

INFORME SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL HACIA LAS MUJERES

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue descendiendo

Febrero 2026

Área de Mujeres

Vicesecretaría General

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

ÍNDICE

1. Introducción
2. DATOS ENCUESTA ESTRUCTURA SALARIAL CORRESPONDIENTE A 2023
 - 2.1 Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres
 - 2.1 Brecha salarial y Comunidad Autónoma
 - 2.2 Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
 - 2.3 Brecha salarial, modalidad de contratación y tipo de jornada laboral
 - 2.4 Brecha salarial y sectores de Actividad
 - 2.5 Brecha salarial y Ocupación
- 3 OTROS INDICADORES DE LA BRECHA SALARIAL TENIENDO EN CUENTA LA ENCUESTA CUATRIENAL DE 2024 (CON DATOS HASTA
 - 3.1 Brecha salarial y relaciones laborales
 - 3.2 Brecha salarial y tamaño de la empresa
 - 3.3 Brecha salarial y Composición del salario bruto mensual
 - 3.4 Brecha salarial, edad y nivel de estudios
 - 3.5 Brecha salarial, control de empresa y tipo de mercado
 - 3.6 Brecha salarial y nacionalidad
- 4 Conclusiones
- 5 Reivindicaciones

1. Introducción

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

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

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

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

Por otro lado, en virtud del Reglamento nº 530/1999 relativo a las estadísticas estructurales de Costes Laborales e Ingresos Salariales de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros, cada cuatro años se realiza la **Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (EES)**. Esta encuesta recoge salarios de trabajadores individuales y junto a éstos, una gran cantidad de variables como son, **salario base, salario bruto, complementos salariales, edad, estudios, las relaciones labores, tamaño de la empresa, el tipo de contrato, tipo de jornada, nacionalidad, todos estos datos desglosados por sexo**. Dado el gran volumen de información facilitada se realiza cada cuatro años desde 2002.

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

2. DATOS CORRESPONDIENTES A ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL 2023

2.1 Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue descendiendo.

Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial anual **con datos de 2023**, reflejan que la brecha salarial en ese año (último dato desagregado por sexo) se sitúa en **15,74 %** lo que supone **1,35 puntos** más baja que en 2022.



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

En 2023, el salario medio anual fue de 28.049,94 euros por trabajador, un 4,1% mayor que el del año anterior. El de las mujeres fue de 25.591,31 euros y el de los hombres de 30.372,49.

Por sexo, la ganancia media de los hombres creció un 3,4% en el año 2023, hasta 30.372,49 euros, y la de las mujeres un 5,1%, hasta 25.591,31 euros.

El salario promedio femenino fue, por tanto, el 84,3% del masculino. No obstante, esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada

| Año | MUJERES | % Brecha Salarial | HOMBRES |
|-----|---------|-------------------|---------|
|-----|---------|-------------------|---------|

| | Ganancia Media Anual | Población Asalariada | | Población Asalariada | Ganancia Media Anual |
|------|----------------------|----------------------|-------|----------------------|----------------------|
| 2013 | 19.514,58 | 6.795.400 | 23,99 | 7.273.800 | 25.675,17 |
| 2014 | 19.744,82 | 6.874.800 | 23,25 | 7.411.000 | 25.727,24 |
| 2015 | 20.051,58 | 7.065.200 | 22,86 | 7.708.300 | 25.992,76 |
| 2016 | 20.131,41 | 7.276.900 | 22,35 | 7.951.300 | 25.924,43 |
| 2017 | 20.607,85 | 7.512.900 | 21,92 | 8.202.100 | 26.391,84 |
| 2018 | 21.011,89 | 7.752.600 | 21,41 | 8.481.600 | 26.738,19 |
| 2019 | 21.682,02 | 7.972.000 | 19,50 | 8.698.600 | 26.934,38 |
| 2020 | 22.467,48 | 7.705.600 | 18,72 | 8.403.500 | 27.642,52 |
| 2021 | 23.175,95 | 8.040.000 | 18,36 | 8.585.600 | 28.388,69 |
| 2022 | 24.359,82 | 8.314.400 | 17,09 | 9.055.000 | 29.381,84 |
| 2023 | 25.591,31 | 8.652.900 | 15,74 | 9.310.000 | 30.372,49 |

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

En 2023, la brecha salarial desciende 1,35 puntos, situándose en 15,74 puntos. Desde 2013 el descenso ha sido de 8,25 puntos. **La mayor parte de este descenso se ha producido a partir de 2019; 5,67 puntos respecto de la brecha de 2018**, mientras que el descenso de la brecha entre 2013 y 2018 fue de 2,58 puntos.

2.2 Brecha salarial y Comunidad Autónoma

En 2023, los salarios más elevados correspondieron a País Vasco (33.504,92 euros por trabajador/a), Comunidad de Madrid (32.219,60) y Comunidad Foral de Navarra (31.199,66).

Los salarios más bajos correspondieron a Extremadura (23.684,22 euros), Canarias (24.033,57) y Castilla-La Mancha (24.885,63).

Los mayores aumentos salariales se experimentaron en Extremadura, Comunidad Foral de Navarra y Región de Murcia, y los menores en Illes Balears, Aragón y Comunidad de Madrid

En 2023, la diferencia salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Navarra donde los hombres cobran 7.161,32 euros más que las mujeres, seguida del Principado de Asturias donde la diferencia es de 6.225,10 euros al año entre ambos sexos.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura donde reciben en salario bruto anual 22.181,88 euros de media, mientras que los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 25.179,79 euros al año.

Las mujeres con salarios más altos trabajan en el País Vasco y su salario medio bruto anual es de 31.038,84, euros mientras que los hombres en esta Comunidad reciben 4.561,61 euros más al año; un salario medio de 35.600,45.

| Brechas salariales por Comunidad Autónoma en 2022/2023 | | | | | | |
|---|--------------------|----------------|----------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| TOTAL | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | Diferencia en euros | % Brecha Salarial 2022 | % Brecha Salarial 2023 |
| Total Nacional | 28.049,94 | 25.591,31 | 30.372,49 | 4.781,18 | 17,09 | 15,74 |
| Andalucía | 25.051,51 | 22.714,95 | 27.085,50 | 4.370,55 | 17,24 | 16,14 |
| Aragón | 26.822,32 | 23.925,28 | 29.589,45 | 5.664,17 | 19,63 | 19,14 |
| Asturias, Principado de | 27.916,60 | 24.808,62 | 31.033,72 | 6.225,10 | 19,55 | 20,06 |
| Baleares, Illes | 27.537,00 | 26.260,90 | 28.754,20 | 2.493,3 | 7,46 | 8,67 |
| Canarias | 24.033,57 | 23.439,06 | 24.604,44 | 1.165,38 | 4,30 | 4,73 |
| Cantabria | 26.568,70 | 23.727,01 | 29.145,64 | 5.418,63 | 18,89 | 18,59 |
| Castilla y León | 25.227,03 | 23.104,30 | 27.360,49 | 4.256,19 | 17,99 | 15,56 |
| Castilla - La Mancha | 24.885,63 | 22.608,19 | 26.766,25 | 4.158,06 | 17,44 | 15,53 |
| Cataluña | 29.978,69 | 27.240,93 | 32.721,58 | 5.480,65 | 19,51 | 16,74 |
| Comunitat Valenciana | 25.632,37 | 23.205,68 | 27.933,36 | 4.727,68 | 17,05 | 16,92 |
| Extremadura | 23.684,22 | 22.181,88 | 25.179,79 | 2.997,91 | 10,94 | 11,91 |
| Galicia | 25.279,15 | 23.153,78 | 27.479,85 | 4.326,07 | 17,70 | 15,74 |
| Madrid, Comunidad de | 32.219,60 | 29.250,20 | 35.052,21 | 5.802,01 | 17,56 | 16,55 |
| Murcia, Región de | 25.329,87 | 22.474,77 | 27.799,19 | 5.324,42 | 20,14 | 19,15 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 31.199,66 | 27.461,86 | 34.623,18 | 7.161,32 | 18,54 | 20,68 |
| País Vasco | 33.504,92 | 31.038,84 | 35.600,45 | 4.561,61 | 16,47 | 12,81 |
| Rioja, La | 26.319,06 | 24.307,34 | 28.482,01 | 4.174,67 | 19,74 | 14,66 |
| Ciudades de Ceuta y Melilla | No disponible | No disponible | No disponible | No disponible | No disponible | No disponible |

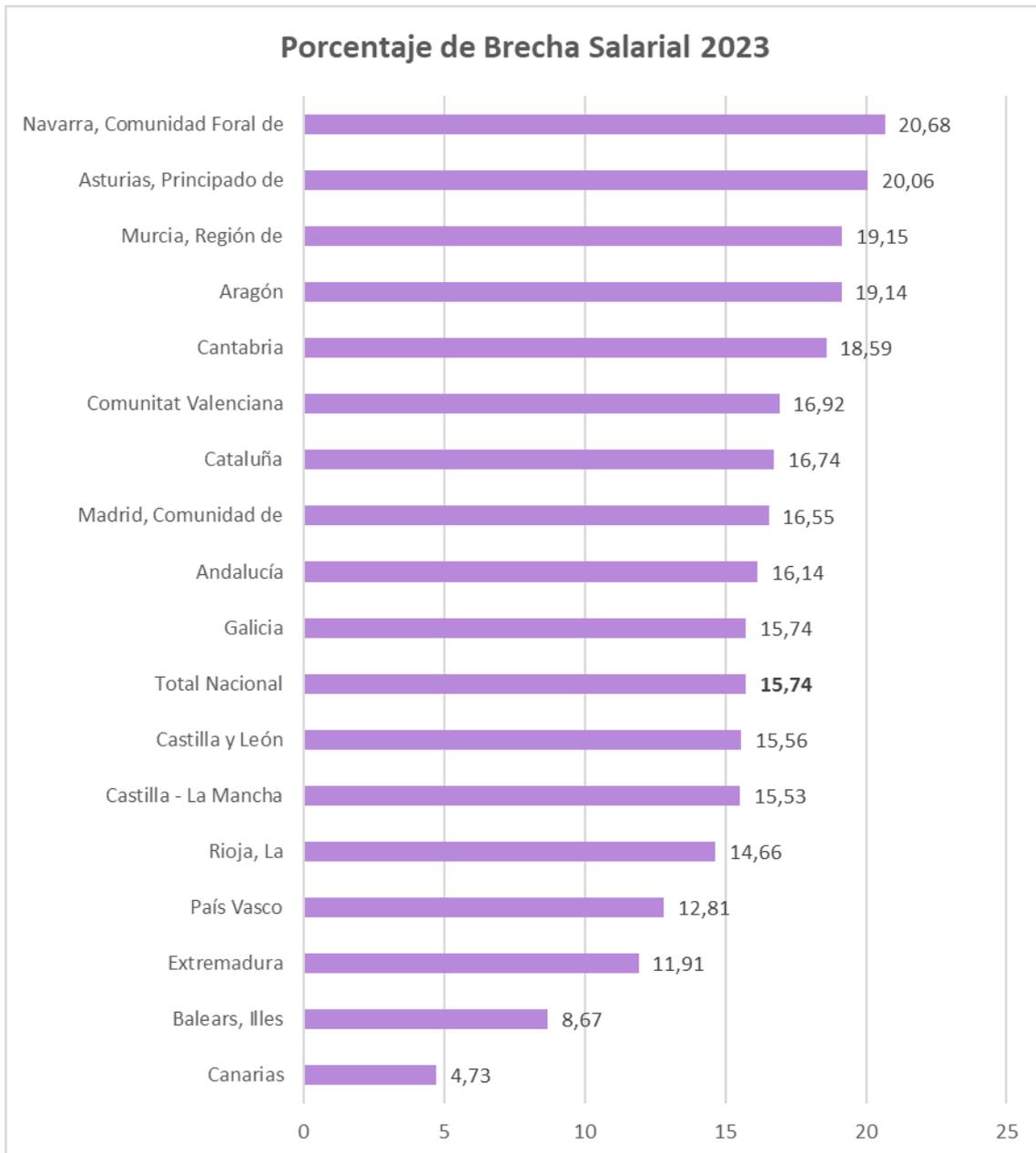
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La brecha salarial más elevada la padecen las mujeres en Navarra con un 20,68%, y en el Principado de Asturias con un 20,06%; las dos únicas brechas en toda España que superan el 20 por ciento.

Seguidas de Murcia y Aragón, autonomías que superan el 19%, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 15,74 %.

La brecha salarial más baja se encuentra en Canarias e Islas Baleares, con 4,73% y 8,68%, respectivamente.

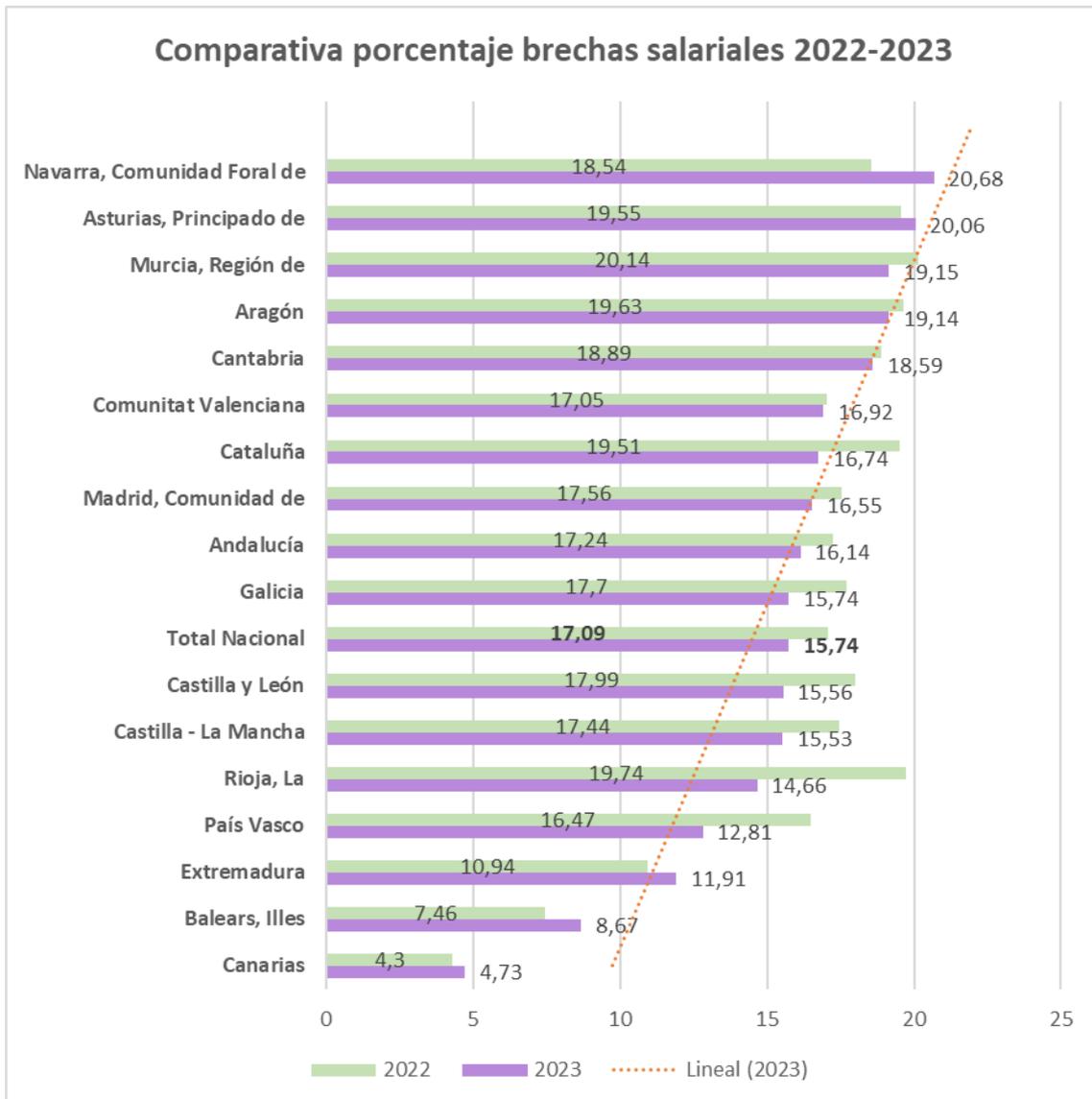
Por encima de la media del 15,74%, se encuentran tan sólo 7 Comunidades: Canarias, Islas Baleares, Extremadura, País Vasco, La Rioja, Castilla La Mancha y Castilla y León, por orden ascendente. Galicia tiene un 15,74% coincidiendo con la media nacional y en el resto de Comunidades, la brecha salarial supera la media nacional.



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

La Encuesta de este año 2023 no ofrece datos de las Ciudades de Ceuta y Melilla. (En 2022 la brecha salarial fue del 5,80 por ciento; una de las más bajas junto a Canarias.)

La brecha ha descendido respecto de 2022 en casi todas las Comunidades Autónomas, con excepción de Asturias, Baleares, Canarias, Extremadura y Navarra, en las que ha aumentado.



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

2.3 Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

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



como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

| EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN SMI Y BRECHA SALARIAL 2018-2022 | | | | | | |
|--|---|--|------------------------------------|---|---|--|
| AÑO | SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (euros mensuales) | SUBIDA EN EUROS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR | INCREMENTO SOBRE SMI ANTERIOR EN % | % DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN SALARIO MEDIO ANUAL (INE) | DESCENSO DE LA BRECHA SALARIAL RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR (PUNTOS) | |
| 2018 | 735,9 | | | 21,42 | | |
| 2019 | 900 | 164,10 | 22,3 | 19,50 | 1,92 | |
| 2020 | 950 | 50 | 5,6 | 18,72 | 0,78 | |
| 2021 | 965 | 15 | 1,6 | 18,36 | 0,36 | |
| 2022 | 1.000 | 35 | 3,6 | 17,09 | 1,27 | |
| 2023 | 1.080 | 80 | 8,0 | 15,74 | 1,35 | |
| 2024 | 1.134 | 54 | 5,0 | | | |
| 2025 (pactado) | 1.184 | 50 | 4,4 | | | |
| Variación de 2018 a 2023 | 344,10 | 344,10 | 41,1 | -26,51 | 5,68 | |

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

Desde que se produce un cambio de gobierno en 2018 los años sucesivos la brecha salarial se sitúa por debajo de los veinte puntos y no para de descender. La subida salarial en estos años 2018-2023 es de 344,10 euros brutos; una subida que facilita **que la discriminación salarial hacia las mujeres expresada en porcentajes de brecha salarial baje un 20,21 %, para situarse en el 15,74 %, en el período 2019-2023.**

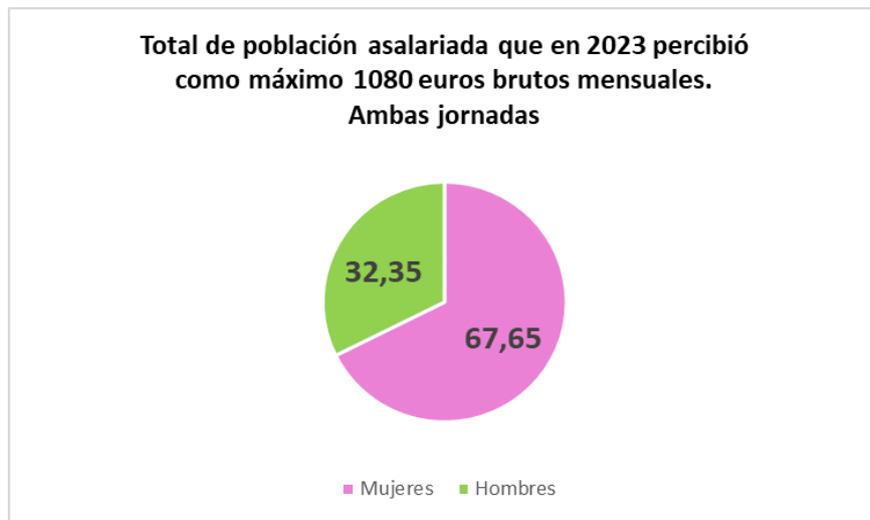
A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial las mujeres siguen situándose como receptoras de los salarios más bajos. **El 25,78% de las mujeres con empleo, una de cada cinco, recibieron como máximo el SMI, que en 2.023 fueron 1.080 euros brutos anuales. En el caso de los hombres, son el 11,64% los que cobran como máximo al mes esa cuantía, uno de cada once. La diferencia es importantísima.**

Los porcentajes de mujeres y hombres con un salario de mil ochenta euros brutos mensuales descienden al 5,96% y al 3,88% respectivamente cuando se trata de jornadas a tiempo completo.

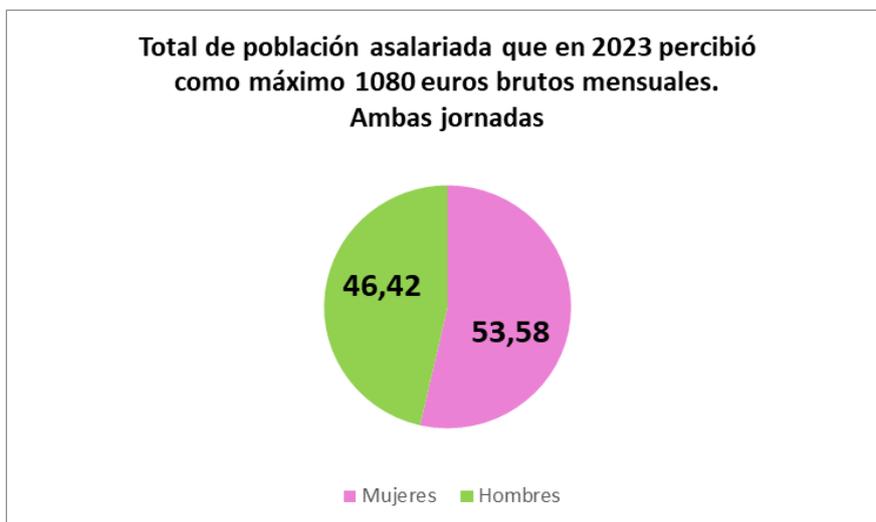
| Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al intervalo de ganancias) por tipo de jornada y sexo 2023 | | | | |
|---|----------------|---------|---------------------------|---------|
| Total | Ambas jornadas | | Jornada a tiempo completo | |
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Total de trabajadoras y trabajadores | 48,58 | 5x,42 | 42,92 | 57,08 |
| De 0 a 1 SMI | 67,65 | 32,35 | 53,58 | 46,42 |

| | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| De 1 a 2 SMI | 45,30 | 54,70 | 42,41 | 57,59 |
| De 2 a 3 SMI | 45,01 | 54,99 | 44,60 | 55,40 |
| De 3 a 4 SMI | 40,86 | 59,14 | 40,74 | 59,26 |
| De 4 a 5 SMI | 37,53 | 62,47 | 37,52 | 62,48 |
| De 5 a 6 SMI | 38,82 | 61,18 | 38,72 | 61,28 |
| De 6 a 7 SMI | 34,53 | 65,47 | 34,61 | 65,39 |
| De 7 a 8 SMI | 26,22 | 73,78 | 26,35 | 73,65 |
| Más de 8 SMI | 25,16 | 74,84 | 25,48 | 74,52 |

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



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



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

En los gráficos podemos observar que el 67,65 % de las personas cuyos salarios se limitan a percepciones del SMI o menos son mujeres, frente al 32,35% de hombres en la misma situación (incluyendo tanto el trabajo a tiempo parcial como a tiempo completo). Si analizamos

sólo a quienes trabajan a tiempo completo, el 53,58% de las personas perceptoras del SMI o menos, son mujeres frente al 46,42% de hombres.

En el resto de tramos que superan el SMI, las mujeres son menos que los hombres en todos ellos, y el porcentaje de mujeres va disminuyendo progresivamente a medida que estos tramos son más altos, hasta llegar al tramo de percepción de más de 8 veces el SMI, en el que la diferencia es muy notable (al igual que en los inmediatamente anteriores); en ese tramo tan solo encontramos un 25,16% de perceptoras mujeres, frente a un 74,84% de hombres, por lo que resulta evidente que cuanto más aumentan los tramos de salario, mas disminuyen los porcentajes de mujeres que acceden a ellos.

2.4 Brecha salarial, modalidad de contratación y tipo de jornada laboral

Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres.

En 2023, del total de la población ocupada a tiempo parcial, **el motivo de no haber encontrado trabajo a tiempo completo es en términos absolutos el principal motivo**, tanto para hombres (364.800) como para mujeres (980.500).

Solo un 9,41 % de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial optaron por este tipo de jornada por no querer un trabajo a tiempo completo.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, no es voluntariamente elegido por la mayoría de las personas trabajadoras con este tipo de jornada, sino **la única opción que han encontrado para poder trabajar**, existiendo además una gran diferencia entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial por este motivo (72,88% de mujeres frente a 27,12% de hombres).

Respecto al **motivo de la jornada a tiempo parcial por razones de cuidado**, como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, se observa también una gran diferencia entre mujeres y hombres (un 93,43% de mujeres frente al 6,57% de hombres); datos que reflejan como los roles de cuidados se siguen reproduciendo y son asumidos mayoritariamente por mujeres

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

Cuadro de brechas salariales 2023

| | Mujeres | Hombres | Brecha Salarial |
|--|---------|---------|-----------------|
|--|---------|---------|-----------------|

| | Ganancia Media | Población asalariada | Ganancia Media | Población asalariada | % de brecha salarial 2022 | % de brecha salarial 2023 | Diferencia en euros H/M |
|----------------------------------|------------------|----------------------|------------------|----------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Ganancia Media Anual | 25.591,31 | 8.652.900 | 30.372,49 | 9.310.000 | 17,09 | 15,74 | 4.781,18 |
| Contrato Indefinido | 25.477,50 | 6.959.500 | 30.853,63 | 7.906,1 | 19,11 | 17,42 | 5.376,13 |
| Contrato Temporal | 26.386,16 | 1.693.500 | 25.049,33 | 1.403,9 | -3,37 | -5,37 | -1336,83 |
| Jornada a Tiempo Completo | 31.243,64 | 6.754.350 | 32.863,37 | 8.679.275 | 5,83 | 4,92 | 1.619,73 |
| Jornada a Tiempo Parcial | 13.255,61 | 1.898.550 | 14.886,71 | 630.775 | 10,07 | 10,96 | 1.631,10 |
| Ganancia Media por hora | 17,08 | 8.652.900 | 18,47 | 9.310.000 | 9,24 | 7,53 | 1,39 |

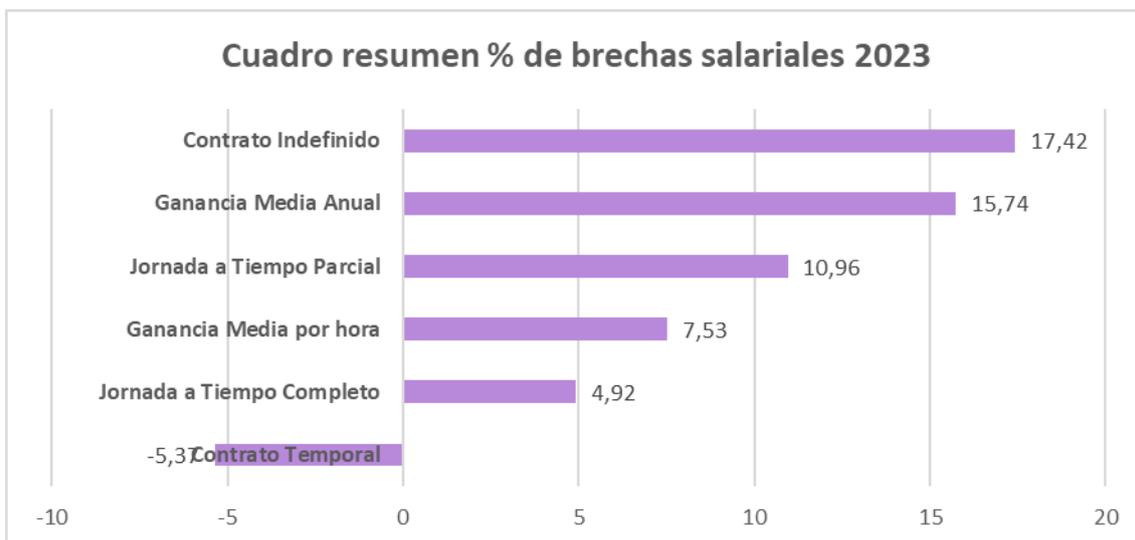
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

El contrato indefinido no corrige la brecha salarial entre mujeres y hombres; por el contrario, la aumenta en casi dos puntos porcentuales, hasta el 17,42% respecto de la brecha media total (15,74%), y todo ello a pesar de que la brecha salarial en la contratación indefinida ha descendido entre 2022 y 2023 en 1,69 puntos. Por el contrario, en el contrato **temporal** la brecha se reduce produciendo una brecha salarial en detrimento de los hombres del 5,37%.

En la jornada a **tiempo completo**, la brecha es de 4,92 puntos, pero donde se incrementa en mayor medida es en la jornada a **tiempo parcial**, con una diferencia de 10,96 puntos, produciéndose además un incremento de 0,89 puntos en 2023, respecto de 2022.

En la **ganancia media por hora**, la brecha llega hasta el 7,52%, en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial. Con datos Eurostat la brecha alcanza el 9,2% en España en 2023 (*)

(*)La discrepancia entre la brecha salarial por hora de Eurostat y la de la Encuesta de Estructura Salarial en España puede deberse a varios factores. Eurostat utiliza un método de cálculo diferente, que se centra en la ganancia por hora de los asalariados en unidades de 10 o más trabajadores, excluyendo gratificaciones extraordinarias y considerando solo los pagos por horas extraordinarias. Por otro lado, la Encuesta de Estructura Salarial recoge el salario anual y no incluye el sector agrícola, el personal doméstico y los funcionarios de clases pasivas. Además, la Encuesta de Estructura Salarial incluye salarios mensuales y abarca todas las actividades económicas, mientras que Eurostat se limita a los asalariados. Esta diferencia en el enfoque y en la inclusión de datos lleva a cifras que no coinciden



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

2.5 Brecha salarial y sectores de Actividad

En 2023, la actividad económica con mayor remuneración anual fue *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado*, con 54.447,96 euros de salario medio; esta cifra fue un 94,1% superior a la media nacional.

La siguiente actividad con el salario más alto fue *Actividades financieras y de seguros*, con 48.922,80 euros.

Los mayores aumentos de la ganancia anual en 2023 se dieron en *Otros servicios* (8,1%), *Industrias extractivas* (7,1%) y *Administración Pública y defensa y Seguridad Social obligatoria* (6,9%).

Por el contrario, *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* fue la única actividad en la que disminuyó el salario anual (un 1,8%).

En el extremo contrario, las personas asalariadas de *Hostelería* tuvieron la ganancia media más baja, con 16.985,78 euros, seguida de *Otros Servicios* con 19.751,59 euros de salario medio anual (ambas actividades altamente feminizadas); estas cifras fueron inferiores un 39,4% y un 29,6% inferiores a la media.

Por sexo, *Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado* fue la actividad con el salario más alto, tanto para los hombres como para las mujeres. Y *Hostelería*, la que tuvo los más bajos para ambos sexos. **En todas las actividades económicas en las que la representación muestral femenina es significativa, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.**

Los trabajadores de los sectores financieros y de seguros perciben de media al año casi 11.400 euros más que las mujeres de estos sectores

Por Sectores de Actividad las diferencias salariales en euros presentan un arco muy extenso, desde 7.465,06 euros a favor de las mujeres en las Industrias Extractivas, a la diferencia de 11.369,89 euros a favor de los hombres en las Actividades Financieras y de Seguros.

Otros sectores donde la diferencia de salario es también muy notable son los de **suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado**; en el que los hombres ganan de media anual 9.539,75 más que las mujeres, **actividades sanitarias y de servicios**, donde los hombres perciben 9.118,81 más que las mujeres de media anual, y **actividades profesionales, científicas y técnicas**, en el que los hombres cobran 8.477,98 euros más que las mujeres.

El salario medio anual de las mujeres más bajo se encuentran en hostelería con 15.676,28 euros; tan sólo 556,28 euros al año por encima del SMI (15.120 euros), y más de tres veces inferior al que ganan de media en el sector de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, en el que el salario medio de las mujeres es de 47.681,37 euros.

El segundo salario medio anual más bajo de las mujeres lo encontramos en actividades administrativas y servicios auxiliares con 16.766,78 euros.

Brechas salariales por Secciones de Actividad 2023 brecha salarial 2023/2022

| | Mujeres | Hombres | Diferencia en euros | % Brecha Salarial 2022 | % Brecha Salarial 2023 |
|--|------------------|-----------|---------------------|------------------------|------------------------|
| TODAS LAS SECCIONES | 25.591,31 | 30.372,49 | 4.781,18 | 17,09 | 15,74 |
| B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS | 45.189,94* | 37.724,88 | -7.465,06 | -22,21 | -19,79 |
| C: INDUSTRIA MANUFACTURERA | 27.028,65 | 32.604,23 | 5.575,58 | 17,79 | 17,10 |
| D: SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO | 47.681,37* | 57.221,12 | 9.539,75 | 13,82 | 16,67 |
| E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN | 28.399,96 | 31.618,62 | 3.218,66 | 7,98 | 10,18 |
| F: CONSTRUCCIÓN | 25.326,53 | 25.489,41 | 162,47 | -5,03 | 0,64 |
| G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS | 21.130,85 | 27.243,61 | 6.112,76 | 23,86 | 22,18 |
| H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO | 28.081,06 | 27.560,34 | -520,72 | 3,73 | -1,89 |
| I: HOSTELERÍA | 15.676,28 | 18.701,70 | 3.025,42 | 16,18 | 16,18 |
| J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES | 36.392,76 | 41.536,56 | 5.143,8 | 12,34 | 12,38 |
| K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS | 44.032,07 | 55.401,96 | 11.369,89 | 21,78 | 20,52 |
| L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS | 24.867,95 | 31.040,51 | 6.172,56 | 23,20 | 19,89 |
| M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS | 28.661,79 | 37.139,77 | 8.477,98 | 26,07 | 22,83 |

| | | | | | |
|--|-----------|-----------|----------|-------|--------------|
| N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES | 16.766,78 | 23.799,31 | 6.471,05 | 26,69 | 27,19 |
| O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA, SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA | 34.584,95 | 38.237,83 | 3.652,88 | 9,89 | 9,55 |
| P: EDUCACIÓN | 30.342,13 | 32.129,30 | 1.787,17 | 9,69 | 5,56 |
| Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES | 29.198,31 | 38.317,12 | 9.118,81 | 23,68 | 23,80 |
| R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO | 18.846,49 | 21.941,85 | 3.095,36 | 17,34 | 14,11 |
| S: OTROS SERVICIOS | 17.807,08 | 23.507,51 | 5700,43 | 25,11 | 24,25 |

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

La casilla marcada con asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. El dato no está disponible para observaciones muestrales inferiores a 100.

Las brechas salariales se producen en todos los Sectores de actividad.

Dos sectores de actividad presentan brechas negativas, **brechas salariales a favor de las mujeres: las industrias extractivas**, con un saldo a favor de las mujeres del 19,79% del salario, y **transporte y almacenamiento**, con una brecha a favor de las trabajadoras muy pequeña, del 1,89%.

En el resto de sectores **la brecha en contra de las mujeres va desde las más altas del 27,19% en actividades administrativas y servicios auxiliares**, seguida de la brecha en **otros servicios** con un 24,25%, **actividades sanitarias y de servicios sociales**, con 23,80%, y **actividades profesionales, científicas y técnicas** con 22,83%, a las más bajas, como en **construcción** con un 0,64%, o **educación** con un 5,56%.

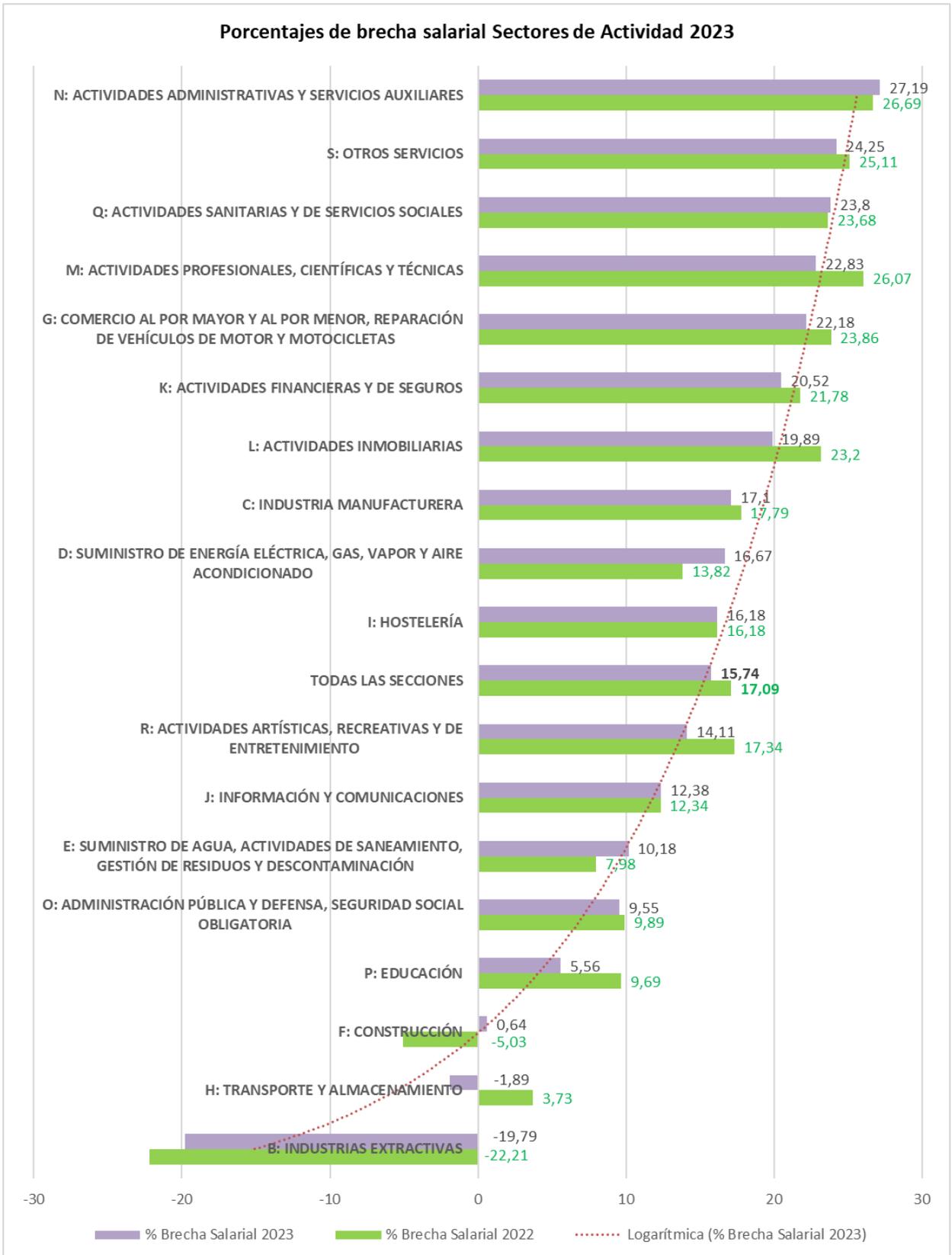
Solo 6 sectores tienen una brecha inferior a la media del 15,74%, en 11 se supera la media y solo en 2 la brecha es negativa.

La **brecha desciende en casi todos los sectores (11) con excepción de seis, en los que la brecha crece en mayor o menor medida: “suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” aumenta 2,85 puntos, “suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación” + 2,2 puntos, “construcción” + 4,39 puntos**, pasando de una brecha negativa a una positiva, **“información y comunicaciones” + 0,04 puntos, “actividades administrativas y servicios auxiliares” + 0,5% puntos, y “actividades sanitarias y de servicios sociales” + 0,12 puntos**, y se mantiene en **Hostelería** en la que la brecha se mantiene respecto de 2022 en 16,18%.



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

Porcentajes de brecha salarial Sectores de Actividad 2023



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

2.6 Brecha salarial y Ocupación

La ocupación es una de las variables más importantes del nivel salarial y las desigualdades y discriminaciones en el acceso a las ocupaciones es un factor de gran relevancia en la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Destaca la cuantía del salario medio del grupo de Directores y gerentes, que en 2023 ha sido de un 117,4% superior a la del resto de grupos, con una elevada brecha salarial en favor de los hombres de un 18,02%, y que lejos de haber descendido respecto a 2022, ha aumentado en 2,74 puntos porcentuales.

Por encima de la media, también estuvieron los salarios de las ocupaciones de los tres grupos principales de “técnicos y profesionales”.

| Brechas salariales por Ocupación 2023/2022 | | | | | | |
|--|-------------|-----------|-----------|---------------------|---------------------------|---------------------------|
| Total Nacional | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | Diferencia en euros | % de brecha salarial 2022 | % de brecha salarial 2023 |
| Todas las ocupaciones | 28.049,94 | 25.591,31 | 30.372,49 | 4.781,18 | 17,09 | 15,74 |
| A. Directores y gerentes | 60.985,96 | 54.003,51 | 65.870,11 | 11.866,60 | 15,28 | 18,02 |
| B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza | 38.857,91 | 37.939,33 | 41.035,77 | 3.096,44 | 9,81 | 7,55 |
| C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales; | 42.996,72 | 39.654,07 | 46.213,05 | 6.558,98 | 15,7 | 14,19 |
| D. Técnicos; profesionales de apoyo | 33.242,65 | 29.902,47 | 35.947,05 | 6.044,58 | 17,47 | 16,81 |
| E. Empleados de | 28.148,26 | 26.551,09 | 30.717,82 | 4.166,73 | 15,13 | 13,56 |

| | | | | | | |
|---|-----------|------------|-----------|----------|--------------|--------------|
| oficina que no atienden al público | | | | | | |
| F. Empleados de oficina que atienden al público | 22.263,18 | 21.272,71 | 24.956,61 | 3.683,90 | 15,67 | 14,76 |
| G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio | 18.028,33 | 16.854,35 | 19.927,01 | 3.072,66 | 15,18 | 15,42 |
| H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas | 18.739,11 | 17.609,56 | 22.421,02 | 4.811,46 | 22,01 | 21,46 |
| I. Trabajadores de protección y seguridad | 35.215,11 | 29.465,71 | 36.215,00 | 6.749,29 | 18,21 | 18,64 |
| J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 24.550,71 | | 24.636,19 | | | |
| K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas | 23.320,75 | *20.666,84 | 23.396,16 | 2.729,32 | 13,57 | 11,67 |
| L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas | 26.344,74 | 20.424,55 | 27.386,64 | 6.962,09 | 25,11 | 25,42 |
| M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores | 28.851,99 | 22.816,31 | 30.472,86 | 7.656,55 | 26,51 | 25,13 |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|----------|--------------|--------------|
| N. Conductores y operadores de maquinaria móvil | 23.536,09 | 21.311,05 | 23.646,12 | 2.335,07 | 13,97 | 9,88 |
| O.Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) | 15.276,84 | 13.933,33 | 18.601,70 | 4.668,37 | 25,89 | 25,10 |
| P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes | 20.817,06 | 17.821,40 | 21.718,88 | 3.897,48 | 16,8 | 17,95 |
| Q. Ocupaciones militares | | | | | | |

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

(*) Indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 5000, por lo que está sujeta a gran variabilidad.

(.....) Indica que el dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

En el resto de ocupaciones, los salarios medios fueron inferiores al promedio nacional. Las peor remuneradas fueron “trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes), “trabajadores de los servicios de restauración y comercio”, y “trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas”; ocupaciones altamente feminizadas.

Las ocupaciones con remuneraciones más altas fueron las mismas para mujeres que para hombres; todas ellas con brecha salarial en favor de los hombres, la más alta en el grupo de directores y gerentes.

En todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario medio inferior al de los hombres y en todas ellas existe brecha salarial en favor de los hombres.

Las diferencias salariales en relación a las Ocupaciones presentan unas diferencias que van desde el 7,55% de quienes desempeñan sus tareas como Personal técnico, y profesionales científicos e intelectuales y el 25,42% de Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas.

Las brechas más acusadas se encuentran en los grupos “Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas”, con un 25,42%, “operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores”, con un 25,13%, “trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)”, con un 25,10%, y “trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas”, con un 21,46%, seguidos de “trabajadores de protección y seguridad”, con un 18,64%, “directores y gerentes, con 18,02%”, “peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes”, con 17,95%.

Las brechas más bajas se encuentran en “técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza”, con un 7,55%, y “conductores y operadores de maquinaria móvil” con un 9,88%.

Las brechas han aumentado en 2023, respecto de 2022 en ocupaciones como la de directores y gerentes, pasando de un 15,28% a un 18,02%; la que más ha crecido, trabajadores de los servicios de restauración y comercio, pasando del 15,18 en 2022 al 15,42 en 2023, trabajadores de protección y seguridad, con 18,24% en 2022 y 18,64% en 2023, trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquina, pasando de un 25,11% al 25,42%, y peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes, pasando de 16,80 a un 17,95%.

En el resto de ocupaciones, las brechas descienden, y respecto del año anterior 2022, las que presentan un mayor descenso son: Conductores y operadores de maquinaria móvil (4,09 puntos), Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (2,26 puntos), Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas (1,9 puntos).

Celebramos las bajadas de la brecha salarial especialmente en aquellas ocupaciones con alta presencia de mujeres como son las de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza y en la de trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas, lamentando al mismo tiempo que en la ocupación de trabajadores de los servicios de restauración y comercio, en los que la presencia de mujeres es muy significativa haya aumentado.

La brecha salarial en las ocupaciones viene marcada por la segregación tanto horizontal como vertical, ya que las mujeres mayoritariamente siguen concentrándose en ocupaciones peor pagadas y peor valoradas, pero también por la infravaloración del trabajo femenino ya que aun encontrándose en las mismas ocupaciones y con la exigencia de un mismo nivel de formación, siguen cobrando menos.



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



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

3. OTROS INDICADORES DE LA BRECHA SALARIAL TENIENDO EN CUENTA LA ENCUESTA CUATRIENAL DE 2024 (CON DATOS HASTA 2022)

3.1 Brecha salarial y relaciones laborales

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

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse

*discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. **Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.***

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

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

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

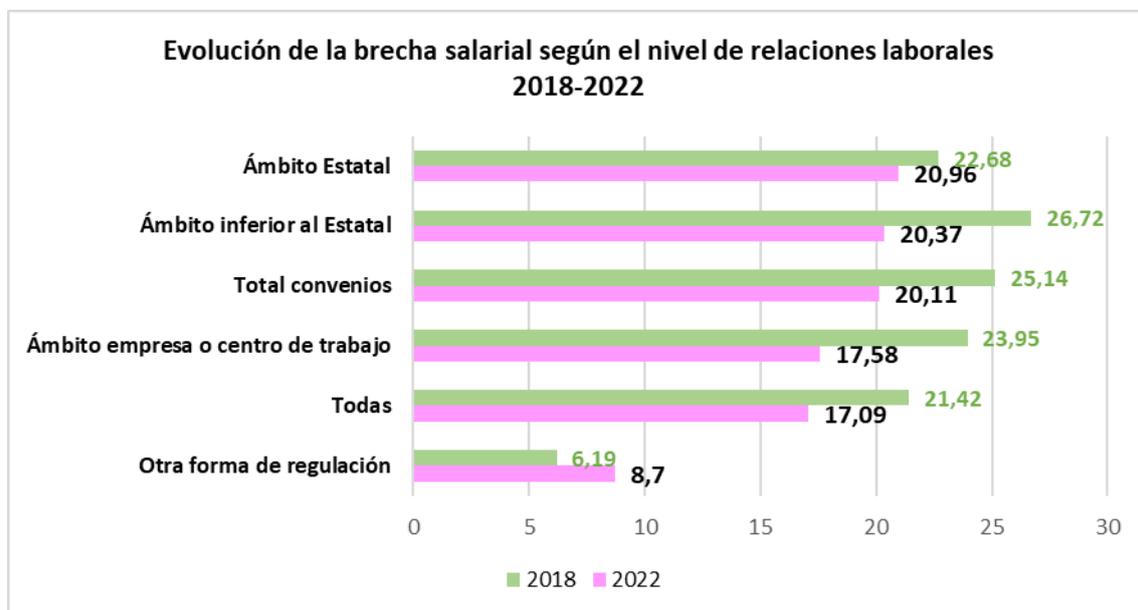
La **Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2024 (últimos datos que recoge de 2022)** nos permite analizar periódicamente las brechas salariales en relación al tipo de convenio o acuerdo que regulan los salarios.

Según los datos de dicha encuesta de 2022, las brechas salariales han descendido con todas las formas de regulación convencional a excepción de aquellas empresas que se rigen con “otras formas de regulación” donde en cuatro años ha aumentado la brecha en dos puntos y medio porcentuales. Siendo a su vez en esa modalidad de acuerdos donde se presentan brechas salariales más bajas.

| Forma de regulación de las relaciones laborales 2022 | | | | | |
|--|-------------|---------|---------|-------------------|---------------------|
| Total Nacional | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % Brecha Salarial | Diferencia en euros |
| | | | | | |

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Sin embargo, llama la atención que mientras en 2018 los convenios de “ámbito estatal” presentaban brechas salariales más bajas que los convenios de “ámbito inferior al estatal”, en 2022 nos encontramos con brechas ligeramente más altas en el ámbito estatal que en el ámbito inferior. Las brechas más bajas en 2022 se encuentran en el ámbito de empresa o centro de trabajo.

No obstante, la regulación laboral en el “ámbito de la empresa” arroja una brecha ligeramente superior a la media nacional para el conjunto de todas formas de regulación convencional, con una diferencia bruta anual de cerca de seis mil quinientos euros entre mujeres y hombres.

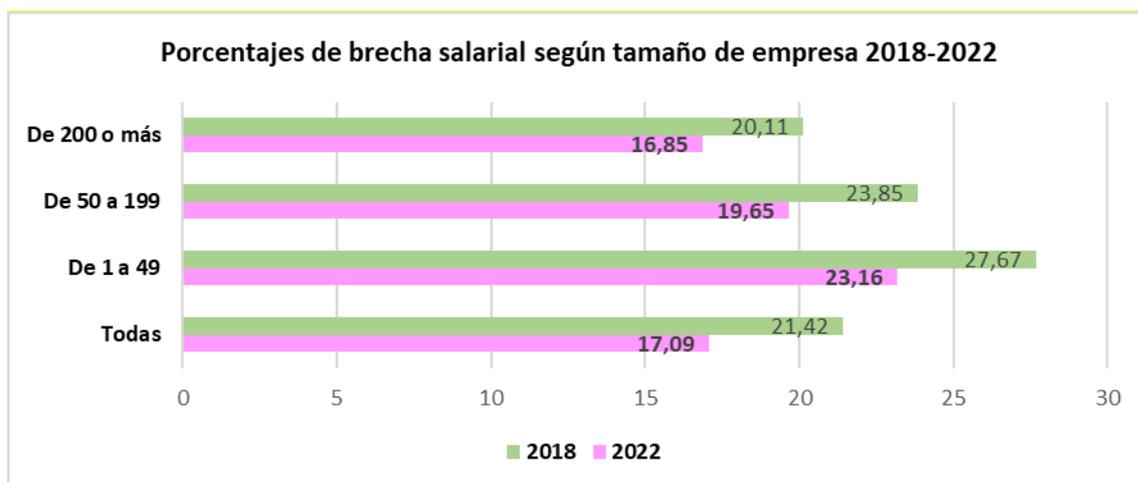
3.2 Brecha salarial y tamaño de la empresa

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

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

| Tamaño de la empresa 2022 | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------|-----------|-------------------|---------------------|
| Total Nacional | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % Brecha Salarial | Diferencia en euros |
| Todas | 26.948,87 | 24.359,82 | 29.381,84 | 17,09 | 5.022,02 |
| De 1 a 49 | 21.652,02 | 18.579,55 | 24.179,36 | 23,16 | 5.599,81 |
| De 50 a 199 | 28.022,53 | 24.735,91 | 30.784,17 | 19,65 | 6.048,26 |
| De 200 o más | 33.317,76 | 30.497,57 | 36.678,05 | 16,85 | 6.180,48 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



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

Si comparamos las diferencias salariales por tamaño de empresa con la anterior Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal de 2018, donde más se ha reducido la brecha salarial es en la pequeña y mediana empresa, aquellas que no llegan a cincuenta personas trabajadoras, donde

en cuatro años descendió 4,21 puntos porcentuales. Más modesta es la reducción de la brecha en las empresas de más de doscientas personas trabajadoras, donde se redujo 3,26 puntos.

3.3 Brecha salarial y Composición del salario bruto mensual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

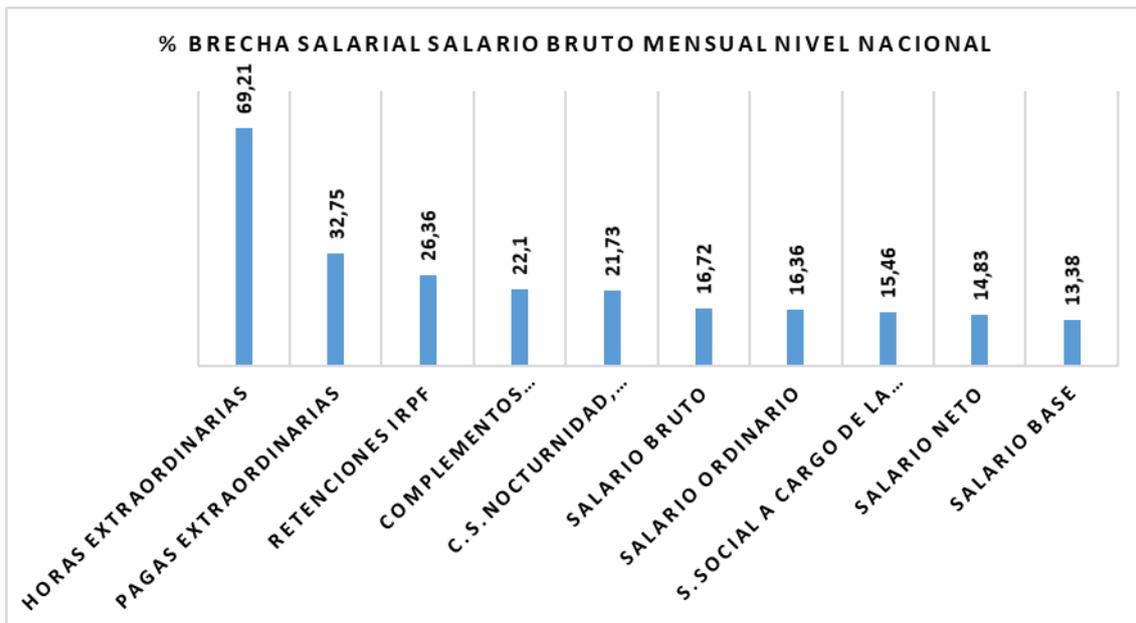
El **salario bruto** con una brecha media a nivel nacional de 16,72 %, 3,34 puntos superior al **salario base**, un veinte por ciento superior. En salario bruto la brecha se alza hasta el 20,62 % en Aragón y desciende hasta el 4,95 % en Canarias.

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

La **contribución a la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora**, que está ligada a las retribuciones percibidas pero también a la protección social, la brecha es del 15,46 %. En Aragón se alza hasta el 20,51 % y desciende al 4,41 % en Canarias. Las mujeres aportan de media un 15,46% menos a la Seguridad Social debido a que sus bases de cotización son más bajas.

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

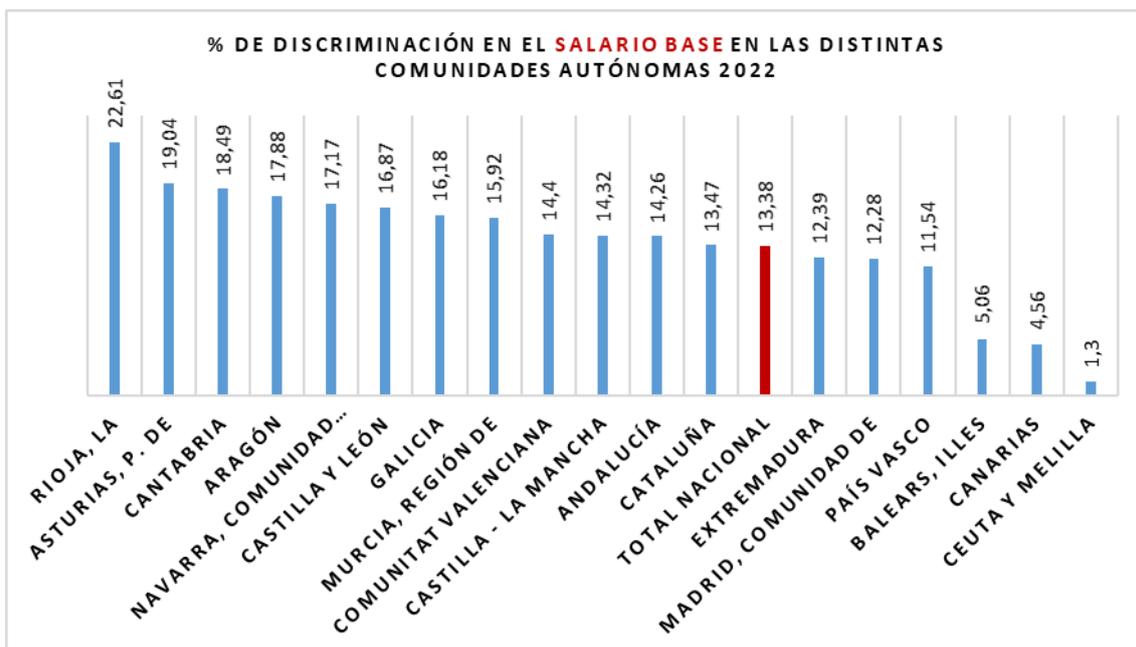
| Composición del salario bruto mensual a nivel nacional 2022 | | | | | |
|---|-------------|----------|----------|---------------------|-------------------|
| | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | Diferencia en euros | % Brecha Salarial |
| Salario bruto | 2.039,14 | 1.847,85 | 2.218,90 | 371,05 | 16,72 |
| Salario ordinario (salario bruto menos pagas extras) | 1.997,78 | 1.814,79 | 2.169,74 | 354,95 | 16,36 |
| Salario neto | 1.598,69 | 1.466,96 | 1.722,48 | 255,52 | 14,83 |
| Salario base | 1.401,80 | 1.298,37 | 1.498,99 | 200,62 | 13,38 |
| Complementos salariales | 587,37 | 512,43 | 657,79 | 145,36 | 22,10 |
| Pagas extraordinarias | 41,36 | 33,06 | 49,16 | 16,10 | 32,75 |
| Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana | 31,08 | 27,19 | 34,74 | 7,55 | 21,73 |
| Pagos por horas extraordinarias | 8,61 | 3,99 | 12,96 | 8,97 | 69,21 |
| Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador | 130,01 | 118,81 | 140,54 | 21,73 | 15,46 |
| Retenciones IRPF | 310,44 | 262,08 | 355,88 | 93,80 | 26,36 |



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|---|--------------------|----------------|----------------|-------------------------------------|
| Salario base | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 1.401,80 | 1.298,37 | 1.498,99 | 13,38 |
| Andalucía | 1.269,73 | 1.166,77 | 1.360,83 | 14,26 |
| Aragón | 1.318,15 | 1.186,73 | 1.445,15 | 17,88 |
| Asturias, Principado de | 1.323,42 | 1.181,50 | 1.459,30 | 19,04 |
| Baleares, Illes | 1.471,62 | 1.431,99 | 1.508,29 | 5,06 |
| Canarias | 1.229,05 | 1.199,53 | 1.256,87 | 4,56 |
| Cantabria | 1.324,79 | 1.185,34 | 1.454,15 | 18,49 |
| Castilla y León | 1.256,22 | 1.139,36 | 1.370,54 | 16,87 |
| Castilla - La Mancha | 1.255,80 | 1.151,48 | 1.343,97 | 14,32 |
| Cataluña | 1.504,38 | 1.395,55 | 1.612,79 | 13,47 |
| Comunitat Valenciana | 1.355,48 | 1.246,01 | 1.455,66 | 14,40 |
| Extremadura | 1.144,53 | 1.067,93 | 1.218,89 | 12,39 |
| Galicia | 1.297,38 | 1.187,64 | 1.416,85 | 16,18 |
| Madrid, Comunidad de | 1.526,31 | 1.422,99 | 1.622,16 | 12,28 |
| Murcia, Región de | 1.239,96 | 1.123,40 | 1.336,14 | 15,92 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 1.610,06 | 1.450,02 | 1.750,53 | 17,17 |
| País Vasco | 1.708,76 | 1.600,45 | 1.809,23 | 11,54 |
| Rioja, La | 1.323,99 | 1.160,62 | 1.499,69 | 22,61 |
| Ceuta y Melilla | 1.212,35 | 1.204,24 | 1.220,10 | 1,30 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

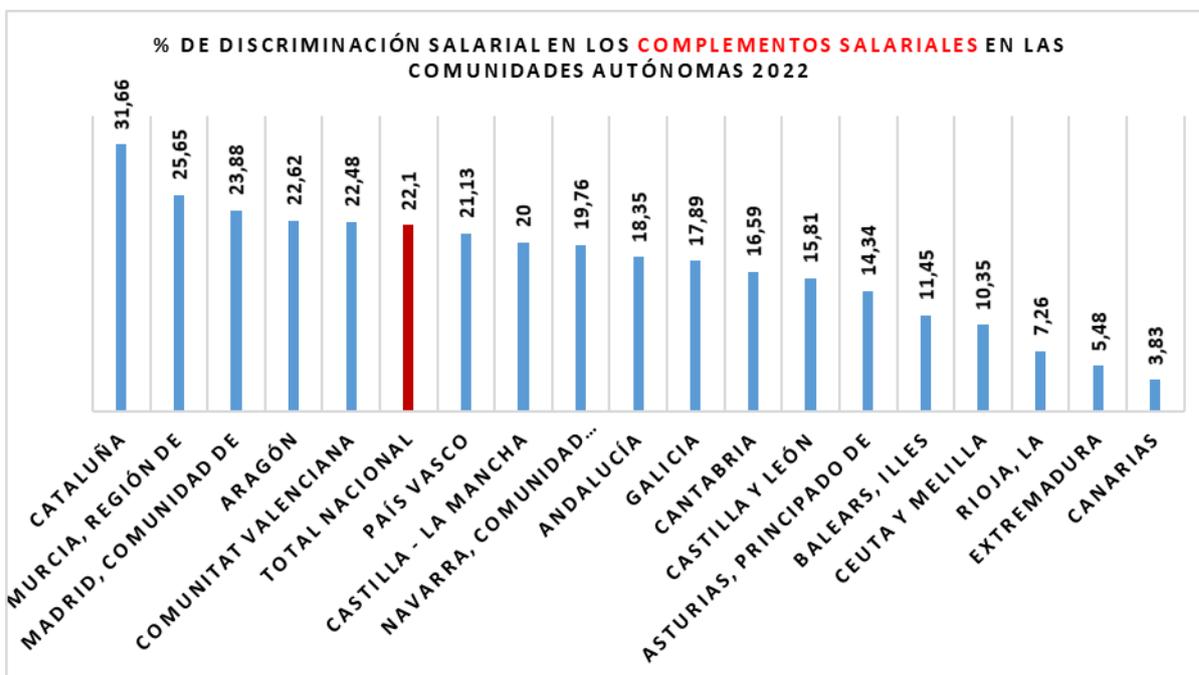


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|--|-------------|---------|---------|------------------------------|
| Complementos salariales | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 587,37 | 512,43 | 657,79 | 22,10 |
| Andalucía | 555,88 | 496,66 | 608,28 | 18,35 |
| Aragón | 626,34 | 545,28 | 704,67 | 22,62 |
| Asturias, Principado de | 632,75 | 582,89 | 680,48 | 14,34 |
| Balears, Illes | 560,60 | 525,34 | 593,24 | 11,45 |
| Canarias | 520,91 | 510,43 | 530,78 | 3,83 |
| Cantabria | 529,10 | 479,62 | 574,99 | 16,59 |
| Castilla y León | 533,33 | 487,09 | 578,58 | 15,81 |
| Castilla - La Mancha | 508,23 | 447,60 | 559,48 | 20,00 |
| Cataluña | 606,92 | 492,60 | 720,82 | 31,66 |
| Comunitat Valenciana | 467,19 | 405,75 | 523,43 | 22,48 |
| Extremadura | 518,49 | 503,67 | 532,89 | 5,48 |
| Galicia | 481,86 | 436,35 | 531,40 | 17,89 |
| Madrid, Comunidad de | 731,64 | 629,24 | 826,63 | 23,88 |
| Murcia, Región de | 543,19 | 456,83 | 614,45 | 25,65 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 505,93 | 447,28 | 557,41 | 19,76 |
| País Vasco | 640,71 | 562,54 | 713,22 | 21,13 |
| Rioja, La | 533,41 | 514,02 | 554,27 | 7,26 |

| | | | | |
|-----------------|--------|--------|--------|-------|
| Ceuta y Melilla | 823,39 | 777,51 | 867,24 | 10,35 |
|-----------------|--------|--------|--------|-------|

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

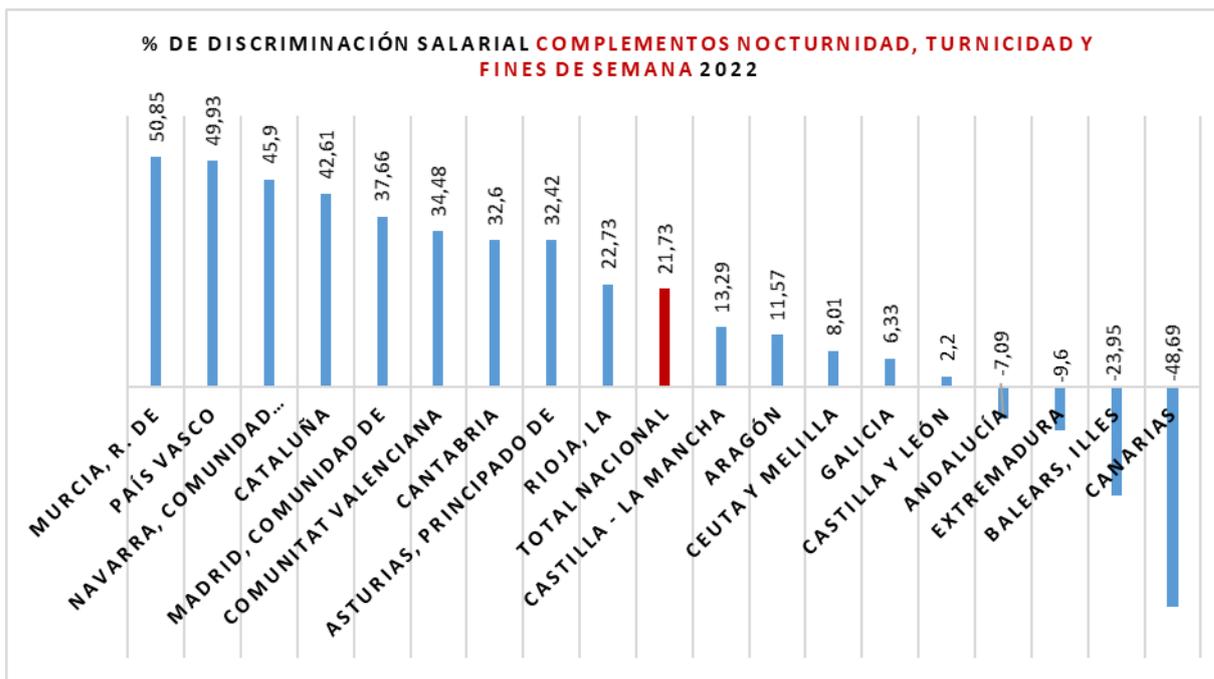


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|---|-------------|---------|---------|------------------------------|
| Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 31,08 | 27,19 | 34,74 | 21,73 |
| Andalucía | 44,14 | 45,75 | 42,72 | -7,09 |
| Aragón | 41,34 | 38,76 | 43,83 | 11,57 |
| Asturias, Principado de | 38,75 | 31,12 | 46,05 | 32,42 |
| Balears, Illes | 39,68 | 44,10 | 35,58 | -23,95 |
| Canarias | 26,33 | 31,67 | 21,30 | -48,69 |
| Cantabria | 34,52 | 27,60 | 40,95 | 32,60 |
| Castilla y León | 43,21 | 42,72 | 43,68 | 2,20 |
| Castilla - La Mancha | 39,14 | 36,14 | 41,68 | 13,29 |
| Cataluña | 25,41 | 18,52 | 32,27 | 42,61 |
| Comunitat Valenciana | 22,31 | 17,50 | 26,71 | 34,48 |
| Extremadura | 30,66 | 32,09 | 29,28 | -9,60 |
| Galicia | 31,93 | 30,93 | 33,02 | 6,33 |
| Madrid, Comunidad de | 22,29 | 16,97 | 27,22 | 37,66 |

| | | | | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Murcia, Región de | 32,31 | 20,62 | 41,95 | 50,85 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 55,80 | 38,43 | 71,03 | 45,90 |
| País Vasco | 32,47 | 21,40 | 42,74 | 49,93 |
| Rioja, La | 17,23 | 15,09 | 19,53 | 22,73 |
| Ceuta y Melilla | 21,97 | 21,03 | 22,86 | 8,01 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

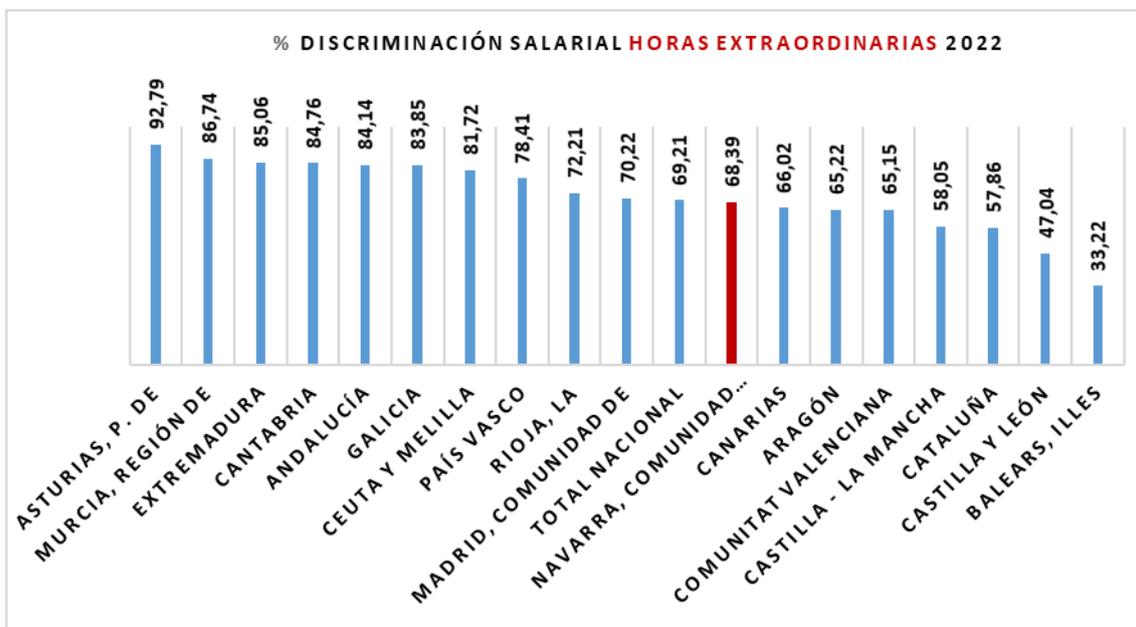


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|--|-------------|---------|---------|------------------------------|
| Pagos por horas extraordinarias | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 8,61 | 3,99 | 12,96 | 69,21 |
| Andalucía | 9,46 | 2,48 | 15,64 | 84,14 |
| Aragón | 9,38 | 4,80 | 13,80 | 65,22 |
| Asturias, Principado de | 8,33 | 1,10 | 15,26 | 92,79 |
| Balears, Illes | 7,54 | 5,99 | 8,97 | 33,22 |
| Canarias | 7,32 | 3,66 | 10,77 | 66,02 |
| Cantabria | 8,86 | 2,28 | 14,96 | 84,76 |
| Castilla y León | 7,77 | 5,36 | 10,12 | 47,04 |
| Castilla - La Mancha | 10,25 | 5,86 | 13,97 | 58,05 |
| Cataluña | 12,12 | 7,18 | 17,04 | 57,86 |
| Comunitat Valenciana | 7,27 | 3,68 | 10,56 | 65,15 |

| | | | | |
|-----------------------------|-------|------|-------|-------|
| Extremadura | 5,60 | 1,44 | 9,64 | 85,06 |
| Galicia | 7,77 | 2,23 | 13,81 | 83,85 |
| Madrid, Comunidad de | 6,27 | 2,82 | 9,47 | 70,22 |
| Murcia, Región de | 11,60 | 2,53 | 19,08 | 86,74 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 8,41 | 3,91 | 12,37 | 68,39 |
| País Vasco | 5,66 | 1,96 | 9,08 | 78,41 |
| Rioja, La | 8,58 | 3,81 | 13,71 | 72,21 |
| Ceuta y Melilla | 6,27 | 1,91 | 10,45 | 81,72 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



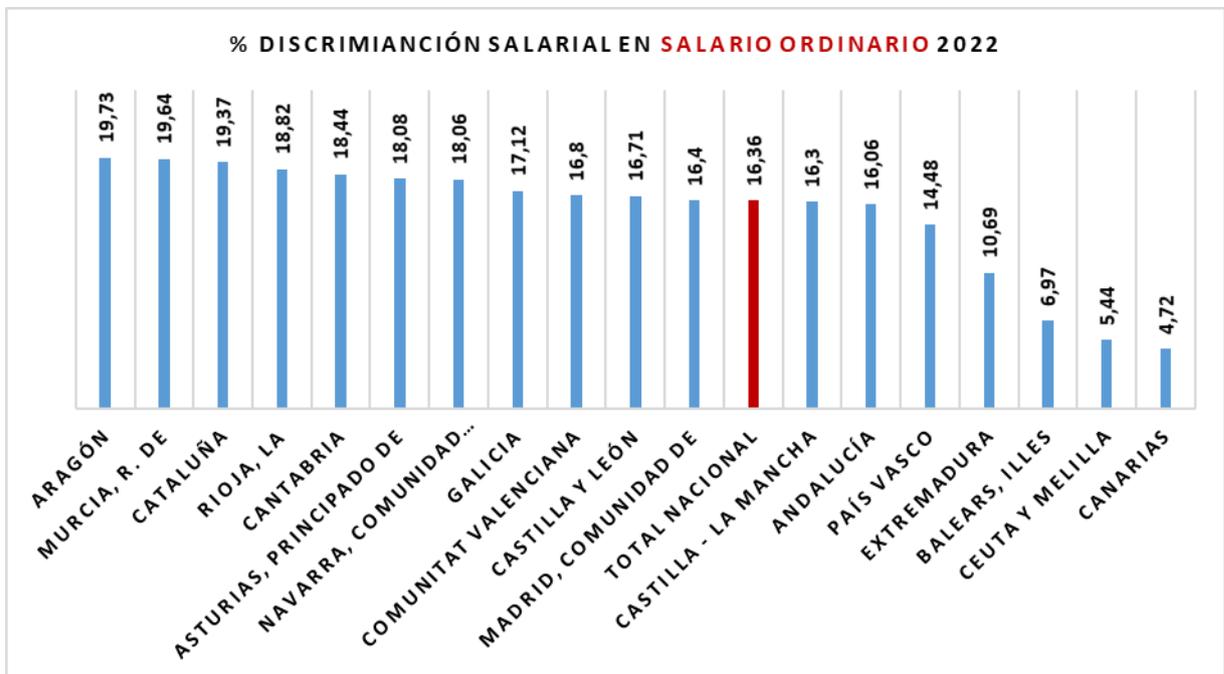
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Composición del salario bruto mensual 2022

| Salario Ordinario | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
|-------------------------|-------------|----------|----------|------------------------------|
| Total Nacional | 1.997,78 | 1.814,79 | 2.169,74 | 16,36 |
| Andalucía | 1.835,07 | 1.665,91 | 1.984,75 | 16,06 |
| Aragón | 1.953,87 | 1.736,81 | 2.163,62 | 19,73 |
| Asturias, Principado de | 1.964,50 | 1.765,49 | 2.155,04 | 18,08 |
| Balears, Illes | 2.039,76 | 1.963,32 | 2.110,50 | 6,97 |
| Canarias | 1.757,28 | 1.713,62 | 1.798,42 | 4,72 |
| Cantabria | 1.862,75 | 1.667,24 | 2.044,10 | 18,44 |
| Castilla y León | 1.797,32 | 1.631,81 | 1.959,24 | 16,71 |
| Castilla - La Mancha | 1.774,28 | 1.604,94 | 1.917,42 | 16,30 |
| Cataluña | 2.123,42 | 1.895,33 | 2.350,65 | 19,37 |

| | | | | |
|-----------------------------|----------|----------|----------|-------|
| Comunitat Valenciana | 1.829,94 | 1.655,44 | 1.989,65 | 16,80 |
| Extremadura | 1.668,62 | 1.573,04 | 1.761,42 | 10,69 |
| Galicia | 1.787,01 | 1.626,22 | 1.962,06 | 17,12 |
| Madrid, Comunidad de | 2.264,22 | 2.055,05 | 2.458,26 | 16,40 |
| Murcia, Región de | 1.794,75 | 1.582,76 | 1.969,67 | 19,64 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 2.124,40 | 1.901,21 | 2.320,31 | 18,06 |
| País Vasco | 2.355,13 | 2.164,95 | 2.531,53 | 14,48 |
| Rioja, La | 1.865,98 | 1.678,45 | 2.067,67 | 18,82 |
| Ceuta y Melilla | 2.042,01 | 1.983,66 | 2.097,79 | 5,44 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

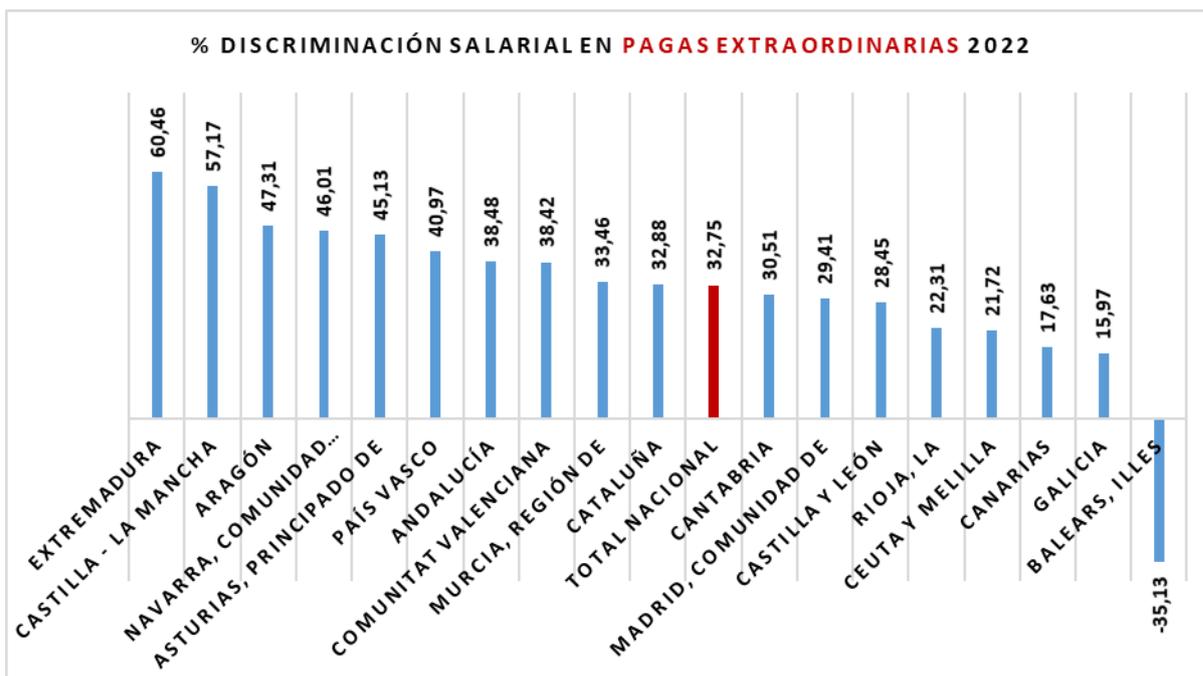


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|--|-------------|---------|---------|------------------------------|
| Pagas extraordinarias | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 41,36 | 33,06 | 49,16 | 32,75 |
| Andalucía | 36,12 | 27,12 | 44,08 | 38,48 |
| Aragón | 55,55 | 38,14 | 72,38 | 47,31 |
| Asturias, Principado de | 34,81 | 24,51 | 44,67 | 45,13 |
| Balears, Illes | 46,25 | 53,47 | 39,57 | -35,13 |

| | | | | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Canarias | 30,39 | 27,37 | 33,23 | 17,63 |
| Cantabria | 45,17 | 36,79 | 52,94 | 30,51 |
| Castilla y León | 43,44 | 36,17 | 50,55 | 28,45 |
| Castilla - La Mancha | 25,37 | 14,72 | 34,37 | 57,17 |
| Cataluña | 41,97 | 33,70 | 50,21 | 32,88 |
| Comunitat Valenciana | 29,02 | 21,89 | 35,55 | 38,42 |
| Extremadura | 26,28 | 14,80 | 37,43 | 60,46 |
| Galicia | 32,38 | 29,68 | 35,32 | 15,97 |
| Madrid, Comunidad de | 57,01 | 46,88 | 66,41 | 29,41 |
| Murcia, Región de | 29,02 | 22,75 | 34,19 | 33,46 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 51,00 | 35,08 | 64,97 | 46,01 |
| País Vasco | 50,38 | 37,04 | 62,75 | 40,97 |
| Rioja, La | 27,39 | 24,06 | 30,97 | 22,31 |
| Ceuta y Melilla | 50,13 | 43,90 | 56,08 | 21,72 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

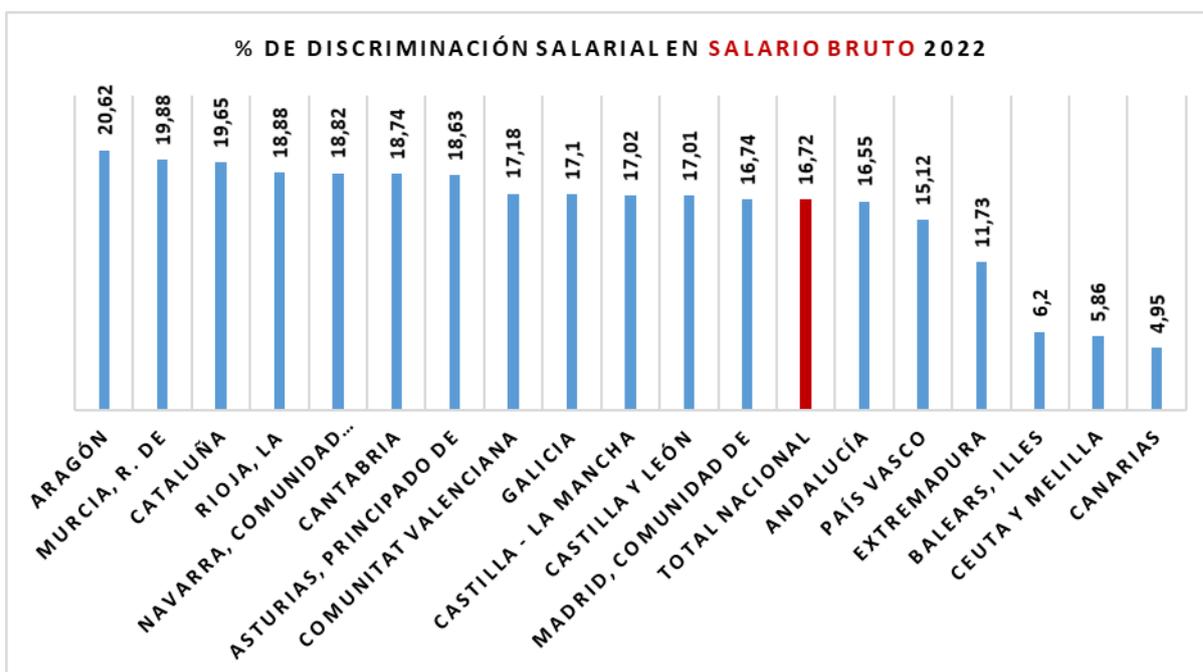


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|--|-------------|----------|----------|------------------------------|
| Salario Bruto | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 2.039,14 | 1.847,85 | 2.218,90 | 16,72 |
| Andalucía | 1.871,19 | 1.693,03 | 2.028,83 | 16,55 |
| Aragón | 2.009,42 | 1.774,95 | 2.236,00 | 20,62 |

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

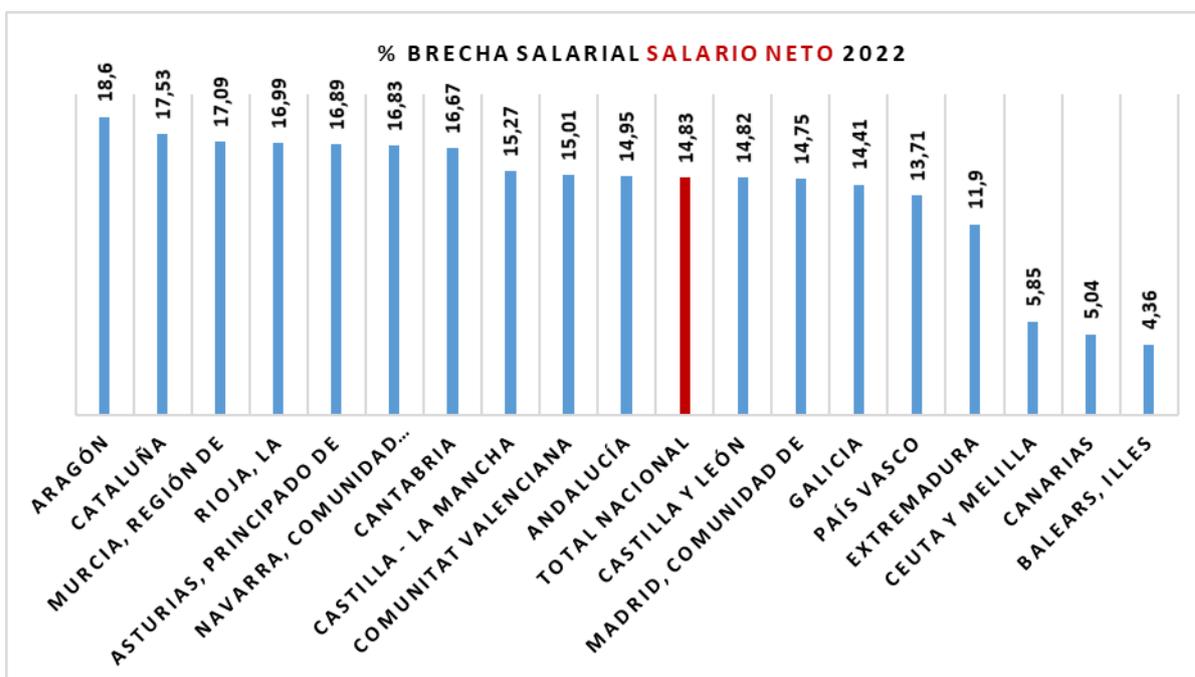


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|--|-------------|----------|----------|------------------------------|
| Salario Neto | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 1.598,69 | 1.466,96 | 1.722,48 | 14,83 |

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

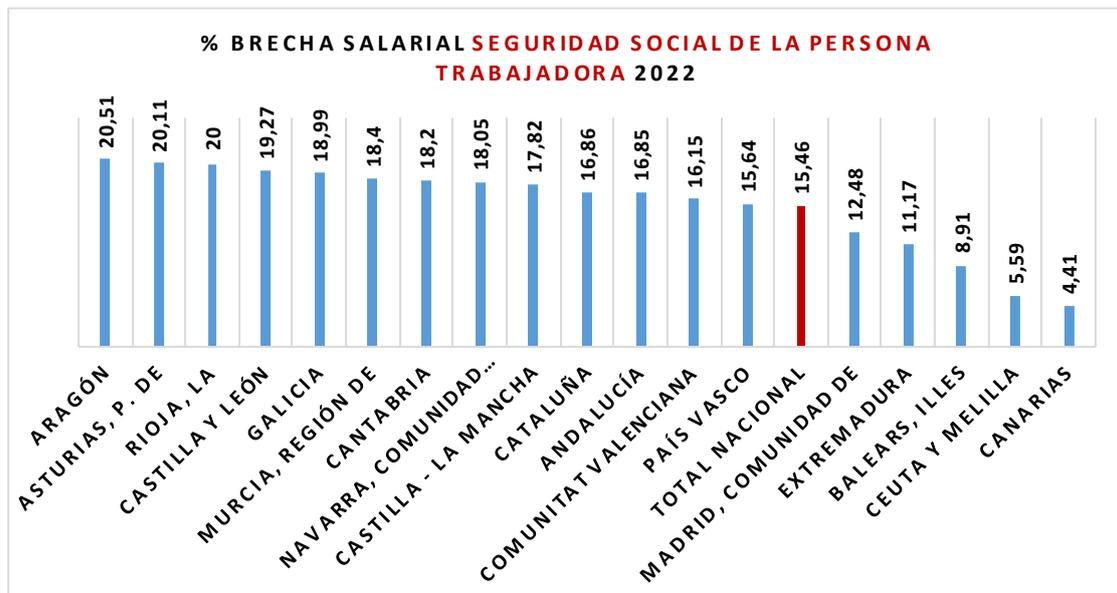


Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|---|-------------|---------|---------|------------------------------|
| Contribución Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |

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

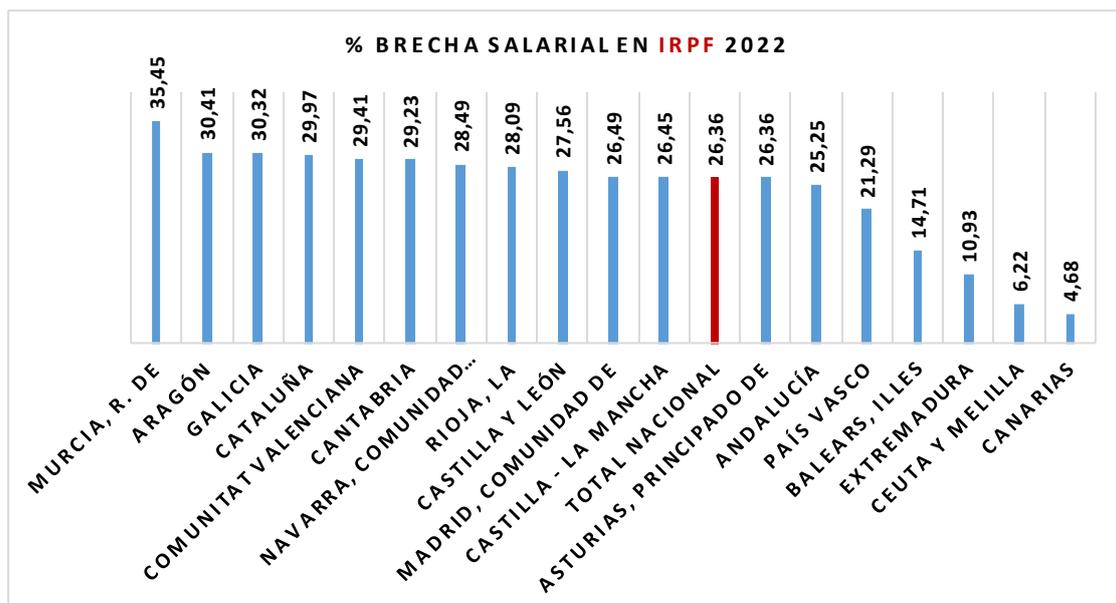
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

| Composición del salario bruto mensual 2022 | | | | |
|--|-------------|---------|---------|------------------------------|
| Retenciones IRPF | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | % de discriminación salarial |
| Total Nacional | 310,44 | 262,08 | 355,88 | 26,36 |
| Andalucía | 256,33 | 217,37 | 290,81 | 25,25 |
| Aragón | 305,86 | 250,24 | 359,61 | 30,41 |
| Asturias, Principado de | 308,69 | 260,97 | 354,38 | 26,36 |
| Balears, Illes | 298,70 | 274,15 | 321,43 | 14,71 |
| Canarias | 228,45 | 222,82 | 233,76 | 4,68 |
| Cantabria | 282,27 | 232,46 | 328,47 | 29,23 |
| Castilla y León | 258,86 | 217,11 | 299,71 | 27,56 |
| Castilla - La Mancha | 242,92 | 203,30 | 276,41 | 26,45 |
| Cataluña | 355,41 | 292,68 | 417,92 | 29,97 |
| Comunitat Valenciana | 252,97 | 207,77 | 294,34 | 29,41 |
| Extremadura | 215,89 | 203,24 | 228,18 | 10,93 |
| Galicia | 252,31 | 208,81 | 299,67 | 30,32 |
| Madrid, Comunidad de | 399,19 | 336,31 | 457,53 | 26,49 |
| Murcia, Región de | 248,11 | 190,72 | 295,46 | 35,45 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 339,16 | 279,79 | 391,27 | 28,49 |
| País Vasco | 394,47 | 345,92 | 439,51 | 21,29 |
| Rioja, La | 272,73 | 229,53 | 319,19 | 28,09 |
| Ceuta y Melilla | 154,38 | 149,32 | 159,22 | 6,22 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



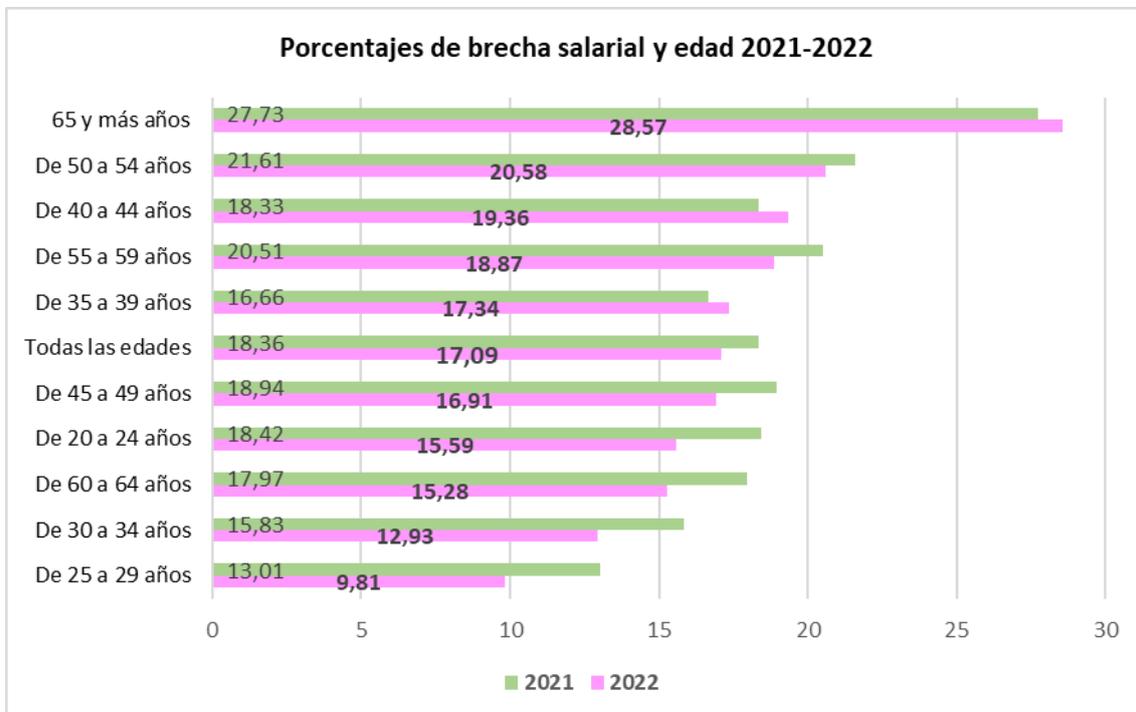
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

3.4 Brecha salarial, edad y nivel de estudios

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

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Las mujeres que permanecen en el empleo pasados los sesenta y cinco años en un porcentaje elevado se trata de mujeres que deben permanecer en el mercado de trabajo debido a falta de

cotizaciones por interrupciones en su vida laboral para dedicarse a los cuidados, mientras que un grupo pequeño de mujeres y un amplio porcentaje de hombres continúan en el empleo asalariado desempeñando tareas en sectores como la educación, las entidades financieras o la sanidad.

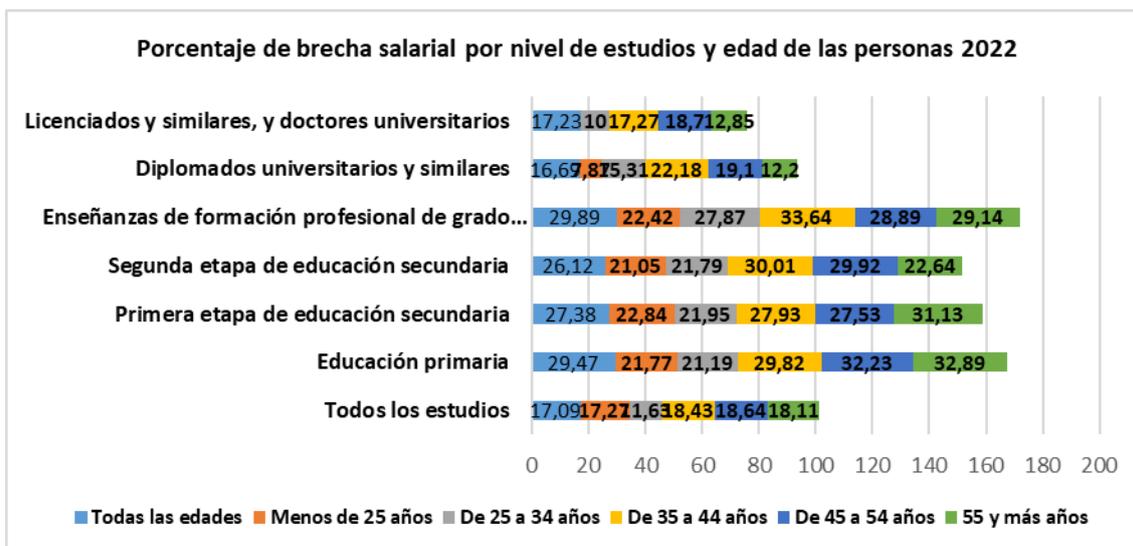
La brecha salarial por tramos de edad más baja se sitúa en el tramo de edad de 25 a 29 años. Que además ha descendido muy significativamente respecto del año anterior, pasando del 13,01 % al 9,81 % en 2022.

| Porcentaje de brecha salarial por nivel de estudios y edad de las personas trabajadoras 2022 | | | | | | |
|--|------------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | Todas las edades | Menos de 25 años | De 25 a 34 años | De 35 a 44 años | De 45 a 54 años | 55 y más años |
| Todos los estudios | 17,09 | 17,27 | 11,63 | 18,43 | 18,64 | 18,11 |
| Educación primaria | 29,47 | 21,77 | 21,19 | 29,82 | 32,23 | 32,89 |
| Primera etapa de educación secundaria | 27,38 | 22,84 | 21,95 | 27,93 | 27,53 | 31,13 |
| Segunda etapa de educación secundaria | 26,12 | 21,05 | 21,79 | 30,01 | 29,92 | 22,64 |
| Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares | 29,89 | 22,42 | 27,87 | 33,64 | 28,89 | 29,14 |
| Diplomados universitarios y similares | 16,69 | 7,87 | 15,31 | 22,18 | 19,10 | 12,20 |
| Licenciados y similares, y doctores universitarios | 17,23 | ----- | 10,00 | 17,27 | 18,70 | 12,85 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

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

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



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

3.5 Brecha salarial, control de empresa y tipo de mercado

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

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

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



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

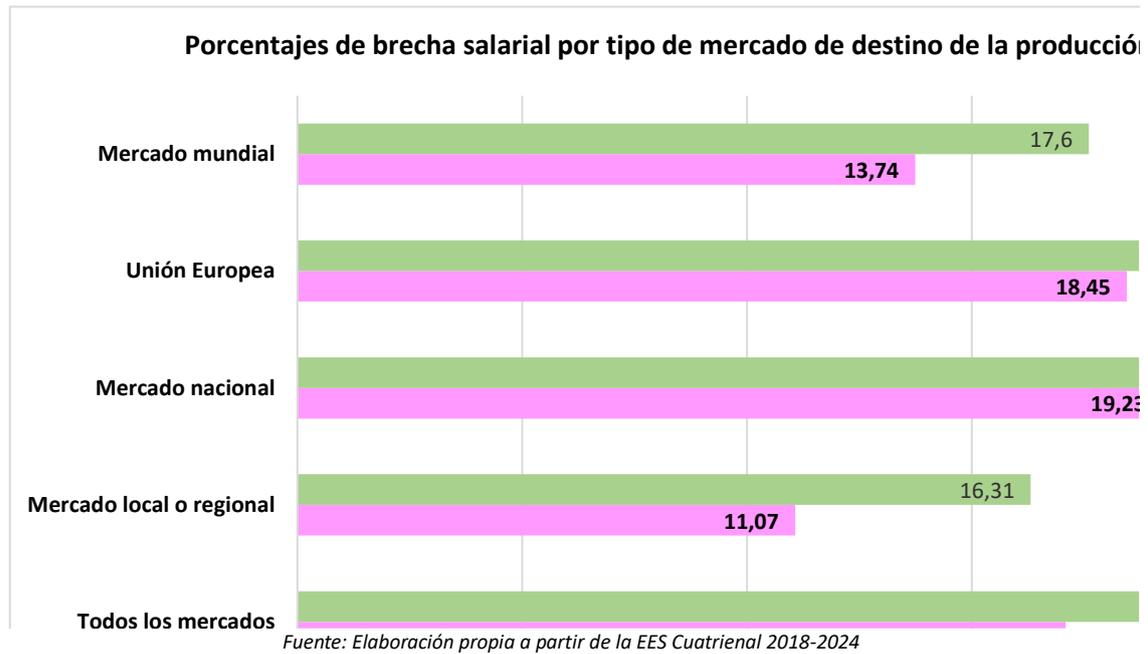
Los salarios de mujeres y hombres y en consecuencia las brechas salariales también guardan relación con el destino de la producción de las empresas.

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

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

| Porcentaje de brecha salarial según tipo de mercado y destino de la producción 2022 | | | | | |
|--|--------------------|----------------|----------------|----------------------------|--------------------|
| Total Nacional | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | Diferencia en euros | % de brecha |
| Todos los mercados | 26.948,87 | 24.359,82 | 29.381,84 | 5.022,02 | 17,09 |
| Mercado local o regional | 24.093,31 | 22.752,46 | 25.583,54 | 2.831,08 | 11,07 |
| Mercado nacional | 28.035,78 | 24.879,40 | 30.804,15 | 5.924,75 | 19,23 |
| Unión Europea | 31.408,84 | 27.570,44 | 33.808,80 | 6.238,36 | 18,45 |
| Mercado mundial | 36.621,36 | 33.266,25 | 38.566,92 | 5.300,67 | 13,74 |

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



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

3.6 Brecha salarial y nacionalidad

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

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

De los tres grandes sectores de producción: industria, construcción y servicios, la brecha salarial más relevante para las trabajadoras extranjeras se está en el sector servicios (19,69

| Total Nacional Nacionalidad y actividad Todos los sectores 2022 | | | | | |
|---|-------------|-----------|-----------|---------------------|----------------------|
| | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | Diferencia en euros | % de brecha salarial |
| Total | 26.948,87 | 24.359,82 | 29.381,84 | 5.022,02 | 17,09 |
| Española | 27.500,25 | 24.833,27 | 30.058,61 | 5.225,34 | 17,38 |
| Extranjera | 21.438,73 | 19.010,31 | 23.293,49 | 4.283,18 | 18,39 |
| Industria | | | | | |
| Total | 30.519,48 | 26.556,93 | 31.977,80 | 5.420,87 | 16,95 |
| Española | 31.029,42 | 27.035,28 | 32.486,95 | 5.451,67 | 16,78 |
| Extranjera | 23.952,06 | 20.886,16 | 25.207,06 | 4.320,90 | 17,14 |
| Construcción | | | | | |
| Total | 25.149,41 | 26.258,91 | 25.001,32 | -1.257,59 | -5,03 |
| Española | 25.879,57 | 26.580,76 | 25.773,91 | -806,85 | -3,13 |
| Extranjera | 21.540,15 | .. | 21.498,68 | | |
| Servicios | | | | | |
| Total | 26.451,75 | 24.135,83 | 29.307,34 | 5.171,51 | 17,65 |
| Española | 26.973,86 | 24.610,38 | 29.934,87 | 5.324,49 | 17,79 |
| Extranjera | 21.055,47 | 18.803,48 | 23.413,63 | 4.610,15 | 19,69 |

%). No conocemos el desglose por nacionalidad y sexo de cada una de las actividades desempeñadas, pero si sabemos, según la Encuesta de Población Activa de 2022 que las ocupaciones que desempeñan en nuestro país las trabajadoras que provienen del extranjero en un setenta por ciento se concentran en las ocupaciones elementales (limpieza, servicio doméstico) y como trabajadoras de restauración de cuidados personales y el comercio.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

4 La Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva y su impacto en la igualdad salarial

La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, tiene por objeto reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos eficaces de cumplimiento. Conforme a su artículo 34, los Estados miembros deberán trasponerla a sus ordenamientos jurídicos nacionales **antes del 7 de junio de 2026**.

Si bien el ordenamiento jurídico español cuenta ya con instrumentos relevantes en materia de igualdad retributiva —artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 902/2020—, desde UGT consideramos que la trasposición debe suponer un **refuerzo efectivo de los derechos individuales y colectivos**, así como de los mecanismos de control, reparación y sanción frente a la discriminación salarial. En particular, en UGT consideramos prioritario que la trasposición estatal incorpore de forma expresa los siguientes elementos:

En primer lugar, el **derecho a la transparencia retributiva con carácter previo al empleo**, recogido en el artículo 5 de la Directiva, garantizando que las personas candidatas conozcan la retribución inicial o la banda salarial del puesto y el convenio colectivo aplicable, así como la prohibición de solicitar información sobre el historial salarial previo.

En segundo lugar, la obligación empresarial de **hacer accesibles los criterios de fijación y progresión retributiva**, prevista en el artículo 6, garantizando que dichos criterios sean objetivos y neutros respecto al género y que la información sea comprensible y fácilmente accesible para la plantilla.

En tercer lugar, el **derecho individual de información retributiva**, regulado en el artículo 7, que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a recibir por escrito información sobre su retribución individual y los niveles retributivos medios desglosados por sexo para trabajos iguales o de igual valor, con plazos máximos de respuesta y prohibición de cláusulas de confidencialidad salarial.

Asimismo, resulta imprescindible adaptar la normativa estatal a las exigencias del artículo 9 de la Directiva en materia de **información sobre la brecha retributiva de género**, ampliando los contenidos actualmente exigidos para incluir brecha media y mediana, componentes complementarios o variables y distribución por cuartiles salariales, y garantizando su comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a la autoridad competente.

Desde UGT se considera igualmente esencial reforzar los mecanismos de **evaluación retributiva conjunta y corrección de desigualdades** previstos en el artículo 10, cuando existan diferencias no justificadas superiores al 5 %, asegurando la participación sindical y la adopción de medidas correctoras efectivas.

Por último, la trasposición debe garantizar un **marco reforzado de tutela y cumplimiento**, incorporando: el derecho a una indemnización íntegra y sin límites (art. 16), la inversión de la carga de la prueba en caso de incumplimiento de las obligaciones de transparencia (art. 18), un régimen sancionador efectivo y disuasorio, con consecuencias en la contratación pública (arts. 23 y 24), y un sistema de seguimiento y coordinación institucional en el que participen inspección de trabajo, organismos de igualdad e interlocutores sociales (arts. 28 y 29).

La correcta y ambiciosa trasposición de esta Directiva constituye una **oportunidad clave para avanzar de forma real en la eliminación de la brecha salarial de género**, reforzando el papel de la negociación colectiva y la acción sindical como instrumentos fundamentales para garantizar la igualdad retributiva.

5 CONCLUSIONES

Principales resultados de la Encuesta de Estructura Salarial publicada en 2025, correspondientes a 2023:

- ✓ **La brecha salarial entre mujeres y hombres aunque sigue siendo elevada, continúa descendiendo los últimos años.** Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal **con datos de 2023 reflejan que la brecha salarial en ese año (último dato desagregado por sexo) se sitúa en 15,74 %** lo que supone **1,35 puntos más baja que en 2022.**
- ✓ **El descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales**, el primero y de un peso constatado han sido las **sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT.** Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales. El **segundo** factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia es **la aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.**
- ✓ **Por CC.AA., en 2023, la brecha salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Navarra con un 20,68%, y en el Principado de Asturias con un 20,06%;** las dos únicas brechas en toda España que superan el 20 por ciento, seguidas de Murcia y Aragón, autonomías que superan el 19%, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 15,74 %.

La brecha salarial más baja se encuentra en Canarias e Islas Baleares, con 4,73% y 8,68%, respectivamente.

La brecha ha descendido respecto de 2022 en casi todas las Comunidades Autónomas, con excepción de Asturias, Baleares, Canarias, Extremadura y Navarra, en las que ha aumentado.

En Navarra los hombres cobraron 7.161,32 euros más que las mujeres, seguida del Principado de Asturias donde la diferencia es de 6.225,10 euros al año entre ambos sexos.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura donde reciben en salario bruto anual 22.181,88 euros de media, mientras que los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 25.179,79 euros al año.

Las mujeres con salarios más altos trabajan en el País Vasco y su salario medio bruto anual es de 31.038,84, euros mientras que los hombres en esta Comunidad reciben 4.561,61 euros más al año; un salario medio de 35.600,45.

La Encuesta de este año 2023 no ofrece datos de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- ✓ **A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial las mujeres siguen situándose como receptoras de los salarios más bajos.** El 25,78% de las mujeres con empleo, una de cada cuatro, recibieron como máximo el SMI, que en 2.023 fueron 1.080 euros brutos anuales. En el caso de los hombres, fueron el 11,64% los que cobraron como máximo al mes esa cuantía, uno de cada nueve. La diferencia es importantísima.
- ✓ La subida del SMI sobre salario bruto y no sobre salario base lleva a la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres. **UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26.5. del Estatuto de los Trabajadores y su reflejo en los sucesivos acuerdos de SMI, y celebra el anuncio por parte del Gobierno de acometer dicha modificación.**
- ✓ **Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres.** La brecha en la jornada a tiempo parcial es de 10,96 puntos, produciéndose además un incremento de 0,89 puntos en 2023, respecto de 2022.

Solo un 9,41 % de las mujeres optaron por este tipo de jornada en 2023 de forma voluntaria, y el 72,88% de mujeres frente a 27,12% de hombres trabajan a tiempo parcial por ser esta la única opción que han encontrado para poder trabajar.

Por otra parte y respecto al **motivo de la jornada a tiempo parcial por razones de cuidado**, como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, se observa también una gran diferencia entre mujeres y hombres (un 93,43% de mujeres frente al 6,57% de hombres); datos que reflejan como los roles de cuidados se siguen reproduciendo y son asumidos mayoritariamente por mujeres.

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

- ✓ En todas las **actividades económicas** en las que la representación muestral femenina es significativa, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. En los sectores financieros y de seguros, los hombres percibieron de media en 2023 casi 11.400 euros más que las mujeres. El salario medio anual de las mujeres más bajo se encuentran en hostelería con 15.676,28 euros; tan sólo 556,28 euros al año por encima del SMI (15.120 euros).

Todos los sectores, con excepción de *las industrias extractivas, y transporte y almacenamiento, donde la presencia de mujeres es baja, presentan un brecha salarial que va desde las más altas* del 27,19% en **actividades administrativas y servicios auxiliares**, seguida de la brecha en **otros servicios** con un 24,25%, **actividades sanitarias y de servicios sociales**, con 23,80%, **y actividades profesionales, científicas y técnicas** con 22,83%, **a las más bajas**, como en **construcción** con un 0,64%, o **educación** con un 5,56%.

La brecha desciende en casi todos los sectores (en 11) con excepción de 6, en los que la brecha crece en mayor o menor medida y se mantiene sin variación en 1.

- ✓ En todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario medio inferior al de los hombres y en todas ellas existe brecha salarial en favor de los hombres.

Las diferencias salariales en relación a las Ocupaciones presentan unas diferencias que van desde el 25,42% de Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas hasta el 7,55% de quienes desempeñan sus tareas como Personal técnico, y profesionales científicos e intelectuales.

Las brechas han aumentado en 2023, respecto de 2022 en ocupaciones como la de directores y gerentes, pasando de un 15,28% a un 18,02%; la que más ha crecido, trabajadores de los servicios de restauración y comercio, pasando del 15,18% en 2022 al 15,42% en 2023, trabajadores de protección y seguridad, con 18,24% en 2022 y 18,64% en 2023, trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquina, pasando de un 25,11% al 25,42%, y peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes, pasando de 16,80 a un 17,95%.

En el resto de ocupaciones, las brechas descienden, y respecto del año anterior 2022, las que presentan un mayor descenso son: Conductores y operadores de maquinaria móvil (4,09 puntos), Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la

enseñanza (2,26 puntos), Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas (1,9).

Teniendo en cuenta los datos de la encuesta cuatrienal publicada en 2024 con datos hasta 2022, en la que se recogen otros indicadores de brecha salarial:

- ✓ Las brechas salariales han descendido con todas las **formas de regulación convencional** a excepción de aquellas empresas que se rigen con “Otras formas de regulación” donde en cuatro años ha aumentado la brecha en dos puntos y medio porcentuales. Siendo a su vez en esa modalidad de acuerdos donde se presentan brechas salariales más bajas.
- ✓ El **tamaño de la empresa** influye de manera directa en las discriminaciones salariales. Las trabajadoras en las empresas medianas y pequeñas, **aquellas que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras, perciben salarios muy por debajo de media nacional, soportando una elevada brecha de 23,16 % en relación a los hombres** y el 23,72 % respecto al salario medio de todas las trabajadoras españolas.
- ✓ A partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (2024) que analiza los salarios de 2022 desagregados por sexo hemos revisado las brechas que se producen y revisamos **los diez conceptos que analiza dicha encuesta oficial cuando desgrana la composición del salario bruto** mensual. Siendo importante la brecha salarial en conceptos como salario base (13,38 %), salario neto (14,83 %), salario ordinario (16,36 %), salario bruto (16,72 %), la brecha salarial se duplica en los **complementos**, en todo tipo de complementos, tanto en los vinculados a la nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana que en este caso la brecha salarial se sitúa en torno al veintidós por ciento.
- ✓ La **infravaloración del trabajo femenino es una de las principales causas de la brecha y discriminación salarial entre mujeres y hombres, pero también lo es la de los cuidados familiares**. No solamente el ejercicio de esos cuidados, si no que la posibilidad de llegar a ejercerlos disuade a los empresarios de contratar mujeres para puestos de trabajo que necesiten gran disponibilidad. **Hay que señalar una salvedad**, los trabajos con alta presencia de mujeres que su dinámica de trabajo obliga a realizar turnos, trabajar de noche y fines de semana, son las **trabajadoras de la salud y trabajadoras de los cuidados de personas**. De ahí que en algunas Comunidades Autónomas la diferencia se incline a favor de las mujeres al percibir estos complementos.
- ✓ En **salario base**, la media nacional es del 13,38 %, con un amplio abanico de diferencias que van desde el 1,3 % en las ciudades de Ceuta y Melilla al 22,61 % en La Rioja. El **salario bruto** con una brecha media a nivel nacional de 16,72 %, 3,34 puntos superior

al **salario base**, un veinte por ciento superior. En salario bruto la brecha se alza hasta el 20,62 % en Aragón y desciende hasta el 4,95 % en Canarias. En **complementos salariales**, la media se sitúa en el 22,1 % a nivel nacional, el 3,83 % en Canarias el porcentaje más bajo y el 31,66 % en Cataluña.

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

6 REIVINDICACIONES

- En primer lugar, **reivindicamos el cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sobre trabajos de igual valor**, que persigue corregir la infravaloración del trabajo de las mujeres, así como el traslado de las normas recogidas de los Reales Decretos de Igualdad Retributiva y de Planes de Igualdad a todas las empresas españolas.
- Exigimos que la **Seguridad Social** facilite **información sobre las reducciones de jornada por cuidados de hijos e hijas y otros familiares, en términos económicos** y que esta información sea recogida posteriormente en la Encuesta de Estructura Salarial para saber realmente el peso que tienen económico de los cuidados en los salarios.
- Desde UGT **seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi dos millones de mujeres en España** a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.
- UGT demanda **que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI**. Este hecho genera que todas las mujeres que cobran el SMI, lleven años con el salario congelado. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI. Celebramos que desde el Ministerio de Trabajo se hayan iniciado ya los trámites para el Diálogo Social para acometer dicha modificación, así como para transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos **salarios mínimos adecuados en la Unión Europea**.
- Igualmente reclamamos al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad que constituya una mesa Diálogo Social para transponer Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza **la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento**. Ahora exigimos que se convoquen las mesas de diálogo social para transponer a nuestra normativa nacional

todas las novedades introducidas para alcanzar la transparencia salarial en todas las empresas que permitirán avanzar hacia la discriminación salarial hacia las mujeres.

- Reivindicamos **planes de actuación de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, para que actúen de oficio en aquellas situaciones donde se infravalora el trabajo de las mujeres. Para ello son necesarios criterios claros sobre registros retributivos, valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.
- También pedimos al Ministerio de Trabajo que lleve a cabo **la explotación del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en lo referente a igualdad retributiva**: registros salariales, valoraciones de puesto de trabajo con perspectiva de género y auditorías retributivas, para conocer la cantidad y la calidad de la implementación de las herramientas para eliminar las discriminaciones salariales hacia las mujeres, así como una **evaluación de resultados de los primeros cuatro años de aplicación de la normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva para abordar las posibles modificaciones legales y reglamentarias necesarias con el fin de lograr la efectividad de las normas para el logro real de la igualdad salarial entre mujeres y hombres**.
- **Reiteramos, además, nuestro compromiso por la eliminación las posibles discriminaciones por razón de género en las retribuciones**, y para ello solicitamos a la Administración competente estadísticas que analicen la ocupación y el nivel de estudios desagregados por sexo y edad para analizar con mayor precisión que sucede con las mujeres jóvenes que a pesar de sus niveles de formación académica, perciben salarios inferiores a los hombres de su misma edad.