



La Rioja

# Brecha salarial en La Rioja

Febrero 2020

**Las trabajadoras riojanas cobran 5.466,94 euros menos al año que los hombres**

## Introducción

Un año más, con motivo del 22 de febrero, UGT vuelve a analizar los datos oficiales desagregados por sexo que desde el año 2004 publica cada año el Instituto Nacional de Estadística (INE), en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). UGT espera conocer a lo largo de 2020 la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que analizará mayor número de variables desagregadas por sexo que la encuesta anual.

En noviembre del 2019 UGT lanzó por cuarto año consecutivo la campaña “YO TRABAJO GRATIS”, denunciando que desde esa fecha y hasta final de año las mujeres españolas trabajamos gratis 55 días, consecuencia de la brecha salarial del 15,1 % del salario hora en nuestro país. España es el

segundo país donde más aumentó la brecha salarial, un 0,9 %, por detrás de Malta donde se incrementó un 1,2 %.

La Comisión Europea presidida por **Ursula von der Leyen**, primera mujer que preside esta institución, ha manifestado la voluntad de atajar la brecha salarial, **comprometiéndose a presentar en sus primeros cien días de mandato, una propuesta sobre la transparencia salarial**, para eliminar las diferencias salariales de hombres y mujeres.

Para cumplir con este compromiso, deberá presentar una Directiva que obligue a los Estados miembros a introducir medidas que obliguen a todo el empresariado, tanto del sector público como privado, a introducir medidas de transparencia salarial.

Ese proyecto de Directiva sobre transparencia salarial, ya está en marcha y será sometido a **Consulta pública en el primer trimestre de este año**. Aunque se ha ido posponiendo el compromiso por parte de la Comisión Europea de contar para ello con los interlocutores sociales, y no conocemos sus nuevas intenciones al respecto.

Por su parte la **Confederación Europea de Sindicatos (CES)**, de la que UGT forma parte, adoptó una **Resolución sobre la Directiva relativa a la transparencia de remuneración entre hombres y mujeres**. En dicha resolución se traza un plan de acción estratégico y global para perseguir el objetivo último de eliminar la discriminación salarial.

Hace unas semanas se conocía la **Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género**, aprobada por amplia mayoría. El Parlamento Europeo valora el compromiso de la nueva presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, de que el principio de mismo sueldo por trabajo de igual valor será el elemento principal de la nueva **Estrategia europea de género** que presentará en marzo.

El Parlamento Europeo en su resolución alude a los **sectores público y privado**, a la definición clara de criterios para **evaluar el valor del trabajo, sistemas no sexistas de evaluación y clasificación de empleos, auditorías e informes sobre la igualdad salarial** entre hombres y

mujeres para garantizar la igualdad salarial, al derecho de los trabajadores a **solicitar información completa sobre el salario** y pide a la Comisión que en la futura legislación sobre transparencia salarial promueva el papel de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva a todos los niveles (nacional, sectorial, local y empresarial).

Para finales de este año, los eurodiputados proponen la revisión del **Plan de Acción para abordar la brecha salarial entre mujeres y hombres de la UE 2017-2019** con objetivos concretos para que los Estados miembros la vayan reduciendo a lo largo de los próximos cinco años.

Dicho Plan contaba con ocho líneas de acción principales:

- 1- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución
- 2- Combatir la segregación profesional y sectorial
- 3- Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical
- 4- Abordar la penalización por cuidados
- 5- Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres
- 6- Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos
- 7- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres
- 8- Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres

Se desconoce la evaluación del Plan de Acción, pero UGT no ha apreciado avances significativos.

En España en marzo del pasado año, se aprobó el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que recogía **modificaciones en materia de igualdad salarial el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**.

En el **Estatuto de los Trabajadores** modificó su **artículo 22**, para **establecer modelos no sexistas de clasificación profesional** y el **artículo 28**, para incluir **la definición de trabajo de igual de valor y los registros salariales**. También cambió el **artículo 64**, confiriendo el derecho a la Representación Legal de los Trabajadores *“a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en*

*la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales”.*

**La ley de igualdad** introdujo **las auditorías salariales** a partir de los registros salariales en los Planes de Igualdad, que un año después siguen pendientes de desarrollo reglamentario.

Para que estos **instrumentos legales funcionen**, es necesario por un lado, el **desarrollo reglamentario correspondiente en el caso de las auditorías salariales** incluidas en los Planes de Igualdad. Y en el caso de los registros salariales, que ya son de obligado cumplimiento en todas las empresas, es necesario **dotar a los agentes sociales de recursos humanos y económicos suficientes**, para que se produzca un cambio estructural en el concepto de trabajo de igual valor. Pero también es necesaria una mayor formación en materia de trabajos de igual valor dirigida a la Inspección de Trabajo para que actúe de oficio.

## 1. Conceptos básicos

### ¿Qué es remuneración?

Es un término que va más allá del salario base y que incluye cualquier pago, en dinero o en especie, que se da de manera directa o indirecta por el desempeño de un trabajo (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores). Incluye el salario base, complementos, horas extraordinarias, asignación familiar, coches de empresa, seguro de vida, acciones o reparto de beneficios, propinas, comisiones, comidas pagada o bonos de comida, vivienda o pago de alquileres, dietas, etc..

### ¿Qué analiza la estadística de que disponemos?

Los pagos por horas incluidas las extraordinarias, deja fuera del análisis las gratificaciones extraordinarias, como comisiones o beneficios, aunque estas forman parte de las retribuciones. Por tanto, solo podemos analizar una parte de la brecha salarial.

### ¿Qué es un “trabajo igual”?

Implica que mujeres y hombres de cualificación similar realizan trabajos similares o prácticamente el mismo, en condiciones laborales equivalentes. Muchas mujeres tienen retribuciones inferiores,

porque por el desempeño del mismo trabajo, solo perciben una parte de las retribuciones, como el salario base, pero no reciben una serie de complementos que reciben los hombres de la misma categoría profesional y en la misma empresa.

### **¿Qué es un “trabajo de igual valor”?**

Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere capacidades o cualificaciones diferentes, pero que en general son del mismo valor. Así lo interpretó el Tribunal Constitucional en su sentencia 145/1991, de 1 de julio, en el Caso Hospital Gregorio Marañón que se consideró discriminación sexista indirecta una diferencia retributiva establecida en convenio colectivo entre la categoría profesional de peón –mayoritariamente hombres- y la categoría profesional de limpiadores –mayoritariamente mujeres- cuando ambas categorías profesionales realizaban trabajos manuales de un igual valor.

### **Complementos con distinto valor en función de la ocupación**

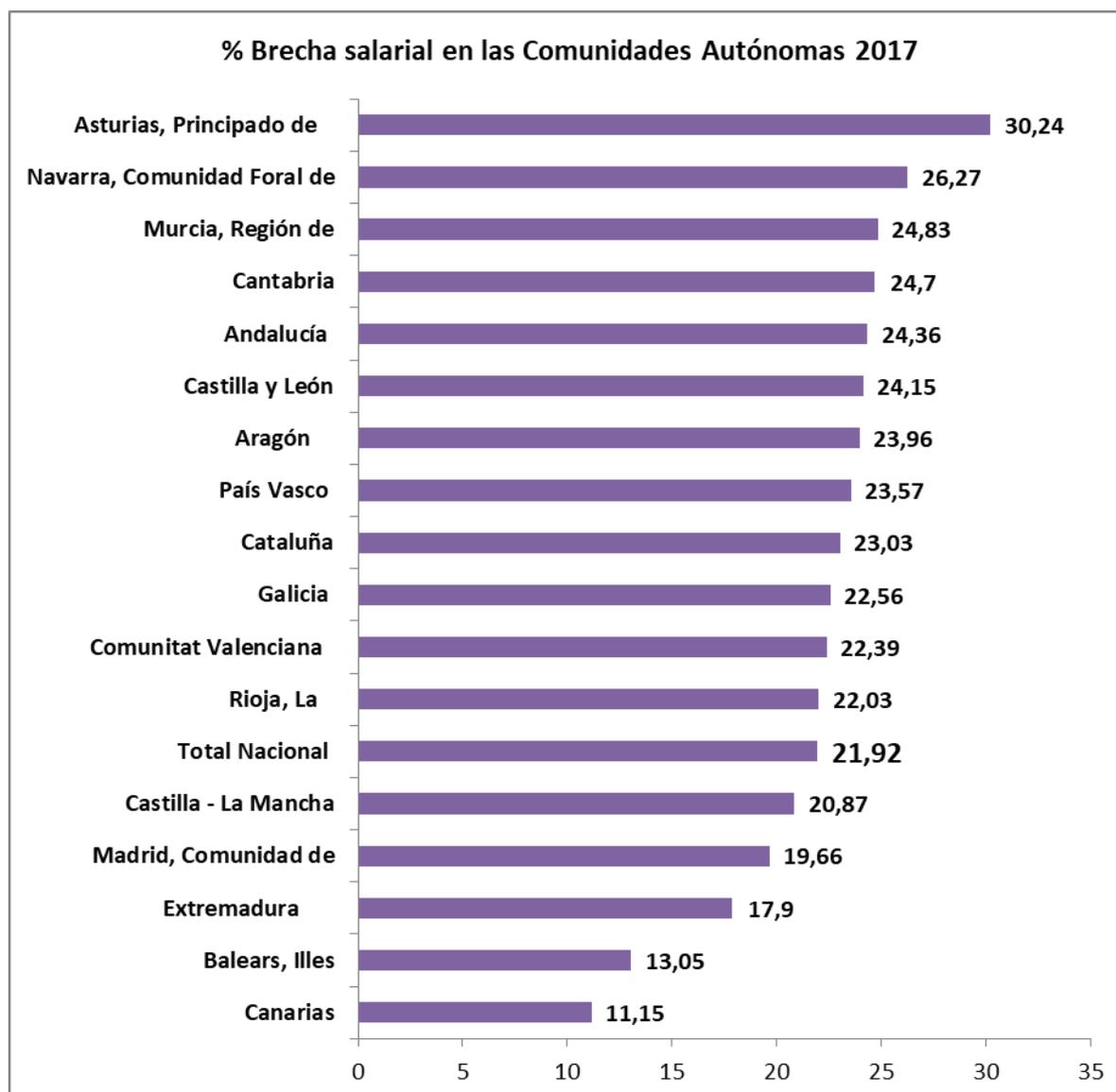
Los salarios deben establecerse en función de la cualificación, capacidades y destrezas para el desempeño de un puesto de trabajos. Los complementos no pueden tener distinto valor económico en función de las categorías que se ocupan, teniendo en cuenta que las categorías más bajas de una escala salarial son ocupadas mayoritariamente por mujeres. Para eliminar o reducir la brecha salarial, un complemento como la nocturnidad, el valor de la noche, es necesario que se pague la cuantía más elevada a todas las categorías profesionales. No se puede establecer el valor de la noche en 50 euros para la categoría A, (mayoritariamente ocupadas por hombres), 40 euros a la B (ocupada mayoritariamente por hombres) 30 a la categoría C (ocupada a partes iguales por mujeres y hombres), 20 y 10 a las categorías D y E (ocupadas mayoritariamente por mujeres). Este es un ejemplo de cómo se encubren las discriminaciones retributivas.

## 2. Brecha salarial por Comunidad Autónoma

Porcentajes de Brecha Salarial en las Comunidades Autónomas en 2017							
	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Asalariadas	Ganancia Media Anual Hombres	Asalariados	Brecha en euros	% Brecha salarial
<b>Total Nacional</b>	23.646,50	20.607,85	7.512.900	26.391,84	8.202.100	5.783,99	21,92
Andalucía	21.404,28	18.287,29	1.096.800	24.175,52	1.324.100	5.888,23	24,36
Aragón	23.039,94	19.677,22	220.500	25.878,46	249.800	6.201,24	23,96
Asturias, Principado de	23.609,67	19.426,48	159.300	27.849,00	159.200	8.422,52	30,24
Balears, Illes	22.036,46	20.465,58	210.600	23.538,43	221.600	3.072,85	13,05
Canarias	20.185,33	18.917,73	344.600	21.291,66	384.700	2.373,93	11,15
Cantabria	22.390,40	19.012,20	95.400	25.249,94	102.700	6.237,74	24,70
Castilla y León	21.846,88	18.796,93	368.600	24.782,80	408.700	5.985,87	24,15
Castilla - La Mancha	21.033,32	18.327,35	271.900	23.160,99	355.500	4.833,64	20,87
Cataluña	25.180,45	21.801,47	1.361.600	28.323,31	1.385.700	6.521,84	23,03
Comunitat Valenciana	21.362,39	18.523,81	772.800	23.867,74	880.500	5.343,93	22,39
Extremadura	19.672,40	17.722,29	130.300	21.585,18	161.200	3.862,89	17,90
Galicia	21.605,88	18.833,53	408.800	24.321,64	418.500	5.488,11	22,56
Madrid, Comunidad de	27.089,12	24.029,31	1.297.700	29.910,43	1.271.500	5.881,12	19,66
Murcia, Región de	21.309,22	18.048,37	214.800	24.009,22	274.900	5.960,85	24,83
Navarra, Comunidad Foral de	26.329,79	21.898,57	110.900	29.699,10	124.600	7.800,53	26,27
País Vasco	28.204,49	24.165,97	380.100	31.618,97	392.700	7.453,00	23,57
<b>Rioja, La</b>	<b>22.234,21</b>	<b>19.353,55</b>	<b>50.400</b>	<b>24.820,49</b>	<b>56.600</b>	<b>5.466,94</b>	<b>22,03</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como se puede observar en las tablas, La Rioja está en el puesto número 12 de las 17 comunidades estudiadas en el ranking de porcentaje de brecha salarial, frente a la posición 11 con respecto a los datos del último estudio (2016).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Asturias, Navarra y Murcia son las comunidades que soportan una mayor brecha salarial, mientras que La Rioja se sitúa ligeramente por debajo de la mitad de la tabla, aunque está un 0,05% por encima de la media nacional.

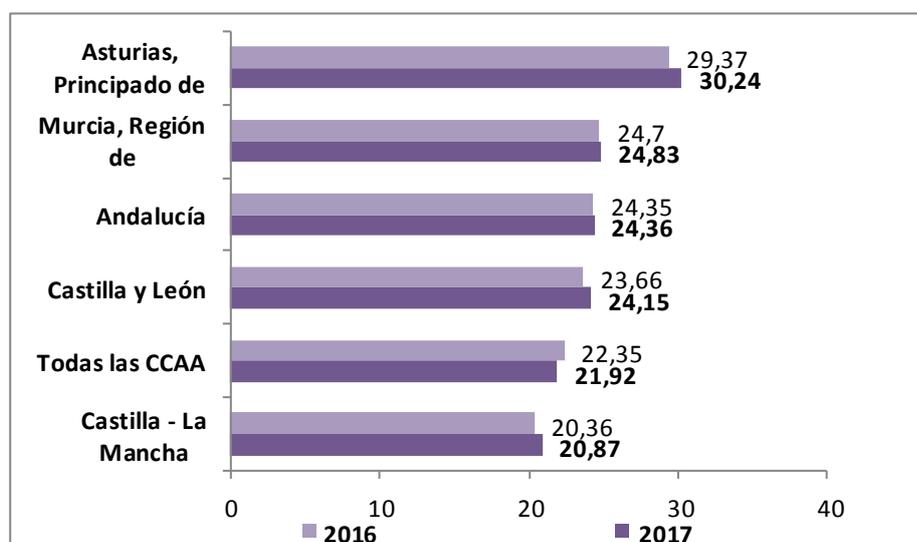
Por el contrario, las brechas salariales más bajas están en Canarias, Baleares y Extremadura.

**Comunidades Autónomas donde la brecha salarial aumentó en 2017 respecto a 2016**

	Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% Brecha Salarial	Subida en euros Mujeres	Subida en euros Hombres
Todas las CCAA	2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	21,92	476,44	467,41
	2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	22,35		
Andalucía	2017	21.404,28	18.287,29	24.175,52	24,36	109,92	148,70
	2016	21.268,41	18.177,37	24.026,82	24,35		
Castilla y León	2017	21.846,88	18.796,93	24.782,80	24,15	134,51	337,15
	2016	21.551,57	18.662,42	24.445,65	23,66		
Asturias, Principado de	2017	23.609,67	19.426,48	27.849,00	30,24	348,56	838,13
	2016	23.095,83	19.077,92	27.010,87	29,37		
Murcia, Región de	2017	21.309,22	18.048,37	24.009,22	24,83	15,32	61,23
	2016	21.242,50	18.033,05	23.947,99	24,7		
Castilla - La Mancha	2017	21.033,32	18.327,35	23.160,99	20,87	113,64	289,58
	2016	20.825,87	18.213,71	22.871,41	20,36		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Se aprecia que en todas las Comunidades Autónomas subieron, con respecto al año anterior, tanto los salarios de hombres como los de mujeres. Mientras, el aumento de las brechas salariales de un año para otro que se ha constatado en cinco de las diecisiete Comunidades Autónomas analizadas ha sido muy débil, a excepción de Asturias.

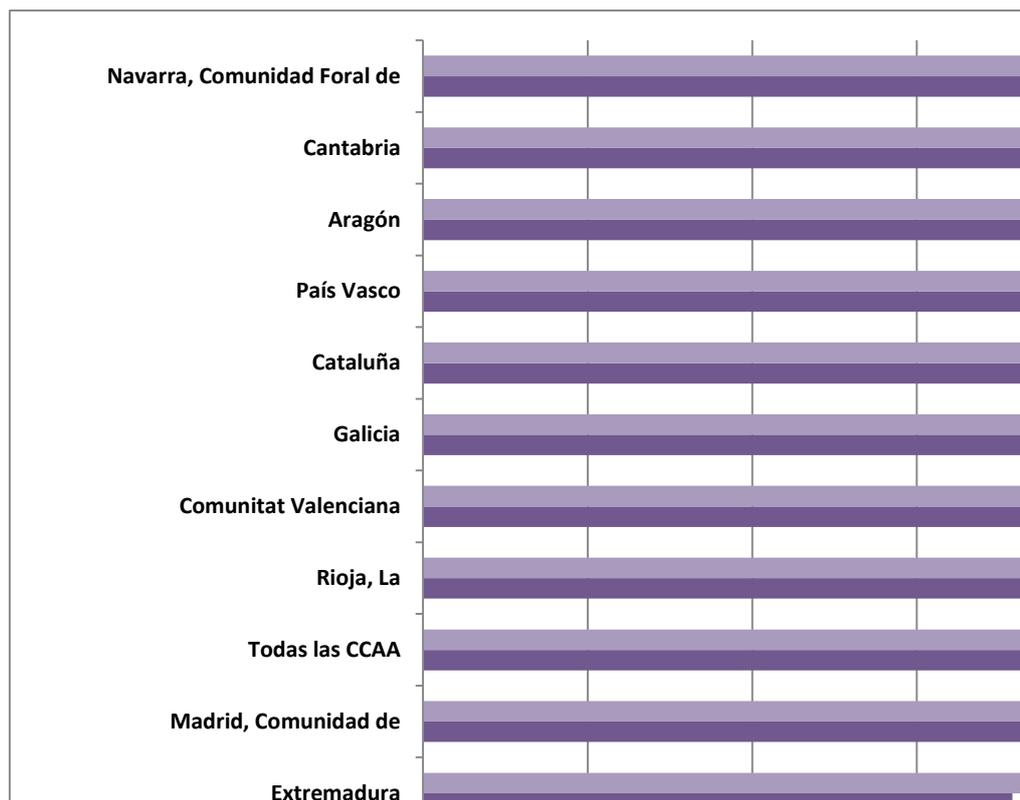


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Comunidades Autónomas donde la brecha salarial se redujo en 2017 respecto a 2016							
	Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% Brecha Salarial	Subida Media en euros Mujeres	Subida Media en euros Hombres
Todas las CCAA	2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	21,92	476,44	467,41
	2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	22,35		
Galicia	2017	21.605,88	18.833,53	24.321,64	22,56	539,06	547,43
	2016	21.082,12	18.294,47	23.774,21	23,05		
Aragón	2017	23.039,94	19.677,22	25.878,46	23,96	911,01	551,55
	2016	22.248,76	18.766,21	25.326,91	25,9		
País Vasco	2017	28.204,49	24.165,97	31.618,97	23,57	737,79	617,76
	2016	27.480,71	23.428,18	31.001,21	24,43		
Extremadura	2017	19.672,40	17.722,29	21.585,18	17,9	362,01	30,43
	2016	19.475,20	17.360,28	21.554,75	19,46		
Canarias	2017	20.185,33	18.917,73	21.291,66	11,15	706,29	142,22
	2016	19.749,03	18.211,44	21.149,44	13,89		
Cantabria	2017	22.390,40	19.012,20	25.249,94	24,7	795,36	39,89
	2016	22.063,02	18.216,84	25.210,05	27,74		
Comunitat Valenciana	2017	21.362,39	18.523,81	23.867,74	22,39	174,29	195,56
	2016	21.168,81	18.349,52	23.672,18	22,48		
Rioja, La	2017	<b>22.234,21</b>	<b>19.353,55</b>	<b>24.820,49</b>	<b>22,03</b>	<b>306,35</b>	<b>167,12</b>
	2016	<b>21.999,02</b>	<b>19.047,20</b>	<b>24.653,37</b>	<b>22,74</b>		
Balears, Illes	2017	22.036,46	20.465,58	23.538,43	13,05	762,98	251,58
	2016	21.478,34	19.702,60	23.286,85	15,39		
Navarra, Comunidad Foral de	2017	26.329,79	21.898,57	29.699,10	26,27	952,57	600,11
	2016	25.468,38	20.946,00	29.098,99	28,02		
Cataluña	2017	25.180,45	21.801,47	28.323,31	23,03	691,13	750,55
	2016	24.454,64	21.110,34	27.572,76	23,44		
Madrid, Comunidad de	2017	27.089,12	24.029,31	29.910,43	19,66	657,98	799,23
	2016	26.330,14	23.371,33	29.111,20	19,72		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

## Comunidades Autónomas donde la brecha salarial se redujo en 2017 respecto a 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En doce Comunidades Autónomas de las diecisiete analizadas la brecha salarial en 2017 se redujo con respecto a 2016. El descenso más relevante se ha producido en Canarias.

En el caso de La Rioja, la brecha ha pasado de un 22,74% en el 2016 a un 22,03% en el 2017. Esto se debe a que la subida media anual en euros de las mujeres fue de 306,35 euros, frente a 167,12 de los hombres, siendo la única vía para corregir las brechas salariales subir en mayor cuantía los salarios de las mujeres que los de los hombres.

Las mujeres en La Rioja cobran de media anual 19.353,55 euros, mientras que los hombres cobran de media 24.820,49 euros. El sueldo de las mujeres está 1.254,3 euros por debajo de lo que cobran las mujeres en la media nacional (20.607,85); y 4.292,95 euros por debajo del salario medio de mujeres y hombres a nivel nacional.

### 3. Brecha salarial según el sector de actividad

La Encuesta Anual de Estructura Salarial nos permite conocer los salarios desglosados por Comunidades Autónomas solo en el caso de la Industria y los Servicios. En el caso de Construcción y de la Agricultura, no hay datos suficientes de las mujeres que trabajan en estos sectores en todas las Comunidades Autónomas. Además, los pocos datos que se ofrecen son poco fiables por el escaso tamaño de la muestra.

Sector industrial 2017	Ganancia media anual		Brecha salarial	
	Mujeres	Hombres	Euros	%
Total Nacional	23.356,56	29.180,31	5.823,75	19,96%
Andalucía	19.235,95	26.637,56	7.401,61	27,79%
Aragón	21.777,11	28.402,64	6.625,53	23,33%
Asturias, Principado de	23.004,09	31.373,75	8.369,66	26,68%
Baleares, Illes	18.639,88	25.184,07	6.544,19	25,99%
Canarias	17.899,82	23.666,81	5.766,99	24,37%
Cantabria	23.918,47	29.077,64	5.159,17	17,74%
Castilla y León	22.358,11	27.531,55	5.173,44	18,79%
Castilla - La Mancha	18.604,55	25.970,73	7.366,18	28,36%
Cataluña	25.808,22	31.879,08	6.070,86	19,04%
Comunitat Valenciana	19.332,14	25.394,87	6.062,73	23,87%
Extremadura	15.258,19	21.669,57	6.411,38	29,59%
Galicia	20.667,96	26.947,94	6.279,98	23,30%
Madrid, Comunidad de	31.208,37	33.285,91	2.077,54	6,24%
Murcia, Región de	17.991,74	26.307,60	8.315,86	31,61%
Navarra, Comunidad Foral de	25.479,78	32.413,96	6.934,18	21,39%
País Vasco	28.331,67	34.415,76	6.084,09	17,68%
<b>Rioja, La</b>	<b>21.701,95</b>	<b>26.174,99</b>	<b>4.473,04</b>	<b>17,09%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En lo que se refiere al sector industrial, tal y como muestran los datos, la brecha a nivel nacional en este sector es de 5.823,75 euros de diferencia entre lo que perciben hombres y lo que perciben mujeres, es decir, un 19,96%.

Así, llama la atención que solo cinco Comunidades Autónomas tienen una brecha inferior a la media, siendo Madrid la primera, seguida por La Rioja, Cantabria, Castilla y León y Canarias. Por el contrario, aquellas con más discriminación salarial en la Industria son Murcia, Extremadura y Castilla La Mancha.

En La Rioja, una mujer que trabaja en el sector industrial percibe una media de 21.701,95 euros al año, frente a los 26.174,99 euros que percibe un hombre en dicho sector. Es decir, la mujer 4.473 euros menos que un hombre, un 17,09%.

Sector Servicios 2017	Ganancia media anual		Brecha salarial	
	Mujeres	Hombres	Euros	%
Total Nacional	20.362,71	25.992,41	5.629,70	21,66%
Andalucía	18.245,13	23.905,45	5.660,32	23,68%
Aragón	19.420,94	24.824,41	5.403,47	21,77%
Asturias, Principado de	19.083,13	26.756,07	7.672,94	28,68%
Balears, Illes	20.564,98	23.862,91	3.297,93	13,82%
Canarias	18.924,31	21.279,50	2.355,19	11,07%
Cantabria	18.609,94	24.049,33	5.439,39	22,62%
Castilla y León	18.482,84	23.723,26	5.240,42	22,09%
Castilla - La Mancha	18.318,39	22.571,77	4.253,38	18,84%
Cataluña	21.331,25	27.462,56	6.131,31	22,33%
Comunitat Valenciana	18.458,82	23.572,28	5.113,46	21,69%
Extremadura	17.845,15	21.986,72	4.141,57	18,84%
Galicia	18.554,65	23.717,47	5.162,82	21,77%
Madrid, Comunidad de	23.659,13	30.002,94	6.343,81	21,14%
Murcia, Región de	18.066,09	23.599,42	5.533,33	23,45%
Navarra, Comunidad Foral de	21.116,54	27.913,12	6.796,58	24,35%
País Vasco	23.684,34	30.517,63	6.833,29	22,39%
<b>Rioja, La</b>	<b>18.888,95</b>	<b>24.165,77</b>	<b>5.276,82</b>	<b>21,84%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En cuanto al sector Servicios, la brecha en La Rioja también es inferior a la media, con un 21,09%. Igualmente, podemos observar que los salarios tanto de hombres como de mujeres son inferiores con respecto al resto de Comunidades Autónomas.

En el caso de La Rioja, una mujer que trabaja en este sector cobra 18.888,95 euros al año de media, mientras que un hombre percibe 24.165,77 euros. Esto significa que las mujeres en La Rioja cobran 5.276,82 euros menos que los hombres. Si comparamos este dato con el País Vasco, con los salarios más altos en el sector Servicios de todo el territorio, las mujeres que trabajan en La Rioja cobran 4.795,39 euros menos de media.

Las Comunidades Autónomas con menos brecha salarial en este sector son Canarias y Baleares, muy distantes del resto, como se puede observar. Por el contrario, las Comunidades con más discriminación salarial son Asturias y Navarra.

## 4. Brecha salarial según el tipo de contratación

Contratación indefinida 2017	Ganancia media anual			Brecha salarial	
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Euros	%
Total Nacional	25.084,76	21.609,64	28.231,26	6.621,62	23,45%
Andalucía	22.972,03	19.320,90	26.228,84	6.907,94	26,34%
Aragón	24.245,62	20.497,63	27.403,75	6.906,12	25,20%
Asturias, Principado de	25.453,06	20.772,47	30.156,49	9.384,02	31,12%
Balears, Illes	22.899,15	20.988,04	24.794,07	3.806,03	15,35%
Canarias	20.605,65	18.889,02	22.126,97	3.237,95	14,63%
Cantabria	23.757,45	20.209,41	26.769,06	6.559,65	24,50%
Castilla y León	22.937,43	19.284,93	26.424,12	7.139,19	27,02%
Castilla - La Mancha	22.466,91	19.176,48	24.975,58	5.799,10	23,22%
Cataluña	26.557,95	22.721,08	30.151,19	7.430,11	24,64%
Comunitat Valenciana	22.670,49	19.404,44	25.596,86	6.192,42	24,19%
Extremadura	21.671,85	19.845,36	23.356,27	3.510,91	15,03%
Galicia	22.746,11	19.597,17	25.806,46	6.209,29	24,06%
Madrid, Comunidad de	28.558,87	25.183,74	31.661,42	6.477,68	20,46%
Murcia, Región de	22.556,39	18.909,33	25.534,67	6.625,34	25,95%
Navarra, Comunidad Foral de	28.192,70	23.321,42	31.943,31	8.621,89	26,99%
País Vasco	29.733,20	25.024,61	33.774,42	8.749,81	25,91%
<b>Rioja, La</b>	<b>23.190,07</b>	<b>20.054,67</b>	<b>25.815,66</b>	<b>5.760,99</b>	<b>22,32%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Tal y como se puede observar en la tabla, la contratación, aunque supone cierta continuidad en el empleo, no garantiza ninguna igualdad salarial entre mujeres y hombres. La media nacional de brecha salarial en este tipo de contratación es de 6.6241,32 euros, un 23,45%. Por ejemplo, una mujer en Asturias soporta una discriminación salarial del 31,12%, mientras que en Canarias es menos de la mitad, un 14,63%.

En La Rioja, las mujeres con contrato indefinido cobran 5.760,99 euros menos que los hombres, es decir, hay una brecha salarial del 22,32%. Si se compara con la media nacional, las mujeres en La Rioja cobran 860,63 euros anuales de media más.

No obstante, al tratarse de salarios medios anuales, no reflejan la realidad de muchas personas cuyos salarios están muy por debajo de las medias. Los bajos salarios medios en relación a los hombres que han sido analizados, no reflejan un importante número de mujeres que no alcanzan esas retribuciones, situándolas a muchas de ellas por debajo de los umbrales de la pobreza,

engrosando el número de trabajadoras pobres. Por eso, las medias son el resultado de algunos salarios altos y muchos salarios muy bajos.

Contratación temporal 2017	Ganancia media anual			Brecha salarial	
	Ambos sexos 2017	Mujeres	Hombres	Euros	%
Total Nacional	17.033,77	15.972,35	17.983,21	2.010,86	11,18%
Andalucía	16.408,27	14.969,31	17.674,28	2.704,97	15,30%
Aragón	16.853,00	15.491,87	18.012,42	2.520,55	13,99%
Asturias, Principado de	16.476,80	14.323,18	18.732,00	4.408,82	23,54%
Balears, Illes	18.376,45	18.014,55	18.672,85	658,30	3,53%
Canarias	18.353,90	19.048,51	17.786,87	-1.261,64	-7,09%
Cantabria	15.553,94	-12.971,08	17.710,30	30.681,38	173,24%
Castilla y León	17.223,36	16.773,32	17.672,19	898,87	5,09%
Castilla - La Mancha	16.510,69	15.830,34	17.099,88	1.269,54	7,42%
Cataluña	17.503,12	16.554,40	18.352,52	1.798,12	9,80%
Comunitat Valenciana	15.081,75	14.091,41	15.894,66	1.803,25	11,35%
Extremadura	13.558,62	11.978,58	15.430,38	3.451,80	22,37%
Galicia	16.793,11	15.676,45	17.924,12	2.247,67	12,54%
Madrid, Comunidad de	17.536,28	16.614,61	18.403,17	1.788,56	9,72%
Murcia, Región de	16.450,84	14.815,12	17.880,00	3.064,88	17,14%
Navarra, Comunidad Foral de	17.263,34	14.673,99	19.115,10	4.441,11	23,23%
País Vasco	21.070,93	19.967,16	21.940,77	1.973,61	9,00%
Rioja, La	17.738,89	-16.643,68	-19.102,33	-2.458,65	12,87%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En el ámbito de la contratación temporal, la brecha media a nivel nacional es del 11,18%, es decir, las mujeres perciben 2.010,86 euros anuales menos que los hombres.

En el caso de La Rioja, la discriminación salarial se sitúa en un 12,87%, más de un punto y medio por encima de la media (447,79 euros de diferencia). Así, en esta Comunidad Autónoma los hombres ganan 2.458,65 euros de media anuales más que las mujeres.

La contratación temporal es precaria per se, teniendo como resultado ganancias muy bajas. Discriminar aún más a las mujeres, las coloca en los tramos salariales más bajos de las retribuciones inferiores. Debido a su principal característica de limitación en el tiempo, está retribuida en cómputo anual en cuantías mucho más bajas que la contratación indefinida.

A nivel nacional, la brecha más alta se sitúa en Asturias, seguida por Navarra y Extremadura. En cambio, Baleares tiene la más baja, de solo 3,53%, seguida por Canarias, con el 7,09%.

## 5. Conclusiones

- ✓ **La brecha salarial en España se situó en 2017 en el 21,99 %**, 0,43 % puntos menos que en 2016, año en que se estableció en 22,35 %. Se ha reducido a los niveles de 2008, pero nada garantiza que sea una reducción consolidada.
- ✓ Los 7.512.900 de **mujeres asalariadas en España** cobraron de media 20.607,85 euros anuales, 5.783,99 euros menos que los hombres, que percibieron de media 26.391,84 euros anuales. Esa pérdida asciende a más de 43.000 millones al año **(43.454.538.471 de euros) que dejan de ganar al año las mujeres, cerca del 4% del PIB anual**, cifra por la que se deja de cotizar a la Seguridad Social y a Hacienda. Una brecha que disminuye las economías de las trabajadoras y las arcas del Estado. Esa cantidad estimada, de 43.454.538.471 euros que dejan de percibir al año las mujeres debido a la infravaloración de su trabajo, **si se multiplicara a lo largo de 35 años de vida laboral, ascendería a 1.520.908.846.485 euros. Una cantidad superior al Producto Interior Bruto de España en 2019.**
- ✓ **Las mujeres en La Rioja** perciben de media anual 19.353,55 euros. Los **hombres** ganan de media 24.820,49 euros. Así, la **tasa de discriminación salarial en La Rioja es del 22.03%**.
- ✓ En La Rioja, el sueldo de las mujeres está **1.254,3 euros por debajo de lo que cobran las mujeres en la media nacional (20.607,85 euros); y 4.292,95 euros por debajo del salario medio de mujeres y hombres a nivel nacional (23.646,50 euros).**
- ✓ **En doce de las diecisiete Comunidades Autónomas ha descendido la brecha salarial respecto del año anterior** (no disponemos de datos para Ceuta y Melilla), **en ocho de ellas subieron más los salarios de las mujeres que los de los hombres.** (Aragón, País Vasco, Extremadura, Canarias, Cantabria, La Rioja, Baleares y Navarra). Se trata del único modo de corregir la brecha salarial.
- ✓ En el **sector Industria**, la brecha a **nivel nacional** es del 19,96%. **En La Rioja**, una mujer que trabaja en este sector percibe al año una media de 21.701,95 euros, frente a los 26.174,99 euros que ganan los hombres. Esto significa que **los hombres ganan 4.473 euros más al año que las mujeres**, es decir, hay una brecha del 17.09%.
- ✓ Sobre el **sector Servicios**, la discriminación salarial a nivel nacional es de 21,66%, lo que supone que las mujeres ganan de media anual 5.629,70 euros menos al año que los hombres. **En el caso de La Rioja**, una mujer que trabaja en este sector cobra 18.888,95 euros, pero un hombre percibe 24.165,77 euros al año. Esto supone que **las mujeres cobran 5.276,82 euros menos, un 21,84% menos.**
- ✓ **La brecha salarial en la contratación indefinida es del 23,45 %**, dos puntos superior a la **media 21,92 %**. Una cuantía de 6.621,62 euros anuales de media separa los salarios de la

contratación indefinida de mujeres y de hombres. El 72,46 % de las mujeres tienen un contrato indefinido y el 74,12 % de hombres. **No existe una brecha significativa en el acceso a esta modalidad contractual, si bien sí se discrimina salarialmente a las mujeres con contratos indefinidos.** En el caso de La Rioja, los hombres con contratación indefinida ganan de media 25.815,66 euros, frente a los 20.054,67 euros que perciben las mujeres, lo que se traduce en un 22,32% de brecha salarial.

- ✓ En lo que respecta a la **contratación temporal**, al igual que la indefinida, no presenta grandes diferencias entre mujeres y hombres, siendo ellas el 49,36% en esta modalidad de contratación. **El 25,87% de los hombres con empleo tienen contrato temporal, y el 27,53% son mujeres**, siendo una tasa muy elevada en ambos casos. Por el contrario de la contratación indefinida, **la brecha salarial en la contratación temporal es del 11,48%.** En La Rioja, las mujeres con esta modalidad de contrato perciben 16.643,68 euros, frente a los 19.102,33 que ganan las mujeres, con una brecha del 12,87%.
- ✓ En el **País Vasco** las mujeres y los hombres cobran los salarios más altos de toda España, pero la infravaloración de los trabajos de las mujeres también se produce en esta Comunidad Autónoma, con una brecha salarial del 23,67 %. Algo similar ocurre en **Navarra** (26,27 %) donde los salarios para ambos sexos, son los terceros más altos detrás de País Vaco y **Madrid**.
- ✓ Las brechas salariales más bajas son las de **Canarias** 11,15 % y **Baleares** 13,05 %, responden a que los salarios de los hombres se encuentran entre los más bajos de todo el territorio español.
- ✓ **Ninguna variable analizada justifica la existencia de brechas salariales, por tanto, debemos hablar de discriminación salarial.**

## 6. Reivindicaciones

- ✓ **UGT exige una Ley de Igualdad Salarial** negociada y acordada con los interlocutores sociales, acompañada de presupuesto económico suficiente para implementar las medidas adoptadas.
- ✓ En el marco de dicha ley consideramos necesaria la **creación de Comités de Brecha Salarial de Género a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la figura de la Delegada de Brecha Salarial.**
- ✓ Dicha ley deberá recoger un desarrollo reglamentario exhaustivo de las **Auditorías Salariales.**
- ✓ Deberá contener medidas que permita la equiparación de los **mismos derechos del trabajo a tiempo completo para el trabajo a tiempo parcial.**
- ✓ Incentivará las **medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad.**
- ✓ De manera complementaria, demandamos del Gobierno la creación de **Escuelas Infantiles de 0 a 3 años, de carácter público, gratuito y de calidad.** Así como centros día públicos que aseguren los cuidados de las personas dependientes.
- ✓ Es necesario **implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad,** atendido por personas profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.