



**ES URGENTE LEGISLAR SOBRE LA DISCRIMINACIÓN
SALARIAL HACIA LAS MUJERES**

FEBRERO 2020

**VICESECRETARÍA GENERAL-
DPTO. DE LA MUJER TRABAJADORA**

Índice

1. **Introducción**
2. **Evolución de la brecha salarial en los últimos diez años**
3. **Resumen de brechas salariales**
4. **Distribución salarial en relación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desagregada por sexo**
5. **Brecha salarial, Sectores de Actividad y horas trabajadas**
6. **Brecha salarial, Ocupaciones y horas trabajadas**
7. **Brecha salarial y Modalidad de Jornada**
8. **Brecha salarial y Modalidad de Contratación**
9. **Brecha salarial y Edad**
10. **Brecha salarial en las Comunidades Autónomas**
11. **Conclusiones**
12. **Reivindicaciones**
13. **Anexos**
 - A. *Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género*
 - B. *Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género*

1. Introducción

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

También cada año, en el mes de noviembre de forma paralela a la Comisión Europea, desde UGT difundimos la brecha salarial en salario hora que proporciona la estadística oficial europea EUROSTAT. En 2019, el 7 de noviembre lanzamos por cuarto año consecutivo la campaña **“YO TRABAJO GRATIS”** denunciando que desde esa fecha y hasta final de año las mujeres españolas trabajamos gratis 55 días, consecuencia de la brecha salarial del 15,1 % del salario hora en nuestro país. España es el segundo país donde más aumentó la brecha salarial, un 0,9 %, por detrás de Malta donde se incrementó un 1,2 %.

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

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

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

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

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

El Parlamento Europeo en su resolución alude a los **sectores público y privado**, a la definición clara de criterios para **evaluar el valor del trabajo, sistemas no sexistas de evaluación y clasificación de empleos, auditorías e informes sobre la igualdad salarial** entre hombres y mujeres para garantizar la igualdad salarial, al derecho de los trabajadores a **solicitar información completa sobre el salario** y pide a la Comisión que en la futura legislación sobre transparencia salarial promueva el papel de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva a todos los niveles (nacional, sectorial, local y empresarial).

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



Dicho Plan contaba con ocho líneas de acción principales:

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

Desconocemos la evaluación del Plan de Acción, pero no hemos apreciado avances significativos.

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

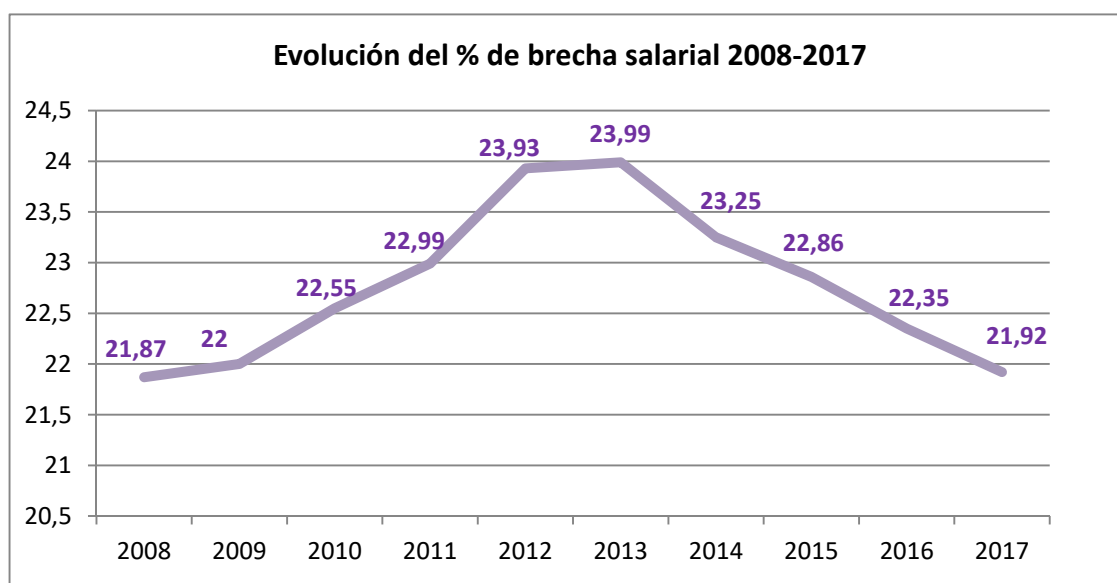
Se modificó su **artículo 22 del ET**, para **establecer modelos no sexistas de clasificación profesional**, el **artículo 28**, para incluir **la definición de trabajo de igual de valor y los registros salariales**. Y el **artículo 64**, confiando el derecho a la Representación Legal de los Trabajadores *“a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales”*.

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

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

2. Evolución de la brecha salarial en los últimos diez años

La última brecha salarial conocida 21,92 % (2017), se reduce al nivel del 2008, pero no es garantía de una reducción consolidada.



La última brecha salarial que hemos conocido, corresponde a 2017 y se sitúa en 21,92 %. Por cuarto año consecutivo desciende unas décimas y se equipara a la brecha de 2008. Los siete millones de mujeres asalariadas en 2017, tuvieron unas ganancias medias que no llegaban a los 21.000 euros brutos anuales, mientras que los más de ocho millones de hombres asalariados, de media percibieron cantidades superiores a los 26.000 euros anuales.

La brecha salarial ha disminuido algo menos de medio punto respecto al año anterior. Ello es debido, a que el salario medio de las mujeres aumentó en 476,44 euros, **diez euros más** que el de los hombres, cuya subida media se alzó en 467,41 euros anuales.

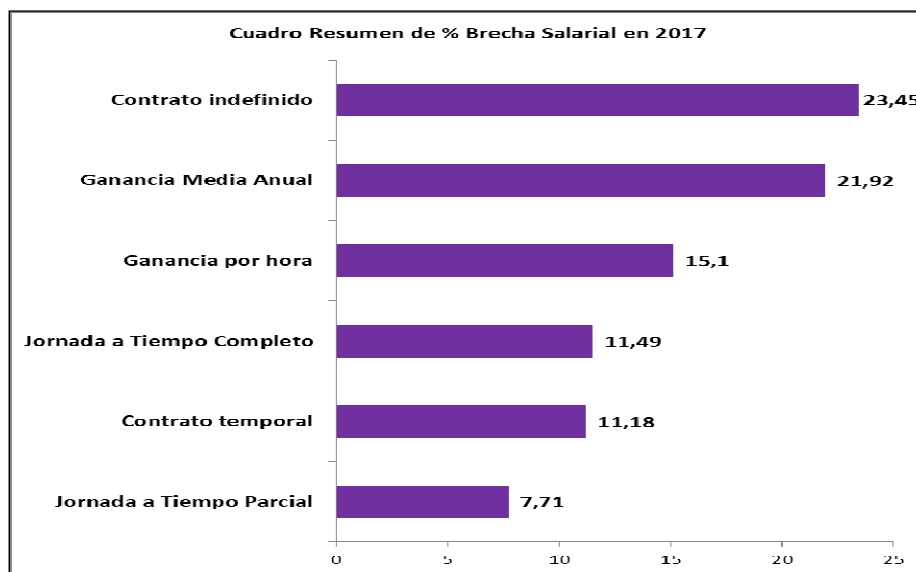
Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada					
Año	MUJERES		% Brecha Salarial	HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada		Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2008	18.910,62	7.521.400	21,87	9.339.800	24.203,33
2009	19.502,02	7.315.400	22,00	8.565,800	25.001,05
2010	19.735,22	7.279.600	22,55	8.312.700	25.479,74
2011	19.767,59	7.258.200	22,99	8.136.000	25.667,89
2012	19.537,33	6.999.000	23,93	7.574.400	25.682,05
2013	19.514,58	6.795.400	23,99	7.273.800	25.675,17
2014	19.744,82	6.874.800	23,25	7.411.000	25.727,24
2015	20.051,58	7.065.200	22,86	7.708.300	25.992,76
2016	20.131,41	7.276.900	22,35	7.951.300	25.924,43
2017	20.607,85	7.512.900	21,92	8.202.100	26.391,84

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

3. Resumen de brechas salariales

Tener un contrato indefinido supone percibir de media anual 6.621,62 euros menos, por ser mujeres

Las brechas salariales difieren en función de la variable analizada. El siguiente gráfico presenta la brecha salarial en ganancia media anual, por modalidad de contrato y de jornada y la brecha en salario hora, que es la referencia que se recoge a nivel internacional en la estadística europea EUROSTAT.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La brecha en ganancia hora es del 15,10 % que perciben menos las mujeres que los hombres, siete puntos por debajo de la brecha de la ganancia media anual. Si la analizamos por tipos de contratación, en los contratos indefinidos, la brecha salarial aumenta hasta el 23,45 % y se reduce cuando la contratación es temporal, que desciende hasta el 11,18 %. Lo mismo sucede con la modalidad de jornada, la jornada a tiempo completo presenta una brecha mucho más elevada que la jornada a tiempo parcial. Vamos a ir analizando cada una de las brechas.

Cuadro de Brechas Salariales 2017					
	MUJERES			HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada	% Brecha Salarial	Población Asalariada	Ganancia Media Anual
Ganancia Media Anual	20.607,85	7.512.900	21,92	8.202.100	26.391,84
Jornada a Tiempo Completo	25.416,75	5.601.700	11,49	7.560.800	28.716,71
Jornada a Tiempo Parcial	10.409,96	1.911.300	7,71	641.300	11.279,92
Contrato indefinido	21.609,64	5.444.400	23,45	6.079.700	28.231,26
Contrato temporal	15.972,35	2.068.500	11,18	2.122.400	17.983,21
Ganancia por hora	13,93	7.512.900	15,1	8.202.100	16,10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

A simple vista podría parecer que las brechas salariales están relacionadas con el número de horas trabajadas. Pero no solo inciden las horas trabajadas, **hay una parte de las brechas no explicable, ni justificable que es a lo que denominamos discriminación salarial.**

4. Distribución salarial en relación al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desagregada por sexo

La mitad de las personas con trabajo por cuenta ajena, 7.859.633, cobran como máximo 1.415,40 euros brutos mensuales, de ellas el 57 % son mujeres.

Mayor es la proporción de mujeres, el 69 %, entre quienes cobran como máximo 707,7 euros brutos mensuales. **Una de cada cinco mujeres con empleo, perciben como máximo al mes, el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).** Este millón y medio de mujeres serán sin duda las grandes beneficiarias de las últimas subidas del SMI. Lo mismo sucederá con los 642.224 hombres que en 2017 recibían como máximo el SMI.

Un total de dos millones de personas trabajadoras con salarios muy bajos, como máximo el SMI, doscientas mil de ellas trabajan con jornada completa, y tres de cada cuatro personas que trabajan con esa modalidad de jornada son mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El resto de los salarios tan bajos se explican por las jornadas a tiempo parcial. Un total de 1.268.928 mujeres con esa modalidad de jornada cuando en el caso de los hombres la cifra desciende hasta los 577.427 trabajadores. Estas cifras ponen de manifiesto que el trabajo asalariado de las mujeres se infravalora porque se le concede un valor inferior al de los hombres.

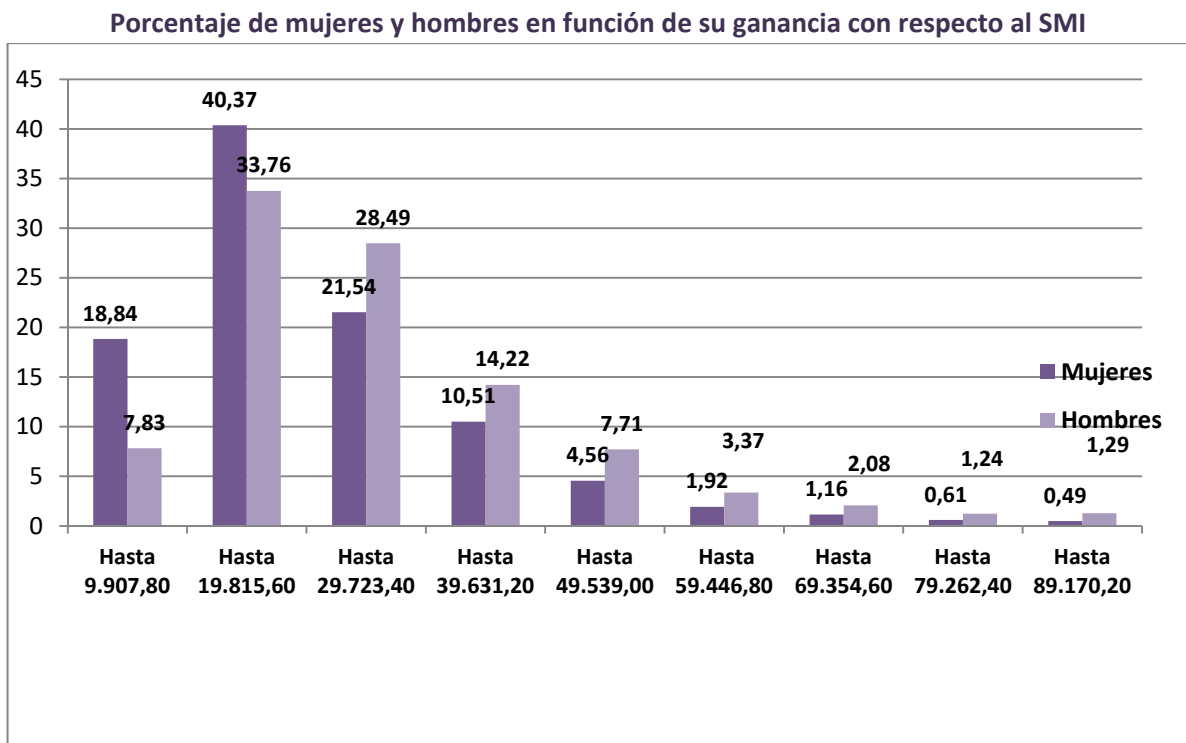
Tres de cada cinco trabajadoras, el 59,20 % de mujeres asalariadas, cobran como máximo 1.415,40 euros brutos mensuales. En el caso de los hombres, este porcentaje baja hasta el 41,58 %. Si cogemos la totalidad de los perceptores de hasta dos veces el SMI como máximo, se dividen en el 57 % mujeres y 43 % hombres.

Algo más de tres millones de trabajadoras perciben como máximo dos veces el SMI. En el caso de los hombres algo menos, 2.769.029, reciben los mismos salarios. Estas cifras, sumadas a quienes perciben como máximo una vez el SMI, dan como resultado que la mitad de la población asalariada tiene su techo salarial en 1.415,40 euros mensuales brutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En el siguiente gráfico vemos desglosados los porcentajes de mujeres y hombres, en función de su ganancia con respecto al SMI. La presencia de mujeres es superior a la de hombres en los salarios más bajos, las proporciones se invierten a partir de quienes perciben como máximo dos veces el SMI. Solo 36.809 mujeres acceden a los salarios más altos, frente a 105.807 hombres. **Por cada tres hombres con salarios superiores a los 89.170,20 euros brutos anuales, hay una mujer.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

5. Brecha Salarial, Sectores de Actividad y horas trabajadas

Las trabajadoras de los sectores financieros y de seguros y las trabajadoras en actividades profesionales, científicas y técnicas, dejan de percibir anualmente cantidades superiores a los 10.000 euros en relación a los hombres de estos sectores.

Salarios Medios Anuales por Secciones de Actividad, Población Asalariada y porcentaje de brechas en 2017							
2017	Ambos sexos	Salarios Medios Mujeres	Asalariadas	Salarios Medios Hombres	Asalariados	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
B_S Todas las secciones	23.646,50	20.607,85	7.512,900	26.391,84	8.202,100	21,92	5.783,99
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	16.519,76	13.604,08	481.400	20.174,91	377.700	32,57	6.570,83
S Otros servicios	16.202,92	14.000,99	194.000	20.752,34	98.900	32,53	6.751,35
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	27.450,26	22.708,98	343.400	33.020,51	277.800	31,23	10.311,53
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.076,47	23.839,44	1.158.000	33.735,05	308.500	29,33	9.895,61
L Actividades inmobiliarias	21.299,08	18.488,32	50.000	25.392,77	33.500	27,19	6.904,45
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	20.608,77	17.377,72	1.185.000	23.829,70	1.065.000	27,08	6.451,98
K Actividades financieras y de seguros	43.773,58	38.521,06	203.000	50.049,17	206.800	23,03	11.528,11
C Industria manufacturera	27.214,30	22.857,78	562.600	28.741,18	1.577.200	20,47	5.883,40
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17.703,25	15.526,43	138.900	19.406,65	177.000	19,99	3.880,22
I Hostelería	14.540,14	13.161,33	739.100	16.138,88	584.500	18,45	2.977,55
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.014,79	44.656,93	16.300	54.199,45	65.200	17,61	9.542,52
J Información y comunicaciones	33.664,26	30.015,53	164.800	35.768,78	341.600	16,08	5.753,25
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	26.937,32	24.010,74	23.800	27.628,19	107.800	13,09	3.617,45
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.015,05	27.391,38	535.800	30.581,96	755.700	10,43	3.190,58
F Construcción	22.607,96	20.588,67	80.100	22.927,30	726.500	10,20	2.338,63
H Transporte y almacenamiento	24.079,84	22.210,81	160.900	24.618,80	603.400	9,78	2.407,99
P Educación	23.559,77	22.784,01	806.200	25.093,05	388.100	9,20	2.309,04
B Industrias extractivas	32.555,75	35.259,06	1.800	32.127,49	29.300	-9,75	-3.131,57

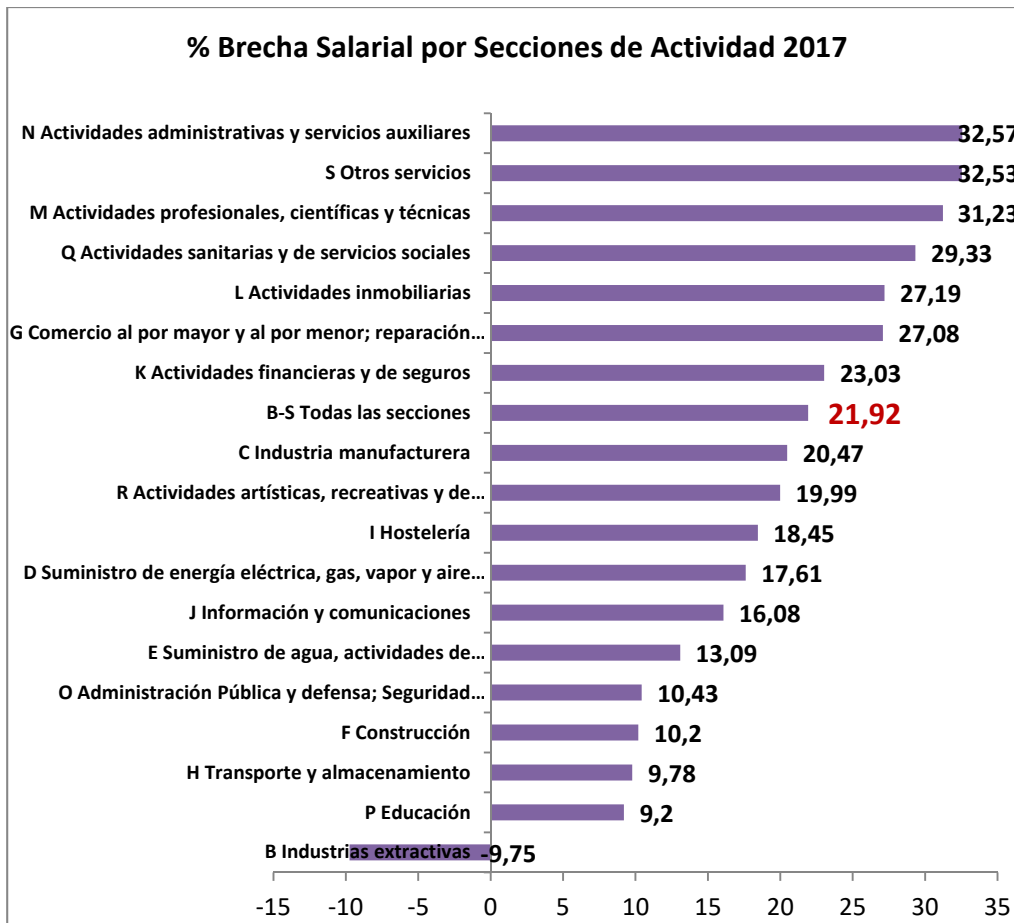
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Las trabajadoras de la **Hostelería** perciben los salarios más bajos, 13.161,33 euros brutos anuales, 2.977,55 euros menos al año que sus compañeros varones.

Las brechas más altas afectan a las **Actividades administrativas y servicios auxiliares, Otros servicios, Actividades profesionales, científicas y técnicas y a las Actividades sanitarias y de servicios sociales**. Estos cuatro grandes sectores, aglutinan a 2.176.800 trabajadoras, al 28,97 % de las asalariadas, que perciben un tercio del salario menos que sus compañeros varones. En estos sectores trabajan tanto personas con cualificación muy elevada, como personas sin cualificación. Este hecho pone de manifiesto, que el acceso a enseñan-



za superior, no corrige las brechas salariales. Por tanto, se deduce que se produce discriminación hacia las mujeres. Del total de las personas con empleo las mujeres poseen un título universitario en un 48 %, mientras que en el caso de los hombres, solo el 37,82 % posee una licenciatura o un grado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Si analizamos los sectores en relación a la mayor o menor presencia de hombres y mujeres, tampoco encontramos relación directa. Uno de los sectores donde la presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres, son las **Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales** donde desempeñan sus tareas 1.158.000 mujeres y 308.500 hombres y las mujeres ganan 9.895,61 euros de media, menos al año. Resultado de una brecha salarial del 29,33 %. Tampoco existe justificación en el número de horas trabajadas. Según la Encuesta de Población Activa del mismo año de referencia, 2017, la brecha en horas entre mujeres y hombres se establece en el 6,50 % horas menos que realizan las mujeres en relación a los hombres a la semana, dos horas de diferencia.

Un caso similar sucede en el sector de **Educación**, también altamente feminizado, en el que la brecha salarial es del 9,20 % y la brecha horaria del 5,37 %, dos horas de diferencia que no justifican la diferencia de 2.309,04 euros anuales en detrimento de las mujeres.

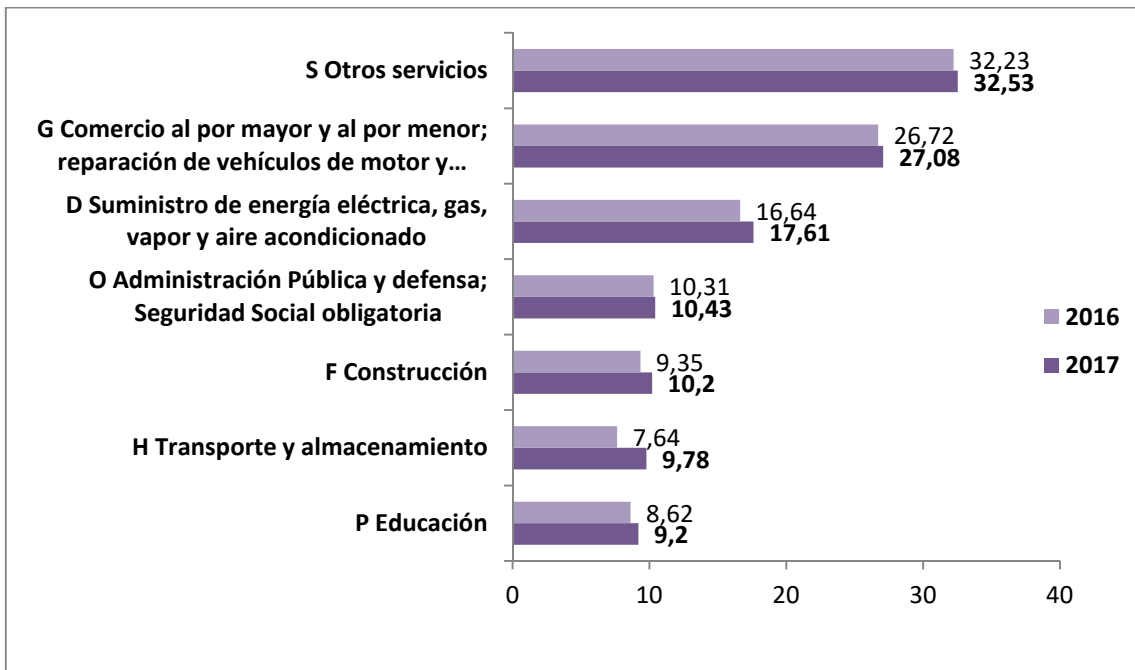
Solo cabe deducir que en estos sectores, se discrimina a las mujeres en la promoción profesional para poder explicar una brecha tan elevada.

Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por los ocupados que han trabajado por situación profesional, sexo y rama de actividad (empleo principal) 2017	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Brecha en horas	% Brecha salarial
Total CNAE	35,7	38,1	33,0	13,39	21,92
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	32,5	37,2	28,8	22,58	32,57
S Otros servicios	34,1	36,4	33,0	9,34	32,53
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	36,9	38,8	35,4	8,76	31,23
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	35,0	36,9	34,5	6,50	29,33
L Actividades inmobiliarias	35,9	37,4	35,0	6,42	27,19
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	35,9	38,5	33,6	12,73	27,08
K Actividades financieras y de seguros	38,6	39,7	37,5	5,54	23,03
C Industria manufacturera	38,7	39,4	36,7	6,85	20,47
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	31,0	31,7	30,0	5,36	19,99
I Hostelería	34,0	36,4	32,1	11,81	18,45
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	38,0	38,7	35,2	9,04	17,61
J Información y comunicaciones	37,8	38,5	36,1	6,23	16,08
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	37,6	38,2	34,8	8,90	13,09
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	36,1	36,9	34,9	5,42	10,43
F Construcción	38,9	39,5	34,0	13,92	10,20
H Transporte y almacenamiento	38,2	39,3	34,1	13,23	9,78
P Educación	32,3	33,5	31,7	5,37	9,20
B Industrias extractivas	42,2	42,6	36,3	14,79	-9,75

Un sector como el **Comercio**, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, 1.185.000 mujeres y 1.065.000 hombres, presenta una brecha del 27,08 %. La brecha en horas dista mucho de la brecha en salarios, un 12,73 %, es el porcentaje de las cinco horas de media, que diferencia a hombres y mujeres a la semana.

Un sector con alta presencia masculina como las **Industrias Extractivas**, curiosamente es el único que presenta una brecha salarial inversa, es decir favorable a las mujeres, con escasa presencia solamente 1.800 mujeres y 29.300 hombres y una brecha horaria del 14,79 % en detrimento de los hombres que se resuelve con una diferencia salarial del 9,75 % a favor de las mujeres, que perciben de media al año 3.131,74 euros más que sus compañeros. Cabría explicar esta situación a que en este sector ellas están presentes en los puestos muy cualificados.

Secciones de Actividad donde aumenta la brecha salarial en 2017 respecto a 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En siete de los dieciocho grandes sectores de actividad, aumentó la brecha salarial respecto al año anterior. Las brechas salariales aumentaron tanto en el sector público como privado, en sectores feminizados, equilibrados y masculinizados, en los que tienen brechas muy elevadas o en las más bajas. Es conclusión, no hay una causa común que explique el aumento de las diferencias salariales.

A excepción de la **Administración Pública y Defensa** donde los salarios de mujeres y hombres se han reducido respecto al año anterior, en la mayoría de los sectores los salarios de los hombres han subido en cantidades mucho mayores que los de las mujeres. Esa diferencia de aumentos salariales más elevados para ellos ha tenido como consecuencia un aumento en las brechas salariales.

Una de las brechas salariales más elevadas que ha seguido aumentando es la del sector **Otros Servicios**, a pesar de haber disminuido la brecha salarial en euros porque se produjo un aumento salarial dirigido a las mujeres y ha descendido el salario de los hombres, algo que no se persigue en la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

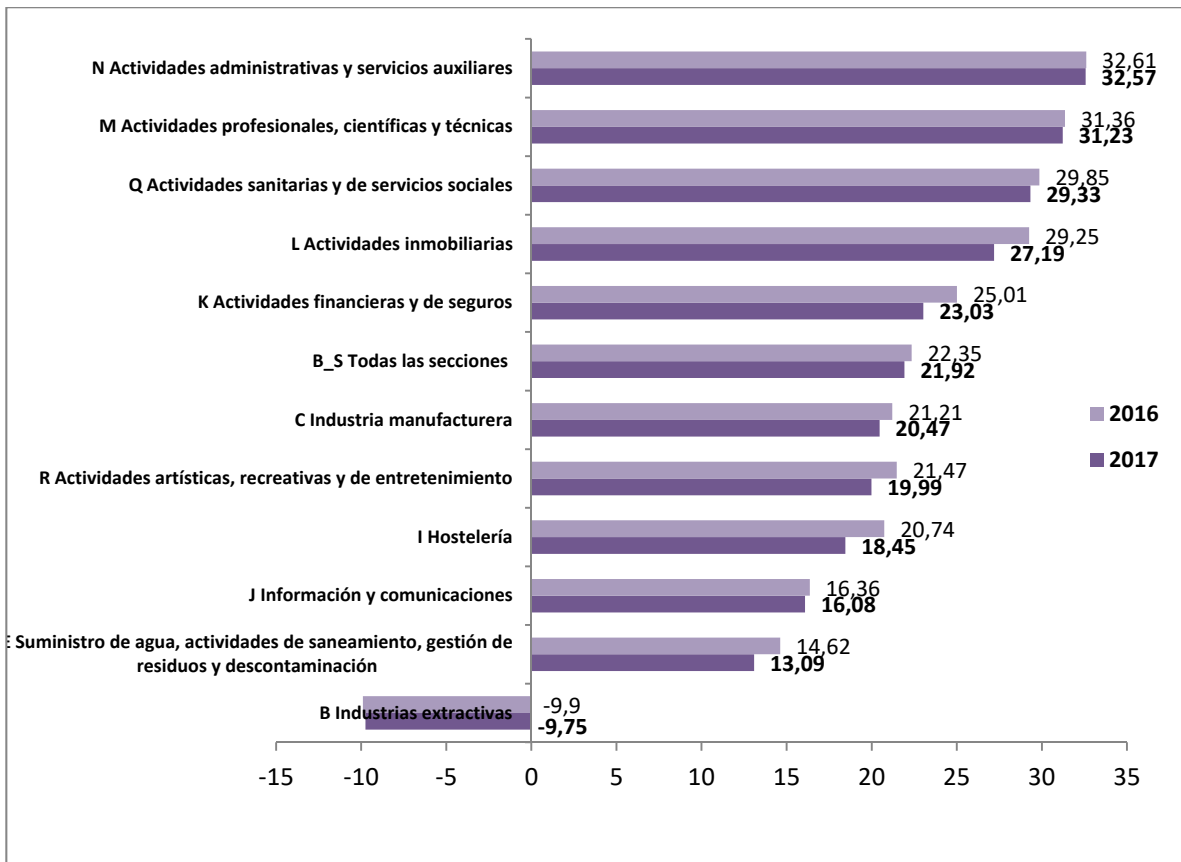
Secciones de actividad donde aumenta la brecha salarial en 2017 en relación a 2016							
	Año	Ganancia Media Anual		Brecha en euros	% de brecha	Variación Salarial en 2017 respecto a 2016, en euros	
		Mujeres	Hombres			Mujeres	Hombres
B_S Todas las secciones	2017	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	476,44	467,41
	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35		
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2017	44.656,93	54.199,45	9.542,52	17,61	509,74	1.239,47
	2016	44.147,19	52.959,98	8.812,79	16,64		
F Construcción	2017	20.588,67	22.927,30	2.338,63	10,2	227,00	466,44
	2016	20.361,67	22.460,86	2.099,19	9,35		
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2017	17.377,72	23.829,70	6.451,98	27,08	651,21	1.003,69
	2016	16.726,51	22.826,01	6.099,50	26,72		
H Transporte y almacenamiento	2017	22.210,81	24.618,80	2.407,99	9,78	34,42	608,70
	2016	22.176,39	24.010,10	1.833,71	7,64		
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2017	27.391,38	30.581,96	3.190,58	10,43	-155,98	-130,33
	2016	27.547,36	30.712,29	3.164,93	10,31		
P Educación	2017	22.784,01	25.093,05	2.309,04	9,2	1.161,48	1.430,09
	2016	21.622,53	23.662,96	2.040,43	8,62		
S Otros servicios	2017	14.000,99	20.752,34	6.751,35	32,53	228,13	-29,55
	2016	13.772,86	20.781,89	7.009,03	33,73		

En once sectores disminuyeron las brechas salariales respecto al año anterior, en todos subieron los salarios tanto de hombres como de mujeres. Salvo en el sector de las **Industrias extractivas** para ambos sexos subieron los salarios en 2017 en relación a 2016, pero una ligera cantidad superior para ellos que para ellas.

Los cuatro sectores con descensos más significativos de las brechas salariales han sido **Actividades Inmobiliarias** que ha pasado de la elevadísima brecha del 29,25 % a la muy elevada brecha del 27,19 %. La brecha horaria de este sector es de 6,42 %, solo dos horas y medias de diferencia semanal, ¿esa diferencia justifica la elevada discriminación de un tercio del salario?. Por supuesto que no, estas cifras evidencian como se infravalora el trabajo de las mujeres, independientemente de su formación, de su jornada laboral de su modalidad de contrato, como vamos a analizar a lo largo de este informe.

La brecha salarial en las **Actividades Financieras y de Seguros**, también ha descendido dos puntos porcentuales, ha pasado de un 25,01 % al 23,03 %. Un sector con presencia cada vez más equilibrada de mujeres y hombres 203.000 mujeres y 206.000 hombres, trabajan como personas asalariadas de estos sectores. Algo menos de dos horas semanales de diferencia, no justifica que de media las mujeres perciban 11.528,11 euros anuales menos que los hombres.

Secciones de Actividad donde desciende la brecha salarial en 2017 respecto a 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

También descienden las brechas salariales en dos sectores donde los salarios son muy bajos, el de las **Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento**, que ha pasado de un 21,47 % en 2016 a un 19,99 % en 2017. Algo similar a lo que ha sucedido en el sector de la **Hostelería**, la brecha salarial del 20,74 % ha descendido al 18,45 %. Si bien en este último sector la diferencia en horas semanales entre hombres y mujeres es de cuatro horas, en las **Actividades artísticas**, la diferencia es de solo una hora y media.

Independientemente del sector y de las jornadas semanales las diferencias salariales se tornan inexplicables, solo permanece constante que las trabajadoras perciben salarios inferiores a los de los hombres, debido a un trato discriminatorio en el entorno laboral.

Secciones de actividad donde desciende la brecha salarial en 2017 en relación a 2016							
	Año	Ganancia Media Anual		Brecha en euros	% de brecha	Variación Salarial en 2017 respecto a 2016, en €	
		Mujeres	Hombres			Mujeres	Hombres
B_S Todas las secciones	2017	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	476,44	467,41
	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35		
B Industrias extractivas	2017	35.259,06	32.127,49	-3.131,57	-9,75	125,70	158,81
	2016	35.133,36	31.968,68	-3.164,68	-9,9		
C Industria manufacturera	2017	22.857,78	28.741,18	5.883,40	20,47	595,85	484,98
	2016	22.261,93	28.256,20	5.994,27	21,21		
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2017	24.010,74	27.628,19	3.617,45	13,09	826,10	474,03
	2016	23.184,64	27.154,16	3.969,52	14,62		
I Hostelería	2017	13.161,33	16.138,88	2.977,55	18,45	552,41	230,98
	2016	12.608,92	15.907,90	3.298,98	20,74		
J Información y comunicaciones	2017	30.015,53	35.768,78	5.753,25	16,08	1.181,06	1.293,72
	2016	28.834,47	34.475,06	5.640,59	16,36		
K Actividades financieras y de seguros	2017	38.521,06	50.049,17	11.528,11	23,03	1.581,51	791,54
	2016	36.939,55	49.257,63	12.318,08	25,01		
L Actividades inmobiliarias	2017	18.488,32	25.392,77	6.904,45	27,19	679,25	220,03
	2016	17.809,07	25.172,74	7.363,67	29,25		
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	2017	22.708,98	33.020,51	10.311,53	31,23	766,10	1.053,31
	2016	21.942,88	31.967,20	10.024,32	31,36		
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	2017	13.604,08	20.174,91	6.570,83	32,57	552,41	425,36
	2016	13.309,47	19.749,55	6.440,08	32,61		
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	2017	23.839,44	33.735,05	9.895,61	29,33	184,32	11,95
	2016	23.655,12	33.723,10	10.067,98	29,85		
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2017	15.526,43	19.406,65	3.880,22	19,99	317,00	39,31
	2016	15.209,43	19.367,34	4.157,91	21,47		

6. Brecha salarial, Ocupaciones y horas trabajadas

Las brechas salariales más elevadas por ocupación se producen entre los Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras un 28,5 % y los Trabajadores no cualificados en servicios 28,34 %

Salarios Medios Anuales por nivel de Ocupación, Población Asalariada y porcentaje de brechas en 2017							
	Salarios Medios Ambos sexos	Salarios Medios Mujeres	Asalariadas	Salarios Medios Hombres	Asalariados	Diferencia en euros	% de Brecha
Todas las ocupaciones	23.646,50	20.607,85	7.512.900	26.391,84	8.202.100	5.783,99	21,92
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.474,69	17.247,66		24.122,82		6.875,16	28,50
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.954,64	11.657,11	1.422.200	16.268,21	958.500	4.611,10	28,34
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	24.194,83	18.831,97	176.800	25.930,90	1.085.700	7.098,93	27,38
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.123,84	14.939,05	132.300	20.303,27	1.507.900	5.364,22	26,42
A Directores y gerentes	51.010,54	42.901,26	136.400	55.477,96	260.900	12.576,7	22,67
F Empleados de oficina que atienden al público	18.367,51	17.090,99		22.049,89		4.958,90	22,49
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.527,66	14.765,21		18.343,56		3.578,35	19,51
D Técnicos; profesionales de apoyo	29.238,49	25.757,88	672.400	31.891,63	1.051.600	6.133,75	19,23
E Empleados de oficina que no atienden al público	22.487,64	20.688,48	1.210.400	25.169,41	619.100	4.480,93	17,80
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.725,74	14.449,60		17.518,79		3.069,19	17,52
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	36.181,36	32.746,95	1.668.300	39.229,34	1.177.000	6.482,39	16,52
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	15.173,65	14.142,93	2.066.700	16.825,86	1.301.300	2.682,93	15,95
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.228,42	24.439,82		28.802,95		4.363,13	15,15
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	31.627,90	30.166,12		34.790,05		4.623,93	13,29
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	20.374,52	18.549,15		20.452,19		1.903,04	9,30

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Con o sin formación las diferencias salariales permanecen prácticamente invariables año tras año. El 18,93 % de las mujeres con un empleo asalariado, son **Trabajadoras no cualificadas**, frente al 11,68 % de hombres, con la misma ocupación. Son las mujeres con los salarios más bajos de todas las ocupaciones, 11.657,11 euros brutos anuales.

La brecha que separa a los mal llamados trabajos no cualificados, ya que la cantidad de tareas que se encomienda a este grupo de personas ocupadas, es interminable y a menudo relacionadas con las tareas que cultural e históricamente han sido asignadas a cada sexo, es del 28,34 %, lo que se traslada a percibir de media 4.611,10 euros anuales menos por ser mujeres.

Este casi millón y medio de mujeres “no cualificadas”, cuyos salarios se sitúan en torno al SMI, serán las grandes beneficiarias de las últimas subidas del SMI.

La brecha salarial en horas para este grupo de ocupaciones es elevada, un 23,91 %, debido a que en este tipo de empleos abunda el trabajo a tiempo parcial, se fijan en 26,1 horas para ellas frente a las 34,3 horas para ellos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por ocupación el mayor número de mujeres con empleo asalariado se concentran en trabajos de los **Servicios de Restauración y Comercio**, 2.066.700 mujeres, 27,51 % de las trabajadoras asalariadas. El doble en número que los hombres, 1.301.300, el 15,86 % de los trabajadores asalariados. Los salarios de estas mujeres, 14.142 euros anuales se distancian 6.464,92 euros de la media salarial de las mujeres y 12.650 euros de



los salarios medios de los hombres. Sus compañeros hombres con la misma ocupación reciben 2.682,93 euros anuales más que ellas.

La brecha salarial en horas es del 13,99 %, ellas realizan una media de 29,5 horas semanales y ellos 34,3 horas a la semana.

Número medio de horas efectivas semanales trabajadas por todos los asalariados (hayan o no trabajado en la semana) por situación profesional, sexo y ocupación (empleo principal) 2017	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Brecha en horas	% Brecha Salarial
Total	35,7	38,1	33,0	13,39	21,92
1 Directores y gerentes	41,0	41,8	39,6	5,26	22,67
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	35,9	37,5	34,8	7,20	13,29
3 Técnicos; profesionales de apoyo	36,8	37,9	35,1	7,39	19,23
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	35,4	37,2	34,5	7,26	17,80
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	34,1	37,1	32,3	12,94	15,95
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	38,0	38,3	35,0	8,62	17,52
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	38,8	39,1	35,9	8,18	28,50
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	39,1	39,5	36,5	7,59	27,38
9 Ocupaciones elementales	29,4	34,3	26,1	23,91	28,34

Solo el 1,81 % de las asalariadas consiguen traspasar las barreras de la promoción profesional y llegan a ser **Directoras y Gerentes**, frente al 3,18 % de los hombres asalariados con la misma ocupación, soportan una brecha salarial muy elevada, el 22,67 %, más llamativa aún si se tiene en cuenta la brecha horaria, mientras ellas realizan jornadas semanales de 39,6 horas, ellos trabajan dos horas más, 41,8 horas a la semana. Esa diferencia salarial del 22,67 %, que se traducen en 12.576,70 horas anuales, no tienen más justificación que las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a puestos de dirección y decisión.

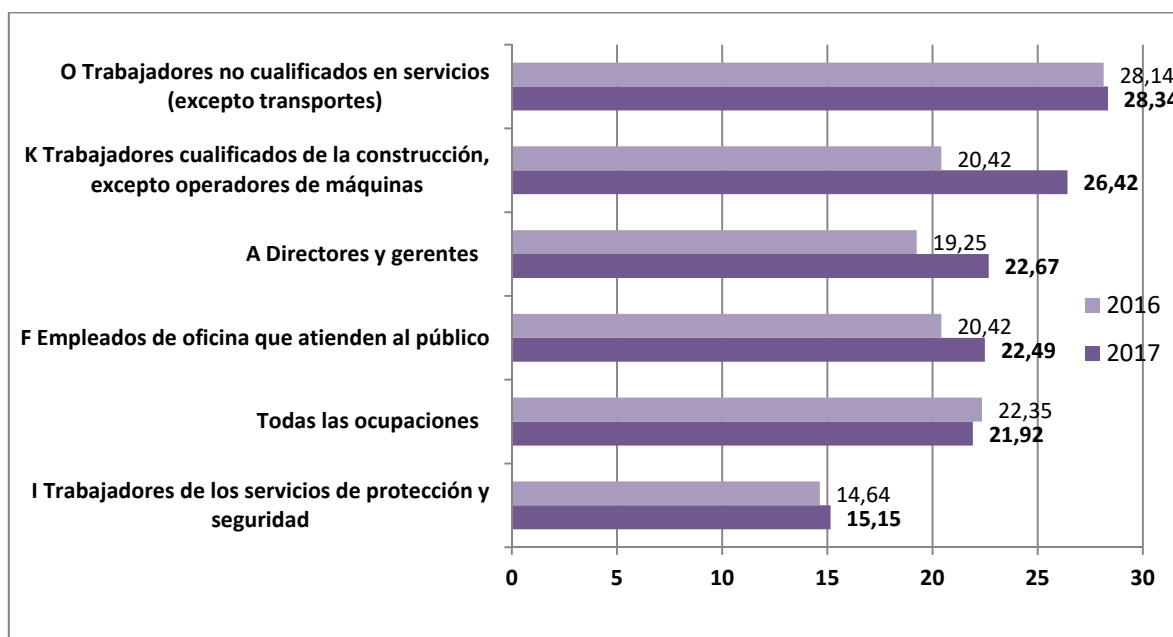
Las ocupaciones de **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Técnicos; profesionales de apoyo**, agrupan casi un tercio del trabajo asalariado en nuestro país. Un total de 4.569.300 de empleos asalariados, que se reparte de manera equitativa en cuanto al número de empleos. La cifra de asalariadas es 2.340.700 y el de asalariados 2.228.600. Las trabajadoras representan englobadas en las tres ocupaciones de Técnicas, suponen el 31,15 % del trabajo de mujeres y los hombres un 27,17 %, sobre el total de asalariados.

Las brechas salariales de quienes tiene una ocupación como **Técnicos y Técnicas**, oscilan entre los 13,29% y el 19,23 %, en función de las tres clasificaciones que nos facilita el INE. Sin embargo, las brechas horarias para este tipo de empleos, están en una horquilla entre 7,20 % y 7,39 %. Mientras que ellas trabajan una media semanal de 35 horas, ellos trabajan entre 37 y 38 horas semanales.

Para nada estas dos o tres horas semanales justifican las diferencias salariales entorno a los seis mil euros anuales. Solo se explica por un trato discriminatorio hacia las mujeres.

Ocupaciones donde aumenta la brecha salarial en 2017 respecto a 2016							
	Año	Salarios Medios		Diferencia en euros	% de Brecha	Variación Salarial en 2017 respecto a 2016	
		Mujeres	Hombres			Mujeres	Hombres
Todas las ocupaciones	2017	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	476,44	467,41
	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35		
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	2017	11.657,11	16.268,21	4.611,10	28,34	139,78	240,14
	2016	11.517,33	16.028,07	4.510,74	28,14		
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	2017	14.939,05	20.303,27	5.364,22	26,42	-1.130,42	111,60
	2016	16.069,47	20.191,67	4.122,20	20,42		
A Directores y gerentes	2017	42.901,26	55.477,96	12.576,70	22,67	-816,75	1.335,27
	2016	43.718,01	54.142,69	10.424,68	19,25		
F Empleados de oficina que atienden al público	2017	17.090,99	22.049,89	4.958,90	22,49	162,48	777,24
	2016	16.928,51	21.272,65	4.344,14	20,42		
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2017	24.439,82	28.802,95	4.363,13	15,15	35,62	213,35
	2016	24.404,20	28.589,60	4.185,40	14,64		

Ocupaciones donde aumenta la brecha salarial en 2017 respecto a 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En cinco de las quince ocupaciones analizadas aumenta la brecha salarial en 2017, respecto a 2016. Cuatro de ellas se sitúan por encima de la media. Si bien la brecha salarial entre los **Trabajadores no cualificados** ha subido unas décimas, mucho más significativo es el aumento de la brecha salarial entre los **Trabajadores cualificados de la construcción**, que ha subido seis puntos, de un 20,42 % a un 26,42 %. Esta desmesurada diferencia se explica porque los salarios medios del sector descendieron en 1.130,42 euros anuales para las trabajadoras, mientras que para los hombres del sector la subida salarial media se fijó en 111,60 euros anuales.



Destacables han sido también los aumentos de brechas salariales entre quienes ocupan puestos de **Directores y Gerentes**, 3,42 puntos porcentuales aumentó la diferencia en 2017, respecto al año anterior, para establecerse en un 22,67 %. Un descenso elevado de los salarios de las mujeres que se cuantifica en una reducción media de 816,75 euros anuales y una subida media anual en los salarios de los trabajadores de 1.335,27 euros, supone un aumento de brecha de más de dos mil euros anuales, pasando de 10.424,68 euros a 12.576,70 euros de diferencia.

Las **Empleadas de Oficina**, también han asistido a un aumento de brecha salarial, del 20,42 % al 22,49 %, se explica por la mayor subida de los salarios de los salarios de ellos 777,24 euros anuales de media, frente a los 162,48 euros que recibieron las trabajadoras. Esa es la explicación, pero no cabe justificación alguna para que las diferencias salariales en lugar de reducirse vayan en aumento.

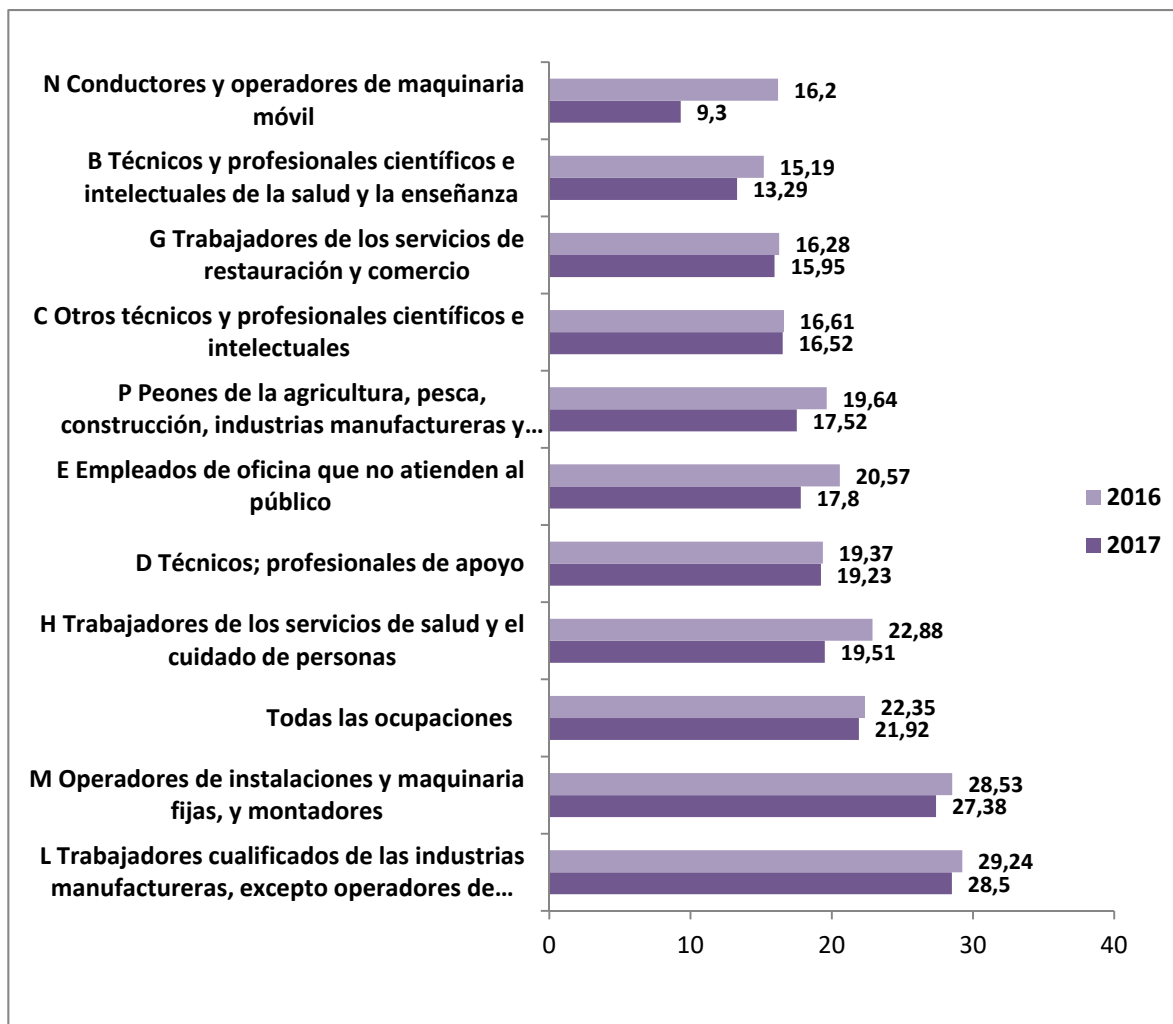
Ocupaciones donde desciende la brecha salarial en 2017 respecto a 2016							
	Año	Salarios Medios		Diferencia en euros	% de Brecha	Variación Salarial en 2017 respecto a 2016	
		Mujeres	Hombres			Mujeres	Hombres
Todas las ocupaciones	2017	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	476,44	466,91
	2016	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35		
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	2017	17.247,66	24.122,82	6.875,16	28,5	635,78	646,08
	2016	16.611,88	23.476,74	6.864,86	29,24		
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	2017	18.831,97	25.930,90	7.098,93	27,38	682,07	534,91
	2016	18.149,90	25.395,99	7.246,09	28,53		
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	2017	14.765,21	18.343,56	3.578,35	19,51	207,16	-534,22
	2016	14.558,05	18.877,78	4.319,73	22,88		
D Técnicos; profesionales de apoyo	2017	25.757,88	31.891,63	6.133,75	19,23	596,90	685,48
	2016	25.160,98	31.206,15	6.045,17	19,37		
E Empleados de oficina que no atienden al público	2017	20.688,48	25.169,41	4.480,93	17,8	685,48	457,56
	2016	19.628,23	24.711,85	5.083,62	20,57		
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	2017	14.449,60	17.518,79	3.069,19	17,52	985,93	764,53
	2016	13.463,67	16.754,26	3.290,59	19,64		
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2017	32.746,95	39.229,34	6.482,39	16,52	-672,86	-847,68
	2016	33.419,81	40.077,02	6.657,21	16,61		
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2017	14.142,93	16.825,86	2.682,93	15,95	529,67	565,18
	2016	13.613,26	16.260,68	2.647,42	16,28		
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	2017	30.166,12	34.790,05	4.623,93	13,29	1.081,85	496,63
	2016	29.084,27	34.293,42	5.209,15	15,19		
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	2017	18.549,15	20.452,19	1.903,04	9,3	1.654,72	291,07
	2016	16.894,43	20.161,12	3.266,69	16,2		

En diez de las quince ocupaciones analizadas, la brecha salarial descendió. Las ocupaciones de **Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas** y **Operadores de instalaciones y maquinarias fijas**, y montadores, con baja presencia de mujeres descendieron sus elevadas brechas en unas décimas.

Otras dos ocupaciones, con menor presencia de mujeres que de hombres en las que la brecha bajó respecto al año anterior son la **de Conductores y operadores de maquinaria móvil** y **Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes**. Una reducción muy significativa para las Conductoras y operadoras de maquinaria móvil que aumentaron sus salarios en 1.654,72 euros anuales respecto año

anterior, en el caso de los Conductores, la subida se redujo a 291,07 euros anuales, diferencia que provocó una reducción de la brecha de 6,9 puntos porcentuales. Más modesto fue el descenso de la brecha de Peones, que descendió de 19,64 % a 17,52 %, 1,12 puntos.

Ocupaciones donde desciende la brecha salarial en 2017 respecto a 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Entre los **Empleados de oficina que no atienden al público**, la brecha salarial descendió 2,77 puntos, debido a lo que debería ser una práctica habitual para corregir las brechas salariales, subieron en mayor proporción los salarios de las trabajadoras que de los trabajadores. El descenso de brecha entre **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza**, es muy similar al caso anterior, una subida de 1.081,85 euros de media anuales para ellas y una subida de 496,63 euros para ellos. La reducción entre los **Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas**, es una situación menos deseable, aumentan los salarios de las trabajadoras y descienden los de los trabajadores.

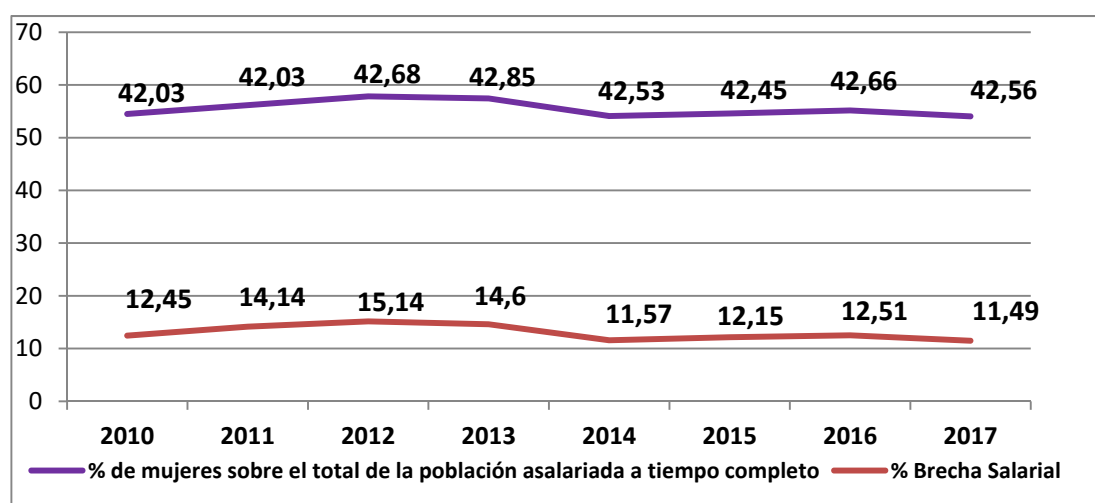
7. Brecha salarial y Modalidad de Jornada

Mientras el 77,25 % de las mujeres trabajan a jornada completa, la cifra aumenta hasta el 95,92 % en el caso de los hombres.

La brecha salarial persiste incluso cuando la jornada desempeñada se realiza a tiempo completo. La presencia de mujeres no consigue despegar del 42 % en esta modalidad de jornada. Se ha reducido un punto la brecha salarial respecto al año anterior porque los salarios medios de las mujeres aumentaron de media 603,02 euros y los de los hombres crecieron en 353,47 euros anuales. El medio millón de empleos a tiempo completo que se crearon en 2017 en relación a 2016, se distribuyeron de forma desigual, doscientos mil fueron destinados a mujeres y trescientos mil a hombres.

JORNADA A TIEMPO COMPLETO

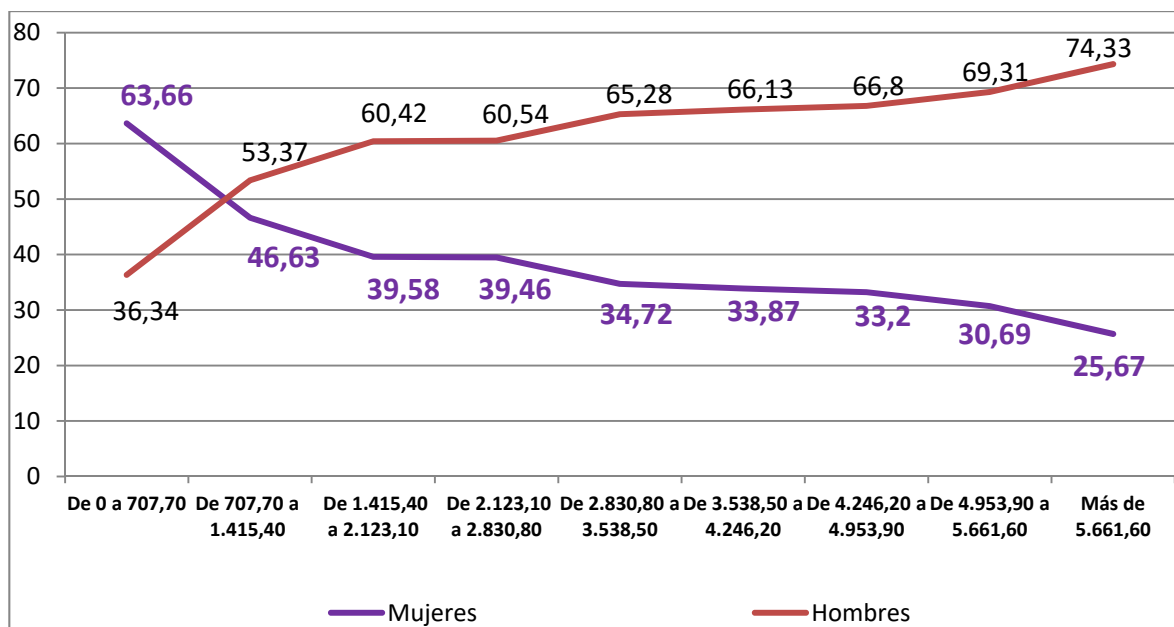
Año	Salarios Medios Anuales Mujeres	Salarios Medios Anuales Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada a tiempo completo
2010	23.932,01	27.335,23	12,45	3.403,22	42,03
2011	23.692,76	27.595,54	14,14	3.902,78	42,03
2012	23.674,19	27.898,06	15,14	4.223,87	42,68
2013	23.994,34	28.095,60	14,60	4.101,26	42,85
2014	25.041,55	28.318,14	11,57	3.276,59	42,53
2015	25.045,91	28.509,14	12,15	3.463,23	42,45
2016	24.813,73	28.363,24	12,51	3.549,51	42,66
2017	25.416,75	28.716,71	11,49	3.299,96	42,56



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La presencia de mujeres en el tramo salarial más bajo es dos veces superior a la de los hombres. El 63,66 % de quienes cobran solamente como máximo el SMI con una jornada a tiempo completo son mujeres. Su presencia empieza a disminuir hasta invertir los porcentajes cuando se trata de salarios superiores a 2.830,80 euros brutos anuales.

Jornada completa desagregada por sexo en relación al SMI



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La jornada a tiempo parcial, es abiertamente discriminatoria como así lo manifestó el Tribunal de Justicia Europeo, el año pasado y lo corroboró más tarde el Tribunal Constitucional.

Este tipo de jornada es desempeñado por una de cada cuatro mujeres con empleo, el 25,93 % de las trabajadoras asalariadas frente al 7,48 % de los hombres. La tendencia de los últimos años parecía indicar que se equilibraba la presencia para esta modalidad de jornada, sin embargo, en 2017, volvió aumentar la presencia de mujeres.

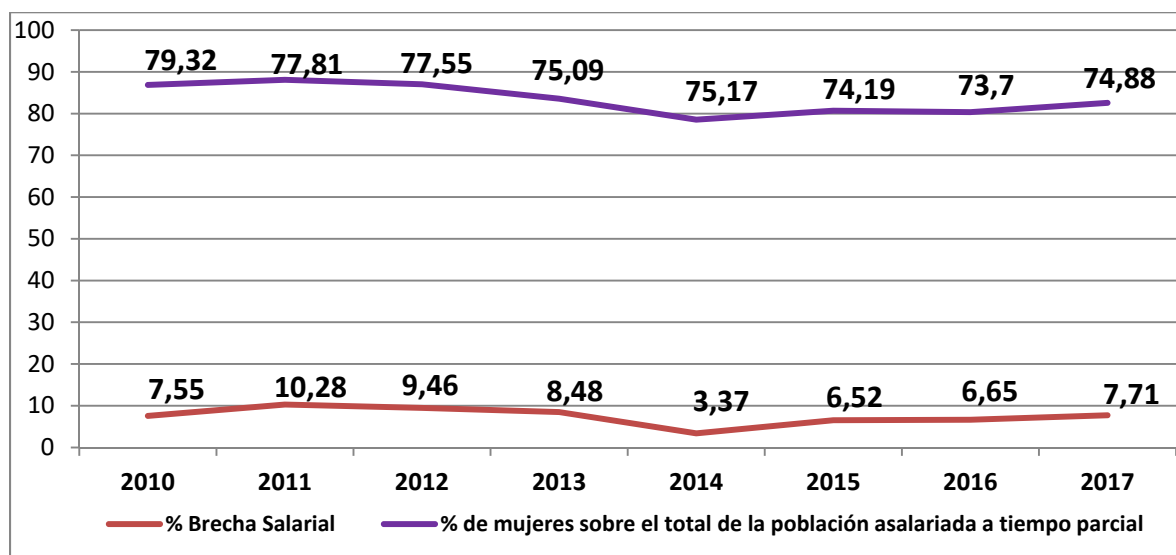
JORNADA A TIEMPO PARCIAL

Año	Salarios Medios Anuales Mujeres	Salarios Medios Anuales Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada a tiempo completo
2010	10.133,18	10.960,91	7,55	827,73	79,32
2011	10.077,81	11.232,73	10,28	1.154,92	77,81
2012	9.988,41	11.032,10	9,46	1.043,69	77,55
2013	9.766,17	10.670,74	8,48	904,57	75,09
2014	9.690,50	10.028,85	3,37	338,35	75,17
2015	9.851,64	10.538,84	6,52	687,20	74,19
2016	10.023,72	10.737,52	6,65	713,80	73,70
2017	10.409,96	11.279,92	7,71	869,96	74,88

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Del total de empleo de las mujeres, 7.512.900 de asalariadas, casi dos millones 1.948.800, trabajan a tiempo parcial, un volumen suficientemente elevado como para no esgrimir otra casusa que la discriminación en el acceso al empleo hacia las mujeres.

La brecha salarial en el trabajo a tiempo parcial, actualmente es la más baja de todas las brechas salariales analizadas y ha aumentado ligeramente respecto al año anterior.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

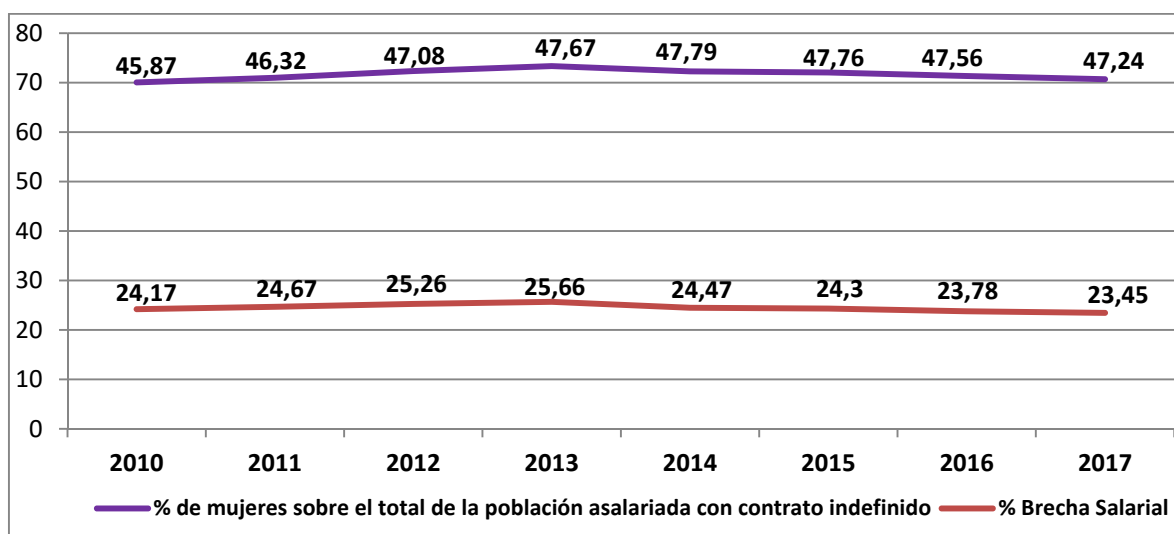
8. Brecha salarial y Modalidad de Contratación

La brecha salarial en la contratación indefinida, 23,45 % es superior en dos puntos a la media 21,92 %. Una cuantía de 6.621,62 euros anuales de media separan los salarios de la contratación indefinida de mujeres y de hombres. El 72,46 % de las mujeres tienen un contrato indefinido y el 74,12 % de hombres. No existe una brecha significativa en el acceso a esta modalidad contractual, si bien si se discrimina salarialmente a las mujeres con contratos indefinidos.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada con contrato indefinido
2010	24.564,70	20.987,07	27.676,84	24,17	6.689,77	45,87
2011	24.494,96	20.854,66	27.683,85	24,67	6.829,19	46,32
2012	24.277,06	20.632,89	27.608,03	25,26	6.975,14	47,08
2013	24.333,43	20.643,16	27.768,03	25,66	7.124,87	47,67
2014	24.746,47	21.147,36	27.999,69	24,47	6.852,33	47,79
2015	24.561,81	21.063,25	27.825,63	24,30	6.762,38	47,76
2016	24.516,42	21.086,26	27.665,19	23,78	6.578,93	47,56
2017	25.084,76	21.609,64	28.231,26	23,45	6.621,62	47,24

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El gráfico anterior, refleja como desciende ligeramente la contratación indefinida de mujeres y como baja también ligeramente la brecha salarial.

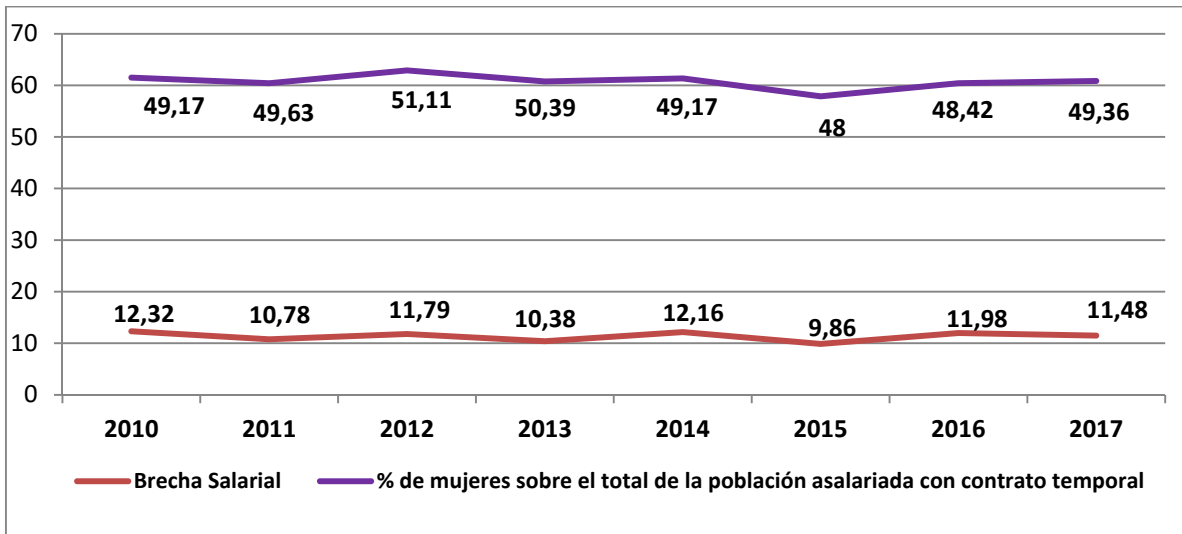
La contratación temporal, al igual que la indefinida no presenta grandes diferencias entre mujeres y hombres, ellas son el 49,36 % en esta modalidad de contratación. El 25,87 % de los hombres con empleo tienen contrato temporal y el 27,53 % para las mujeres, en ambos casos muy elevada, uno de cada cuatro. A diferencia de la contratación indefinida, la brecha salarial en la contratación temporal es del 11,48 %. Se ha reducido unas décimas respecto al año anterior y en 2017, fue del 11,48 %, algo más de dos mil euros anuales de diferencia.

CONTRATACIÓN TEMPORAL

Año	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Brecha Salarial	Diferencia en euros	% de mujeres sobre el total de la población asalariada con contrato temporal
2010	16.693,71	15.553,37	17.739,80	12,32	2.186,43	49,17
2011	16.463,14	15.487,40	17.357,99	10,78	1.870,59	49,63
2012	15.893,55	14.891,24	16.880,78	11,79	1.989,54	51,11
2013	15.433,14	14.570,13	16.258,07	10,38	1.687,94	50,39
2014	15.680,55	14.661,47	16.691,14	12,16	2.029,67	49,17
2015	16.422,50	15.571,82	17.274,93	9,86	1.703,11	48,00
2016	16.567,85	15.461,31	17.565,17	11,98	2.103,86	48,42
2017	17.033,77	15.972,35	17.983,21	11,48	2.010,86	49,36

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

La contratación temporal debido a su principal característica de limitación en el tiempo, está retribuida en cómputo anual en cuantías mucho más bajas que la contratación indefinida. En el caso de las mujeres, la diferencia entre una modalidad contractual y otra se reduce en 5.637,29 euros anuales, pasa de 21.609,64 euros anuales de media con contrato indefinido a 15.972,35 euros, si la trabajadora tiene un contrato temporal. En el caso de los hombres las diferencias son mucho más elevadas, 10.248,05 euros anuales, es la diferencia media entre un hombre con contrato indefinido y temporal.

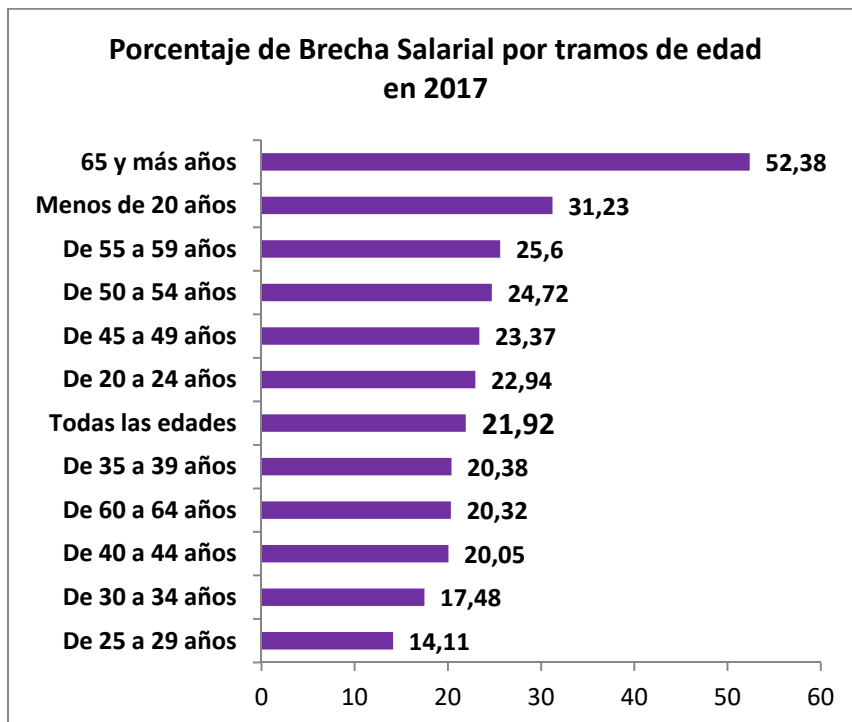


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

9. Brecha salarial y Edad

La brecha salarial para quienes permanecen en el empleo después de los 65 años distancia en un 52,38 % a hombres y mujeres.

Mientras muchos hombres permanecen en el empleo después de los 65 años, en buena parte porque sus altos salarios se verán mermados cuando acceden a una pensión, hay mujeres que se ven obligadas a permanecer en el empleo para acceder a una pensión contributiva. Esa realidad provoca la elevadísima brecha salarial del 52,38 %, para las personas de más edad. Permanecen más allá de los 65 años, 39.500 mujeres y 40.000 hombres, un 0,5 de las mujeres asalariadas y el 0,48 % de los hombres asalariados.



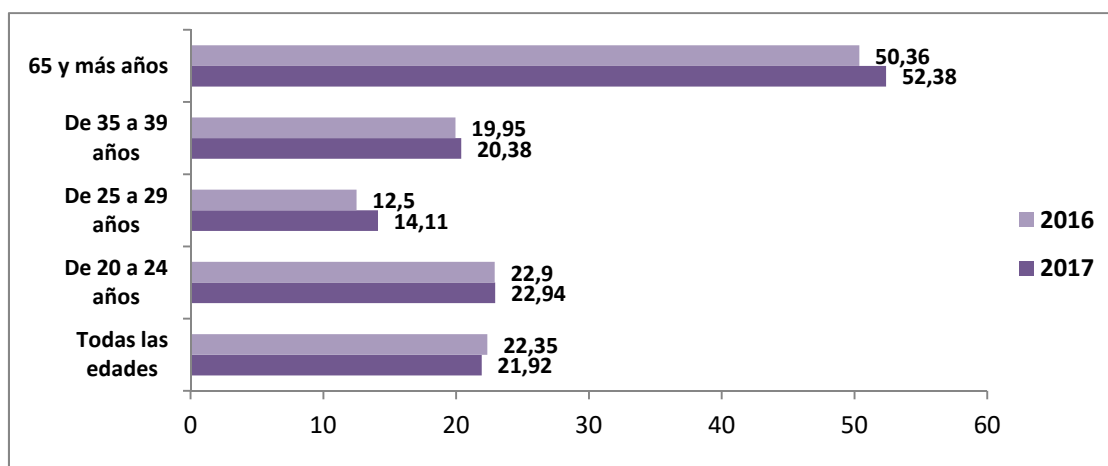
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Otras brechas salariales por edad, superiores a la brecha media, se producen entre mujeres y hombres de 45 a 60 años, que van desde el 23,37 % al 25,6 %. El grupo de las personas más jóvenes también presentan una brecha salarial por encima de la media, el 22,94 %.

Si analizamos las brechas por rangos de edad respecto al año anterior, han aumentado las diferencias en los extremos, la población asalariada de más edad y la población más joven.

Tramos de edad en los que la brecha salarial aumenta en 2017 respecto a 2016								
Tramos de edad	Año	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Brecha Salarial en euros	% de Brecha Salarial	Subida Media en euros Mujeres	Subida Media en euros Hombres
Todas las edades	2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	476,44	467,41
	2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35		
20 a 24 años	2017	11.775,39	10.171,93	13.199,81	3.027,88	22,94	425,59	558,80
	2016	11.316,30	9.746,34	12.641,01	2.894,67	22,9		
25 a 29 años	2017	16.440,55	15.129,41	17.615,64	2.486,23	14,11	335,57	708,76
	2016	15.876,26	14.793,84	16.906,88	2.113,04	12,5		
35 a 39 años	2017	22.616,45	19.946,55	25.051,45	5.104,90	20,38	278,68	483,26
	2016	22.216,15	19.667,87	24.568,19	4.900,32	19,95		
65 y más años	2017	23.190,74	15.166,79	31.850,67	16.683,88	52,38	69,55	1.438,32
	2016	22.661,04	15.097,24	30.412,35	15.315,11	50,36		

Destaca de manera llamativa que no deja de aumentar la brecha salarial para las personas de más edad, una diferencia anual de 16.683,88 euros, que dejan de percibir las mujeres que continúan trabajando después de los 65 años, el año anterior la diferencia en euros, era de 15.315,11 euros, la brecha pasó del 50,36 % al 52,38 %. En buena medida las mujeres que continúan trabajando a estas edades es porque no han conseguido los años exigidos para acceder a la jubilación y percibir el cien por cien de sus ya bajas cotizaciones, que se reducen aún más, si han estado trabajando a tiempo parcial. Las interrupciones de carrera por dedicarse a los cuidados de la familia, está en ocasiones en la causa de su permanencia en el empleo pasados los 65 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE



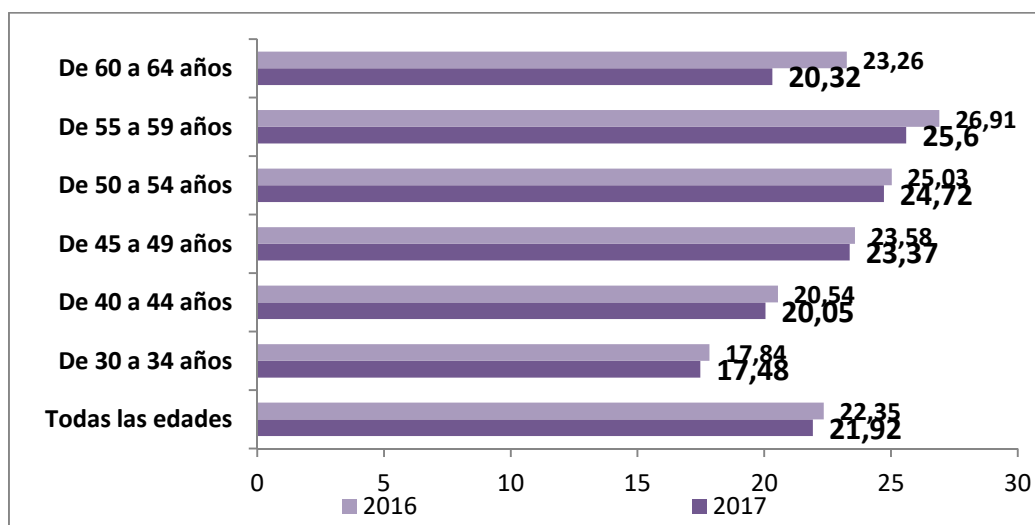
La brecha también aumenta, aunque en menor medida, para los grupos de edad entre veinte y treinta años. Desde el momento que se inicia la inserción en el empleo asalariado se presentan diferencias salariales entre mujeres y hombres, refleja una discriminación estructural hacia el valor del trabajo desempeñado por mujeres.

El mayor descenso en las brechas salariales por edad respecto al año anterior, se ha producido en el grupo entre 60 y 64 años. Ha descendido del 23,64 % al 20,32 %. A pesar de ello, las mujeres en este tramo de edad, perciben 5.671,68 euros menos al año, de media, que los hombres.

En un punto y medio se ha reducido la brecha del grupo entre 55 y 59 años, a pesar del descenso sigue estando muy por encima de media. Ha pasado de un 26,91 % a un 25,6 %, si trasladamos esa brecha salarial a euros, sigue instalada en una diferencia de 8.038,40 euros anuales de media.

Tramos de edad en los que la brecha salarial se reduce en 2017 respecto a 2016								
Tramos de edad	Año	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha Salarial en euros	% de Brecha Salarial	Subida Media en euros Mujeres	Subida Media en euros Hombres
Todas las edades	2017	23.646,50	20.607,85	26.391,84	5.783,99	21,92	476,44	467,41
	2016	23.156,34	20.131,41	25.924,43	5.793,02	22,35		
De 30 a 34 años	2017	19.847,27	17.882,67	21.669,71	3.787,04	17,48	484,32	494,26
	2016	19.339,25	17.398,35	21.175,45	3.777,10	17,84		
De 40 a 44 años	2017	24.631,01	21.792,70	27.259,18	5.466,48	20,05	370,98	301,48
	2016	24.305,16	21.421,72	26.957,70	5.535,98	20,54		
De 45 a 49 años	2017	25.674,74	22.156,46	28.912,87	6.756,41	23,37	541,53	626,71
	2016	25.127,54	21.614,93	28.286,16	6.671,23	23,58		
De 50 a 54 años	2017	26.256,18	22.367,70	29.711,02	7.343,32	24,72	300,67	275,28
	2016	25.917,68	22.067,03	29.435,74	7.368,71	25,03		
De 55 a 59 años	2017	27.631,35	23.360,75	31.399,15	8.038,40	25,6	538,76	174,02
	2016	27.282,41	22.821,99	31.225,13	8.403,14	26,91		
De 60 a 64 años	2017	25.334,93	22.241,99	27.913,67	5.671,68	20,32	995,45	228,39
	2016	24.624,48	21.246,54	27.685,28	6.438,74	23,26		

Los menores descensos, apenas unas décimas se han apreciado en el grupo de edad entre 30 y 34 años y entre quienes tienen entre 40 y 60 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

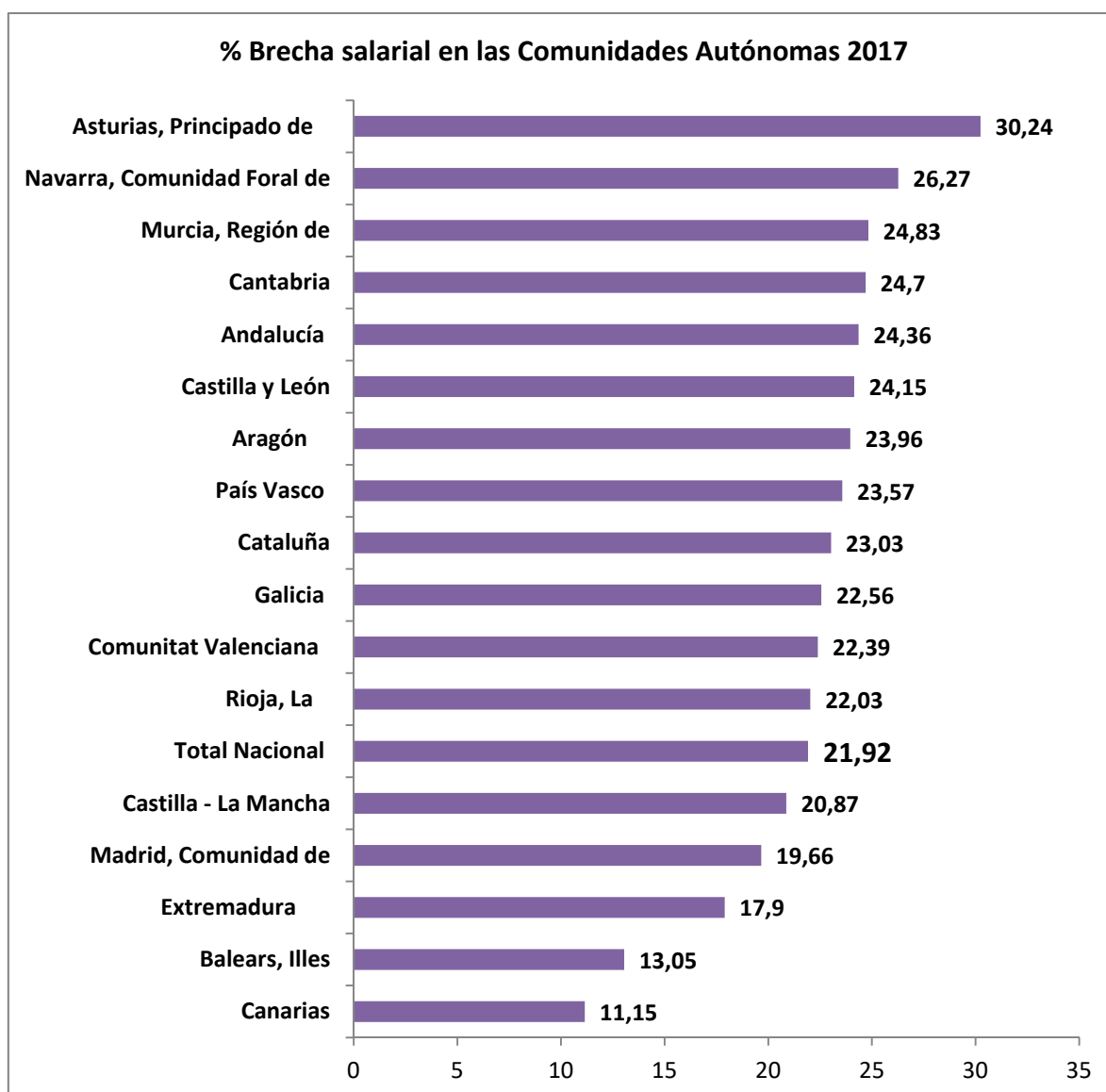
10. Brecha salarial por Comunidad Autónoma

Mientras en Asturias las mujeres asalariadas cobran de media anual, 8.422,52 euros menos que los hombres, en Canarias esa diferencia desciende hasta los 2.373,93 euros

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

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El caso más significativo se produce en Asturias, con una brecha del 30,24 %, se traslada en 8.422,52 euros anuales de media que cobran de menos las mujeres en relación a los hombres. En Navarra la brecha es del 26,27 %, lo que supone una diferencia de 7.800,53 euros al año de diferencia. Y en País Vasco, la brecha salarial del 23,57 % conlleva una diferencia de 7.453,00 euros anuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

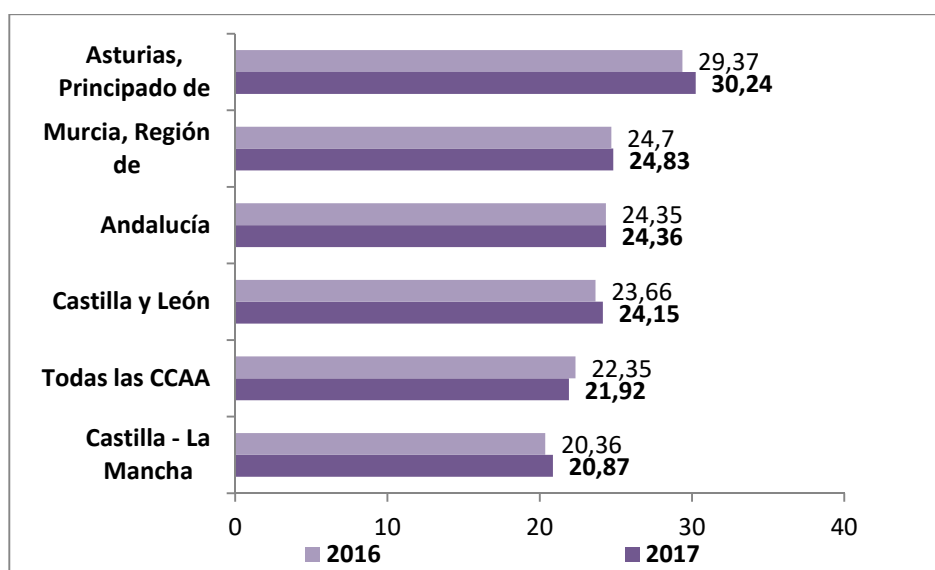
En el País Vasco las mujeres y los hombres cobran los salarios más altos de toda España, pero la infravaloración de los trabajos de las mujeres también se produce en esta Comunidad Autónoma. Algo similar ocurre en Navarra donde los salarios para ambos sexos, son los terceros más altos detrás de País Vasco y Madrid. El caso de Asturias es distinto, la brecha es debida a los altos salarios de los hombres y los no tan altos salarios de las mujeres.

Las brechas salariales más bajas son las de Canarias 11,15 % y Baleares 13,05 %, responden a que los salarios de los hombres se encuentran entre los más bajos de todo el territorio español.

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

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

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

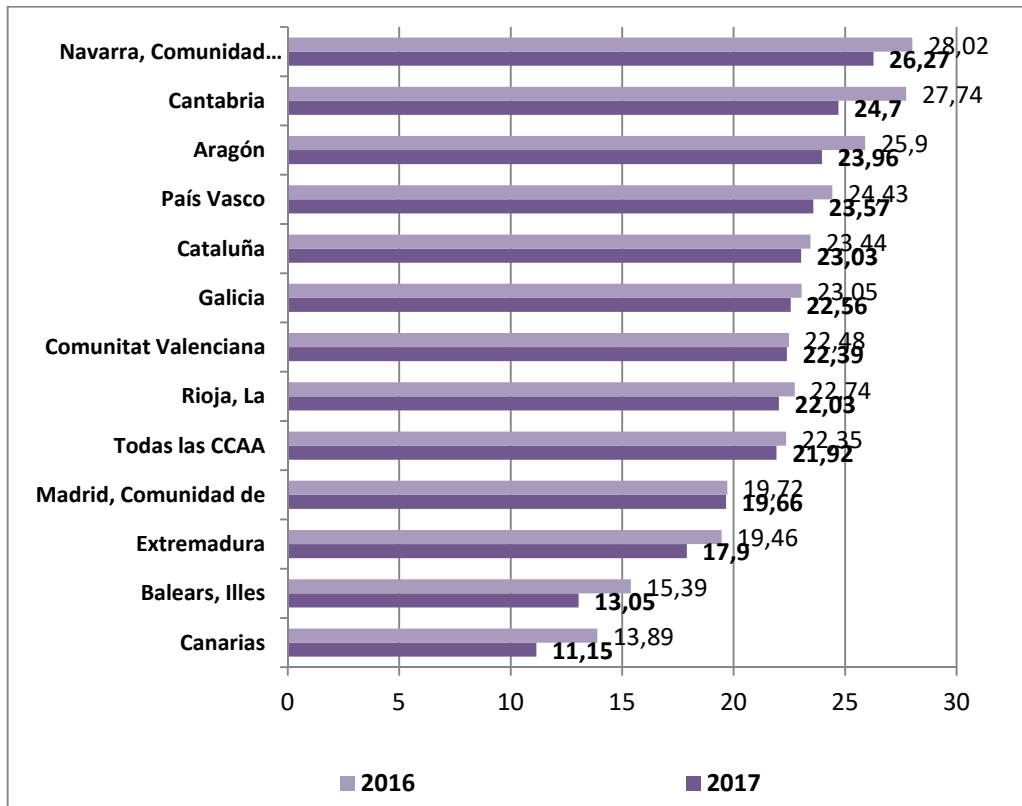


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Se constata que en todas las Comunidades Autónomas subieron respecto al año anterior tanto los salarios de hombres como los de mujeres. Mientras al aumento de las brechas salariales de un año para otro, que se han constatado en cinco de las diecisiete CCAA ha sido muy débil, a excepción de Asturias donde la brecha salarial subió de un 29,37 % al 30,24 %. Casi un punto porcentual, debido a que los salarios de las mujeres subieron en 2017, en relación a 2016, 348,56 euros anuales de media, mientras que los de los hombres aumentaron 838,13 euros.

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

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



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

En doce Comunidades Autónomas de las diecisiete analizadas la brecha salarial en 2017 se redujo respecto a 2016. Los descensos más relevantes se han producido, en Canarias, donde se ha pasado de una brecha del 13,89 % al 11,15 %, casi tres puntos porcentuales.

La subida media anual de los salarios de las mujeres aumentó en 706,29 euros anuales y la de los hombres en 142,22 euros. Baleares también ofreció un comportamiento similar a Canarias, el descenso de la brecha salarial de un 15,39 % a un 13,05 %, 2,34 puntos porcentuales, debido a la subida en 762,98 euros de los salarios de las mujeres y 251,58 euros anuales de media los de los hombres.

Prácticamente imperceptibles han sido las reducciones de brecha salarial tanto en la Comunidad de Madrid como en la Comunidad Valenciana. Con reducciones respectivas de 0,06 puntos y 0,09 puntos porcentuales respecto del año anterior. En ambos casos las subidas de los salarios de los hombres han sido más significativas que las de las mujeres, siendo la única vía para corregir las brechas salariales subir en mayor cuantía los salarios de las mujeres que los de los hombres.

11. Conclusiones

- ✓ **La brecha salarial en España se sitió en 2017, en el 21,99 %, 0,43 % puntos menos que en 2016, año en que se estableció en 22,35 %. Se ha reducido a los niveles de 2008, pero nada garantiza que sea una reducción consolidada.**
- ✓ Los 7.512.900 de **mujeres asalariadas en España**, cobraron de media 20.607,85 euros anuales, **5.783,99 euros menos que los hombres**, que percibieron de media 26.391,84 euros anuales. Esa pérdida asciende a más de 43.000 millones al año (**43.454.538.471 de euros**) **que dejan de ganar al año las mujeres**, cerca del 4% del PIB anual, cifra por la que se deja de cotizar a la Seguridad Social y a Hacienda. Una brecha que disminuye las economías de las trabajadoras y las arcas del Estado. Esa cantidad estimada, de 43.454.538.471 euros que dejan de percibir al año las mujeres debido a la infravaloración de su trabajo, **si se multiplicara a lo largo de 35 años de vida laboral, ascendería a 1.520.908.846.485 euros. Una cantidad superior al Producto Interior Bruto de España en 2019.**
- ✓ **Una de cada cinco mujeres con empleo, perciben como máximo al mes, 707,70 euros brutos mensuales el Salario Mínimo Interprofesional (SMI 2017).** Este millón y medio de mujeres serán sin duda las grandes beneficiarias de las últimas subidas del SMI. **Tres de cada cinco trabajadoras, el 59,20 % de mujeres de las asalariadas, cobran como máximo 1.415,40 euros brutos mensuales.** En el caso de los hombres, ese porcentaje baja hasta el 41,58 %. Solo 36.809 mujeres acceden a los salarios más altos, frente a 105.807 hombres. **Por cada tres hombres con salarios superiores a los 89.170,20 euros brutos anuales, hay una mujer.**
- ✓ Por Sectores de Actividad, las brechas más altas afectan a las **Actividades administrativas y servicios auxiliares, Otros servicios, Actividades profesionales, científicas y técnicas y a las Actividades sanitarias y de servicios sociales.** Estos cuatro grandes sectores, aglutinan a 2.176.800 trabajadoras, al 28,97 % de las asalariadas, las cuales perciben un tercio del salario menos que sus compañeros varones.
- ✓ **Las trabajadoras de la Hostelería. 739.100 mujeres, el diez por ciento de las trabajadoras, perciben los salarios más bajos** 13.161,33 euros brutos anuales, 2.977,55 euros menos al año que sus compañeros varones.
- ✓ Hace décadas se justificaba la brecha salarial con la falta de formación de las mujeres. En el año analizado, 2017, del total de las personas con empleo las mujeres un 48 % poseían un título universitario, mientras que, en el caso de los hombres, solo el 37,82 % poseían una licenciatura o un grado.
- ✓ El argumento **que las mujeres trabajan menor número de horas que los hombres** esgrimido por algunos partidos políticos, organizaciones empresariales, y consultoras para justificar la brecha salarial, **es desmontado por la estadística oficial.**
- ✓ Uno de los sectores donde la presencia de mujeres es muy superior a la de los hombres, son las **Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales** donde desempeñan sus tareas 1.158.000 mujeres y 308.500 hombres y las mujeres ganan **9.895,61 euros de media, menos al año.** Resultado de una brecha salarial del 29,33 %. No existe justificación en el número de horas trabajadas, según la En



cuesta de Población Activa del mismo año de referencia, 2017, la brecha en horas entre mujeres y hombres se establece en el 6,5 % horas, ya que las mujeres trabajan de **media semanal dos horas y media menos que los hombres**.

- ✓ Un sector como el **Comercio**, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, 1.185.000 mujeres y 1.065.000 hombres, presenta **una brecha del 27,08 %**. La brecha en horas dista mucho de la brecha en salarios. Un 12,73 %, es el porcentaje de **las cinco horas de media, que diferencia a hombres y mujeres a la semana**.
- ✓ El sector de las **Actividades Inmobiliarias** que ha pasado de la elevadísima brecha del 29,25 % a la **muy elevada brecha del 27,19 %**. La brecha horaria entre mujeres y hombres de este sector es de 6,42 %, solo **dos horas y medias de diferencia semanal**, estas cifras evidencian como se infravalora el trabajo de las mujeres, independientemente de su formación, de su jornada laboral de su modalidad de contrato.
- ✓ En las **Actividades Financieras y de Seguros**, un sector con presencia cada vez más equilibrada 203.000 mujeres y 206.000 hombres, trabajan como personas asalariadas de estos sectores. Algo menos de **dos horas semanales de diferencia, no justifica** que de media las mujeres perciban **11.528,11 euros anuales menos que los hombres**, resultado de una brecha del 23,03 %.
- ✓ Por ocupación, comprobamos que **con o sin formación las diferencias salariales permanecen prácticamente invariables** año tras año. El 18,93 % de las mujeres con un empleo asalariado, son **Trabajadoras no cualificadas**, frente al 11,68 % de hombres, con la misma ocupación. Sus salarios son las más bajos de todas las ocupaciones, 11.657,11 euros brutos anuales. La brecha es del 28,34 (una media de 4.611,10 euros anuales) por ser mujeres. La brecha salarial en horas para este grupo de ocupaciones es elevada, un 23,91 %, debido a que en **este tipo de empleos en el caso de las mujeres abunda el trabajo a tiempo parcial**, ya que sus jornadas medias semanales, se sitúan en 26,1 horas, frente a las 34,3 horas semanales con empleos no cualificados.
- ✓ El 1,81 % de las asalariadas que consiguen traspasar las barreras a la promoción profesional y llegan a ser **Directoras y Gerentes**, frente al 3,18 % de los hombres asalariados con la misma ocupación, soportan una brecha salarial muy elevada, el 22,67 %, más llamativa aún si se tiene en cuenta la brecha horaria, mientras **ellas realizan jornadas semanales de 39,6 horas, ellos trabajan dos horas más, 41,8 horas a la semana**. Esa diferencia salarial del 22,67 %, que **se traducen en 12.576,70 horas anuales**, no tienen más justificación que la discriminación hacia las mujeres en puestos de dirección y decisión.
- ✓ Las ocupaciones de **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Técnicos; profesionales de apoyo**, agrupan casi un tercio del trabajo asalariado en nuestro país. Las trabajadoras englobadas en **las tres ocupaciones de Técnicas, suponen el 31,15 % del trabajo de mujeres** y los hombres un 27,17 %, sobre el total de asalariados. Las brechas salariales oscilan entre los 13,29% y el 19,23 %, en función de las tres clasificaciones que nos facilita el INE. Sin embargo, las brechas horarias para este tipo de empleos, están en una horquilla entre 7,20 % y 7,39 %. Mientras que ellas trabajan una media semanal de 35 horas, ellos trabajan entre 37 y 38 horas semanales. **Para nada estas dos o tres horas**

semanales justifican las diferencias salariales entorno a los seis mil euros anuales. Solo se explica por un trato discriminatorio hacia las mujeres.

- ✓ Mientras que el 77,25 % de las mujeres con un empleo trabajan a **jornada completa**, la cifra aumenta hasta el 95,92 % en el caso de los hombres. La brecha salarial con la misma modalidad de jornada, es del 11,49 %.
- ✓ La **jornada a tiempo parcial**, con una brecha salarial del 7,71 % **penalizaba doblemente a las mujeres, durante su vida activa por los bajos ingresos, y después de la jubilación por los requisitos exigidos para percibir una pensión**. Es abiertamente discriminatoria como así lo manifestó el Tribunal de Justicia Europeo, el año pasado y lo corroboró después el Tribunal Constitucional. Desempeñada por una de cada cuatro mujeres con empleo, el 25,93 % de las trabajadoras asalariadas frente al 7,48 % de los hombres. La tendencia de los últimos años parecía indicar que se equilibraba la presencia para esta modalidad de jornada, sin embargo en 2017, volvió a aumentar la presencia de mujeres.
- ✓ **La brecha salarial en la contratación indefinida, 23,45 % es superior en dos puntos a la media 21,92 %**. Una cuantía de 6.621,62 euros anuales de media separa los salarios de la contratación indefinida de mujeres y de hombres. El 72,46 % de las mujeres tienen un contrato indefinido y el 74,12 % de hombres. **No existe una brecha significativa en el acceso a esta modalidad contractual, si bien si se discrimina salarialmente a las mujeres con contratos indefinidos**.
- ✓ **La brecha salarial para quienes se ven obligadas a permanecer en el empleo después de los 65 años distancia en un 52,38 % a hombres y mujeres**. Mientras muchos hombres permanecen en el empleo después de los 65 años, en buena parte porque sus altos salarios se verán mermados cuando acceden a una pensión, algunas mujeres permanecen en el empleo para poder acceder a una pensión contributiva.
- ✓ **En doce de las diecisiete Comunidades Autónomas ha descendido la brecha salarial respecto del año anterior** (no disponemos de datos para Ceuta y Melilla), **en ocho de ellas subieron más los salarios de las mujeres que los de los hombres**. (Aragón, País Vasco, Extremadura, Canarias, Cantabria, La Rioja, Baleares y Navarra)
- ✓ **En Asturias**, con la brecha salarial más alta de toda España, 30,24 %, **las mujeres asalariadas cobran de media anual, 8.422,52 euros menos que los hombres, en Canarias esa diferencia desciende hasta los 2.373,93 euros**
- ✓ En el **País Vasco** las mujeres y los hombres cobran los salarios más altos de toda España, pero la infravaloración de los trabajos de las mujeres también se produce en esta Comunidad Autónoma, con una brecha salarial del 23,67 %. Algo similar ocurre en **Navarra** (26,27 %) donde los salarios para ambos sexos, son los terceros más altos detrás de País Vasco y **Madrid**.
- ✓ Las brechas salariales más bajas son las de **Canarias** 11,15 % y **Baleares** 13,05 %, responden a que los salarios de los hombres se encuentran entre los más bajos de todo el territorio español.
- ✓ Ninguna variable analizada justifica la existencia de brechas salariales, por tanto, debemos hablar de discriminación salarial.



12.Reivindicaciones

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



Anexos

- A. **Resolución de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre la Directiva relativa a la transparencia de la remuneración entre hombres y mujeres**
- B. **Resolución del Parlamento Europeo, de 30 de enero de 2020, sobre la brecha salarial de género**