



# **La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial**

**22 de febrero, Día por la Igualdad Salarial**

20 de febrero de 2017

Vicesecretaría General de UGT  
Departamento de la Mujer Trabajadora



## La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial

### Índice

INTRODUCCIÓN .....	3
1.- Cuando se implementan políticas de igualdad y se aprueban leyes que inciden en el empleo femenino, desciende la brecha salarial entre mujeres y hombres. ....	5
2.-El aumento de la brecha refleja el retroceso en las condiciones en el empleo de las mujeres y muestra cómo la falta de políticas de igualdad tiene consecuencias negativas en las retribuciones de las mujeres. ...	7
3.- Un millón y medio de mujeres cobran un máximo de 645,30 euros mensuales brutos. ....	9
4.- Casi doscientas mil mujeres más, que hace cuatro años, se encuentran por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). ....	10
5.- Los complementos salariales y sobre todo, las horas extraordinarias, disparan la brecha salarial. ....	12
6.- En relación con la adscripción de las empresas a los convenios colectivos la mayor brecha salarial la soportan las mujeres en las empresas reguladas por convenios inferiores al sectorial estatal .....	14
7.- En las empresas privadas se incrementa la brecha salarial hasta el 28,46 %. En las de control público la brecha se sitúa en el 10,93%. ....	16
8.- Un millón y medio de trabajadoras del sector del Comercio, soportan una brecha salarial del 28,1%, reciben 6.458,96 euros al año menos que los hombres.....	17
9.- En todas las ocupaciones las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres. ....	21
10.- El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en más de un 20% en todos los niveles educativos. ....	24
11.- A medida que aumenta la edad de las mujeres se incrementa la brecha salarial.....	26
12.- La jornada a tiempo parcial acentúan las diferencias entre mujeres y hombres, porque las mujeres con esta jornada triplican a los hombres .....	28
13.- Las mujeres con contratos indefinidos perciben casi 7.000 euros anuales menos que los hombres .....	30
14.- En todas las Comunidades Autónomas existe brecha salarial, se bien la diferencia de salarios es muy marcada de unas a otras. ....	32
CONCLUSIONES.....	34
PROPUESTAS DE UGT PARA UNA LEY DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES .....	36

## INTRODUCCIÓN

La brecha salarial entre mujeres y hombres se ha convertido ya en una vieja asignatura pendiente, no sólo en España, sino también en la UE y en todo el mundo, pero las resistencias para combatir este fenómeno discriminatorio para las mujeres, son fuertes y no permiten el destierro de esta brecha con facilidad.

La igualdad de salarios entre mujeres y hombres es una reivindicación histórica en UGT. En 1932 y a propuesta de la Sociedad de Obreros Molineros de Valladolid y Dependientes de Comercio e Industria de Gijón, el 17º Congreso de la UGT recogía en su Programa de Acción la consigna “a igual trabajo, igual salario”. Desde entonces hemos venido ejerciendo una acción sindical destinada a reducir la brecha salarial, haciéndonos eco de las recomendaciones internacionales.

El C.100 de la OIT, de 1951, relativo a la igualdad de remuneración para mujeres y hombres, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial por género y por trabajos de igual valor. El Tratado de Roma, en 1957, suscribió este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establecía la igualdad salarial sólo por el mismo trabajo. La Directiva Europea, aprobada en 1975, estableció la igualdad salarial no sólo por la realización de un mismo trabajo, sino por trabajos de igual valor, concepto sobre el que profundizó la Directiva Europea 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que derogó la de 1975.

En nuestro país, el pago de igual salario por el mismo trabajo, sin discriminación por sexo, se estableció, por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores (1980). Pero no sería hasta el año 1994, con la Ley 11/1994, cuando se establece la obligación del pago de igual salario por trabajo de igual valor. En 2002 se aprobó la regulación actual que incluye además, el pago por todas las remuneraciones salariales y extrasalariales (art.28 ET).

Sin embargo, la simple modificación del artículo 28 del ET ha sido insuficiente, pues la brecha salarial en España es de las más elevadas de la UE. La Ley de Igualdad 3/2007, supuso un “tímido” avance al introducir recomendaciones a la negociación colectiva, a través de la inclusión de medidas específicas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, dirigidas a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, pero la negociación colectiva por sí sola no permite corregir esta situación, puesto que el tejido empresarial de nuestro país, se basa sobre todo en pequeñas y medianas empresas, donde apenas existe representación sindical y no se negocian planes ni medidas de igualdad.

Pero además, las mujeres han sido las principales perjudicadas por las medidas adoptadas en España frente a la crisis, ya que mientras en la mayor parte de los países de la UE se ha reducido la brecha salarial, aquí ha permanecido casi invariable.

Con motivo del Día por la Igualdad Salarial que conmemoramos en nuestro país el 22 de febrero, en UGT no faltamos a la cita con la publicación de un Informe anual que analiza los datos más recientes proporcionados por las estadísticas oficiales, y con el que denunciaremos una de las discriminaciones que entraña mayores dificultades para su erradicación. La discriminación retributiva es causa y a la vez consecuencia de otras discriminaciones de las que son objeto las mujeres.



Con este Informe donde analizamos la evolución de los salarios y denunciemos el incremento de la brecha salarial en España, queremos culminar una serie de acciones que iniciamos el 2 de noviembre del pasado año en el que nos sumamos a la iniciativa de la Comisión Europea, poniendo en marcha la campaña **#YOTRABAJOGRATIS**, a través de las redes sociales, que hemos complementado con la publicación de un Informe donde denunciemos las brechas que sufren las mujeres en las pensiones; y otro Informe donde analizamos las brechas en los sectores de actividad en los países de la UE y cómo influyen sus bajos ingresos en la cesta de la compra.

La infravaloración del trabajo femenino propicia que las mujeres sean las destinatarias de los salarios más bajos y, en ocasiones, sus precarias economías dificultan su participación social, política, institucional y representativa, cuyas dobles o triples jornadas les impiden hacer una elección de vida y por tanto ven mermada su libertad. Por tanto, UGT ha adoptado entre sus objetivos esenciales, combatir la brecha salarial y erradicar la discriminación retributiva que sufren las mujeres en el mercado laboral.

## 1.- Cuando se implementan políticas de igualdad y se aprueban leyes que inciden en el empleo femenino, desciende la brecha salarial entre mujeres y hombres.

La brecha salarial impide la igualdad económica entre mujeres y hombres. Conscientes de esta situación la Comisión Europea reguló en el año 1995 la necesidad de disponer de datos que analicen las distintas variables que influyen en las diferencias de los salarios que perciben mujeres y hombres, y los publica la oficina de estadística de la UE, EUROSTAT.

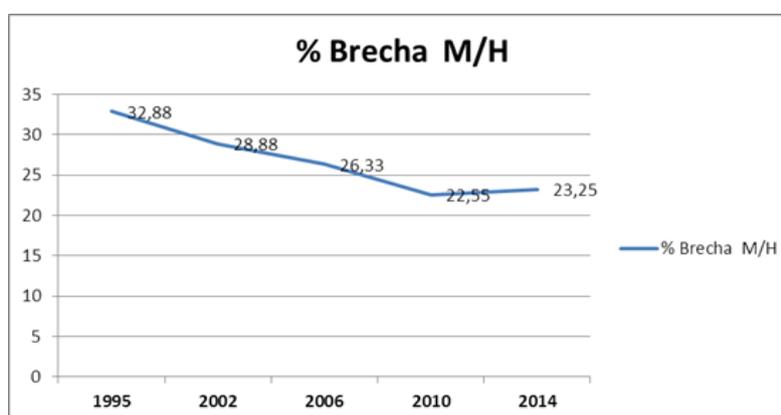
En España la fuente oficial que facilita estos datos a nivel estatal es el Instituto Nacional de Estadística (INE). La Encuesta de Estructura Salarial (EES, en adelante) que elabora el INE, con carácter cuatrienal, analiza la ganancia bruta anual desagregada por sexo, en relación a una serie de variables, como la jornada, tipo de contrato, edad, antigüedad, composición del salario. De las ediciones existentes de la EES (1995, 2002, 2006, 2010 y 2014), este informe analiza la EES-14 por ser la última, y compara los datos con los de la EES-10.

En la tabla siguiente analizamos la evolución del salario promedio anual a través de las Encuestas Cuatrienales de Estructura Salarial.

	Total	Mujeres	Hombres	% Brecha M/H
<b>1995</b>	15.235,24	12.237,20	18.232,28	32,88
<b>2002</b>	19.802,45	15.767,56	22.169,16	28,88
<b>2006</b>	19.680,88	16.245,17	22.051,88	26,33
<b>2010</b>	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,55
<b>2014</b>	22.858,17	19.744,82	25.727,24	23,25

Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuestas de Estructura Salarial del INE

Si analizamos las diferencias obtenidas como resultado de las encuestas cuatrienales, comprobamos como la brecha salarial ha seguido un descenso constante hasta el año 2010, cuando se produce un repunte de 0,7 puntos que revela la EES2014. No manifiestan el mismo comportamiento los salarios medios percibidos en los mismos períodos de referencia, mientras que los salarios medios de las mujeres han ido aumentando progresivamente, en los cortes seleccionados (1995,2002, 2006, 2010 Y 2014), podemos observar que el salario de los hombres aumenta progresivamente hasta el año 2006 (22.051,88) en que se reduce ligeramente y vuelve a recuperarse de forma importante a partir del 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Encuestas de Estructura Salarial del INE

El gráfico refleja claramente como la brecha comienza un descenso continuado desde el año 1995. La Ley 39/99 para promover la Conciliación de la vida laboral y familiar, aprobada en el año 1999, tuvo un gran impacto en el empleo de las mujeres, porque dio carácter legal a muchos derechos que se venían otorgando gracias a diversas Sentencias Judiciales. Además, los convenios colectivos ya venían incluyendo, aunque de forma muy tímida, medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, incluso antes de que entrara en vigor la Ley de Conciliación mencionada.

A partir del año 2002, se empiezan a introducir en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANCs) recomendaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, que se trasladarían posteriormente al Acuerdo de Diálogo Social del año 2004, donde se incluyó por primera vez esta misma materia como uno de los ejes de actuación. El acuerdo recogía lo siguiente: "... el Gobierno y los interlocutores sociales, mediante los instrumentos a su alcance, buscarán de manera concertada soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo. Igualmente, procurarán la conciliación de la vida familiar y laboral. Y todo ello, en un sentido conforme con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación...". Estos serían los cimientos sobre los que luego se sustentarían los contenidos de la actual Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, que permitiría una mejora importante de las mujeres en el ámbito laboral, hasta el año 2010. Con la primera reforma laboral, motivada por el periodo de crisis económica en el que se encontraba sumida Europa, comienzan los recortes y con ellos los retrocesos, en el empleo de las mujeres. La eliminación de estructuras de igualdad (como la eliminación del Ministerio de Igualdad en 2010) y los recortes en las políticas activas de empleo dirigidas a mejorar la inserción laboral de las mujeres, unido a la siguiente reforma laboral de 2012 que precarizó aún más las condiciones laborales, con especial incidencia en el empleo femenino ha tenido como consecuencia, no sólo el repunte de la brecha salarial entre mujeres y hombres, sino también un incremento de la discriminación que las mujeres sufren en el empleo y que se traduce en bajos salarios, descensos en las tasas de actividad y ocupación, peores condiciones en la contratación y en el tipo de jornada, mayor desempleo, etc., y los datos analizados a lo largo de este informe así lo constatan.

A la vista de lo anterior podemos afirmar que cuando se invierte en políticas de igualdad y se actúa en el empleo a través de acciones positivas para las trabajadoras, la situación laboral mejora, por ello, desde UGT denunciarnos que el Gobierno del PP, no puso en marcha el Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral y contra la Igualdad Salarial, negociado con los Interlocutores Sociales, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y exigimos una Ley de Igualdad Salarial que permita erradicar la discriminación en las retribuciones salariales y extra salariales, que sufren las mujeres, y corregir la brecha salarial en nuestro país.

## 2.-El aumento de la brecha refleja el retroceso en las condiciones en el empleo de las mujeres y muestra cómo la falta de políticas de igualdad tiene consecuencias negativas en las retribuciones de las mujeres.

En el año 2014, el salario bruto medio anual de las mujeres fue 19.744,82€ y el de los hombres 25.479,74€, existiendo una diferencia de casi 6.000€ que supone una brecha salarial de 23,25% en detrimento de las mujeres.

Composición salario bruto anual 2014				
	Mujeres	Hombres	Diferencia euros	Brecha M/H
<b>Salario bruto</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25
<b>Pagas extraordinarias</b>	2.294,30	3.209,83	-915,53	28,52
<b>Valor en especie</b>	57,83	107,96	-50,13	46,43
<b>Salario Ordinario</b>	17.392,69	22.409,45	-5.016,76	22,39

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EES 2014

En la tabla anterior analizamos la composición del salario bruto anual, donde se incluye el salario ordinario, pagas extraordinarias y valor en especie, y comprobamos que en todos los conceptos salariales, las mujeres tienen una ganancia menor que los hombres. La brecha en porcentaje más amplia se encuentra en el concepto valor en especie, siendo de un 46,43% inferior en detrimento de las mujeres, seguido de las pagas extraordinarias (28,52%), ligadas al salario ordinario, donde la brecha de 22,39% equivalen a 5.016,76€ menos para las mujeres.

La tabla siguiente muestra la brecha salarial según los datos de la ESS 2010.

Composición salario bruto anual 2010				
	Mujeres	Hombres	Diferencia euros	Brecha M/H
<b>Salario bruto</b>	19.735,22	25.479,74	-5.744,52	22,55
<b>Pagas extraordinarias</b>	2.390,11	3.299,58	-909,47	27,56
<b>Valor en especie</b>	65,49	96,79	-31,3	32,34
<b>Salario Ordinario</b>	17.345,11	22.180,16	-4.835,05	21,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2010

Comparando la composición del salario bruto anual de la EES 2014 con la EES 2010, comprobamos que el salario bruto anual para los hombres aumenta en 247,50€ y para las mujeres solo aumenta en 9,60€.

EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL POR SALARIO BRUTO ANUAL 2010-2014			
	2010	2014	Variación
<b>Salario bruto</b>	22,55	23,25	↑ 0,7
<b>Pagas extraordinarias</b>	27,56	28,52	↑ 0,96
<b>Valor en especie</b>	32,34	46,43	↑ 14,09
<b>Salario Ordinario</b>	21,8	22,39	↑ 0,59

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014 y 2010



Al observar la evolución de la brecha salarial en el periodo cuatrienal, comprobamos que ésta se incrementa en todos los conceptos, oscilando desde un 0,59% en el salario ordinario y casi un punto (0,96) en las pagas extraordinarias, hasta 14,09 puntos en el concepto valor en especie, resultando un incremento de 0,7 puntos de la brecha en el salario bruto anual, respecto al año 2010, lo que refleja cómo la falta de políticas de igualdad en el empleo, tiene consecuencias negativas en las retribuciones de las mujeres.

### 3.- Un millón y medio de mujeres cobran un máximo de 645,30 euros mensuales brutos.

En el período de cuatro años, se han destruido 800.000 empleos que ha afectado por igual a mujeres y a hombres. Esa destrucción de empleo ha venido aparejada de un aumento considerable del número de personas que perciben salarios por debajo del SMI, de los cuales el 60,78 % son mujeres, y también, de una reducción para ambos sexos en todos los tramos de salarios.

La tabla siguiente compara las retribuciones del total de la población ocupada en relación con el Salario Mínimo Interprofesional.

Trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2014					
	Salario Mensual	Población Ocupada Mujeres que perciben ese salario	Acumulado (se van sumando las mujeres que perciben una cuantía inferior)	Población Ocupada Hombres que perciben ese salario	Acumulado (se van sumando los hombres que perciben una cuantía inferior)
		<b>7.901.501</b>		<b>10.023.425</b>	
De 0 a 1 SMI	645,30	1.467.309		739.363	
De 1 a 2 SMI	1.290,6	2.874.566	4.341.875	2.660.953	3.400.316
De 2 a 3 SMI	1.935,9	1.862.384	6.204.259	2.805.426	6.205.742
De 3 a 4 SMI	2.581,2	875.486	7.079.745	1.469.284	7.675.026
De 4 a 5 SMI	3.226,5	425.891	7.505.636	815.849	8.490.875
De 5 a 6 SMI	3.871,8	185.685	7.691.321	396.593	8.887.468
De 6 a 7 SMI	4.517,1	101.929	7.793.250	234.179	9.703.317
De 7 a 8 SMI	5.162,4	56.101	7.849.351	139.752	9.843.069
Más de 8 SMI	5.807,7	52.150		180.356	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014 y la EPA 2014

Los datos reflejan que 4.341.875 de mujeres y 3.400.316 de hombres, es decir, un total de 7.742.191 personas (el 43,19 % de la población trabajadora), cobra como máximo 1.290,60 euros mensuales brutos. Trátándose de salarios brutos, los salarios netos convierten en mileurista a casi la mitad de la población con empleo. Un millón más de mujeres que de hombres perciben estas cuantías (el 56,08 %). Por el contrario, solo representan el 22 % de las personas que perciben salarios por encima de 5.807,70 euros mensuales.

#### 4.- Casi doscientas mil mujeres más, que hace cuatro años, se encuentran por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Comparando los datos anteriores con los de la EES de 2010, comprobamos que en 2010 las perceptoras de los salarios más bajos (una vez como máximo el SMI), eran 1.289.114 mujeres y 624.380 hombres. El doble de mujeres que de hombres. En el año 2010, 6.300.723 personas con empleo, recibían como máximo 1.266,66 euros brutos al mes, en cuatro años, un millón y medio de empleos más, están retribuidos por debajo de esa cuantía.

Los bajos salarios de las mujeres, siempre más bajos que los de los hombres, lejos de equipararse a los de ellos, siguen bajando.

Variación salarios en función de la ganancia con respecto al SMI 2010-2014						
	Mujeres			Hombres		
	2010	2014	Diferencia 2010-2014	2010	2014	Diferencia 2010-2014
<b>Total Población Ocupada</b>	<b>8.299.969</b>	<b>7.901.501</b>	<b>-398.468</b>	<b>10.423.701</b>	<b>10.023.425</b>	<b>-400.276</b>
	<b>Nº Mujeres perceptoras</b>		<b>Diferencia 2010-2014</b>	<b>Nº Hombres perceptores</b>		<b>Diferencia 2010-2014</b>
	<b>2010</b>	<b>2014</b>		<b>2010</b>	<b>2014</b>	
<b>Hasta 1 SMI</b>	1.289.114	1.467.309	<b>+178.195</b>	624.380	739.363	<b>+114.983</b>
<b>Hasta 2 SMI</b>	3.262.214	2.874.566	<b>-387.648</b>	3.038.509	2.660.953	<b>-377.556</b>
<b>Hasta 3 SMI</b>	1.958.989	1.862.384	<b>-96.605</b>	3.204.245	2.805.426	<b>-398.819</b>
<b>Hasta 4 SMI</b>	908.108	875.486	<b>-32.622</b>	1.607.335	1.469.284	<b>-138.051</b>
<b>Hasta 5 SMI</b>	461.524	425.891	<b>-35.633</b>	883.930	815.849	<b>-68.081</b>
<b>Hasta 6 SMI</b>	191.748	185.685	<b>-6.063</b>	437.795	396.593	<b>-41.202</b>
<b>Hasta 7 SMI</b>	104.590	101.929	<b>-2.661</b>	263.720	234.179	<b>-29.541</b>
<b>Hasta 8 SMI</b>	59.766	56.101	<b>-3.665</b>	161.567	139.752	<b>-21.815</b>
<b>Más de 8 SMI</b>	63.916	52.150	<b>-11.766</b>	202.220	180.356	<b>-21.864</b>

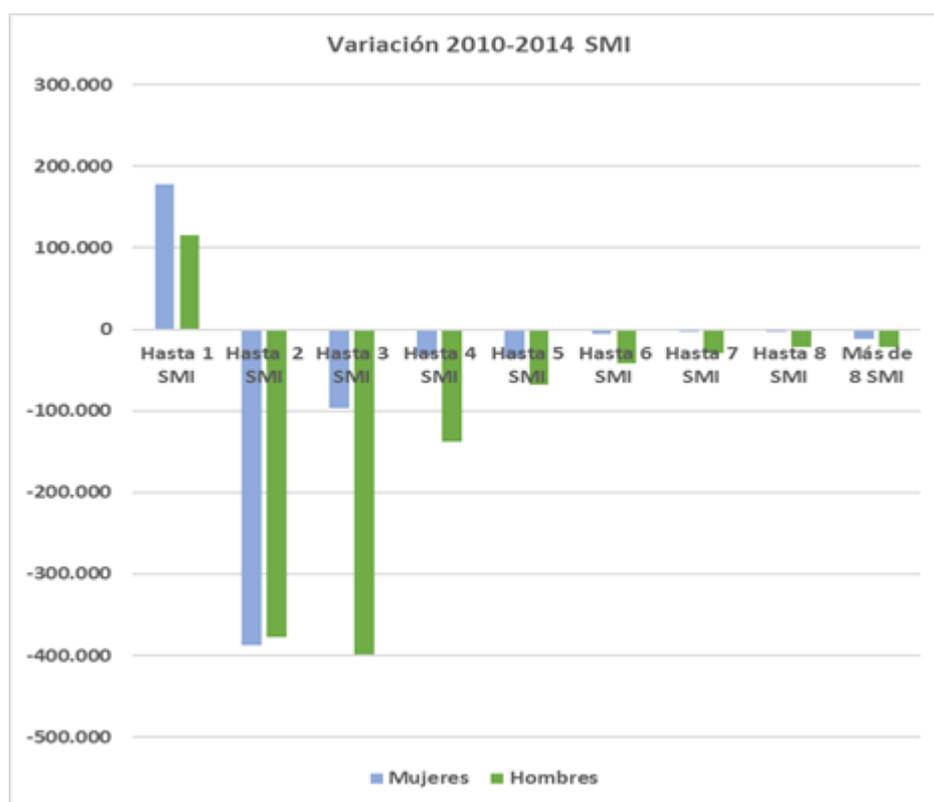
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 y 2014

Las personas que mantuvieron su empleo en el período 2010-2014, aumentaron como perceptoras de los salarios más bajos, 645,30 euros mensuales brutos como máximo. De las 293.178 que pasaron a engrosar los perceptores de los salarios más bajos 178.195 han sido mujeres, el 60,78 %. También es ligeramente mayor el número de mujeres que de hombres que dejaron de percibir salarios que alcanzan dos veces el SMI. Para el resto de los grupos el descenso de hombres es mayor, como también lo es su presencia en cada uno de los grupos a partir de dos veces el SMI.

Lejos de aumentar los salarios de las mujeres, para disminuir la brecha salarial, está empezando a bajar también la presencia de los hombres como perceptores de salarios altos.

Este acercamiento no beneficia a nadie, por ello es necesario tener muy presente la igualdad por razón de sexo a la hora de pedir incrementos salariales, exigiendo elementos correctores para las retribuciones de las mujeres. No hacerlo, dificulta o retrasa el cambio de tendencia que el descenso generalizado en los salarios de la población trabajadora ha provocado y que empobrece aún más a las mujeres.

La gráfica siguiente refleja dónde se ha producido el incremento o el descenso de la presencia de mujeres y hombres, respecto al SMI. Podemos comprobar que el aumento solo se ha producido para los salarios más bajos, es decir, los que equivalen a percibir como máximo, una vez el SMI.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 y 2014

## 5.- Los complementos salariales y sobre todo, las horas extraordinarias, disparan la brecha salarial.

Si analizamos el salario bruto mensual por conceptos, el espectro de brecha va desde el 17,99% del salario base, al 78,88 % de las horas extraordinarias. Los complementos salariales con una brecha del 30,44 %, que se eleva hasta el 33,03 % si se trata de complementos por trabajo a turnos o fines de semana, incrementan la brecha en las pagas extraordinarias, puesto que estas dependen del salario bruto mensual y la sitúan en el 36,07%.

Composición del salario bruto mensual 2014				
Total Nacional	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha Salarial
Salario base	1.056,53	1.288,30	-231,77	17,99
Complementos salariales	426,68	613,36	-186,68	30,44
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	20,80	31,06	-10,26	33,03
Pagos por horas extraordinarias	1,92	9,09	-7,17	78,88
Salario ordinario	1.485,13	1.910,75	-425,62	22,28
Pagas extraordinarias	22,83	35,71	-12,88	36,07
Salario bruto	1.507,96	1.946,46	-438,50	22,53
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	98,18	122,58	-24,40	19,91
Retenciones IRPF	210,46	321,80	-111,34	34,60
Salario neto	1.199,32	1.502,08	-302,76	20,16

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2014

Las elevadas brechas de los complementos y especialmente los vinculados a la turnicidad, nocturnidad y fines de semana, pueden deberse a que los sectores feminizados como el Comercio, donde se dan con elevada frecuencia la turnicidad y los fines de semana, no se retribuyen de la misma manera que en los sectores masculinizados. En otros, como el sector Sanitario, donde además se paga la nocturnidad, las mujeres generalmente ocupan categorías inferiores a las de los hombres.

En la tabla siguiente hacemos el mismo análisis que en la tabla anterior pero con los datos de la ESS 2010, que nos permiten comparar la evolución.

Composición del salario bruto mensual 2010				
Total Nacional	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha Salarial
Salario base	1.025,72	1.225,20	-199,48	16,28
Complementos salariales	419,84	620,05	-200,21	32,29
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	19,90	30,36	-10,46	34,45
Pagos por horas extraordinarias	6,37	14,56	-8,19	56,25
Salario ordinario	1.451,93	1.859,81	-407,88	21,93
Pagas extraordinarias	25,99	38,75	-12,76	32,93
Salario bruto	1.477,92	1.898,56	-420,64	22,16
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	94,61	116,99	-22,38	19,13
Retenciones IRPF	191,60	300,79	-109,19	36,30
Salario neto	1.191,71	1.480,78	-289,07	19,52

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010

La tabla siguiente, que muestra la evolución de la brecha salarial, refleja como en cuatro años, la brecha salarial aumentó 22,63 puntos en el concepto de horas extraordinarias y en el salario base se incrementó en 1,71 puntos.

Evolución de la brecha salarial en la composición del salario bruto mensual.			
	2010	2014	Variación
Salario base	16,28	17,99	↑ 1,71
Complementos salariales	32,29	30,44	↓ 1,85
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	34,45	33,03	↓ 1,42
Pagos por horas extraordinarias	56,25	78,88	↑ 22,63
Salario ordinario	21,93	22,28	↑ 0,35
Pagas extraordinarias	32,93	36,07	↑ 3,14
Salario bruto	22,16	22,53	↑ 0,37
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	19,13	19,91	↑ 0,78
Retenciones IRPF	36,30	34,60	↓ 1,7
Salario neto	19,52	20,16	↑ 0,64

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 y 2014

El dato más llamativo pertenece al enorme incremento de la brecha en las horas extraordinarias (un 22,63%) respecto al año 2010, donde la brecha por estos conceptos ya era elevadísima. En la evolución observamos que sólo en los complementos salariales se han reducido las brechas levemente, aunque la persistencia de las brechas en complementos y horas extraordinarias lleva aparejada brechas en otros conceptos, como las pagas extraordinarias, que en la mayoría de los casos están vinculadas a la totalidad del salario y el IRPF que siempre está en relación al total de las ganancias.

## 6.- En relación con la adscripción de las empresas a los convenios colectivos la mayor brecha salarial la soportan las mujeres en las empresas reguladas por convenios inferiores al sectorial estatal

La brecha del 27,27 % lleva también consigo los salarios más bajos para las mujeres, seis mil euros de diferencia en relación a los hombres con la misma modalidad de convenio y casi cuatro mil euros al año menos que el salario medio de las mujeres en España.

La siguiente tabla analiza los salarios en función del tipo de regulación de las relaciones laborales.

Forma regulación relaciones laborales				
Composición del salario bruto anual 2014				
Total Nacional	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha Salarial
<b>Todas</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25
<b>Todos los convenios</b>	18.712,24	25.367,65	-6.655,41	26,24
<b>Ámbito Estatal</b>	19.670,61	26.076,57	-6.405,96	24,57
<b>Ámbito Inferior Estatal</b>	16.057,18	22.077,51	-6.020,33	27,27
<b>Ámbito Empresa o centro de trabajo</b>	24.364,29	31.693,29	-7.329,00	23,12
<b>Otra forma de regulación</b>	26.145,04	29.296,00	-3.150,96	10,76

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2014

En las empresas reguladas por un convenio de empresa o centro de trabajo, las mujeres perciben de media, 7.329,6 euros anuales menos que sus compañeros, lo que representa una brecha salarial del 23,12 %. En aquellas reguladas por convenios de ámbito estatal, la brecha es del 24,57% que, se traducen en 6.405,96 euros de diferencia anual, entre los salarios de mujeres y hombres.

La tabla siguiente nos permite comparar los datos del 2014 y 2010

Forma regulación relaciones laborales				
Composición del salario bruto anual 2010				
Total Nacional	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha M/H
Todas	19.735,22	25.479,74	-5.744,52	22,55
Todos los convenios	18.674,38	25.077,51	-6.403,13	25,53
Ámbito Estatal	19.153,62	25.955,21	-6.801,59	26,21
Ámbito Inferior Estatal	16.300,06	21.940,91	-5.640,85	25,71
Ámbito Empresa o centro de trabajo	24.047,76	31.454,76	-7.407,00	23,55
Otra forma de regulación	27.840,85	30.985,64	-3.144,79	10,15

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010

Si comparamos las brechas salariales de la EES 2010 y 2014, la mejor evolución la presentan las empresas reguladas por convenios de ámbito estatal, que en cuatro años han conseguido reducir la brecha 1,64 %, y de forma más moderada, en aquellas con convenios de ámbito de empresa, que han reducido la brecha un 0,43%.

Forma regulación relaciones laborales. Evolución de la Brecha Salarial			
	2010	2014	Variación
Total nacional	22,55	23,25	↑ 0,70
Todos los convenios	25,53	26,24	↑ 0,71
Ámbito Estatal	26,21	24,57	↓ 1,64
Ámbito Inferior Estatal	25,71	27,27	↑ 1,56
Ámbito Empresa o centro de trabajo	23,55	23,12	↓ 0,43
Otra forma de regulación	10,15	10,76	↑ 0,61

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 y 2014

## 7.- En las empresas privadas se incrementa la brecha salarial hasta el 28,46 %. En las de control público la brecha se sitúa en el 10,93%.

Analizando la brecha salarial en función del tipo empresa relacionado con el control público/privado, comprobamos como en aquellas que están bajo el control público la brecha salarial desciende hasta el 10,93%, una diferencia de casi 18 puntos respecto a las empresas privadas, donde la brecha se sitúa en el 28,46%. La tabla siguiente muestra que la diferencia en euros que dejan de percibir anualmente las mujeres, se duplica en la empresa privada, pasando de los 3.426,55 euros menos que perciben las mujeres con respecto a los hombres en la empresa pública, a los 7.034,83 euros menos que dejan de percibir en la empresa privada.

Control de la empresa (público o privado) 2014				
Composición del salario bruto anual 2014				
Total Nacional	Mujeres	Hombres	Diferencia M/H	Brecha Salarial
<b>Todas</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	<b>23,25</b>
<b>control de la empresa público</b>	27.912,73	31.339,28	-3.426,55	<b>10,93</b>
<b>control de la empresa privado</b>	17.685,04	24.719,87	-7.034,83	<b>28,46</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2014

La tabla siguiente muestra la misma comparativa según los dato de la EES 2010

Control de la empresa (público o privado) 2010				
Composición del salario bruto anual 2010				
Total Nacional	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Diferencia M/H
<b>Todas</b>	19.735,22	25.479,74	-5.744,52	22,55
<b>control de la empresa público</b>	28.062,42	31.993,60	-3.931,18	12,29
<b>control de la empresa privado</b>	17.429,49	24.309,91	-6.880,42	28,30

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010

Comparando la brecha salarial respecto a 2010, observamos que ha descendido en cuatro años, en 1,36 puntos, en las empresas que están bajo el control público y ha aumentado en 0,16 puntos, en las empresas de control privado.

Control de la empresa (público o privado) Evolución de la brecha salarial			
	2010	2014	Diferencia
<b>Todas</b>	22,55	23,25	<b>↑ 0,70</b>
<b>control de la empresa público</b>	12,29	10,93	<b>↓ 1,36</b>
<b>control de la empresa privado</b>	28,30	28,46	<b>↑ 0,16</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 y 2014

## 8.- Un millón y medio de trabajadoras del sector del Comercio, soportan una brecha salarial del 28,1%, reciben 6.458,96 euros al año menos que los hombres

En las tablas siguientes comparamos las ganancias medias anuales de mujeres y hombres en relación a los sectores de actividad económica.

Salario medio anual, sexo y secciones de actividad (2014)					
	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha M/H	Mujeres ocupada
<b>Todas las secciones</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	<b>23,25</b>	<b>7.901.500</b>
<b>B: Industrias extractivas</b>	<b>38.303,30</b>	<b>32.130,12</b>	+6.173,18	<b>19,21</b>	<b>4.300</b>
<b>C: Industria manufacturera</b>	21.923,13	28.086,91	-6.163,78	<b>21,95</b>	<b>542.400</b>
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	43.473,80	53.084,89	-9.611,09	<b>18,11</b>	<b>20.300</b>
<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	22.345,48	26.846,40	-4.500,92	<b>16,77</b>	<b>17.800</b>
<b>F: Construcción</b>	21.483,17	22.783,00	-1.299,83	<b>5,71</b>	<b>83.300</b>
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	16.528,98	22.987,94	-6.458,96	<b>28,10</b>	<b>1.434.000</b>
<b>H: Transporte y almacenamiento</b>	21.991,84	24.069,79	-2.077,95	<b>8,63</b>	<b>157.600</b>
<b>I: Hostelería</b>	12.311,78	15.368,45	-3.056,67	<b>19,89</b>	<b>719.400</b>
<b>J: Información y comunicaciones</b>	29.223,97	34.740,60	-5.516,63	<b>15,88</b>	<b>169.600</b>
<b>K: Actividades financieras y de seguros</b>	35.829,24	46.260,67	-10.431,43	<b>22,55</b>	<b>217.600</b>
<b>L: Actividades inmobiliarias</b>	17.775,63	24.909,19	-7.133,56	<b>28,64</b>	<b>55.900</b>
<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	21.964,47	31.673,25	-9.708,78	<b>30,65</b>	<b>407.600</b>
<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	12.922,01	19.623,29	-6.701,28	<b>34,15</b>	<b>499.500</b>
<b>O: Administración pública y defensa seguridad social obligatoria</b>	26.267,91	28.772,03	-2.504,12	<b>8,70</b>	<b>533.000</b>
<b>P: Educación</b>	20.347,91	22.079,28	-1.731,37	<b>7,84</b>	<b>766.200</b>
<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	22.864,48	30.865,19	-8.000,71	<b>25,92</b>	<b>1.089.600</b>
<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	13.824,19	19.512,34	-5.688,15	<b>-29,15</b>	<b>150.700</b>
<b>S: Otros servicios</b>	13.960,86	21.003,60	-7.042,74	<b>-33,53</b>	<b>268.200</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2014 y Encuesta de Población Activa 2014

Las mujeres de la Hostelería, reciben los salarios más bajos de los diecinueve sectores analizados. Las 719.400 mujeres ocupadas en este sector, cobran 12.311,78 euros brutos anuales y la brecha salarial del 19,89 % que soportan, equivale a 3.056,67 euros menos al año que dejan de percibir, con respecto a los hombres del mismo sector.

En el sector del Comercio, donde las mujeres tienen el mayor nivel de ocupación, 1.434.000 trabajadoras, que representan el 18,15% del total de mujeres ocupadas, soportan una brecha salarial del 28,10%, lo que se traduce en que perciben 6.458,96 euros anuales menos, que los hombres del sector.

La brecha salarial más elevada en función la actividad realizada la soportan las mujeres del sector de Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares. En este sector feminizado trabajan casi medio millón de mujeres que soportan una brecha salarial de 34,15%, lo que equivale a 6.701,28 euros menos que los hombres.

Las Actividades sanitarias y de servicios sociales que ocupan a 1.089.600 mujeres, soportan una brecha salarial del 25,92 %, que en euros equivalen a 8.000,71 euros al año de diferencia salarial con los hombres.

En el sector de la Educación, el tercero en ocupación de mujeres (766.200), la brecha es del 7,84 % y la diferencia en euros 1.731,30 anuales. Es el octavo sector de los diecinueve analizados, en el que las mujeres están peor retribuidas.

La diferencia en euros más elevada la sufren las mujeres del sector de Actividades Financieras y de Seguros, en el que trabajan unas 217.600 mujeres, que perciben de media, unos 10.431,43 euros anuales menos que los hombres, lo que equivale a una brecha del 22,55%.

El sector con menor nivel de ocupación de mujeres (4.300) es el de las Industrias Extractivas. En este sector la brecha salarial (19,21%) se invierte en detrimento de los hombres, que perciben una media anual de 6.176,18 euros menos que las mujeres. Una posible explicación a esta situación podría ser que el escaso número de mujeres que trabajan en este sector, prestan sus servicios en las ocupaciones mejor remuneradas.

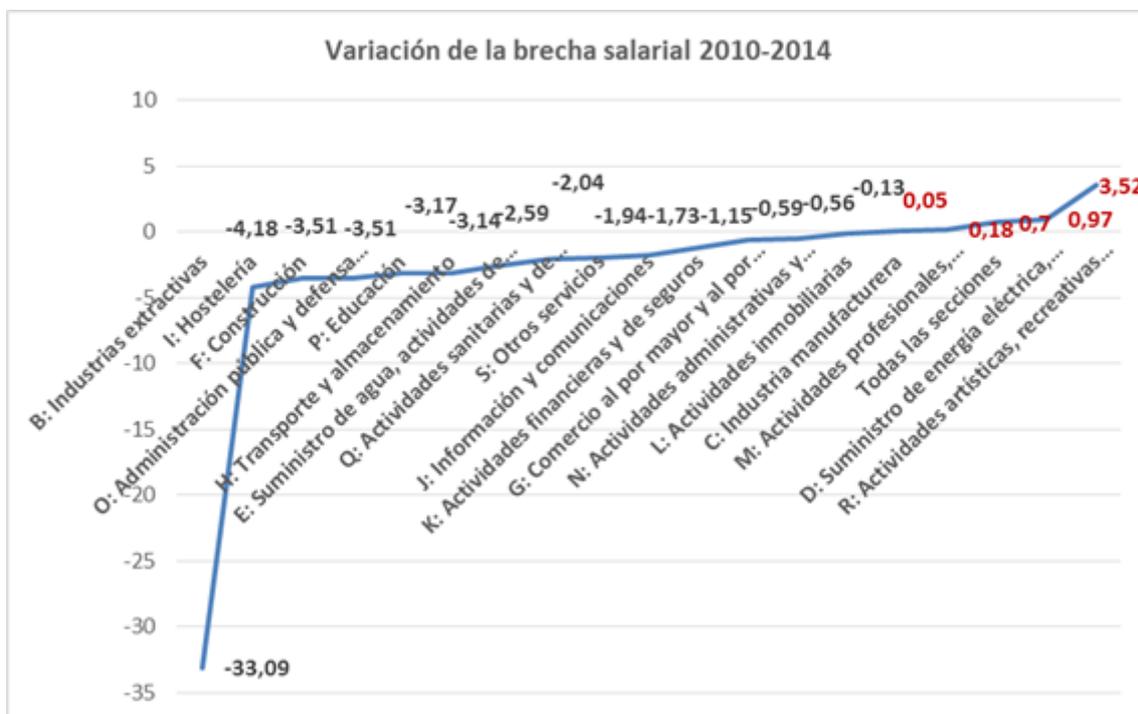
La tabla siguiente muestra la evolución de las diferentes brechas salariales en función de los sectores de actividad.

Evolución de la brecha 2010-2014 en los sectores de actividad			
	2010	2014	Variación
<b>Todas las secciones</b>	22,55	23,25	↑ 0,7
<b>B: Industrias extractivas</b>	13,88	+19,21	↓33,09
<b>C: Industria manufacturera</b>	21,90	21,95	↑0,05
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	17,14	18,11	↑0,97
<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	19,36	16,77	↓2,59
<b>F: Construcción</b>	9,22	5,71	↓3,51
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	28,69	28,10	↓0,59
<b>H: Transporte y almacenamiento</b>	11,77	8,63	↓3,14
<b>I: Hostelería</b>	24,07	19,89	↓4,18
<b>J: Información y comunicaciones</b>	17,61	15,88	↓1,73
<b>K: Actividades financieras y de seguros</b>	-23,70	22,55	↓1,15
<b>L: Actividades inmobiliarias</b>	28,77	28,64	↓0,13
<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	30,47	30,65	↑0,18
<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	34,71	34,15	↑0,56
<b>O: Administración pública y defensa seguridad social obligatoria</b>	12,21	8,70	↓3,51
<b>P: Educación</b>	11,01	7,84	↓3,17
<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	27,96	25,92	↓2,04
<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	25,63	29,15	↑3,52
<b>S: Otros servicios</b>	35,47	33,53	↓1,94

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 y 2014

Comparando las brechas salariales entre las dos últimas Encuestas de Estructura Salarial cuatrienales, comprobamos como han descendido en todos los sectores con moderación, a excepción del sector de las Industrias Extractivas que ha pasado de un 13,88% que soportaban las mujeres en el año 2010 a producirse una brecha inversa del 19,21 % en detrimento de los hombres, lo que supone una variación de la brecha del 33,09% a favor de las mujeres. La brecha se incrementa ligeramente en la Industria Manufacturera, que subió un 0,05%, en las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas que se incrementó un 0,18 %, en el

Sector de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado que subió un 0,97% y la mayor subida (un 3,52%) que afecta a las 150.700 mujeres ocupadas en el sector de Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2010 y 2014

## 9.- En todas las ocupaciones las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres.

Analizando las ocupaciones, observamos que la brecha salarial entre mujeres y hombres supera el 20% en la mayoría de ellas.

Salario medio anual por Ocupación 2014					
	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha M/H	Mujeres ocupadas
<b>Todas las ocupaciones</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25	7.901.500
<b>Directores y gerentes</b>	45.540,99	56.422,49	-10.881,50	19,29	240.300
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	29.675,75	37.363,45	-7.687,70	20,58	1.665.700
<b>Técnicos, profesionales de apoyo</b>	24.641,22	31.150,02	-6.508,80	20,90	707.000
<b>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</b>	18.391,03	23.511,29	-5.120,26	21,78	1.162.700
<b>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</b>	13.725,39	19.522,2	-5.796,81	29,69	2.355,100
<b>Trabajadores cualificados en el sector agrícola , ganadero, forestal y pesquero</b>	<i>Sin datos</i>	18.340,90	-----	-----	82.600
<b>Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)</b>	16.595,4	22.050,52	-5.455,12	24,74	150.700
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</b>	17.720,24	22.075,01	-4.354,77	19,73	159.700
<b>Ocupaciones elementales Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>	11.179,06	16.287,69	-5.108,63	31,36	1.364.500
<b>Ocupaciones militares</b>	<i>Sin datos</i>	<i>Sin datos</i>	-----	-----	13.100

Fuente: Elaboración propia Encuesta de Estructura Salarial 2014 y Encuesta Población Activa 2014

La tabla refleja que la brecha salarial más alta se encuentra en las ocupaciones elementales, población trabajadora no cualificada en servicios (31,36%), seguida de los trabajadores de los servicios de restauración, personales protección y vendedores (29,69%). La diferencia más pequeña es para el grupo de ocupación de directores y gerentes (19,29%) y el grupo de operadores de instalaciones de maquinaria (19,73%).

La diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, en el grupo de Dirección y Gerencia, que asciende a 10.881.500€, se aproxima al salario medio anual que reciben las mujeres en los trabajos no cualificados

(11.179.060 €). En este grupo, las mujeres ocupadas según datos de la Encuesta de Población Activa del año 2014, son 240.300 y los hombres 537.800, es decir, que son más del doble que las mujeres.

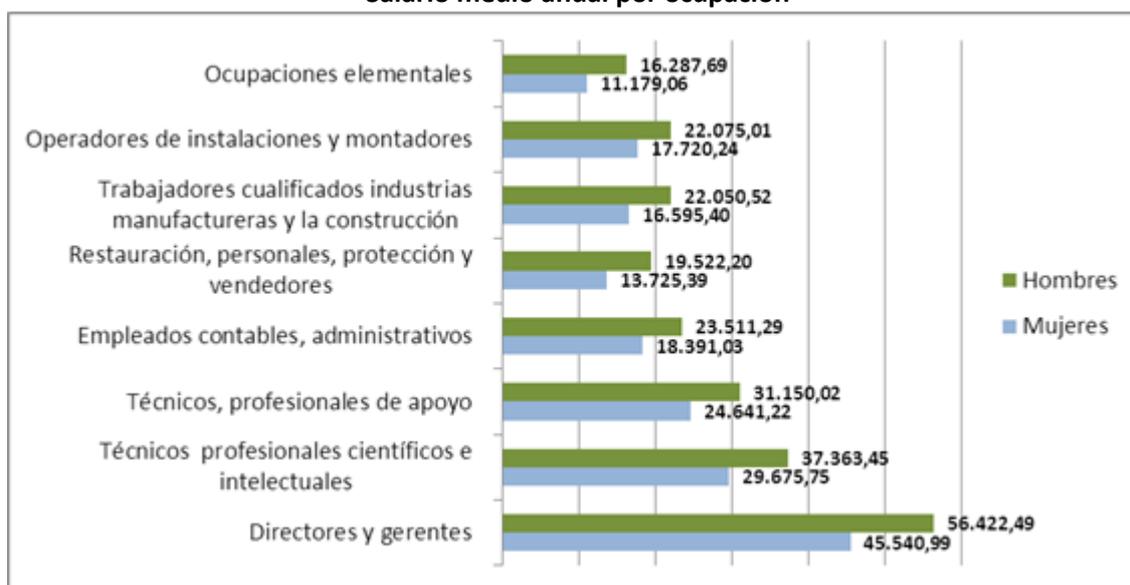
En el grupo del personal de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, están ocupadas 2.355.100 mujeres, que soportan una brecha salarial del 29,69%. El salario medio anual que perciben las mujeres es de 13.725,39€, lo que supone que una diferencia de 5.796,81 euros con respecto al salario medio de los 1.669.400 hombres ocupados en este sector que asciende a 19.522,20 euros.

En el grupo de las personas empleadas como contables, administrativas y otro personal de oficina, mientras que las mujeres perciben 18.391,03€, los hombres reciben 23.511,29 euros. Al igual que el anterior, este grupo profesional también está fuertemente feminizado, 1.162.700 mujeres frente a 589.000 hombres (EPA 2014).

Un total de 1.364.500 mujeres trabajadoras no cualificadas representan al grupo más penalizado por la brecha salarial, pues soportan una brecha del 31,36%, lo que equivale a una diferencia de 5.108,63 € menos en el salario anual, siendo el 62% de la población ocupada en ese grupo.

La EES 2014 no facilita datos de los salarios medios de mujeres en el grupo de trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero donde según la EPA 2014 se ocupaban 82.600 mujeres, ni en el grupo de ocupaciones militares donde habían 13.100 mujeres, por lo que no ha sido posible analizar el impacto de la brecha en estas ocupaciones. Sí se facilitan los datos de salarios de los hombres, una prueba más de que las mujeres en algunas ocupaciones son ignoradas hasta en las Estadísticas.

### Salario medio anual por ocupación



Fuente: Elaboración propia: Encuesta de Estructura Salarial 2014

La tabla siguiente muestra que si comparamos la evolución de la brecha salarial con los datos EES 2010, la brecha ha aumentado en 5 de los 8 grupos profesionales analizados, que son los de personal técnico y profesionales científicos e intelectuales; técnicos y profesionales de apoyo; personal de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores; trabajadores cualificados de industrias manufacturera y la

construcción; y desciende solo en 3 de los grupos, Directores y gerentes; empleados contables administrativos y personal de oficina; y en los operadores de instalaciones de maquinarias y montadores.

Este dato refleja que con independencia de la ocupación, las mujeres continúan percibiendo salarios inferiores a los hombres en todas las ocupaciones.

<b>EVOLUCIÓN BRECHA OCUPACIÓN 2010-2014</b>			
	<b>2010</b>	<b>2014</b>	<b>Variación</b>
<b>Todas las ocupaciones</b>	22,55	23,25	↑0,7
<b>Directores y gerentes</b>	19,55	19,29	↓0,26
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	18,74	20,58	↑1,84
<b>Técnicos, profesionales de apoyo</b>	20,32	20,90	↑0,58
<b>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</b>	22,80	21,78	↓1,02
<b>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</b>	28,89	29,69	↑0,8
<b>Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)</b>	22,32	24,74	↑2,42
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</b>	21,44	19,73	↓1,71
<b>Ocupaciones elementales Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)</b>	30,07	31,36	↑1,29

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EES 2010 y 2014

## 10.- El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en más de un 20% en todos los niveles educativos.

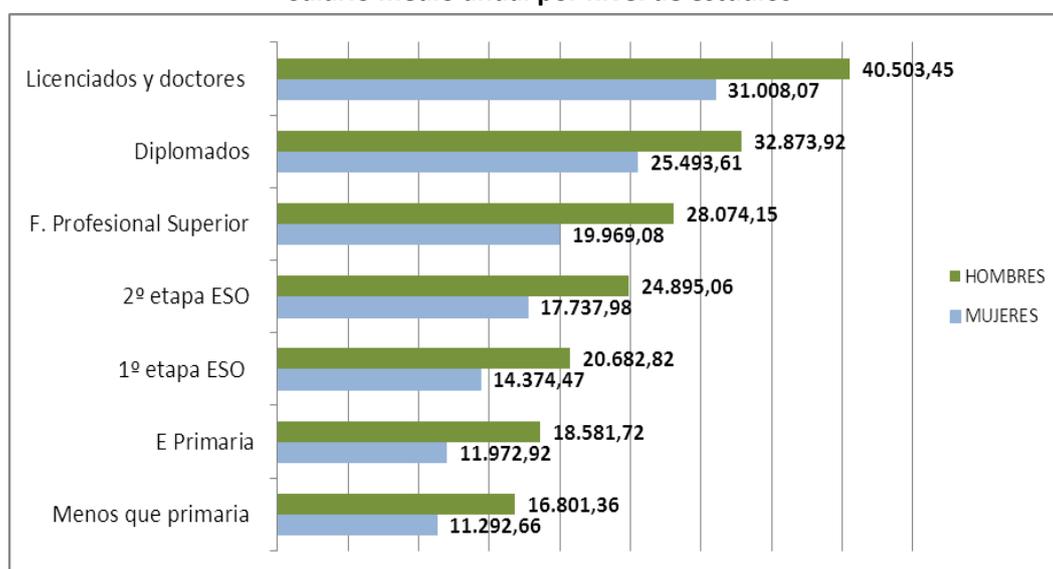
La brecha salarial entre mujeres y hombres se pone de manifiesto también al comparar los salarios en función del nivel de estudios. La ganancia media anual de las mujeres es inferior en un 20% a la de los hombres en cada nivel de estudios, siendo la más alta en los estudios primarios (35,57%), que suponen 6.608,80€ de ganancia media anual menos para las mujeres con estudios primarios que la ganancia media anual de los hombres con estos estudios.

SALARIO MEDIO ANUAL POR NIVEL DE ESTUDIOS 2014				
	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	BRECHA M/H
<b>Todos los niveles Estudios</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25
<b>I Menos que primaria</b>	11.292,66	16.801,36	-5.508,70	32,79
<b>II Educación primaria</b>	11.972,92	18.581,72	-6.608,80	35,57
<b>III Primera etapa Educación Secundaria</b>	14.374,47	20.682,82	-6.308,35	30,50
<b>IV Segunda etapa Educación Secundaria</b>	17.737,98	24.895,06	-7.157,08	28,75
<b>V Formación Profesional Superior y similares</b>	19.969,08	28.074,15	-8.105,07	28,87
<b>VI Diplomados universitarios y similares</b>	25.493,61	32.873,92	-7.380,31	22,45
<b>VII Licenciados y similares y doctores</b>	31.008,07	40.503,45	-9.495,38	23,44

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014

La tabla refleja que, en España, para percibir las retribuciones de un hombre con Educación Primaria (18.581,72€) una mujer debe tener una enseñanza de Formación Profesional de Grado Superior o similares (19.699,08€). Y para percibir un salario equivalente al de una mujer diplomada universitaria (25.493,61€), un hombre le basta con la 2ª etapa de la Educación Secundaria (24.895,06€). Las mujeres licenciadas o doctoras están a 9.495,38 euros de alcanzar el salario de los hombres licenciados o doctores, que asciende a 40.503,45 euros.

\*(En este epígrafe, no ha sido posible analizar la brecha salarial por nivel de estudios y nivel de ocupación porque a diferencia del resto de conceptos, la metodología de EPA para el nivel de estudios es diferente a la metodología de la Encuesta de Estructura Salarial, en la forma de agrupar a las personas ocupadas).

**Salario medio anual por nivel de estudios**


Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014

El gráfico muestra como las mujeres perciben menor salario, independientemente de la formación a la que hayan accedido, y es que a pesar del aumento de los niveles de formación de las mujeres, esto no se traduce en un incremento de las retribuciones salariales por estudios, encontrándonos en muchos casos mujeres con una cualificación superior a la que se necesita para las tareas que realiza y por la que percibe bajos salarios.

**EVOLUCIÓN BRECHA POR NIVEL DE ESTUDIOS 2010-2014**

	2010	2014	Variación
<b>Todos los niveles de estudios</b>	22,55	23,25	↑ 0,70
<b>I. Sin estudios</b>	35,15	32,79	↓ 2,36
<b>II. Educación primaria</b>	31,61	35,57	↑ 3,96
<b>III. Educación secundaria I</b>	30,46	30,50	↑ 0,04
<b>IV. Educación secundaria II</b>	27,90	28,75	↑ 0,85
<b>VI. Formación profesional de grado superior</b>	30,57	28,87	↓ 1,70
<b>VII. Diplomados universitarios o equivalente</b>	24,05	22,45	↓ 1,60
<b>VIII. Licenciados, ingenieros superiores y doctores</b>	22,08	23,44	↑ 1,36

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2010 y 2014

Al observar la evolución de la brecha 2010-2014, comprobamos que ésta aumenta en 4 niveles educativos: en Educación Primaria, en Educación secundaria II, en Licenciados e Ingenieros Superiores y en Educación

Secundaria I (aunque en esta última se queda casi invariable), y desciende en 3 niveles (Sin estudios, Formación Profesional de Grado Superior y para los Diplomados Universitarios)

### 11.- A medida que aumenta la edad de las mujeres se incrementa la brecha salarial.

Los salarios más bajos se concentran en la población trabajadora joven de menos de 25 años (10.316,86 € para las mujeres y 12.8250.34€ para los hombres menores de 25 años) que se caracteriza por una fuerte precariedad laboral, y a medida que aumenta la edad de la población trabajadora, el salario medio anual aumenta.

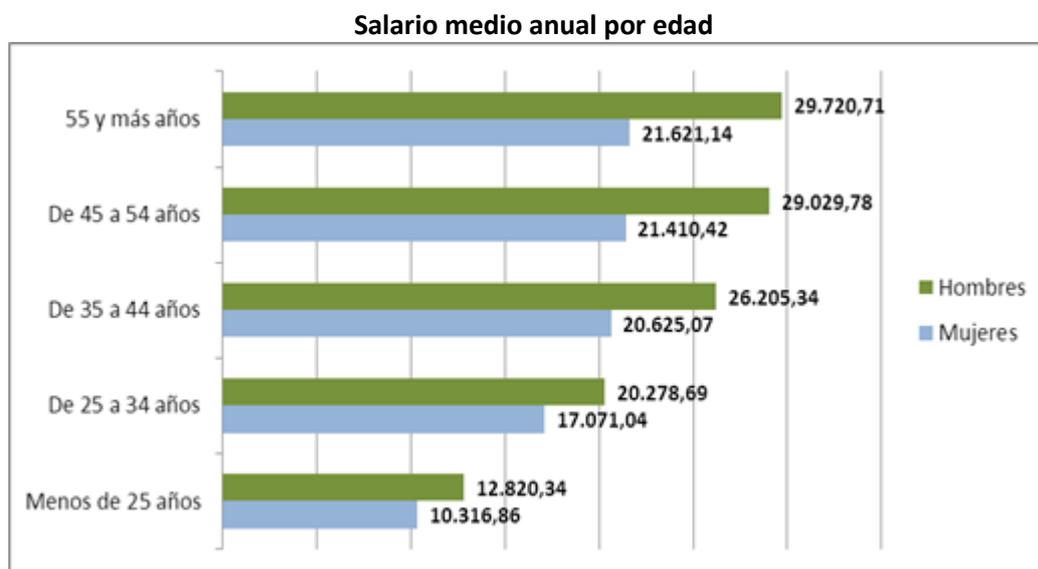
La siguiente tabla compara el salario medio anual con la ocupación de las mujeres en función de la edad

SALARIO MEDIO ANUAL POR EDAD 2014					
	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha M/H	Mujeres ocupadas
<b>Todas las edades</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25	7.901.500
<b>Menos de 25 años</b>	10.316,86	12.820,34	-2.503,48	19,53	350.500
<b>De 25 a 34 años</b>	17.071,04	20.278,69	-3.207,65	15,82	1.884.400
<b>De 35 a 44 años</b>	20.625,07	26.205,34	-5.580,27	21,29	2.498.300
<b>De 45 a 54 años</b>	21.410,42	29.029,78	-7.619,36	26,25	2.069.700
<b>55 y más años</b>	21.621,14	29.720,71	-8.099,57	27,25	1.098.600

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014

Las diferencias se acentúan para las mujeres jóvenes que perciben un 19,53% menos que los hombres. La brecha salarial se reduce al 15,82% en el tramo de edad de 25 a 34 años, pero aun así esta brecha supone 3.207,65€ menos anuales de ganancia para las mujeres. Y a partir de esta edad, la brecha comienza a repuntar hasta alcanzar el 27,25% de brecha salarial en las mujeres de 55 y más años, que supone una diferencia aproximada de 8.100 euros anuales menos para las mujeres respecto a los hombres de esas mismas edades, y en esa franja de edad, según datos EPA 2014, hay 1.098.600 mujeres ocupadas.

En los grupos de edad de 35 a 44 años y de 45 a 54 años, con una brecha de 21,29% y 26,25% respectivamente, son los grupos donde se encuentra el mayor número de mujeres ocupadas (2.498.300 y 2.069.700 respectivamente), afectando por tanto la brecha salarial a 4.568.000 mujeres que suponen el 58% de las mujeres ocupadas en el 2014.



Fuente: Elaboración propia de datos EES 2014

El gráfico refleja como a medida que aumenta la edad de la población trabajadora, las diferencias en los salarios de mujeres y hombres se acentúan, con la repercusión negativa en la protección social y concretamente en las pensiones de jubilación contributiva de las mujeres, aumentando el riesgo de pobreza femenina.

EVOLUCIÓN BRECHA POR EDAD 2010-2014			
	2010	2014	Variación
Todas las edades	22,55	23,25	↑ 0,70
Menos de 25 años	19,74	19,53	↓ 0,21
De 25 a 34 años	16,56	15,82	↓ 0,74
De 35 a 44 años	20,74	21,29	↑ 0,55
De 45 a 54 años	26,16	26,25	↑ 0,09
55 y más años	24,49	27,25	↑ 2,76

Fuente: Elaboración propia en base EES 2010 y 2014

En la evolución de la brecha en base a EES 2010, observamos que la diferencia entre mujeres y hombres se reduce en los tramos de menos de 25 años y de 25 a 34 años, tramos que comprenden a la población trabajadora joven, porque para ambos sexos sus salarios son bajos y sufren mayor precariedad laboral. A partir de 35 años la brecha se incrementa en cada grupo de edad, siendo el grupo de 55 y más años, donde la variación en 4 años, ha sido la más alta, con un incremento de 2,76 puntos de la brecha del 2010 respecto a la brecha en el 2014.

## 12.- La jornada a tiempo parcial acentúa las diferencias entre mujeres y hombres, porque las mujeres con esta jornada triplican a los hombres

La jornada es una de las principales variables que determina las ganancias medias anuales. El trabajo a tiempo parcial para las mujeres (9.690,5€ de ganancia anual media) implica menores ingresos respecto del trabajo a tiempo completo (25.041,55€) y también una menor protección social.

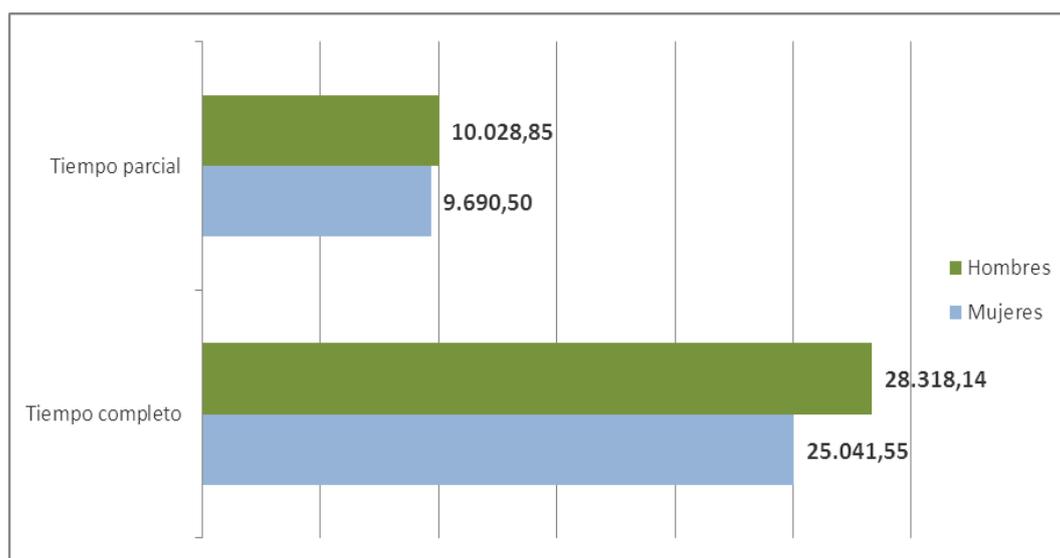
SALARIO MEDIO ANUAL SEGÚN EL TIPO DE JORNADA 2014					
	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	Brecha M/H	Mujeres ocupadas
<b>Total</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25	7.901.500
<b>Tiempo completo</b>	25.041,55	28.318,14	-3.276,59	11,57	5.879.900
<b>Tiempo parcial</b>	9.690,5	10.028,85	-338,35	3,37	2.021.600

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014 y EPA 2014

Pero además, con relación a la jornada, existe una importante brecha laboral de género, porque las mujeres son las principales destinatarias de las jornadas a tiempo parcial. Según los datos de la Encuesta de Población Activa del 2014, las mujeres ocupadas con jornada a tiempo parcial eran 2.021.600 frente a 737.100 hombres, con lo cual las mujeres casi triplican el número de hombres con esta jornada.

La tabla además muestra como la brecha salarial perjudica a las mujeres, independientemente del tipo jornada que realicen, si bien esta se acentúa mucho más en el trabajo a tiempo completo (11,57%), porque en el trabajo a tiempo parcial los salarios son muy bajos.

**Salario medio anual por tipo de jornada**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014

El gráfico muestra la enorme diferencia entre los salarios de las personas que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial.

Si bien el 74,41% de las mujeres ocupadas (5.879.900) tienen una jornada a tiempo completo, éstas dejan de percibir de media anual 3.276,59 euros. Para los 2.021.600 mujeres que trabajan a tiempo parcial, la brecha del 3,37% significa 338,35 euros anuales que dejan de percibir.

EVOLUCION BRECHA POR TIPO DE JORNADA 2010-2014			
	2010	2014	Variación
<b>Total</b>	22,55%	23,25%	↑ 0,70
<b>Tiempo completo</b>	12,45%	11,57%	↓ 0,88
<b>Tiempo parcial</b>	7,55%	3,37%	↓ 4,18

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2010 y 2014

Comparando la brecha salarial en función del tipo de jornada de 2014 con la de 2010, comprobamos que desciende en 0,88 puntos para las jornadas a tiempo completo y en 4,18 puntos para la jornada parcial. Esta importante reducción de la brecha en las jornadas a tiempo parcial, es debida al importante incremento de hombres con jornadas a tiempo parcial, como vía de inserción y/o mantenimiento del empleo, provocado por la reforma laboral del año 2012

### 13.- Las mujeres con contratos indefinidos perciben casi 7.000 euros anuales menos que los hombres

La modalidad de contratación, es decir si la persona trabajadora tiene un contrato de duración indefinida o un contrato de duración determinada, tiene una influencia directa en la ganancia anual del trabajador.

SALARIO MEDIO ANUAL POR TIPO DE CONTRATO 2014					
	Mujeres	Hombres	Diferencia en €	BRECHA M/H	Mujeres asalariadas
<b>Total</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25	6.874.800
<b>Duración indefinida</b>	21.147,36	27.999,69	-6.852,33	24,47	5.189.000
<b>Duración determinada</b>	14.661,47	16.691,14	-2.029,67	12,16	1.685.800

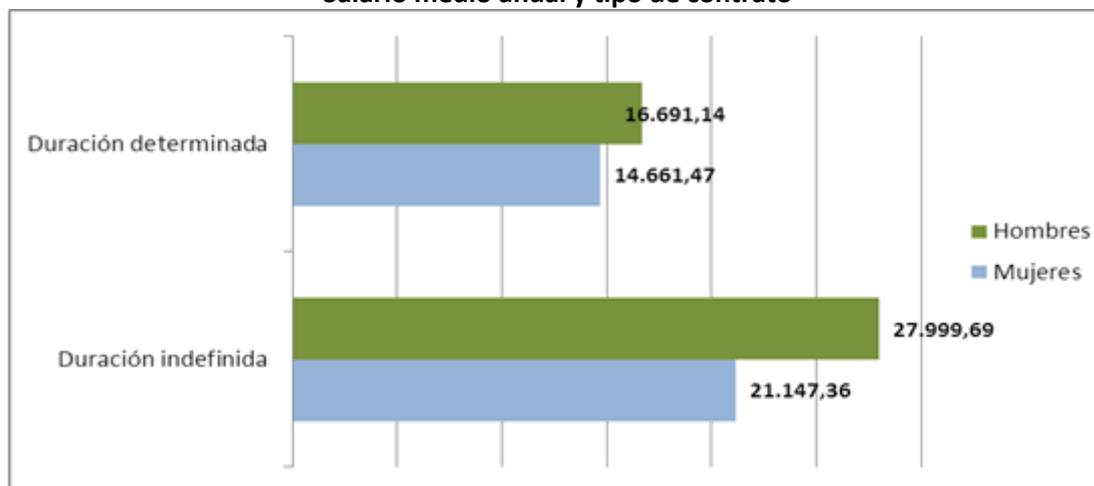
Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2014

Al comparar las diferencias entre mujeres y hombres, con las mismas modalidades de contratación en los contratos de duración indefinida, la ganancia media anual de los hombres es 27.999,69€ y la de las mujeres, 21.147,36€, lo que supone una brecha del 24,47%, que equivalen a 6.852,33 euros anuales menos.

La tabla muestra que las mujeres asalariadas con contratos de duración indefinida son 5.189.000. Si perciben una media de 6.852,33 euros menos que los hombres, ello equivale a que en cómputo global dejaron de percibir 35.557 millones de euros al año.

Si bien la precariedad laboral de los contratos temporales afecta a toda la población trabajadora, en las mujeres tiene mayor incidencia, pues soportan una brecha salarial del 12,61%, lo que equivale a que perciben 2.029,67€ anuales menos que los hombres con contrato temporal.

**Salario medio anual y tipo de contrato**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EES 2014

El gráfico nos muestra la diferencia entre los salarios de las mujeres con contratos indefinidos y las mujeres con contratos temporales, que asciende a 6.485,89 € anuales. En cómputo global este dato supone una pérdida de 10.939,9 millones de euros anuales para las mujeres que trabajan a tiempo parcial, lo que refleja que este tipo de jornada conlleva pobreza laboral, lo que hace indispensable que se implementen políticas que fomenten el empleo estable, de calidad y a tiempo completo.

EVOLUCIÓN BRECHA POR TIPO DE CONTRATO 2010-2014			
	2010	2014	Variación
<b>Total</b>	22,5%5	23,25%	↑ 0,70
<b>Duración determinada</b>	12,32%	12,16%	↓ 0,16
<b>Duración indefinida</b>	24,17%	24,47%	↑ 0,30

Fuente: Elaboración propia a partir de datos EES 2010 y 2014

Si comparamos la evolución de la brecha salarial según el tipo de contrato, con los datos de la EES del año 2010, observamos que aumenta en 0,3 puntos para la contratación de duración indefinida y en cambio se reduce ligeramente en 0,16 puntos para los contratos de duración determinada

## 14.- En todas las Comunidades Autónomas existe brecha salarial, si bien la diferencia de salarios es muy marcada de unas a otras.

Si la brecha salarial media en nuestro país, se sitúa en el 23,25%, por Comunidad Autónoma esta brecha oscila entre el 8,69 % de las Ciudades de Ceuta y Melilla, y el 29,65% de la Comunidad Foral de Navarra. En esta Comunidad se da también la mayor diferencia en euros entre hombres y mujeres, 8.496,64 euros anuales menos que las mujeres dejan de percibir con respecto a los hombres.

Las Ciudades de Ceuta y Melilla, para las que se facilitan datos conjuntos, ofrecen la brecha salarial más baja del 8,69 %. Este porcentaje en euros, supone que las mujeres que viven en estas Ciudades, perciben de media 2.153,20 euros anuales menos que los hombres.

Brecha Salarial por Comunidad Autónoma 2014					
Salario bruto anual					
Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	Brecha salarial	Mujeres ocupadas
<b>Total Nacional</b>	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25	7.901,500
<b>Andalucía</b>	17.478,58	23.518,16	-6.039,58	25,68	1.143.200
<b>Aragón</b>	18.764,63	25.118,61	-6.353,98	25,30	229.400
<b>Principado de Asturias</b>	18.400,68	25.322,01	-6.921,33	27,33	177.600
<b>Islas Baleares</b>	19.008,38	23.770,56	-4.762,18	20,03	225.900
<b>Canarias</b>	18.201,48	20.641,49	-2.440,01	11,82	337.600
<b>Cantabria</b>	17.668,55	24.685,21	-7.016,66	28,42	104.200
<b>Castilla y León</b>	17.682,88	22.904,80	-5.221,92	22,80	403.400
<b>Castilla - La Mancha</b>	18.157,02	22.719,35	-4.562,33	20,08	291.000
<b>Cataluña</b>	20.324,88	27.447,71	-7.122,83	25,95	1.436.600
<b>Comunidad Valenciana</b>	17.511,66	23.479,71	-5.968,05	25,42	808.100
<b>Extremadura</b>	17.413,85	20.829,72	-3.415,87	16,40	147.000
<b>Galicia</b>	17.797,03	22.505,05	-4.708,02	20,92	473.700
<b>Madrid</b>	23.326,94	29.734,23	-6.407,29	21,55	1.295.400
<b>Región de Murcia</b>	17.500,99	23.419,03	-5.918,04	25,27	225.700
<b>Navarra</b>	20.163,10	28.659,74	-8.496,64	29,65	119.800
<b>País Vasco</b>	23.781,55	31.271,00	-7.489,45	23,95	407.300
<b>La Rioja</b>	18.959,85	24.814,25	-5.854,40	23,59	56.600
<b>Ceuta y Melilla</b>	22.631,26	24.784,46	-2.153,20	8,69	19.000

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014



La diferencia de salarios es muy marcada de unas Comunidades Autónomas a otras, pero en todas se produce brecha salarial entre hombres y mujeres. Solo las mujeres del País Vasco y Madrid, reciben de media anual, salarios por encima de los 23.000 euros, mientras que los hombres reciben salarios por encima de esa cantidad en 13 Comunidades Autónomas.

En Baleares, Canarias, Castilla y León, Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid y Ceuta y Melilla, la brecha salarial es inferior a la brecha salarial media nacional.

## CONCLUSIONES

- Desde el año 1995 en que se publica la primera Encuesta de Estructura Salarial, la brecha entre los salarios de mujeres y hombres refleja un continuo descenso hasta el año 2010, en el que inicia un repunte que no ha parado de crecer. El aumento de la brecha salarial refleja un retroceso de las condiciones en el empleo de las mujeres y como la falta de políticas de igualdad perjudica sus retribuciones.
- En el año 2014, **el salario bruto medio anual de las mujeres fue 19.744,82 €** y el de los hombres 25.727,24€, lo que supone una diferencia de casi 6.000€ que supone una brecha salarial de 23,25%
- **Entre el 2010 y 2014 el salario medio anual de las mujeres apenas se incrementó en 9,60 €**, mientras que el de los hombres aumentó en 247,50 €.
- **En 2014, casi un millón y medio de mujeres percibieron al mes, como máximo el Salario Mínimo Interprofesional (645,30€)**, 200.000 mujeres más que en el año 2010.
- **Las horas extraordinarias disparan la brecha salarial.** Por este concepto salarial, las mujeres soportan una brecha del 78,88%. En los complementos por nocturnidad, turnicidad y trabajos de fin de semana la brecha, también muy alta, asciende a 33,03%.
- **En las empresas reguladas por convenios de Empresa las mujeres perciben de media 7.329 € menos que los hombres.** La brecha más alta se produce en las empresas reguladas por convenios de ámbito inferior al Estatal (27,27%).
- **En las empresas de control privado, las mujeres soportan una brecha del 28,46%, lo que equivale a 7.034,83 € que dejan de percibir.** En las empresas de control público en cambio la brecha se sitúa en un 10,93%, casi 18 puntos de diferencia en función de si las empresas son de control público o privado.
- **Casi un millón y medio de trabajadoras del sector del comercio soportan una brecha de 28,1%, si bien la brecha más elevada del 34,15%, la soportan el casi medio millón de mujeres que trabajan en Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares.** Las mujeres del sector de Actividades financieras y Seguros perciben la diferencia en euros más elevada, 10.431,43 € menos que los hombres del sector. Las escasas mujeres del sector de Industrias Extractivas perciben salarios superiores a los hombres. Es el único caso en el que la brecha del 19,21% se invierte y perjudica a los hombres.
- **En todas las ocupaciones las mujeres perciben salarios inferiores a los de los hombres.** La brecha salarial más alta se encuentra en las ocupaciones elementales, población trabajadora no cualificada en servicios (31,36%), donde las mujeres son el 62% de la población ocupada, seguida de quienes trabajan en servicios de restauración, personales, protección y vendedores (29,69%) donde las mujeres ocupadas son 2.355.100. La menor brecha se produce en la ocupación de directores y gerentes (19,29%), donde los hombres duplican la presencia de mujeres (537.800 hombres y 240.300 mujeres).
- **El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en más de un 20% en todos los niveles educativos.** Las mujeres con Formación Profesional de Grado Superior o similar perciben de media 19.699,08€, un salario similar al de los hombres con sólo Educación Primaria que reciben 18.581,72€. Y

las Diplomadas Universitarias (25.493,61 €) perciben salarios medios anuales similares a los hombres con únicamente 2º etapa de Educación Secundaria (24.895,06 €).

- **A medida que aumenta la edad de las mujeres se incrementa la brecha salarial.** Entre 35 a 44 años y entre 45 a 54 años, son los tramos de edad donde se encuentra el mayor número de mujeres ocupadas (2.498.300 y 2.069.700 respectivamente) que soportan brechas del 21,29% y 26,25% respectivamente. La brecha más alta (27,25%) es para las mujeres de 55 y más años, que perciben de media 8.100 euros anuales menos que los hombres de esta franja de edad.
- **Las mujeres son las principales destinatarias del trabajo a tiempo parcial.** 2.021.600 mujeres, que perciben de media 9.690,5 € al año frente a 737.100 hombres que perciben de media 10.028,85 € trabajan con este tipo de jornada. Además de que las mujeres con esta jornada casi triplican a los hombres, ellas perciben de media, 338,35 euros menos. Cuando trabajan a tiempo completo, las mujeres perciben de media, 3.276,59 euros menos que ellos.
- **Las mujeres con contrato indefinido perciben casi 7.000 euros anuales menos que los hombres,** siendo la brecha del 24,47%. En los contratos de duración determinada, donde los salarios son más bajos, las mujeres perciben de media, 2.029,67€ anuales menos que los hombres.
- **En todas las Comunidades Autónomas existe brecha salarial, si bien la diferencia de salarios es muy marcada de unas a otras.** Solo las mujeres del País Vasco y Madrid, reciben de media anual, salarios por encima de los 23.000 euros, mientras que los hombres con salarios por encima de esa cantidad se encuentran en 13 Comunidades Autónomas.

## PROPUESTAS DE UGT PARA UNA LEY DE IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Teniendo en cuenta los datos analizados y las conclusiones del presente Informe, UGT considera imprescindible la aprobación de una Ley de Igualdad Salarial que debería:

- **Definir y desarrollar conceptos** como: trabajos de igual valor, acciones positivas, valoración de puestos de trabajo, etc.
- **Desarrollar reglamentariamente, los contenidos mínimos de los planes de igualdad** en las empresas, introduciendo en su regulación la necesidad de incluir la material salarial. Además, la obligación de acordar y/o adoptar los mismos debe extenderse a empresas de 25 o más trabajadores.
- **Crear un órgano público (Consejo o Comité para la igualdad salarial)** con representación de los Interlocutores Sociales y el Gobierno, que pueda manejar datos reales de las empresas y revisar convenios colectivos para detectar discriminaciones y desigualdades salariales. Así mismo este órgano podría revisar los supuestos en los que las trabajadoras o sus representantes planteen una demanda para que se evalúe la posible desigualdad o discriminación salarial en su empresa.
- **Obligar a** las empresas de 25 o más trabajadores/as a someterse a **auditorias periódicas** de igualdad salarial a instancia de parte, incluida la representación de los trabajadores y/o sindical.
- **Crear un registro público** en el que las empresas de 25 o más trabajadores estén obligadas a registrar anualmente las retribuciones (tanto salariales como extra-salariales, en dinero o en especie) de todos sus trabajadores y trabajadoras.
- **Incrementar las sanciones** a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género, incluida la igualdad salarial.
- **Obligar a las empresas a revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo** dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres, en un periodo de tiempo y con la representación sindical de los trabajadores/as.
- **Instaurar sistemas de valoración de puestos** de trabajo objetivos no sexistas por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial por género y la obligatoriedad de aplicación futura, previo consenso con los interlocutores sociales.
- **Introducir la presunción de existencia de discriminación salarial** por razón de género, salvo prueba en contrario, cuando en el ámbito de una empresa o entidad, el promedio de percepciones salariales y extra-salariales de los trabajadores de uno de los sexos supere **en más de 20 puntos** porcentuales el de los trabajadores del otro sexo.
- **Establecer como competencia de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la de recibir información sobre las retribuciones** de los trabajadores y trabajadoras, funcionarios y funcionarias, y sobre la composición de las plantillas con carácter periódico semestral, en la que se detalle la retribución completa media de mujeres y hombres, desglosado por grupos, categorías y/o niveles profesiona-

les, así como la distribución de la plantilla por sexos en cada grupo, categoría y nivel profesional y sobre los ascensos y promociones profesionales.

- **Establecer que la Autoridad Laboral actuará de oficio ante el órgano judicial competente** cuando se constate que en su ámbito de aplicación, y durante la vigencia del convenio colectivo, el promedio de percepciones salariales y extra-salariales, de los trabajadores de uno y otro sexo, supera en más de veinte puntos porcentuales al de los trabajadores del otro sexo, con el fin de determinar si existe una discriminación salarial directa o indirecta.
- **Proponer al Pacto de Toledo el estudio cuantificado de las desigualdades** y discriminaciones de género en el sistema de protección social así como de las posibles medidas de corrección de las mismas a corto y medio plazo y en su caso con cargo a financiación complementaria.