente superiores al trabajo a tiempo parcial involuntario de mujeres.
- El porcentaje a tiempo parcial de las mujeres varía en cuatro puntos entre las mujeres con hijos y sin hijos, siendo superior en las situaciones con descendientes. En el caso de los hombres la diferencia es a la inversa, es superior el trabajo a tiempo parcial en los hombres sin hijos.
- Las ocupaciones con mayor concentración de trabajo a tiempo parcial están vinculadas a la restauración, los cuidados de personas, las dependientas, que desempeñan sus trabajos en los sectores de Comercio, el Servicio doméstico, la Hostelería, las Actividades sanitarias y de servicios sociales y en menor proporción en Actividades administrativas y Educación, que ofertan jornadas a tiempo parcial como una única posibilidad de empleo a las mujeres.
- Existe otra discriminación que se suma a las diferencias entre hombres y mujeres, la edad. Las personas trabajadoras de 25 a 34 años, cobran de media un 19,50 % por debajo de media. Una mujer entre 25 y 34 años, cobra 3.364,17 euros menos que sus compañeros hombres de su misma edad y 4.109,05 euros menos que la media de las mujeres trabajadoras en España, resultado de una brecha salarial del 15 % respecto a los trabajadores hombres de su edad y del 17,73 % de brecha que las separa de la media nacional de mujeres. Estas mujeres están discriminadas tanto en relación a los hombres como a otras mujeres.
- Esta doble discriminación, se explica aún menos si cruzamos el dato con el nivel de estudios. En el tramo de edad de 25 a 34 años, las mujeres que poseen un nivel de educación superior son el 54,4 % frente al 43,1 % de los hombres. Porcentajes medios que reflejan que en el País Vasco el porcentaje de mujeres con ese nivel de estudios es del 69,8 %, el 66,8 % en Navarra, el 62,3 en Asturias y el 61,1 % en Madrid. En el caso de los hombres solo en el País Vasco los hombres superan el sesenta por ciento con estudios superiores. Para las mujeres no hay correlación de nivel estudios y salarios.
- Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se acrecientan en la edad de jubilación, la brecha salarial del 18,36 % en la vida laboral se dispara hasta el 33,13 % cuando se accede a una pensión de jubilación contributiva. Las mujeres son el 39,50 % de las personas perceptoras de una pensión de jubilación. El Régimen General concentra al mayor número de mujeres perceptoras de una pensión de jubilación que soportan una diferencia del 28,83 % respecto a los hombres.



Conclusiones

- Para acceder a una pensión de jubilación digna las mujeres permanecen en mayor número y porcentaje que los hombres trabajando pasados los 65 años. Es el único tramo de edad dónde hay más mujeres que hombres trabajando. Cerca de ochenta mil mujeres asalariadas y algo más de sesenta mil hombres continúan trabajando a partir de los 65 años. Por ser más mujeres que hombres y con salarios más bajos la brecha salarial pasados los 65 años se eleva hasta el 27,73 %.
- Dos de cada tres personas asalariadas mayores de sesenta y cinco años lo hacen en el sector privado y una de cada tres el sector público, dentro del sector público las mujeres en las empresas o instituciones públicas son el 66,67 % y en la administración de la Comunidad Autónoma el 58,05 % de las personas asalariadas.
- En el sector privado no disponemos de datos de personas asalariadas pero si de las ocupadas para conocer los sectores de actividad en los que las mujeres permanecen después de los 65 años. Por sexos los porcentajes de mujeres son más elevados a los de los hombres en el Servicio doméstico, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Actividades sanitarias y de servicios sociales y en Educación. En Hostelería permanecen en porcentaje similar hombres y mujeres después de los 65 años.
- La realidad de las trabajadoras en España refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 20.000 euros brutos anuales a los más de 28.000 euros anuales de las mujeres en Navarra, cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 10,24 % en Canarias a los 23,21 % de Asturias.
- La Comunidad Autónoma donde las mujeres tienen los salarios más altos y están algo menos discriminadas en relación a los hombres es el País Vasco. Y sería aún más ejemplarizante si no estuviera entre las cinco Comunidades Autónomas con uno de los índices más elevados de trabajo a tiempo parcial de mujeres.
- El caso de Murcia es más preocupante, es una de las Comunidades Autónomas donde más se discrimina a las mujeres, con los segundos salarios más bajos de toda España, la tercera brecha salarial más elevada y un uso muy elevado de trabajo a tiempo parcial para mujeres.
- Respecto al año anterior, el ligero descenso de la brecha salarial no se consolida en todas las Comunidades Autónomas, en Madrid y Galicia el escaso descenso ha sido inferior a la media y en ocho Comunidades ha aumentado. En tres de esas ocho, lo ha hecho de manera más llamativa, en puntos porcentuales, Castilla la Mancha (1,43) y en La Rioja (1,88) y Cantabria (2,3). En esta Comunidad, en Cantabria, las mujeres perciben los cuartos salarios más altos de España, pero la brecha salarial también es la cuarta más elevada de España (20,93 %).
- Mientras que la temporalidad discrimina de manera similar a ambos sexos aunque siempre más a las mujeres en lo que a retribuciones salariales se refiere, la contratación indefinida aumenta la brecha salarial entre mujeres y hombres, acercándola al veinte por ciento, una quinta parte menos, de media, del salario de los hombres es lo que reciben anualmente las mujeres con contrato indefinido.



Conclusiones

- Por sectores de Actividad, las trabajadoras de la Hostelería perciben salarios de 13.888,55 euros brutos anuales de media una cuantía inferior a los 13.510 euros brutos anuales del SMI para 2021. Ello es debido a que más de la mitad de las trabajadoras de este sector (56,80 %) lo hacen con jornada a tiempo parcial. 2.842.000 mujeres, el 35,34 % de las mujeres asalariadas cobran cantidades inferiores al salario medio de las mujeres, 23.175,95 euros brutos anuales. Trabajan además de en la Hostelería ya mencionada, en Actividades administrativas, en Comercio, en Otros Servicios, Actividades Artísticas y recreativas, Actividades Inmobiliarias y en la Construcción. Solo un millón de mujeres, una de cada ocho asalariadas, perciben salarios superiores al salario medio de los hombres, 28.398,69 euros brutos anuales.
- La reducción de la brecha salarial por sectores de actividad del último año respecto al anterior, es muy desigual oscila desde una reducción de 4,66 puntos en Otros Servicios a un aumento de 2,65 puntos en la Administración Pública. En Administración Pública donde están trabajando un importante número de mujeres la brecha ha experimentado reducciones importantes y posteriores subidas en los últimos seis años, siendo el balance final la subida de 0,19 puntos respecto a la brecha salarial de 2016.
- El SMI para 2021 se estableció en 13.510 euros brutos anuales. Por ocupación, las mujeres no cualificadas en servicios, servicio doméstico, limpieza, preparación de alimentos y otros servicios esenciales, no alcanzan de media el SMI porque esta ocupación con alta presencia de mujeres está mal tratada, infravalorada, mal pagada y además con una fuerte presencia de trabajos a tiempo parcial. El 30 % de los empleos de esta ocupación se prestan con jornada a tiempo parcial. De nuevo el trabajo a tiempo parcial es la causa de estos bajos salarios.



Reivindicaciones de UGT en materia de Igualdad Salarial

- Nuestra primera reivindicación es exigir el cumplimiento en todas las empresas españolas de la normativa vigente en materia de Igualdad Retributiva recogida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020 aprobado hace cuatro años fruto del diálogo social.
- En mayo del año pasado se aprobó la 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.
- Exigir al gobierno que analice en profundidad y realice las modificaciones necesarias en el contrato a tiempo parcial y en su utilización que está provocando en la actualidad una discriminación salarial hacia las mujeres.
- Es necesario disponer de 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.
- 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.
- Incidimos en la necesidad de que el gobierno destine fondos como indica la Directiva de Transparencia Salarial, para la formación de las personas negociadoras de convenios colectivos y planes de igualdad, en su artículo once: "Apoyo a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores. Los Estados miembros prestarán apoyo, en forma de asistencia técnica y formación, a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores y a los representantes de los trabajadores de que se trate, a fin de facilitarles el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva".



