



LA BRECHA SALARIAL EN LA RIOJA

La subida del SMI acorta la brecha salarial

22 de febrero de 2022
DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL



VICASECRETARÍA GENERAL DE UGT CONFEDERAL Y UGT LA RIOJA

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	<i>1</i>
<i>1. La subida en un 22,3 % del Salario Mínimo Interprofesional, consiguió reducir la brecha salarial al 19,5 %</i>	<i>3</i>
<i>2. El 68,39 %, de los más de tres millones de población asalariada que perciben como máximo al mes 900 euros brutos mensuales, son mujeres</i>	<i>4</i>
<i>3. La jornada a tiempo completo reduce la brecha salarial al 8,68 % y garantiza retribuciones más dignas a las mujeres</i>	<i>6</i>
<i>4. Las mujeres con un contrato de duración indefinida soportan una brecha salarial del 21,7 %</i>	<i>10</i>
<i>5. Todos los sectores de actividad están afectados por brechas salariales, las más perjudicadas las mujeres en sectores feminizados con salarios muy bajos</i>	<i>13</i>
<i>6. Las trabajadoras no cualificadas están penalizadas por una brecha salarial del 28,46 % y las trabajadoras de los servicios de salud y cuidado de las personas perciben un 26,6 % menos que sus compañeros hombres</i>	<i>18</i>
<i>7. Siete de las diecisiete Comunidades Autónomas, tienen brechas inferiores a la media nacional, País Vasco, Galicia, Madrid, Extremadura, Castilla-La Mancha, Baleares y Canarias</i>	<i>23</i>
<i>8. La brecha salarial se produce en todos los tramos de edad, desde el inicio al final de la vida laboral de las mujeres, momento en que se acrecienta</i>	<i>31</i>
<i>9. Las mujeres españolas recuperan poder adquisitivo por la subida del SMI, a pesar de seguir cobrando salarios muy bajos</i>	<i>33</i>
<i>10. De los más de seis millones de pensiones de jubilación el 38,68 % son percibidas por mujeres que soportan una brecha salarial del 34,29 %</i>	<i>35</i>
<i>Conclusiones</i>	<i>37</i>
<i>Reivindicaciones</i>	<i>40</i>

INTRODUCCIÓN

La mayor sorpresa que nos encontramos en la celebración del Día de la Igualdad Salarial de este año es poder decir que la brecha salarial entre mujeres y hombres ha descendido al nivel más bajo desde que las Encuestas de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística registra esta diferencia en los salarios de mujeres y hombres.

Los últimos datos de que disponemos para realizar este informe corresponden a 2019. En este año la brecha se situó en la elevada cifra del 19,50 %, pero la buena noticia es que descendió dos puntos respecto al año anterior. Para entender este descenso hay que recordar que en el año 2018, el Gobierno del Partido Socialista respondía, en parte, a la insistente reivindicación de las organizaciones sindicales mayoritarias y se estipulaba el Salario Mínimo Interprofesional para 2019 en 900 euros brutos mensuales. Esta medida ha favorecido muy especialmente a las mujeres que eran y son las receptoras de los salarios más bajos en nuestro país. **Las mayores beneficiarias a esta subida del SMI son los más de dos millones de mujeres y algo menos de un millón de hombres cobran como máximo el Salario Mínimo Interprofesional.** De esas 3.017.682 de personas asalariadas, 205.504 trabajan a tiempo parcial (el 6,81%) y de estas personas que trabajan a tiempo parcial, el 71% son mujeres.

Las mujeres con salarios muy bajos fueron la población trabajadora más beneficiada de la subida del SMI y serán las mayores beneficiarias de las futuras subidas del SMI como la acordada estos días entre Gobierno y sindicatos. Este es un hecho constatado que ya se está produciendo.

Aún no hemos podido ver los resultados de la Reforma Laboral que entró en vigor el 31 de diciembre del año pasado, recientemente convalidada y que tendrá una incidencia directa en la contratación temporal. Las trabajadoras con contrato temporal perciben un 20,40% menos que los ya bajos salarios medios de las trabajadoras (21.682,02 euros brutos anuales). Una anomalía del mercado laboral español: en el año 2019, un 26,13% de la población asalariada española tenía un contrato temporal, mientras en la UE de los 27 la contratación temporal se sitúa en la mitad, en el 13,8%. Esperamos que **cuando podamos analizar los salarios de 2022 podamos comprobar los efectos de una reforma laboral que por primera vez en la historia de la democracia española recupera derechos para la población trabajadora.** Y de manera indirecta con mayor beneficio para las mujeres al estar perjudicadas en mayor medida.

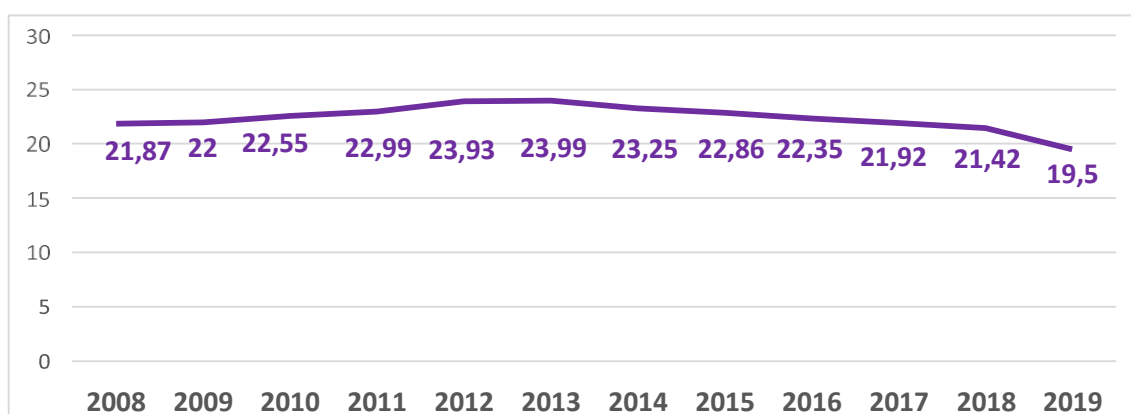
Otro gran desafío que habrá que evaluar pasados unos años es la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entró en vigor el 14 de abril del año pasado. Los registros salariales que entraron en vigor en 2019 y a los que están obligadas todas las empresas españolas independientemente de su tamaño serán el punto de partida para poner en marcha los instrumentos contenidos en el Real Decreto de Igualdad Retributiva. Nos referimos a la valoración de puestos de trabajo y a las auditorías retributivas. Para facilitar la implementación de estos tres instrumentos, registros, valoración de puestos desde una perspectiva de género y auditorías retributivas se han celebrado mesas de diálogo social técnico que han elaborado y, en el caso de las auditorías, aún se están elaborando guías que faciliten a las negociadoras y negociadores implantarlos en todas las empresas con obligación a disponer de ellos.

Aún queda mucho trabajo por hacer a través del diálogo social y de la negociación colectiva. **Los salarios medios de las mujeres** en 2019, 21.682,02 euros brutos al año, **soportan una brecha del 19,50% del salario medio de los hombres para el mismo año, 26.934,38 euros, y se encuentran a una distancia del 10,41% en relación a los salarios medios de los hombres en 2008**, que se establecieron en 24.203,33 euros brutos anuales.

1 LA SUBIDA EN UN 22,3% DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL CONSIGUIÓ REDUCIR LA BRECHA SALARIAL AL 19,5%

El último dato que conocemos de brecha salarial de salarios medios brutos anuales corresponde a 2019. El porcentaje de brecha de 19,5% que existe en detrimento de las mujeres en relación a los hombres, es la más baja que hemos conocido en los últimos doce años.

Evolución brecha salarial de 2008 a 2019 en salarios medios brutos anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al tratarse de salarios de 2019, aún no se ha podido evaluar la influencia de las herramientas adoptadas en noviembre de 2020 para eliminar o, en su caso, reducir las diferencias salariales que estructuralmente soportan las trabajadoras en relación a los trabajadores.

El Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2018 aprobó un Real Decreto por el que se incrementaba un 22,3% el salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2019, la mayor subida en cuatro décadas.

El citado incremento tenía como objetivo prevenir la pobreza en el trabajo, aumentar el nivel de vida de las personas peor retribuidas, como mujeres y jóvenes, y fomentar un crecimiento salarial más dinámico, en línea con las recomendaciones internacionales y con el incremento mínimo de convenio pactado por los interlocutores sociales en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El alza del Salario Mínimo, el mayor de las últimas cuatro décadas, contribuyó a garantizar la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social y redujo, además, la brecha salarial de género, -ya que afecta a un 56,74% de mujeres frente a un 43,26% de hombres-, y, en consecuencia, la brecha de género en pensiones.

Las cuantías que se establecieron para el SMI en el año 2019 fueron las siguientes: SMI día: 30 euros; SMI mes: 900 euros; SMI año: 12.600 euros.

2 SON MUJERES EL 68,39% DE LOS MÁS DE TRES MILLONES DE POBLACIÓN ASALARIADA QUE PERCIBEN COMO MÁXIMO AL MES 900 EUROS BRUTOS MENSUALES

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), el 18,18% del total de la población asalariada, 3.017.682 personas, solo perciben unos ingresos anuales brutos igual o por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), 12.600 euros anuales, que suponen unos ingresos brutos mensuales de 900 euros. De ellas, el 68,39% son mujeres, 2.050.398, dos de cada tres personas con esos ingresos y una de cada cuatro mujeres con empleo, el 25,72% del total de asalariadas frente al 11,12% de hombres asalariados, a pesar de la subida del SMI a 900 euros y que provocó la reducción de la brecha entre mujeres y hombres.

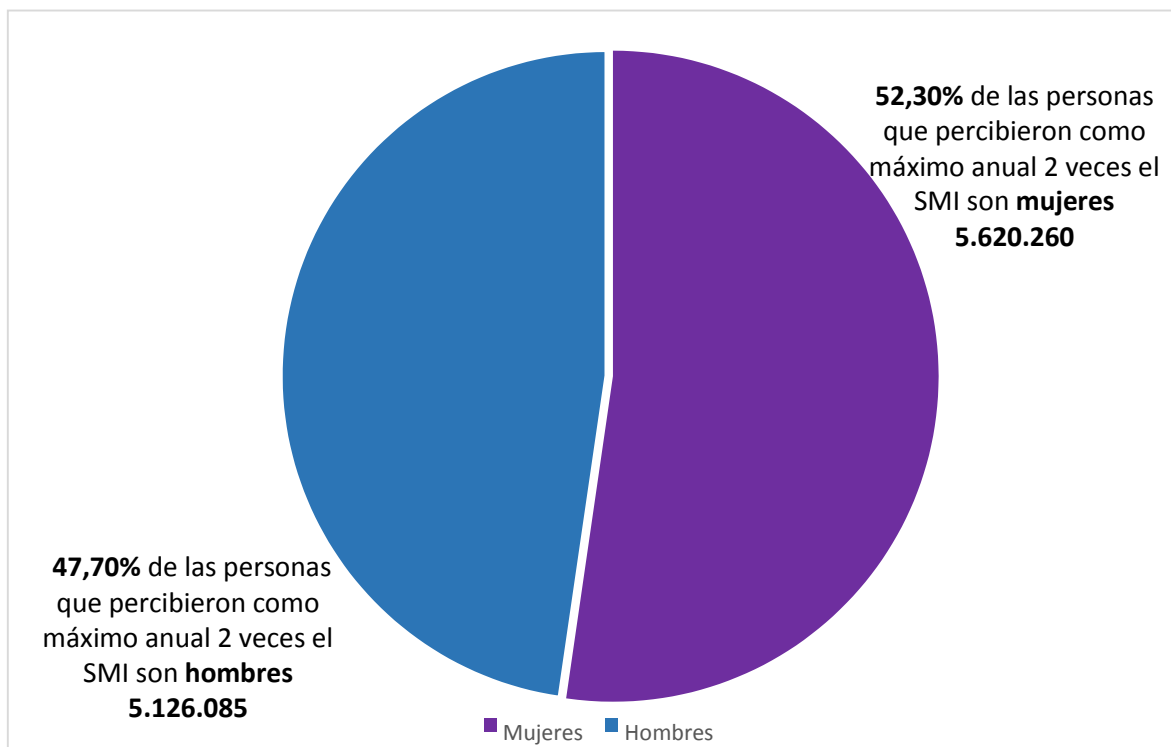
Personas trabajadoras en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al intervalo de ganancias), desagregadas por sexo (2019)

SMI 2019	Salario anual en euros	% de Mujeres sobre el total de mujeres	Mujeres Asalariadas	% de Hombres sobre el total de hombres	Hombres asalariados	% Mujeres sobre total población asalariada	% Hombres sobre total población asalariada
Total	Tramos en euros	100,00	7.972.000	100,00	8.698.600	48,33	51,67
De 0 a 1 SMI	De 0 a 12.600	25,72	2.050.398	11,12	967.284	68,39	31,61
De 1 a 2 SMI	De 12.600 a 25.200	44,78	3.569.862	47,81	4.158.801	46,70	53,30
De 2 a 3 SMI	De 25.200 a 37.800	17,66	1.407.855	22,44	1.951.966	42,40	57,60
De 3 a 4 SMI	De 37.800 a 50.400	7,14	569.201	10,49	912.483	38,88	61,12
De 4 a 5 SMI	De 50.400 a 63.000	2,57	204.880	4,03	350.554	37,31	62,69
De 5 a 6 SMI	De 63.000 a 75.600	1,24	98.853	2,25	195.718	33,90	66,10
De 6 a 7 SMI	De 75.600 a 88.200	0,60	47.832	1,12	97.424	33,26	66,74
De 7 a 8 SMI	De 88.200 a 100.800	0,24	19.133	0,48	41.753	31,97	68,03
Más de 8 SMI	Más de 100.800	0,06	4.783	0,25	21.747	17,54	82,46

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En España, 10.746.345 de personas, el 64,53 % del total de la población asalariada, percibe ingresos inferiores a dos veces el SMI, 25.200 euros brutos al año, que suponen unos ingresos de 1.800 euros en salario bruto mensual. De ellas, 5.620.260 son mujeres, el 62,44 % de las mujeres asalariadas, y 5.126.085 hombres asalariados, el 58,93 % de los hombres asalariados.

Si sumamos la presencia de hombres y mujeres que perciben una y dos veces como máximo anual el SMI, la concentración de mujeres es del 52,30% frente al 47,70%. En este tramo se encuentra la mayoría de la población asalariada, entre las personas trabajadoras con bajos salarios, siendo aún mayor la presencia de mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Una de las causas de la brecha salarial en España viene dada por la alta concentración de mujeres con salarios bajos y muy bajos y la escasa presencia de mujeres en los tramos de retribuciones salariales más altas. Si analizamos la presencia de mujeres por tramos de salarios brutos anuales, su presencia va disminuyendo en la medida que aumentan los salarios y tienen una elevada presencia entre los perceptores de salarios de menor cuantía.

Esto es el resultado de la infravaloración de los trabajos desempeñados por mujeres. Cuando analicemos los salarios los próximos años, confiamos en que los instrumentos aprobados por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hayan conseguido que los salarios más bajos de los que son mayoritariamente receptoras las mujeres hayan sido valorados desde una perspectiva no discriminatoria y hayan aumentado.

Este Real Decreto obliga a las empresas a realizar una valoración de puestos de trabajo en el que no se discrimine el valor del trabajo remunerado de las mujeres.

3 LA JORNADA A TIEMPO COMPLETO REDUCE LA BRECHA SALARIAL AL 8,68% Y GARANTIZA RETRIBUCIONES MÁS DIGNAS A LAS MUJERES

La brecha salarial media que incluye a toda la población asalariada se situó en 19,50% en el año 2019. Sin embargo, esta brecha difiere en función de que la jornada haya sido desarrollada a tiempo completo o tiempo parcial, debido a los salarios que se asignan a cada una de las jornadas en relación a las horas trabajadas. La brecha salarial que afecta a las mujeres con una jornada a tiempo completo se situó en un 8,68%, mientras que las mujeres con jornada a tiempo parcial soportaron una diferencia del 12,31%.

Si analizamos los salarios medios brutos anuales por tipo de jornada, **las mujeres perciben en jornada completa 26.939,88 euros, 5.257,86 euros más que el conjunto de las mujeres asalariadas**. Una cantidad equivalente al salario medio del conjunto de los trabajadores asalariados.

Pero si analizamos **la jornada a tiempo parcial, que es la que desempeñan una de cada cuatro mujeres asalariadas, perciben solamente 10.892,24 euros al año**, menos de la mitad del salario medio de las mujeres.

Brecha salarial en relación al tipo de jornada y población asalariada

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	21.682,02	26.934,38	19,50	5.252,36	7.972.000	8.698.600	41.871.813.920
Tiempo completo	26.939,88	29.501,75	8,68	2.561,87	5.987.800	8.056.900	15.339.965.186
Tiempo parcial	10.892,24	12.421,50	12,31	1.529,26	1.984.200	641.700	3.034.357.692

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Los casi ocho millones de mujeres asalariadas que dejan de percibir anualmente de media 5.252,36 euros, resultado de estar afectadas por una brecha salarial del 19,50%, suponen 41.872 millones de euros anuales que dejan de percibir las mujeres trabajadoras por no estar reconocido el valor de sus trabajos.

Las cuantías que dejan de percibir las asalariadas españolas varían también en función de la jornada que desempeñen si se realiza a tiempo completo o tiempo parcial. En 2019, la cuantía que dejaron de percibir las mujeres que trabajaron a jornada completa fue de 15.340 millones de euros, resultantes de multiplicar la diferencia de 2.561,87 euros por los 5.987.800 de mujeres que trabajaron a tiempo completo.

El conjunto de los casi dos millones de mujeres trabajadoras a tiempo parcial que dejaron de percibir 1.529,26 euros anuales de media ascendió a una cifra de 3.034 millones de euros que hubieran percibido si su trabajo no estuviera infravalorado.

Importe anual de la brecha salarial en millones de euros por tipo de jornada 2019

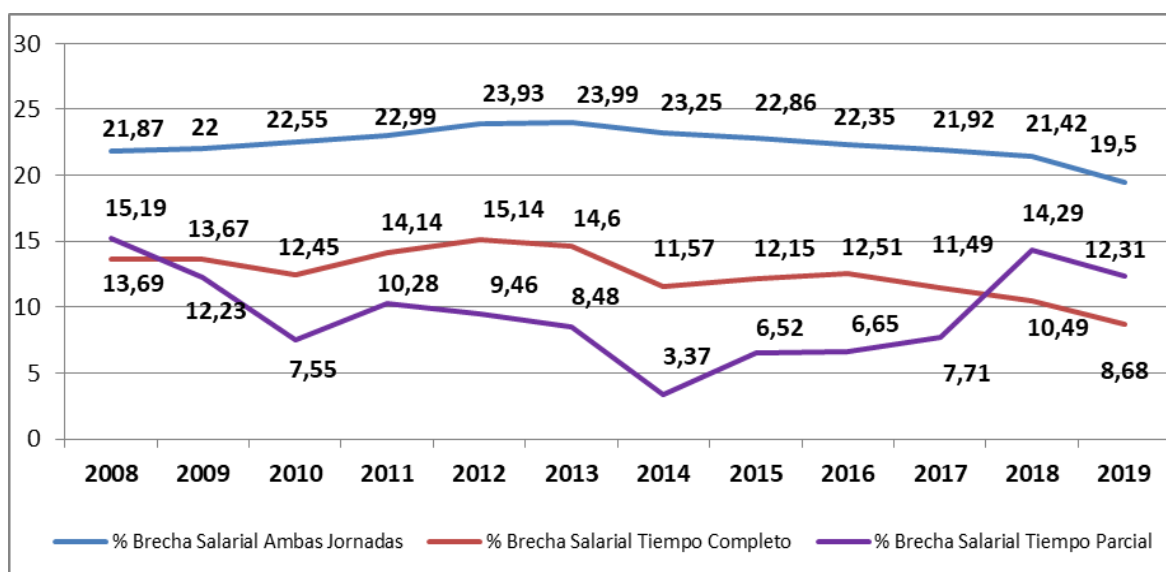


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La brecha salarial para la jornada a tiempo completo ha mantenido un patrón de evolución similar a la brecha salarial para ambos tipos de jornada. Con algunos aumentos de brecha producidos en el período 2011-2013, en el análisis global de 2008 a 2019 la brecha ha pasado del 13,69% en 2008 al 8,68% en 2019.

Sin embargo, la brecha de la jornada a tiempo parcial en este período de doce años ha oscilado entre cifras extremas, pasando del 15,19% al 7,55% en dos años y al 10,28% al año siguiente, y descendiendo hasta el 3,37% tres años después. En el análisis de conjunto para esta docena de años, la brecha ha descendido del 15,19% al 12,31%, un descenso más modesto que en la jornada a tiempo completo.

Evolución de la brecha salarial en relación al tipo de jornada 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Casi seis millones de mujeres, el 75,11% de las mujeres asalariadas, tienen una jornada a tiempo completo. En el caso de los hombres, el porcentaje asciende al 92,62%. Esta es la primera discriminación económica que soportan las mujeres en su inserción laboral, la modalidad de jornada. De los más de catorce millones de empleos a tiempo completo, el 42,63%, 5.987.800, son desempeñados por mujeres que perciben de media al año 2.562,87 euros menos que los hombres. Aunque la brecha de 2019 sea la más baja de los últimos doce años, la cuantía que separa a hombres y mujeres sigue siendo muy elevada. **Estamos ante un caso de doble discriminación, la primera la del acceso al empleo en jornada completa y la segunda la infravaloración del trabajo de las mujeres.**

Evolución de brecha salarial en la Jornada a tiempo completo

	Mujeres	Mujeres Asalariadas	Hombres	Hombres Asalariados	Brecha salarial en euros	% Brecha Salarial
2008	21.936,20	5.857.400	25.415,12	8.965.700	-3.478,92	13,69
2009	22.898,25	5.645.700	26.523,55	8.160.300	-3.625,30	13,67
2010	23.932,01	5.588.800	27.335,23	7.871.800	-3.403,22	12,45
2011	23.692,76	5.545.400	27.595,54	7.647.700	-3.902,78	14,14
2012	23.674,19	5.265.500	27.898,06	7.072.600	-4.223,87	15,14
2013	23.994,34	4.999.300	28.095,60	6.677.900	-4.101,26	14,60
2014	25.041,55	5.033.100	28.318,14	6.802.500	-3.276,59	11,57
2015	25.045,91	5.209.100	28.509,14	7.062.600	-3.463,23	12,15
2016	24.813,73	5.424.800	28.363,24	7.290.400	-3.549,51	12,51
2017	25.416,75	5.601.700	28.716,71	7.560.800	-3.299,96	11,49
2018	26.274,06	5.803.800	29.354,53	7.867.700	-3.080,47	10,49
2019	26.939,88	5.987.800	29.501,75	8.056.900	-2.561,87	8,68

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si analizamos la evolución de los salarios de los hombres, a excepción del año 2016 que bajaron levemente, en el período 2008-2019 no han dejado de crecer. En cambio, en el caso de las mujeres bajan en 2010, 2011, 2012 y vuelven a hacerlo en 2014 y 2016, es decir, no tienen un comportamiento similar a los salarios de los hombres, que excepto algún año aislado el aumento salarial es constante, aunque no siempre lo haga a los niveles de subida del IPC, y por tanto, a pesar de las subidas salariales pueden haber perdido poder adquisitivo. Pero en el caso de las mujeres, la pérdida ha sido evidente a lo largo de los últimos años. Si bien como veremos más adelante, **la subida del SMI (en 2019) hizo que las mujeres recuperan parte del poder adquisitivo perdido en los años anteriores.**

El aumento de los salarios medios de los hombres a jornada completa ha asistido a una subida neta de 4.086,63 euros. Por su parte, los salarios medios anuales de las mujeres han aumentado en 4.976,68 euros en 2019, a pesar de no tener subidas constantes que hubieran reducido la brecha salarial aún más de lo que se ha acortado la brecha en la jornada a tiempo completo, que ha pasado del 13,69% (en 2008) al 8,68% (2019).

Evolución de brecha salarial en la Jornada a tiempo parcial

	Mujeres	Mujeres Asalariadas	Hombres	Hombres Asalariados	Brecha salarial en euros	% Brecha Salarial
2008	9.662,44	1.664.000	11.392,62	374.100	-1.730,18	15,19
2009	9.872,39	1.669.700	11.247,94	405.500	-1.375,55	12,23
2010	10.133,18	1.690.800	10.960,91	440.900	-827,73	7,55
2011	10.077,81	1.712.800	11.232,73	488.300	-1.154,92	10,28
2012	9.988,41	1.733.500	11.032,10	501.900	-1.043,69	9,46
2013	9.766,17	1.796.100	10.670,74	595.800	-904,57	8,48
2014	9.690,50	1.841.800	10.028,85	608.500	-338,35	3,37
2015	9.851,64	1.856.000	10.538,84	645.700	-687,20	6,52
2016	10.023,72	1.852.100	10.737,52	660.900	-713,80	6,65
2017	10.409,96	1.911.300	11.279,92	641.300	-869,96	7,71
2018	10.580,42	1.948.800	12.344,73	613.900	-1.764,31	14,29
2019	10.892,24	1.984.200	12.421,50	641.700	-1.529,26	12,31

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La gran novedad en relación a la jornada a tiempo parcial es el aumento de hombres que desempeñan esta modalidad de jornada, que en doce años han pasado de ser 374.100 hombres con jornada a tiempo parcial a 641.700, duplicando su presencia en esta modalidad de jornada. En cambio las mujeres, que tampoco han parado de crecer en este tipo de jornada a tiempo parcial, han pasado de 1.664.000 a 1.984.200 en 2019. **Si en el caso de las mujeres el 51,27% manifestaron trabajar a tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa, este porcentaje asciende al 58,92% en los hombres. Quienes se acogen a una jornada a tiempo parcial para el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados mayores y por otras obligaciones familiares y personales son el 11,91% de mujeres frente al 3,91% de hombres.**

Se desmonta el carácter voluntario del trabajo a tiempo parcial de las mujeres, ya que una de cada tres mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hace por motivos vinculados a la conciliación y, en cambio, en el caso de los hombres solo son uno de cada diez. Y no debería ser esta la solución, sino la creación de estructuras públicas tanto para la Educación Infantil de 0 a 3 años, además de centros de día para personas dependientes, con costes asequibles y de calidad. Es decir, facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4 LAS MUJERES CON UN CONTRATO DE DURACIÓN INDEFINIDA SOPORTAN UNA BRECHA SALARIAL DEL 21,7%

Para los contratos de duración indefinida la brecha salarial se agrava, elevándose al 21,7%. Así se pone de manifiesto al analizar las diferencias salariales entre mujeres y hombres en relación a la duración del contrato, según datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2021 con datos de 2019.

Brecha salarial en relación al tipo de contrato y población asalariada

	Salario medio Mujeres	Salario medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	21.682,02	26.934,38	19,5	5.252,36	7.972.000	8.698.600	41.871.813.920
Contrato Indefinido	23.128,70	29.539,81	21,7	6.411,11	5.803.000	6.490.600	41.611.950.566
Contrato Temporal	17.256,90	18.585,62	7,15	1.328,72	2.169.000	2.208.000	2.933.813.760

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si la diferencia anual media en euros entre mujeres y hombres es de 5.252,36 euros, esta cantidad asciende a 6.411,11 euros si la modalidad de contratación es indefinida. La contratación indefinida se reparte en un 52,80% para los hombres y el 47,20% para las mujeres.

Esta es otra de las discriminaciones hacia las mujeres en su acceso al empleo. Comentábamos en el apartado anterior la discriminación que las mujeres sufren en su inserción laboral al acceder al empleo en un número importante en jornada a tiempo parcial, y lo mismo ocurre con la contratación indefinida, es superior la contratación indefinida para las mujeres en relación a los hombres.

El 24,88% de las mujeres trabajan a tiempo parcial frente al 7,37% de los hombres, una de cada cuatro, el 27,21%, trabaja con contrato temporal, frente al 25,39% de los hombres. **Es decir, las mujeres son doblemente discriminadas en el acceso al empleo tanto en la modalidad de contrato como en la modalidad de jornada, y esto conlleva retribuciones más bajas.**

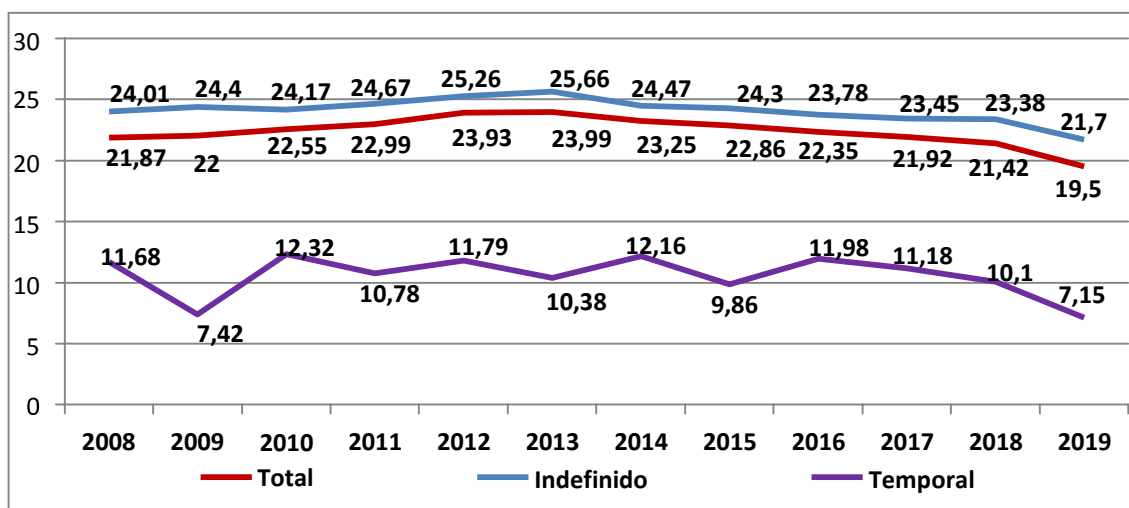
En mayo de 2019, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea fallaba a favor de una reclamación en una jubilación de una trabajadora a tiempo parcial y manifestaba: “*considera que la legislación española da lugar a una discriminación indirecta por razón de sexo, contraria a la Directiva sobre el principio de igualdad de trato, ya que, según el Instituto Nacional de Estadística, en el primer trimestre de 2017, el 75 % de los trabajadores a tiempo parcial eran mujeres*”.

España encabeza las tasas de temporalidad de la Unión Europea. **La temporalidad laboral supone un detrimento en la calidad de vida de las personas porque disminuye la seguridad** en el empleo y, a más largo plazo, tiene importantes efectos negativos en la formación y capacitación individual y en el capital humano, en su vida laboral y en sus pensiones.

En el año 2019, un 26,13% de la población asalariada tenía contrato de trabajo temporal. En la UE-27 el valor de este porcentaje en el año 2019 fue de 13,8%. Una diferencia de casi el doble que en la Unión Europea. Las mujeres con contrato temporal perciben un 20,40% menos que los salarios medios de las mujeres y un 25,39% menos que las trabajadoras con contrato indefinido. Y los hombres se distancian un 30,99% de los salarios medios de hombres y un 37,08% de los salarios de los hombres con un contrato estable.

Principalmente, la incidencia del trabajo temporal se puede considerar como una medida que fragmenta a la población asalariada, una parte con empleos bien regulados y protegidos y otra parte vulnerable a los vaivenes económicos sin poder planificar sus vidas. La temporalidad es un factor de precariedad.

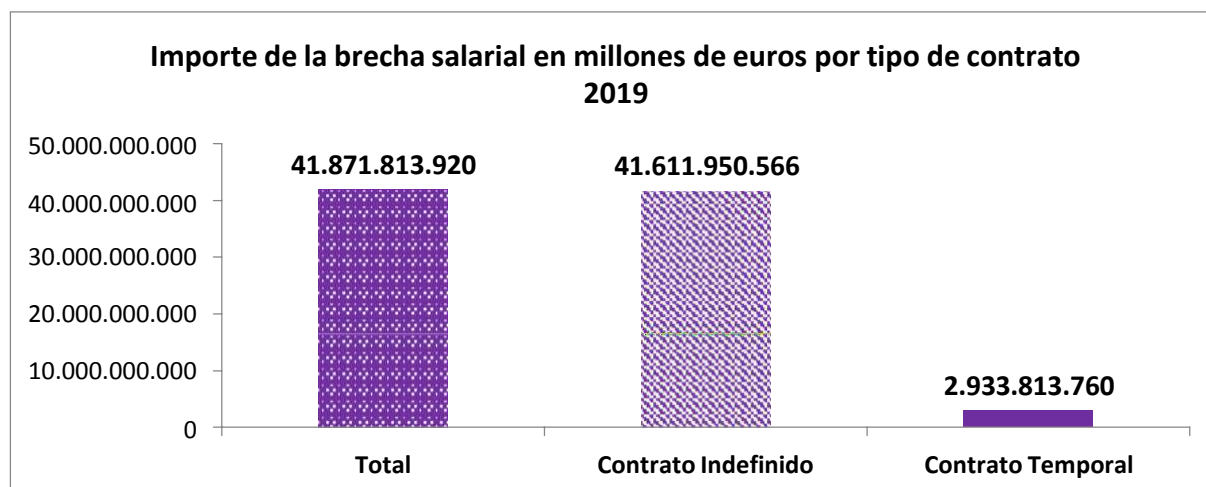
Evolución de la brecha salarial en relación a la modalidad de contrato 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La evolución de la brecha salarial en la contratación indefinida en los últimos doce años, salvo un repunte en los años 2012 y 2013, ha presentado una evolución descendente. El contrato temporal, sin embargo, ha oscilado con subidas y bajadas continuas a lo largo de estos últimos doce años, alternando un año de subida y otro de bajada de la brecha salarial hasta 2016, momento en el que empieza a descender de manera continua, situándose en un 7,15% en 2019.

Confiamos en que los efectos de la Reforma Laboral se hagan sentir en el análisis de los salarios en los próximos años, en los que esperamos contar con mayor número de contrataciones de duración indefinida.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si analizamos el conjunto de la brecha salarial anual, multiplicando el número de mujeres asalariadas por el importe de la brecha salarial en euros que han dejado de percibir esa diferencia, observamos que al analizar las diferencias por modalidad de contratación el importe de la brecha de contrato indefinido es altísima, asciende a más de 41.611 millones de euros en el año 2019. **Ello viene a reflejar que, si bien la contratación indefinida garantiza como hemos expuesto mayores salarios y mayores garantías de protección social, no garantiza la infravaloración del trabajo de las mujeres, que permanece debajo de todas las modalidades de contratación.**

Los contratos temporales que asignan salarios por debajo de una vez y media el Salario Mínimo Interprofesional, más bajos aún en el caso de las mujeres, concentra a 4.377.000 personas asalariadas. Una de cada tres mujeres con empleo y uno de cada cuatro hombres con empleo están sujetos a esta modalidad precaria de contratación. A pesar de ser una de las brechas salariales analizadas más bajas, se produce una diferencia anual de 2.933 millones de euros que dejan de percibir al año la totalidad de las mujeres asalariadas con contrato temporal.

5 TODOS LOS SECTORES DE ACTIVIDAD ESTÁN AFECTADOS POR BRECHAS SALARIALES. LAS MÁS PERJUDICADAS LAS MUJERES EN SECTORES FEMINIZADOS CON SALARIOS MUY BAJOS

2019	Salario Medio Bruto Anual Hombres	Salario Medio Bruto Anual Mujeres	Asalariadas	Brecha Salarial en euros	% de Brecha Salarial
B_S Todas las secciones	26.934,38	21.682,02	7.972.000	-5.252,36	19,50
B Industrias extractivas	33.116,69	39.732,29	(18) 4.200	6.615,60	(1) -19,98
C Industria manufacturera	29.188,87	23.339,25	(4) 625.500	-5.849,62	(11) 20,04
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	54.357,93	45.012,17	(16) 25.000	-9.345,76	(10) 17,19
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	28.214,35	24.622,26	(17) 28.500	-3.592,09	(6) 12,73
F Construcción	22.997,41	21.388,78	(14) 93.200	-1.608,63	(3) 6,99
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	24.237,93	17.981,78	(2) 1.222.700	-6.256,15	(13) 25,81
H Transporte y almacenamiento	24.852,57	22.868,25	(11) 189.400	-1.984,32	(5) 7,98
I Hostelería	16.134,55	13.410,37	(5) 781.400	-2.724,18	(9) 16,88
J Información y comunicaciones	36.746,41	30.898,57	(12) 171.400	-5.847,84	(7) 15,91
K Actividades financieras y de seguros	50.830,71	39.100,52	(9) 215.400	-11.730,19	(12) 23,08
L Actividades inmobiliarias	28.296,98	19.981,82	(15) 61.100	-8.315,16	(15) 29,39
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	33.541,11	23.592,72	(8) 373.700	-9.948,39	(16) 29,66
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	20.661,14	14.322,39	(7) 520.800	-6.338,75	(18) 30,68
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	32.213,06	29.992,17	(6) 586.600	-2.220,89	(2) 6,89
P Educación	27.292,76	25.220,98	(3) 873.700	-2.071,78	(4) 7,59
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	34.771,18	25.432,12	(1) 1.218.500	-9.339,06	(14) 26,86
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.402,36	16.253,15	(13) 136.800	-3.149,21	(8) 16,23
S Otros servicios	21.425,62	14.952,83	(10) 217.200	-6.472,79	(17) 30,21

En azul se indica de mayor a menor el número de mujeres asalariadas por Sector.
En rojo el porcentaje de brecha de menor a mayor

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Los mayores porcentajes de brecha salarial los encontramos en sectores feminizados. Las actividades con mayor concentración de mujeres como las Actividades Sanitarias y el Comercio, que concentran a más de dos millones de mujeres asalariadas, soportan las elevadísimas brechas respectivas del 26,86% y el 25,81% respectivamente.

Durante la pandemia, estos dos grupos de trabajadoras jugaron un papel importantísimo en los cuidados y en el abastecimiento de productos de primera necesidad de toda la población a nivel mundial. Desde todos los medios de comunicación se señaló su labor como importantísima en beneficio de toda la población. Su valor socialmente quedó reconocido, al menos en aquellos meses duros del desconocimiento del alcance del COVID. Sin embargo, ese clamor popular de la valoración del trabajo de estas mujeres no impide que soporten brechas salariales del 26,86% en las Actividades sanitarias y del 25,81% en el Comercio.

Las brechas superiores a la brecha salarial media del 19,50% afectan al 58,03% de las mujeres asalariadas, 4.471.200 mujeres que se agrupan además de los sectores anteriormente citados de actividad: las Actividades Sanitarias y el Comercio, las Actividades Administrativas, las Profesionales, Científicas y Técnicas, las Industrias Manufactureras, las Actividades financieras y de seguros y Otros Servicios.

Solo dos sectores con elevada presencia de mujeres como son la Administración Pública, ocupada por mujeres en un porcentaje del 43,58%, y la Educación, sector muy feminizado donde la presencia de mujeres alcanza el 67,65%, soportan brechas salariales más bajas. La Administración Pública, con una brecha del 6,89% y la Educación, con una brecha salarial del 7,59%. Llama especialmente la atención la Administración Pública a la que el acceso es objetivo, pero no así el desarrollo de la carrera profesional. Y no siendo la brecha salarial muy elevada, debería ser inexistente y erigirse en ejemplo de la empresa privada y no es el caso.

Las mujeres de la Hostelería, de las Actividades administrativas y servicios auxiliares, las de Otros servicios, las que trabajan en Actividades artísticas, las trabajadoras asalariadas del Comercio, y las que desempeñan sus empleos en las Actividades Inmobiliarias y la Construcción ganan como mucho al año cantidades inferiores al salario medio de las mujeres. Y los tres primeros grupos de trabajadoras apenas perciben el Salario Mínimo Interprofesional.

La reivindicación sindical de la subida del Salario Mínimo Interprofesional es una exigencia que, sin duda, beneficia de manera directa a un importante número de mujeres trabajadoras.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Evolución de la brecha salarial en los sectores de actividad 2014-2019

Sexo y secciones de actividad	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 2014-2019
B_S Todas las secciones	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	-3,75
B Industrias extractivas	-19,21	-16,1	-9,9	-9,75	-17,54	-19,98	-0,77
C Industria manufacturera	21,95	21,79	21,21	20,47	21,16	20,04	-1,91
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	18,11	19,16	16,64	17,61	16,83	17,19	-0,92
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,77	17,28	14,62	13,09	13,44	12,73	-4,04
F Construcción	5,71	13,21	9,35	10,2	5,19	6,99	1,28
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	28,1	28,04	26,72	27,08	26,92	25,81	-2,29
H Transporte y almacenamiento	8,63	10,03	7,64	9,78	10,6	7,98	-0,65
I Hostelería	19,89	20,24	20,74	18,45	21,28	16,88	-3,01
J Información y comunicaciones	15,88	18,3	16,36	16,08	17,82	15,91	0,03
K Actividades financieras y de seguros	22,55	23,31	25,01	23,03	23,5	23,08	0,53
L Actividades inmobiliarias	28,64	32,73	29,25	27,19	25,27	29,39	0,75
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	30,65	30,41	31,36	31,23	30,7	29,66	-0,99
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	34,15	33,99	32,61	32,57	32,19	30,68	-3,47
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,7	8,46	10,31	10,43	10,72	6,89	-1,81
P Educación	7,84	9,34	8,62	9,2	5,33	7,59	-0,25
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	25,92	27,23	29,85	29,33	28,02	26,86	0,94
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	29,15	24,68	21,47	19,99	18,74	16,23	-12,92
S Otros servicios	33,53	33,73	32,23	32,53	31,4	30,21	-3,32

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La evolución del descenso de la brecha salarial en los últimos seis años en el período 2014 – 2019 que pasando del 23,25% al 19,50%, bajando 3,75 puntos porcentuales, es la media resultante del descenso o, en su caso, el aumento de la brecha salarial en los distintos sectores. El descenso más significativo lo encontramos en las Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, donde ha descendido la brecha salarial un 12,92% en seis años, seguido del descenso de la brecha salarial en el Suministro de Agua. Estos dos

sectores de actividad concentran a 165.300 mujeres, el 2,07% de las mujeres asalariadas. Es decir, hay un descenso significativo de la brecha en sectores con escasa presencia de mujeres y muy poco descenso de brecha donde la presencia de mujeres es mayor.

Por tanto, “el celebrado” descenso de la brecha salarial en un 3,75% en los últimos seis años no ha supuesto una corrección de la discriminación salarial hacia la mayoría de mujeres. **En seis años en el Sector de Actividades sanitarias y de servicios sociales, la brecha ha aumentado el 0.94%.** En Educación, sector fuertemente feminizado la brecha salarial solo descendió el 0,25%. En Comercio ha descendido el 2,29% y en Hostelería el 3,01% en los últimos seis años.

6 LAS TRABAJADORAS NO CUALIFICADAS ESTÁN PENALIZADAS POR UNA BRECHA SALARIAL DEL 28,46% Y LAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y CUIDADO DE LAS PERSONAS PERCIBEN UN 26,6% MENOS QUE SUS COMPAÑEROS HOMBRES

El mayor porcentaje de brecha salarial afecta a **las mujeres enclavadas en la categoría de Trabajadores no cualificados en servicios, con un 28,46% de diferencia salarial**. Las trabajadoras de esta categoría profesional perciben unos salarios de 12.410,62 euros brutos anuales, y no alcanzaron el salario medio bruto anual para 2019, que se situó en 12.600 euros. Se deduce que no se ha alcanzado de media el SMI porque parte de estas trabajadoras desempeñan su trabajo a tiempo parcial. Esta elevada brecha afecta al 13,17% las mujeres ocupadas, más de un millón de mujeres trabajadoras, una de cada nueve con empleo.

Las mujeres no cualificadas perciben de media 4.936,22 euros menos al año que los hombres. Se trata de manera muy discriminatoria a las mujeres sin cualificación. **Aunque se reduce la diferencia entre las personas con cualificación las diferencias entre mujeres y hombres, en la categoría de Técnicos, profesionales, científicos de la salud y de la enseñanza, soportan una brecha del 9,44% y perciben de media al año 3.351,70 euros menos que los hombres**. Más de una de cada nueve mujeres desempeñan esta categoría y tienen una presencia del 54,32% frente al 45,68% de los hombres que desarrollan esta ocupación.

Casi dos de cada diez mujeres con empleo son **Trabajadoras de los Servicios de Restauración y Comercio, más de millón y medio de mujeres que añaden a sus bajos salarios una brecha salarial del 17,48%**. Una diferencia de 3.172,85 euros al año brutos de diferencia. **Este es un grupo de trabajadoras que se ve directamente beneficiada de las subidas del SMI**.

El millón de Trabajadoras de los servicios de salud y el de cuidado de personas, una ocupación totalmente feminizada desempeñada por mujeres en el 79,06%, soporta la muy elevada brecha salarial del 26,6%. Una diferencia de 5.587,38 euros brutos anuales en relación a los hombres.

Incluso cuando las mujeres ocupan la categoría de Directoras y gerentes, la brecha salarial es superior a la brecha media, un 19,93% de diferencia en relación a los hombres con la misma categoría. Una diferencia de la nada desdeñable cuantía de 12.113,11, el salario anual de una trabajadora no cualificada es la diferencia. Va aumentando lentamente la presencia de mujeres en esta categoría ocupada por un 33,22% de trabajadoras.

Diferencias salariales por grupo de ocupación 2019

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha
Todas las ocupaciones	21.682,02	26.934,38	5.252,36	19,5
A Directores y gerentes	48.667,65	60.780,76	12.113,11	19,93
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	32.136,34	35.488,04	3.351,70	9,44
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.916,08	40.333,67	6.417,59	15,91
D Técnicos; profesionales de apoyo	25.950,74	31.816,30	5.865,56	18,44
E Empleados de oficina que no atienden al público	20.584,99	25.634,12	5.049,13	19,7
F Empleados de oficina que atienden al público	18.810,20	22.437,50	3.627,30	16,17
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.981,95	18.154,80	3.172,85	17,48
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.418,17	21.005,55	5.587,38	26,6
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	26.187,39	29.339,08	3.151,69	10,74
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	16.531,69	22.112,47	5.580,78	25,24
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	17.392,78	21.070,11	3.677,33	17,45
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	17.573,21	24.405,77	6.832,56	28
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	20.327,07	27.672,25	7.345,18	26,54
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.257,64	20.919,98	3.662,34	17,51
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.410,62	17.346,84	4.936,22	28,46
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.008,78	18.920,61	2.911,83	15,39



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Evolución de la brecha salarial por grupos principales de ocupación 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 2014-2019
Todas las ocupaciones	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,50	-3,75
A Directores y gerentes	19,29	18,81	19,25	22,67	20,72	19,93	0,64
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	13,37	12,05	15,19	13,29	8,11	9,44	-3,93
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	18,74	17,60	16,61	16,52	17,65	15,91	-2,83
D Técnicos; profesionales de apoyo	20,90	19,25	19,37	19,23	19,89	18,44	-2,46
E Empleados de oficina que no atienden al público	21,60	20,12	20,57	17,80	18,62	19,70	-1,9
F Empleados de oficina que atienden al público	20,72	20,00	20,42	22,49	18,11	16,17	-4,55
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	20,34	19,84	16,28	15,95	20,73	17,48	-2,86
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	25,09	23,93	22,88	19,51	28,49	26,60	1,51
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	18,11	24,18	14,64	15,15	14,25	10,74	-7,37
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	6,35	7,79	20,42	26,42	18,36	17,45	11,1
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	28,91	28,18	29,24	28,50	28,72	28,00	-0,91
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	29,83	30,45	28,53	27,38	26,44	26,54	-3,29
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	13,48	10,61	16,20	9,30	16,27	17,51	4,03
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	31,09	31,56	28,14	28,34	28,90	28,46	-2,63
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	21,72	22,12	19,64	17,52	19,54	15,39	-6,33

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Los mayores descensos de brecha salarial por ocupaciones se han producido en categorías poco feminizadas como son la de Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, donde las mujeres representan el 11,95% de esta ocupación. También ha descendido la brecha salarial entre quienes ocupan los trabajos de Peones de la agricultura, pesca, construcción e industrias manufactureras. Esta categoría está ocupada por un 25% de mujeres.

En un 4,55% ha descendido la brecha salarial en un trabajo feminizado como es el de Empleados de oficina que atienden al público. Ha sucedido algo similar en la ocupación de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza. En los últimos seis años, la brecha salarial ha descendido un 3,93% en esta categoría, en la que las mujeres representan el 68,64% por ciento de la ocupación.

Más modesto ha sido el descenso de las brechas salariales en las categorías de Trabajadores de los servicios de restauración y comercio, con un 2,86% desde 2014, una ocupación fuertemente feminizada ya que el 58,42% de esta categoría profesional son mujeres.

Un descenso similar se ha producido en la ocupación de Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales, el 2,83%. Y en otros Técnicos y profesionales de apoyo, donde se redujo la brecha un 2,46%. Entre estas dos categorías se concentran millón y medio de mujeres.

Dos categorías llaman la atención por el aumento de la brecha salarial, nos referimos a las Trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de las personas, para las que la diferencia entre hombres y mujeres en lugar de reducirse ha aumentado un 1,51% desde 2014 a 2019.

Más moderado ha sido el aumento de la diferencia entre quienes ocupan el puesto de Directores y Gerentes, que ha aumentado el 0,64%.

7 SIETE DE LAS DIECISIETE COMUNIDADES AUTÓNOMAS TIENEN BRECHAS INFERIORES A LA MEDIA NACIONAL: PAÍS VASCO, GALICIA, MADRID, EXTREMADURA, CASTILLA-LA MANCHA, BALEARES Y CANARIAS

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, **sólo siete de las diecisiete Comunidades Autónomas, ya que no ofrece datos para las ciudades de Ceuta y Melilla, tienen brechas salariales inferiores a la media nacional. Canarias encabeza las Comunidades Autónomas con menor brecha salarial con un 11,91%, le sigue Baleares con un 13,18%.** Otras Comunidades con brechas por debajo de la media nacional pero muy próximas a ella son el País Vasco, con una brecha del 19,46% y Galicia, con el 19,25%.

Resultados nacionales y por comunidades autónomas 2019

	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas	Diferencia en euros	% de brecha
Total Nacional	21.682,02	26.934,38	7.972.000	5.252,36	19,50
Andalucía	19.391,52	24.527,67	1.161.600	5.136,15	20,94
Aragón	20.360,25	26.404,73	234.000	6.044,48	22,89
Asturias, Principado de	21.298,58	28.481,75	154.800	7.183,17	25,22
Baleares, Illes	21.631,07	24.914,51	222.700	3.283,44	13,18
Canarias	19.540,82	22.082,69	373.300	2.541,87	11,51
Cantabria	20.600,16	25.795,43	98.700	5.195,27	20,14
Castilla y León	19.414,11	24.665,79	383.700	5.251,68	21,29
Castilla-La Mancha	19.939,58	23.494,17	302.200	3.554,59	15,13
Cataluña	22.988,22	28.965,38	1.450.400	5.977,16	20,64
Comunitat Valenciana	19.314,58	24.499,53	804.000	5.184,95	21,16
Extremadura	18.012,58	21.823,73	135.500	3.811,15	17,46
Galicia	19.818,26	24.542,83	433.400	4.724,57	19,25
Madrid, Comunidad de	24.873,79	30.530,89	1.390.100	5.657,10	18,53
Murcia, Región de	19.431,25	24.289,41	230.100	4.858,16	20,00
Navarra, Comunidad Foral de	23.728,82	30.564,90	118.900	6.836,08	22,37
País Vasco	26.197,62	32.529,17	398.700	6.331,55	19,46
Rioja, La	20.377,23	25.342,99	59.300	4.965,76	19,59

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL

Las brechas salariales más altas se producen en Asturias (25,22%), Aragón (22,89%) y Navarra (22,37%). De estas tres Comunidades Autónomas, el caso más preocupante es el de Asturias, porque se produce una brecha salarial muy elevada, una diferencia de 7.183,17 euros anuales de media cuando las mujeres trabajadoras de esta Comunidad no tienen salarios muy elevados, 21.298,58 euros brutos anuales, cuantía similar a la media nacional y los hombres de este territorio perciben de media al año 28.481,75 euros anuales brutos, una cuantía muy superior a la media nacional para los trabajadores hombres.

En el caso de La Rioja, la brecha salarial en 2019 es del 19,59%, un 0,09% encima de la media nacional, cobrando las mujeres de media 20.377,23 euros al año frente a los 25.342,99 euros al año, lo que refleja que las mujeres perciben anualmente 4.965,76 euros menos que los hombres.

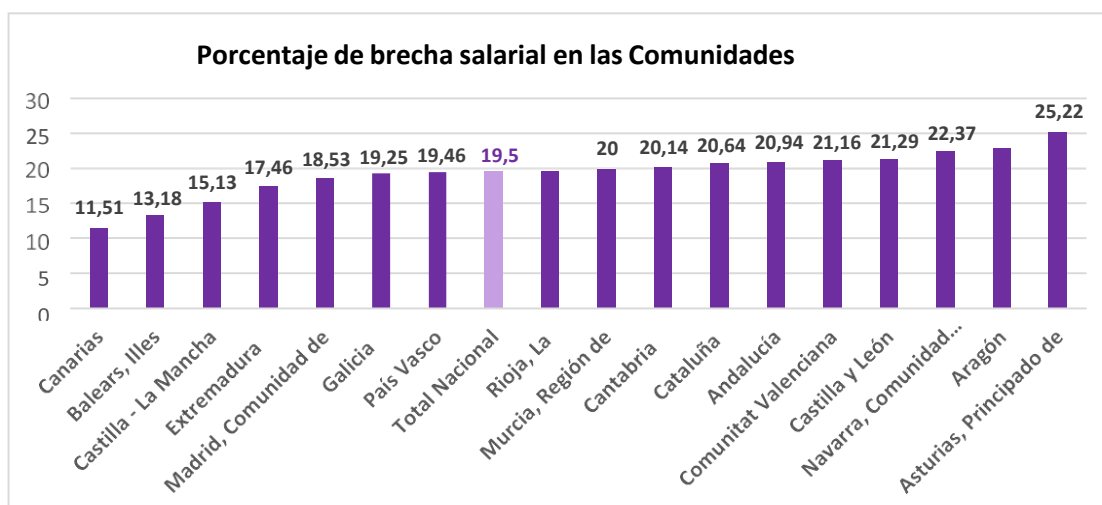
Aun así, La Rioja refleja una mejora con respecto al año 2018, donde las mujeres cobraban anualmente 5.822,34 euros menos que los hombres, lo que suponía una brecha del 22,75%. De este modo, se puede observar que la brecha se ha reducido en un 3,16% entre el año 2018 y el 2019.

El País Vasco es la Comunidad donde las mujeres tienen los salarios más elevados, 26.197,62 euros brutos al año, situándose al nivel de la media nacional de hombres en España, pero les separa una brecha salarial de 6.331,55 euros, el 19,46% menos de lo que perciben los hombres en el País Vasco.

Las mujeres que trabajan en Madrid cobran los segundos salarios más elevados de los que perciben las mujeres en España, 24.873,79 euros al año, pero muy por debajo de las mujeres vascas. Ocurre lo mismo que en el País Vasco, las diferencias en relación a los hombres son también muy elevadas, 5.657,10 euros al año de diferencia, resultado de una brecha salarial del 18,53%.

Los salarios más bajos los reciben las mujeres que prestan sus servicios en Extremadura, Comunidad Valenciana, Andalucía, seguidas de Castilla y León, Murcia, Canarias, Galicia y Castilla la Mancha. Todas ellas reciben salarios inferiores a los 20.000 euros brutos anuales. Un total de 4.215.800 mujeres trabajadoras, el 52,88% de las mujeres españolas que perciben esos bajos salarios.

En tres de esas ocho Comunidades Autónomas, las brechas son superiores al 21%, Aragón 22,89%, Castilla y León el 21,29% y la Comunidad Valenciana el 21,16%. Porcentajes muy elevados junto con salarios muy bajos, que discriminan doblemente a las trabajadoras.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2014-2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 2014-2019
Total Nacional	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	-3,75
Andalucía	25,34	24,21	24,35	24,36	24,44	20,94	-4,4
Aragón	25,3	25,85	25,9	23,96	24,65	22,89	-2,41
Asturias, Principado de	27,33	28,62	29,37	30,24	29,26	25,22	-2,11
Balears, Illes	20,03	16,63	15,39	13,05	13,72	13,18	-6,85
Canarias	11,82	14,33	13,89	11,15	14,7	11,51	-0,31
Cantabria	28,42	28,92	27,74	24,7	22,56	20,14	-8,28
Castilla y León	22,8	23,25	23,66	24,15	22,89	21,29	-1,51
Castilla - La Mancha	20,08	20,5	20,36	20,87	20,33	15,13	-4,95
Cataluña	25,95	23,87	23,44	23,03	22,17	20,64	-5,31
Comunitat Valenciana	25,42	25,54	22,48	22,39	21,61	21,16	-4,26
Extremadura	16,4	20,67	19,46	17,9	17,54	17,46	1,06
Galicia	20,92	21,98	23,05	22,56	21,28	19,25	-1,67
Madrid, Comunidad de	21,55	19,94	19,72	19,66	19,76	18,53	-3,02
Murcia, Región de	25,27	26,22	24,7	24,83	21,43	20	-5,27
Navarra, Comunidad Foral de	29,65	28,42	28,02	26,27	23,18	22,37	-7,28
País Vasco	23,95	24,29	24,43	23,57	22,56	19,46	-4,49
Rioja, La	23,59	23,52	22,74	22,03	22,75	19,59	-4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al analizar el período 2014-2019, observamos que en todas las Comunidades Autónomas ha descendido la brecha salarial a excepción de Extremadura, donde la brecha salarial ha aumentado en 1,06 puntos porcentuales, pasando del 16,40% en 2014 al 17,46% en 2019.

La Comunidad Autónoma donde más ha descendido la brecha salarial es Cantabria, que ha reducido en seis años la brecha salarial en 8,28 puntos. Seguida de Navarra, Baleares, Cataluña, Murcia, Castilla la Mancha, País Vasco, Andalucía, Comunidad Valencia y La Rioja. Todas ellas han visto descender la brecha por encima de la media a nivel estatal que descendió 3,75 puntos en seis años.

De este modo, en el caso de La Rioja vemos que en el período 2014-2019 la brecha ha descendido 4 puntos, pasando del 23,59% en 2014 al 19,59% en 2019.

Descendieron también las brechas salariales, pero de forma más moderada en Madrid, Asturias, Galicia, Castilla y León y Canarias.

La modalidad de contratación incide en la brecha salarial, acentuándose para las trabajadoras con un contrato indefinido. La brecha media nacional pasa de un 19,50% a un 21,70%. Las brechas de Asturias, Navarra y Aragón superan el 25% en la contratación indefinida.

Salarios en los Contratos Indefinidos en las Comunidades Autónomas 2019

	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas con contrato indefinido	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Total Nacional	23.128,70	29.539,81	5.803.000	6.411,11	21,70
Andalucía	20.838,84	27.192,49	743.600	6.353,65	23,37
Aragón	21.636,65	29.046,11	177.200	7.409,46	25,51
Asturias, Principado de	22.976,32	31.281,97	112.800	8.305,65	26,55
Balears, Illes	22.798,40	27.093,89	160.000	4.295,49	15,85
Canarias	20.393,22	23.934,02	247.800	3.540,80	14,79
Cantabria	21.248,35	28.232,23	71.000	6.983,88	24,74
Castilla y León	20.254,46	27.026,58	279.600	6.772,12	25,06
Castilla-La Mancha	20.737,50	25.604,65	215.100	4.867,15	19,01
Cataluña	24.429,87	31.610,52	1.125.000	7.180,65	22,72
Comunitat Valenciana	20.709,76	26.881,54	576.100	6.171,78	22,96
Extremadura	20.518,40	24.021,92	88.100	3.503,52	14,58
Galicia	21.106,27	26.511,85	312.800	5.405,58	20,39
Madrid, Comunidad de	26.532,05	33.009,13	1.101.900	6.477,08	19,62
Murcia, Región de	20.327,33	25.830,64	155.800	5.503,31	21,31
Navarra, Comunidad Foral de	24.861,70	33.653,16	86.200	8.791,46	26,12
País Vasco	27.128,33	35.672,89	292.900	8.544,56	23,95
Rioja, La	21.208,29	27.372,69	43.700	6.164,40	22,52

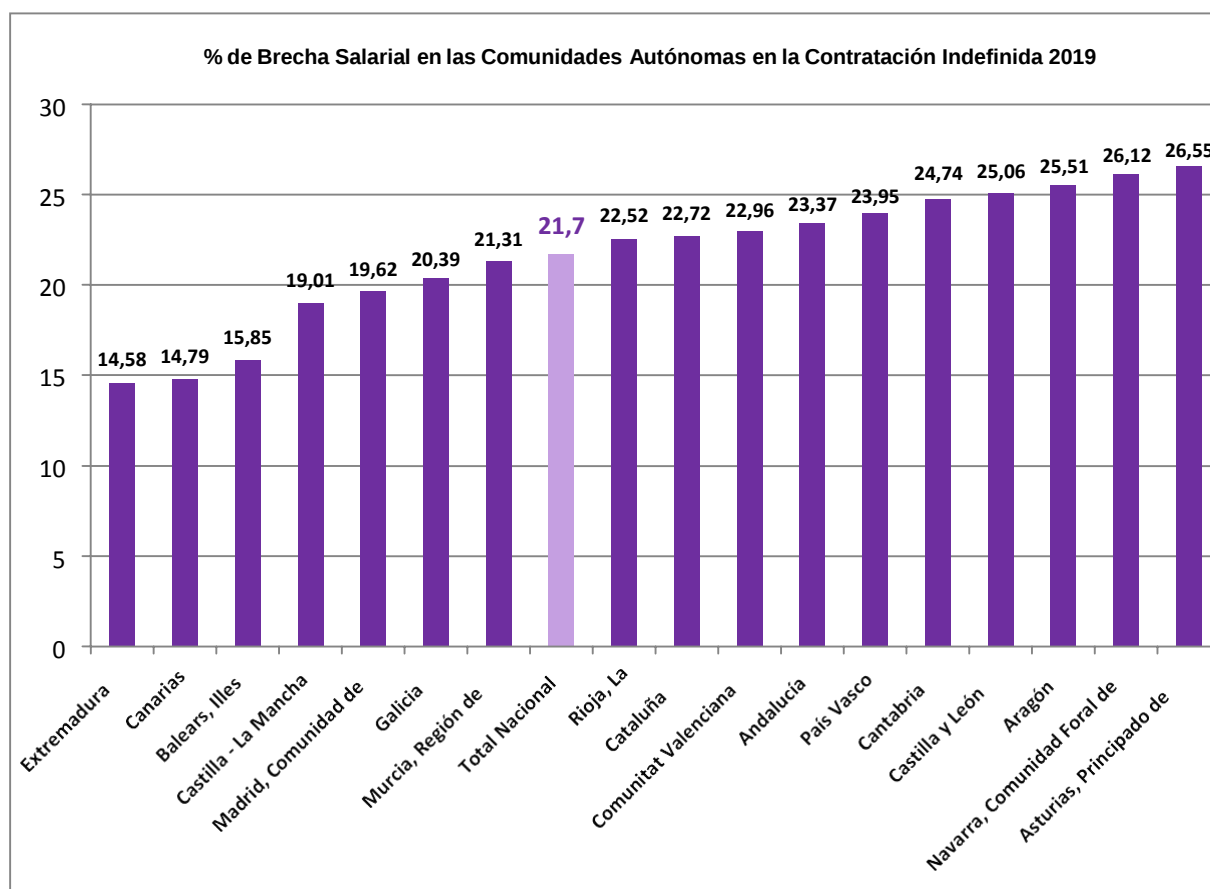
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

A excepción de Extremadura, cuya brecha salarial en la contratación indefinida es inferior a la brecha media, en el resto de las Comunidades Autónomas la brecha en esta modalidad contractual, es superior a la brecha medida. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres se acentúan cuando comparamos a hombres y mujeres con contrato indefinido. Este hecho pone en evidencia la estructural falta de valoración del trabajo de las mujeres.

Las diferencias más elevadas entre brecha media y brecha por contratación indefinida se producen en Cantabria, que aumenta en 4,6 puntos porcentuales y se sitúa en el 24,74%, seguido del País Vasco, donde aumenta 4,49 puntos y se establece en el 23,95%.

En La Rioja, por su parte, las 43.700 mujeres asalariadas con contrato indefinido cobraban anualmente en 2019 6.164,40 euros menos que los hombres, lo que se traduce en un 22,52% de brecha salarial en contratación indefinida, estando un 0,82% por encima de la media nacional.

En la Comunidad de Madrid y Galicia las diferencias son más ajustadas, en torno al punto porcentual de diferencia.

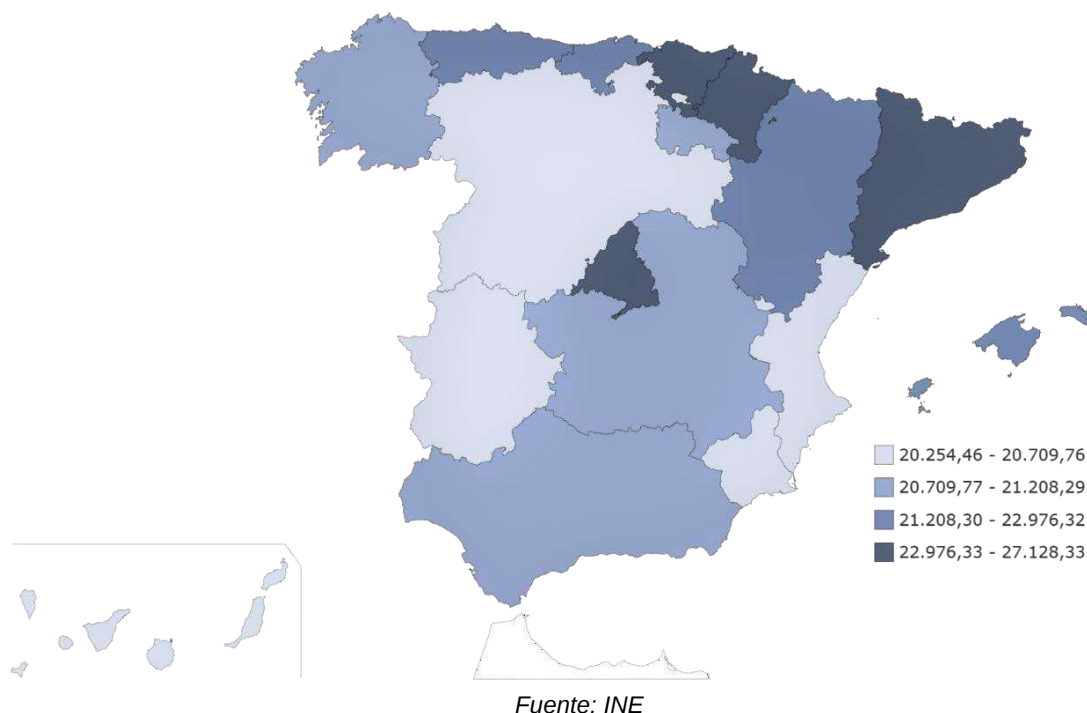


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

De los casi seis millones de mujeres asalariadas en España con contrato indefinido, el 51,19% se concentran en Cataluña, Madrid y Andalucía. En Cataluña, 1.125.000 mujeres que dejan de percibir 7.180,65 euros al año, en Madrid, 1.101.900 de asalariadas con contrato indefinido perciben de media 6.477,08 euros brutos anuales menos que los hombres en la misma Comunidad. Y en Andalucía, 743.600 mujeres asalariadas cobran al año de media 6.353,65 euros menos que los hombres, cuando ambos tienen contrato indefinido.

Existen también grandes diferencias si la trabajadora tiene su contrato indefinido en Castilla y León, donde percibió de media 20.254,46 euros brutos al año, o si la trabajadora es una asalariada en el País Vasco, que recibió 27.128,33 euros al año. Una diferencia de 6.873,87 euros al año entre ambas. En el caso de los hombres las diferencias son aún mayores. Unas diferencias de 11.738,87 euros separan los salarios de los hombres de Canarias (23.934,02 euros brutos a anuales) a los del País Vasco (35.672,89 euros al año).

Mapa ganancia media de las trabajadoras con contrato de duración indefinida en las CCAA



Cuando se trata de contratación temporal, la brecha salarial presenta una gran oscilación que va desde el 5,3% a favor de las mujeres en el País Vasco al 20,27% de Extremadura. La brecha salarial media nacional se sitúa en el 7,15% para la contratación temporal, y solo seis Comunidades Autónomas se sitúan por encima de esta brecha: Andalucía (11,29 %), Galicia (11,98%), Murcia (13,48%), Comunidad Valenciana (15,7%), Asturias (19,64%) y Extremadura (20,27%).

Tres Comunidades Autónomas presentan brechas salariales a favor de las mujeres en la contratación temporal: País Vasco (-5,30%), Navarra (-4,05 %) y Cantabria (-1,71%).

Anecdótica es la diferencia salarial en La Rioja, donde los hombres cobran cinco euros más que las mujeres. Así, en esta región la brecha salarial es del 0,03% en contratación temporal, estando así un 7,12% por debajo de la media nacional.

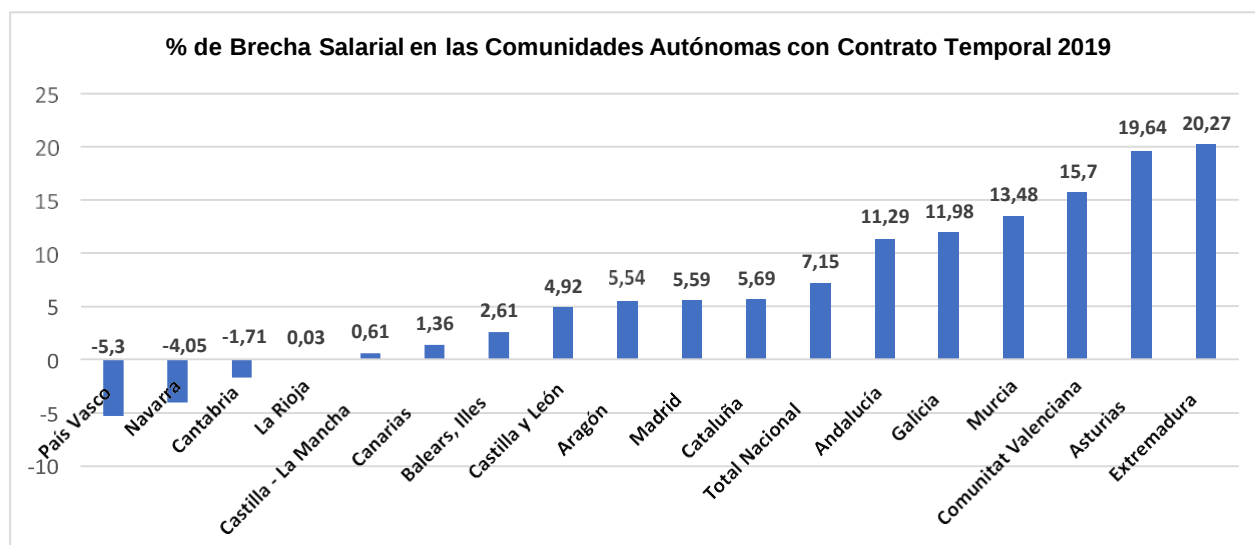
Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres los salarios más altos se perciben en el País Vasco y los más bajos en Extremadura. La diferencia en las mujeres entre estas dos Comunidades es de 10.323,49 euros y en el caso de los hombres es de 5.912 euros medios brutos al año. Las mujeres en Extremadura son las asalariadas más perjudicadas en toda España, por territorios son las que perciben los salarios más bajos y les separan 3.249,24 euros de sus compañeros hombres, solo por detrás de Asturias, donde las mujeres perciben 3.994,25 euros menos que sus compañeros hombres. En esta Comunidad Autónoma las mujeres perciben salarios medios en la contratación temporal por debajo de la media a nivel de España.

Salarios en los Contratos Temporales en las Comunidades Autónomas 2019

	Mujeres	Hombres	Mujeres con contrato temporal	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Total Nacional	17.256,90	18.585,62	2.169.000	1.328,72	7,15
Andalucía	16.274,30	18.345,06	418.000	2.070,76	11,29
Aragón	16.607,47	17.581,21	56.800	973,74	5,54
Asturias, Principado de	16.342,10	20.336,35	42.000	3.994,25	19,64
Balears, Illes	18.420,63	18.915,12	62.700	494,49	2,61
Canarias	17.342,50	17.581,94	125.400	239,44	1,36
Cantabria	18.150,45	17.845,18	27.600	-305,27	-1,71
Castilla y León	16.729,85	17.596,03	104.200	866,18	4,92
Castilla-La Mancha	18.070,79	18.181,87	87.200	111,08	0,61
Cataluña	18.120,91	19.213,52	325.400	1.092,61	5,69
Comunitat Valenciana	14.761,81	17.511,31	227.900	2.749,50	15,70
Extremadura	12.776,92	16.026,16	47.400	3.249,24	20,27
Galicia	15.934,69	18.104,20	120.700	2.169,51	11,98
Madrid, Comunidad de	17.671,32	18.718,62	288.100	1.047,30	5,59
Murcia, Región de	17.115,33	19.781,03	74.300	2.665,70	13,48
Navarra, Comunidad Foral de	21.166,12	20.342,83	32.700	-823,29	-4,05
País Vasco	23.100,41	21.938,16	105.800	-1.162,25	-5,30
Rioja, La	17.742,33	17.747,33	15.600	5,00	0,03

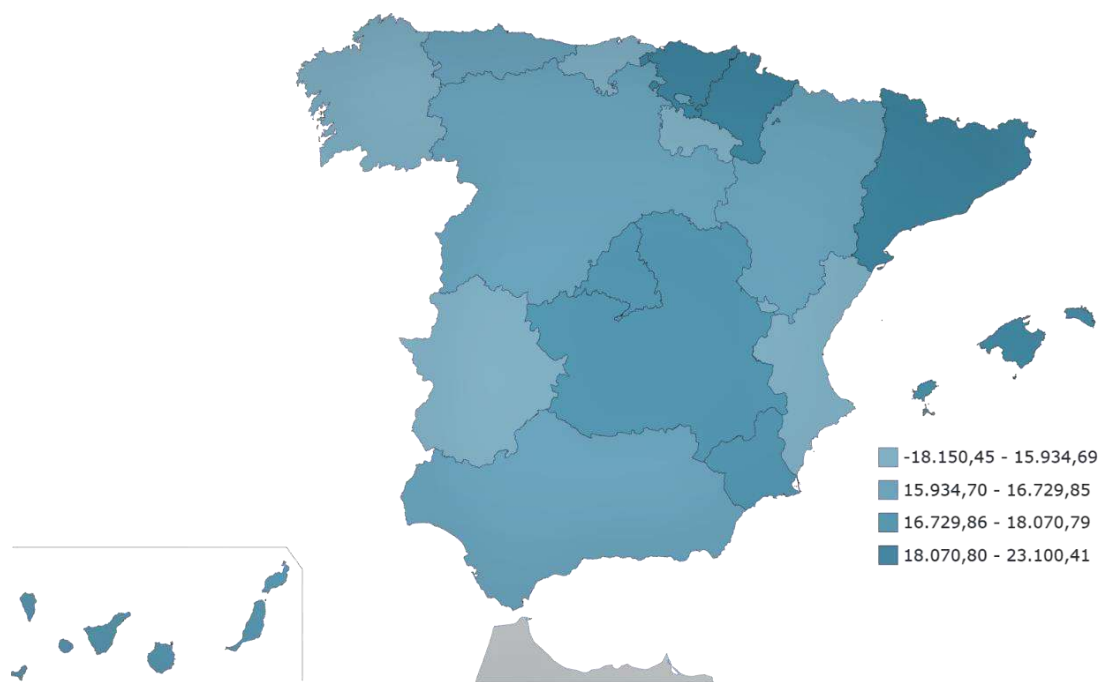
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Tenemos plena confianza que la recién aprobada Reforma Laboral quede plasmada en los salarios que perciben las mujeres y hombres con contrato temporal y ayude a corregir las brechas salariales, como ha ayudado a corregir la brecha salarial la subida del Salario Mínimo Interprofesional.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Mapa ganancia media de las trabajadoras con contrato temporal en las CCAA



Fuente: INE

8 LA BRECHA SALARIAL SE PRODUCE EN TODOS LOS TRAMOS DE EDAD, DESDE EL INICIO AL FINAL DE LA VIDA LABORAL DE LAS MUJERES, MOMENTO EN QUE SE ACRECIENTA

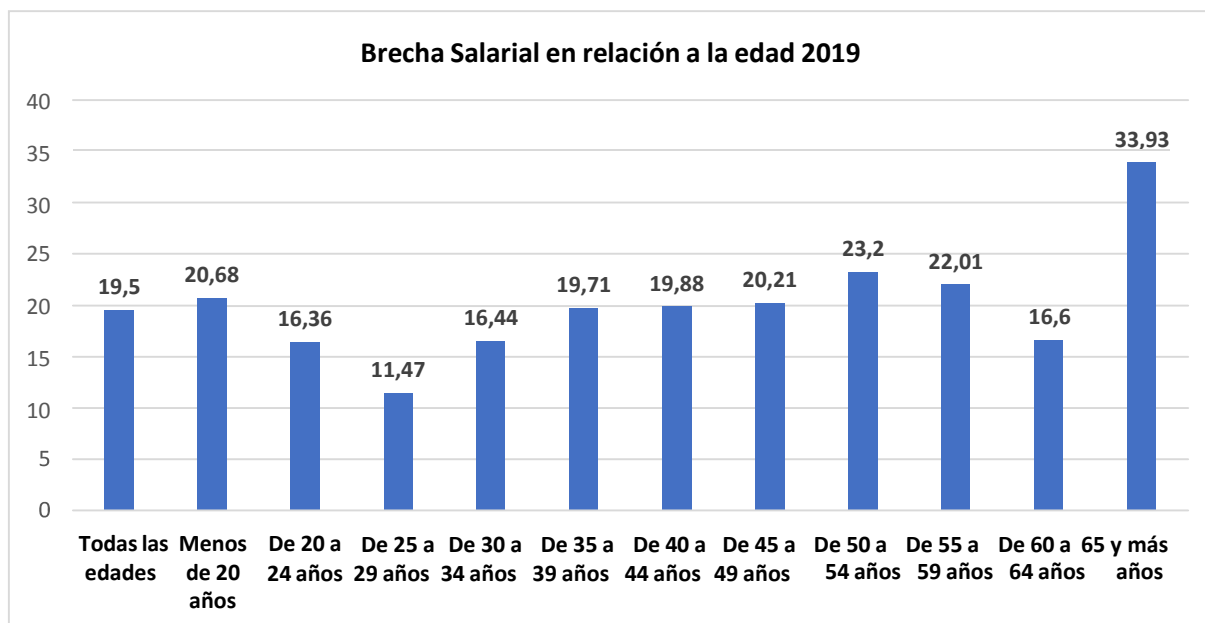
Las 54.600 mujeres, el 55,15% de la población de 65 y más años que permanecen en el empleo, soportan una brecha salarial del 33,93%, más de 10.000 euros anuales de diferencia en relación a los hombres de la misma franja de edad. Este es el único tramo de edad donde es mayor la presencia de las mujeres que de hombres. Ello es debido a que muchas mujeres tienen que permanecer trabajando para completar carreras profesionales interrumpidas en ocasiones por ocuparse de los cuidados de la familia. Completar vidas laborales para acceder a pensiones de jubilación dignas hace que muchas mujeres permanezcan en el empleo superada la edad legal de jubilación. En el caso de los hombres, es más habitual permanecer en el empleo para aumentar sus pensiones de jubilación o para extender durante más tiempo unas percepciones salariales que se verán mermadas en el momento de jubilarse.

Brecha Salarial en relación a la edad 2019

	Salario Medio Anual Mujeres	Salario Medio Anual Hombres	Mujeres Asalariadas	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Todas las edades	21.682,02	26.934,38	7.972.000	5.252,36	19,50
Menos de 20 años	7.855,04	9.902,54	57.200	2.047,50	20,68
De 20 a 24 años	11.427,77	13.663,22	381.500	2.235,45	16,36
De 25 a 29 años	16.650,63	18.807,51	767.600	2.156,88	11,47
De 30 a 34 años	19.042,73	22.789,90	896.500	3.747,17	16,44
De 35 a 39 años	20.682,90	25.760,79	1.114.500	5.077,89	19,71
De 40 a 44 años	22.826,24	28.489,96	1.263.000	5.663,72	19,88
De 45 a 49 años	23.569,51	29.537,85	1.164.900	5.968,34	20,21
De 50 a 54 años	23.490,58	30.586,89	1.030.900	7.096,31	23,20
De 55 a 59 años	24.648,49	31.605,67	816.400	6.957,18	22,01
De 60 a 64 años	24.211,54	29.030,85	424.500	4.819,31	16,60
65 y más años	20.126,40	30.462,15	54.600	10.335,75	33,93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Las mujeres que acceden a un empleo antes de cumplir los veinte años sufren brechas del 20,68%, un punto por encima de la media para todas las edades. La brecha más baja, 8 puntos por debajo de la media, el 11,47% de diferencia salarial se da entre los hombres y mujeres entre 25 y 29 años que tienen un empleo asalariado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

9 LAS MUJERES ESPAÑOLAS RECUPERAN PODER ADQUISITIVO POR LA SUBIDA DEL SMI, A PESAR DE SEGUIR COBRANDO SALARIOS MUY BAJOS

Evolución de la Ganancia desagregada por sexo en el período 2008-2019

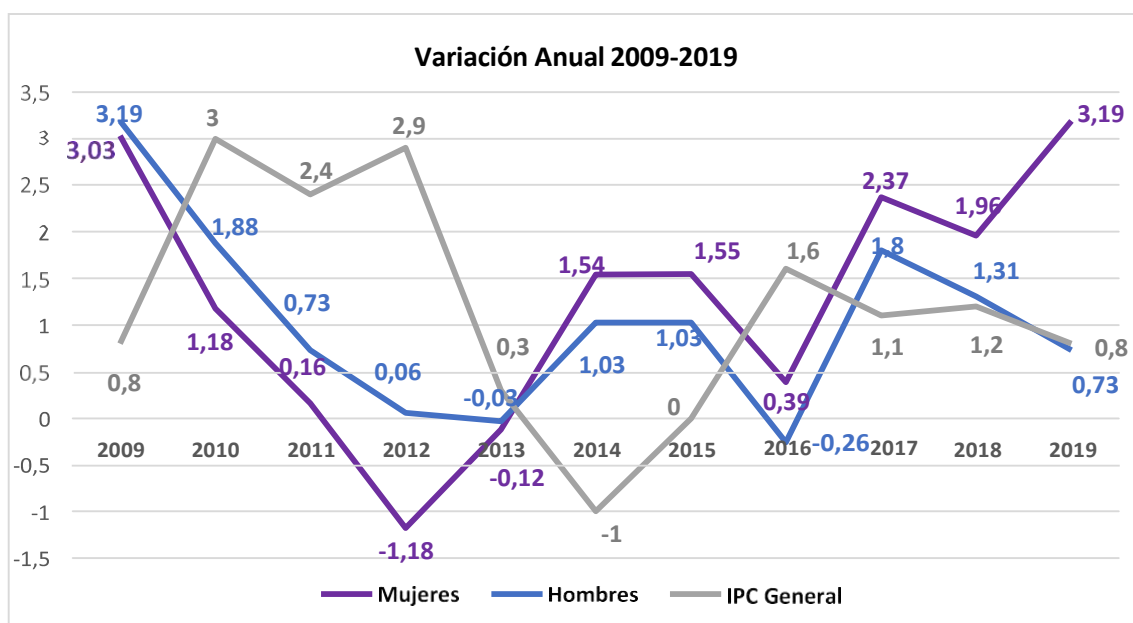
Año	Mujeres		Hombres		Diferencia anual en euros	% de Brecha Salarial
	Salario Medio Anual	Variación respecto del año anterior	Salario Medio Anual	Variación respecto del año anterior		
2008	18.910,62	-	24.203,33	-	-5.292,71	21,87
2009	19.502,02	3,03	25.001,05	3,19	-5.499,03	22
2010	19.735,22	1,18	25.479,74	1,88	-5.744,52	22,55
2011	19.767,59	0,16	25.667,89	0,73	-5.900,30	22,99
2012	19.537,33	-1,18	25.682,05	0,06	-6.144,72	23,93
2013	19.514,58	-0,12	25.675,17	-0,03	-6.160,59	23,99
2014	19.744,82	1,54	25.727,24	1,03	-5.982,42	23,25
2015	20.051,58	1,55	25.992,76	1,03	-5.941,18	22,86
2016	20.131,41	0,39	25.924,43	-0,26	-5.793,02	22,35
2017	20.607,85	2,37	26.391,84	1,8	-5.783,99	21,92
2018	21.011,89	1,96	26.738,19	1,31	-5.726,30	21,42
2019	21.682,02	3,19	26.934,38	0,73	-5.252,36	19,5
Ganancia acumulada 2008-2019	2.771,40	14,07	2.731,05	11,47	-69.221,14	

El salario de las mujeres en 2019 (21.682,02 euros) se encuentra a 2.521,31 euros de diferencia de los salarios medios de los hombres en 2008 (24.203,33). Las mujeres aún no hemos alcanzado los salarios medios que los hombres cobraban en nuestro país hace once años.

La subida significativa del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2019 provocó una subida en el salario de las mujeres de 3,19 puntos respecto al año anterior, mientras que en los hombres esta subida solo representó el 0,73 respecto a 2018. Los bajos salarios de las mujeres se vieron beneficiados por esta medida de tal modo que, si analizamos los datos de las Encuestas Anuales de Estructura Salarial desde 2008 hasta el 2019, (último año con datos desagregados por sexo analizados por una serie de variables) vemos que los salarios de las mujeres han tenido un mayor crecimiento que los de los hombres. Mientras que los salarios de las mujeres en los últimos doce años han aumentado 14,07 puntos, los de los hombres lo han hecho en 11,47 puntos.

A pesar de ello, queda mucho camino por recorrer. No podemos perder de vista que el 19,50% de brecha salarial en 2019 supone que las mujeres dejan de percibir de media 5.252,36 euros al año.

Si relacionamos los salarios de hombres y mujeres con el IPC General en el período 2009-2019, los de las mujeres han crecido en este período 1,37 puntos y los de los hombres han perdido 1,23 puntos. No es una buena noticia en el caso de los hombres, pero menos lo es aún en el caso de las mujeres. **Los salarios medios de las mujeres en 2019 (21.682,02 euros brutos al año), soportan una brecha del 10,41% en relación a los salarios medios de los hombres en 2008 (24.203,33 euros brutos anuales).**



Variación Anual 2008-2019

	Mujeres	Hombres	IPC General
2009	3,03	3,19	0,8
2010	1,18	1,88	3,0
2011	0,16	0,73	2,4
2012	-1,18	0,06	2,9
2013	-0,12	-0,03	0,3
2014	1,54	1,03	-1,0
2015	1,55	1,03	0
2016	0,39	-0,26	1,6
2017	2,37	1,8	1,1
2018	1,96	1,31	1,2
2019	3,19	0,73	0,8
Acumulación de la Variación Interanual	14,07	11,47	12,70
Pérdida/Ganancia en relación al IPC	1,37	-1,23	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

10 DE LOS MÁS DE SEIS MILLONES DE PENSIONES DE JUBILACIÓN, EL 38,68% SON PERCIBIDAS POR MUJERES, QUE SOPORTAN UNA BRECHA SALARIAL DEL 34,29%

Si analizamos las pensiones de jubilación, vemos como la brecha salarial que las mujeres soportan a lo largo de su vida laboral se perpetúan y acrecientan al llegar a la jubilación. Ello es el resultado de que a los salarios más bajos que perciben durante su carrera profesional se añaden las interrupciones que han soportado por dedicarse a los cuidados de las personas dependientes en el hogar. Y también por las dificultades en la inserción laboral que, en igualdad de condiciones, mérito y capacidad, los empresarios han preferido contratar un hombre a una mujer por presuponer que su dedicación a los cuidados de los familiares aumentará sus ausencias al trabajo.

Total pensiones jubilación 2019

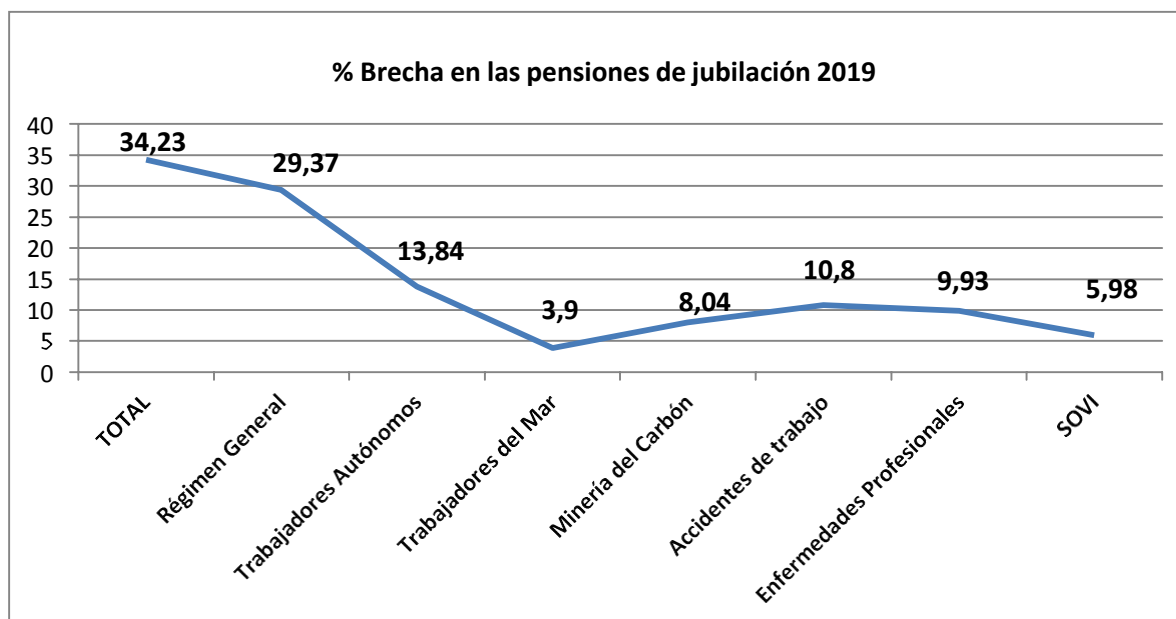
	Numero de pensiones				Pensión Media		
	Ambos Sexos	Mujeres	Hombres	%M/H	Mujeres	Hombres	% Brecha
TOTAL	6.089.253	2.355.338	3.733.915	38,68	866,36	1.318,41	34,29
Régimen General	4.349.744	1.557.860	2.791.884	35,81	1.016,78	1.440,09	29,39
Trabajadores Autónomos	1.310.795	547.973	762.822	41,80	635,54	857,23	25,86
Trabajadores del Mar	68.623	6.692	61.931	9,75	728,32	1.339,22	45,62
Minería del Carbón	36.864	508	36.356	1,38	1.555,31	2.257,68	31,11
Accidentes de trabajo	52.921	7.714	45.207	14,58	1.025,29	1.236,38	17,07
Enfermedades Profesionales	10.787	1.296	9.491	12,01	1.220,76	1.746,03	30,08
SOVI	259.519	233.295	26.224	89,90	399,32	414,29	3,61

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MISSM

Las mujeres solamente representan una de cada tres pensiones de jubilación del Régimen General y están afectadas por una brecha en las pensiones del 29,39%, diez puntos por encima de la brecha en el empleo para el mismo año de referencia (2019). La brecha del 29,39% se traslada a 5.926,34 euros anuales que dejan de percibir las mujeres jubiladas.

DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL

Las trabajadoras autónomas soportan el 25,86%, unas pensiones bajas que al año suponen 3.103,66 euros menos que perciben este grupo de jubiladas, que representan dos de cada cinco pensiones de jubilación de autónomos, ya que el 41,80% de las personas jubiladas en el régimen de autónomos son mujeres.



Es muy baja la presencia de las mujeres en las pensiones de jubilación del Régimen de Trabajadores del Mar, solo el 9,75%, pero estas casi siete mil mujeres al llegar a la jubilación reciben un 45,62% menos que sus compañeros de régimen de protección. Más llamativa es la jubilación del régimen del SOVI en el que, a pesar de ser un régimen totalmente feminizado con una presencia de mujeres del 89,90%, estas perciben solo el 3,61%. Así, podemos observar que en cualquiera de los regímenes las mujeres perciben pensiones más bajas que los hombres.

CONCLUSIONES

- **La brecha salarial** según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2021, con datos de 2019, para los salarios medios brutos anuales se situó en España en **el 19,50%, la más baja desde 2008**. Dos puntos porcentuales menos que el año anterior. Este descenso es **imputable a la subida del Salario Mínimo Interprofesional de 735,9 en 2018 a 900 euros brutos mensuales en 2019**. A pesar de ese importantísimo avance, 7.972.000 mujeres asalariadas dejaron de percibir de media anual 5.252,36, lo que eleva la diferencia a una cifra total de 41.872 millones de euros.
- **En La Rioja, la brecha salarial se situó en el año 2019 en el 19,59%, estando un 0,09% por encima de la media nacional**, cobrando las mujeres de media 20.377,23 euros al año frente a los 25.342,99 euros al año que perciben los hombres, lo que refleja que las mujeres ganan anualmente 4.965,76 euros menos que los hombres. No obstante, con respecto al 2018 se ha experimentado una mejora reduciéndose la brecha en 3,16 puntos. De este modo, en el cuatrienio 2014-2019, en La Rioja se ha producido una bajada de 4 puntos en la diferencia salarial en total.
- Por tramos de salario, **2.050.398 mujeres percibieron como máximo 900 euros brutos mensuales, el 68,39% de la población asalariada con esos ingresos**. El 46,36% de la población asalariada percibió como máximo 1.800 euros brutos mensuales. En este tramo, las mujeres rebajan su presencia al 46,70%. Así, a medida que aumentan los tramos salariales descende la presencia de mujeres, reduciéndose al 17,54% del grupo de personas asalariadas que perciben más de 100.800 euros brutos al año.
- **La jornada a tiempo completo está desarrollada por un 42,63% de las mujeres asalariadas, 5.987.800 mujeres que están afectadas por una brecha salarial del 8,68%** y que perciben 2.561,87 euros menos de media que los 8.056.900 hombres con esta modalidad de jornada, el 92,62% de los hombres asalariados.
- **La jornada a tiempo parcial es desempeñada en un 75,56% por mujeres, lo que supone que 1.984.200 de asalariadas que dejan de percibir 1.529,26 euros al año, una brecha del 12,31% en relación a los 641.700 hombres que trabajan a tiempo parcial.**
- **La brecha aumenta hasta el 21,7% para las 5.803.000 mujeres que tienen un contrato de duración indefinida**. Así, el 47,20% de la población asalariada con un contrato indefinido reciben de media anual 6.411,11 euros menos que los hombres de media al año.
- **En La Rioja, las 43.700 mujeres asalariadas con contrato indefinido cobraban anualmente en 2019 un 22,52% menos que los hombres.**
- Las mujeres son el 49,55% de las personas (2.169.000 mujeres) que acceden al mercado laboral con un contrato de duración determinada. **La diferencia en euros que separa a mujeres y hombres con un contrato temporal es de 1.328,72 euros anuales, una brecha salarial del 7,15%.**

- **En La Rioja, analizando la contratación temporal, la diferencia es anecdótica, donde la brecha salarial es del 0,03%**, cobrando los hombres cinco euros al año de media más que las mujeres. En este caso, la brecha salarial está un 7,12% por debajo de la media nacional.
- Por Sectores de Actividad, las brechas salariales más elevadas se producen en sectores feminizados. En **Actividades Administrativas y servicios auxiliares** donde el 55,69% son mujeres la brecha alcanza el 30,68%, en **Otros Servicios** ocupados en un 67,64% por mujeres la brecha es del 30,21%. En **Actividades profesionales, científicas y técnicas**, el 56,59% son trabajadoras que dejan de percibir un 29,66%.
- **Las brechas superiores a la brecha salarial media del 19,50% afectan al 58,03% de las mujeres asalariadas, a 4.471.200 mujeres** que se agrupan además de en los sectores anteriormente citados, en las Actividades Sanitarias y el Comercio, ambos sectores esenciales durante la pandemia.
- **Solo dos sectores con elevada presencia de mujeres como son la Administración Pública** ocupada por mujeres en un porcentaje del 43,58% **y la Educación, sector muy feminizado** donde la presencia de mujeres alcanza el 67,65%, **soportan brechas salariales más bajas**. La Administración Pública con una brecha del 6,89% y la Educación con una brecha salarial del 7,59%.
- **El mayor porcentaje de brecha salarial afecta a las mujeres enclavadas en la categoría de Trabajadores no cualificados en servicios, con un 28,46% de diferencia salarial**. Las trabajadoras de esta categoría profesional perciben unos salarios de 12.410,62 euros brutos anuales, **no alcanzaron el salario medio bruto anual para 2019, que se situó en 12.600 euros**. Esta elevada brecha afecta al 13,17% las mujeres ocupadas, más de un millón de mujeres trabajadoras, una de cada nueve con empleo.
- El millón de **Trabajadoras de los servicios de salud y el de cuidado de personas**, una ocupación totalmente feminizada **desempeñada por mujeres en el 79,06%**, soporta la muy **elevada brecha salarial del 26,6%**. Una diferencia de 5.587,38 euros brutos anuales en relación a los hombres. Un grupo de trabajadoras que han sido esenciales durante la pandemia y su trabajo es muy poco reconocido en términos económicos.
- Las brechas salariales más altas se producen en **Asturias (25,22%), Aragón (22,89%) y Navarra (22,37%)**. **Los salarios más bajos los reciben las mujeres que prestan sus servicios en Extremadura, Comunidad Valenciana, Andalucía, seguidas de Castilla y León, Murcia, Canarias, Galicia y Castilla la Mancha**. Todas ellas reciben salarios inferiores a los 20.000 euros brutos anuales. Un total de 4.215.800 mujeres trabajadoras, el 52,88% de las mujeres españolas que perciben esos bajos salarios.
- **Por tramos de edad**, la brecha salarial se produce en todos los tramos de edad, desde el inicio al final de la vida laboral de las mujeres, momento en que se acrecienta. **El 55,15% de la población de 65 y más años que permanecen en el empleo soportan una brecha salarial del 33,93%**. Este es el único tramo de edad donde es mayor la presencia de las mujeres que de hombres. Ello es debido a que muchas mujeres tienen que permanecer trabajando para completar carreras profesionales interrumpidas en ocasiones por

DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL

ocuparse de los cuidados de la familia.

- **La brecha en el empleo se alarga y se acentúa en la jubilación.** De los más de seis millones de pensiones de jubilación, el 38,68% son percibidas por mujeres que soportan una brecha salarial del 34,29%. **La brecha del 19,50% en los salarios aumenta en 15 para situarse en el 34,29% en las pensiones.**

REIVINDICACIONES

UGT exige con carácter prioritario:

- Al Gobierno, los recursos económicos y humanos suficientes para afrontar la reducción y eliminación de la discriminación salarial que sufren las trabajadoras.
- A las empresas, compromiso e implicación en la puesta en marcha, que se realizará a través de la negociación colectiva, de las dos herramientas que van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres. También solicitamos del Ministerio de Igualdad que publique a la mayor celeridad posible la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, que ayudará a llevar a cabo de manera correcta la implantación de la norma de Igualdad Retributiva, que ayudará a corregir estas desigualdades en materia salarial que venimos sufriendo las mujeres. Igual salario para trabajos de Igual valor.
- En nuestra Comunidad Autónoma, es prioritario que se lleve a cabo de manera inmediata la Negociación Colectiva de muchos de los Convenios Colectivos que llevan años sin actualizar y que, casualmente, muchos de ellos tienen que ver con actividades altamente feminizadas donde, gracias al impulso de las nuevas leyes en materia laboral como son la nueva ley de empleo y la subida del SMI, se llegue a corregir esa brecha salarial que soportamos las mujeres en el ámbito laboral.

UGT insiste con respecto a los cuidados y al empleo:

- Implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por personas profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.
- Crear Comités de Brecha Salarial de Género a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y la figura de la Delegada de Brecha Salarial.
- Incentivar medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad, así como llevar a cabo medidas que impulsen la corresponsabilidad en los cuidados que no sólo pongan en valor y dignifiquen esta labor sino que, además, ayuden a repartir las cargas de los cuidados para poder conseguir una igualdad retributiva y laboral real.