

Salarios y discriminación salarial

Bilbao 25 de octubre de 2022



El 7 de octubre, con motivo de la celebración de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, las organizaciones sindicales mayoritarias participamos en **la concentración celebrada frente a la sede de la patronal** en Madrid en **para reclamar “Justicia Salarial”**, mejoras en las condiciones de trabajo y el desbloqueo de la Negociación Colectiva. Trasladando también la movilización a las Comunidades Autónomas.

El momento de crisis de inflación, de precios y aumento de tipos que estamos viviendo a nivel europeo y mundial, agrava aún más una situación económica ya de por sí complicada tras la pandemia, por lo que **no podemos permitir que la patronal continúe bloqueando la negociación colectiva. O hay negociación o hay conflicto.**

Las concentraciones no tendrán fin hasta que la CEOE vuelva a sentarse a la mesa de negociación con propuestas realistas para mantener el poder adquisitivo de los salarios y alcanzar un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que asegure subidas salariales justas, como parte de un pacto de rentas que distribuya de manera equilibrada los costes de la situación actual, **por eso, desde el 7 de octubre que fue el primer día de muchos y durante todo este mes recorreremos las calles de todo el país hasta culminar en Madrid el 3 de noviembre.** No pararemos hasta conseguir nuestro objetivo: subir salarios y firmar los convenios que quedan por negociar.

La crisis energética y de precios no es una coyuntura específica de España, es una situación global que exige que los sindicatos estemos a la altura de las circunstancias en todos los lugares en los que tengamos presencia. Si no hay acuerdo global, lucharemos convenio a convenio.

Con un IPC del 9% y una subida media de salarios del 2,9%, no podemos decir que haya trabajo decente en nuestro país. Subir salarios es una cuestión de justicia social

Hemos experimentado **una inflación causada por los crecientes y, en muchos casos, indecentes, beneficios empresariales,** lo que demuestra que sí que hay margen para subir los salarios. Y es fundamental incentivar la subida de los salarios e ingresos de los hogares y **augmentar el SMI hasta los 1.100 euros** y, a la vez, reforzar el escudo social, destinando más medios a combatir el aumento de la desigualdad y potenciar los servicios públicos de calidad.

Los trabajadores y las trabajadoras somos, una vez más, las víctimas de esta crisis que está aumentando las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Incrementar los salarios es una cuestión de justicia social que además contribuirá a generar consumo, empleo y reactivación de la economía. Los salarios no deben dejar a las personas trabajadoras y a sus familias abocados al abismo de la pobreza, una realidad presente en toda Europa que genera miedo e incertidumbre.

UGT considera que la inflación, empujada en origen por el alza de los productos energéticos y extendida después por el comportamiento especulativo de las empresas de muchas actividades, continúa siendo el principal problema de la economía española, puesto que, **las condiciones salariales que se están firmando en los convenios colectivos se sitúan, de media en un 2,61%, muy por debajo del 9%.** Una situación que ha llevado a las organizaciones sindicales a la convocatoria de movilizaciones en octubre y noviembre bajo el lema **“Salario o conflicto”**.

Los trabajadores y trabajadoras no pueden ser, de nuevo, los que carguen con las consecuencias de una nueva crisis provocada inicialmente por la pandemia y agravada por la

invasión de Rusia en Ucrania cuando comenzaba la recuperación de la economía española. **No se puede aceptar una nueva pérdida de poder adquisitivo de los salarios, como sucedió en la crisis de 2008, ni es admisible que aumenten de manera desenfrenada los precios de bienes y servicios básicos, como la alimentación, la energía o la vivienda, encarecida por el aumento de los tipos hipotecarios.**

Es fundamental tomar medidas sin demora

En este sentido, desde UGT **reivindicamos subidas salariales moderadas en convenio, pero con cláusulas de revisión salarial que garanticen el poder de compra** una vez se sepa definitivamente cuánto ha aumentado el nivel general de los precios en 2022. A su vez, exigimos medidas más efectivas para reducir el precio de los productos energéticos como la electricidad, el gas o los combustibles, -especialmente necesarias ahora que se acerca el invierno-, amortiguar los efectos del incremento de las cuotas hipotecarias con la creación de un fondo público temporal como el que hemos propuesto ya, o medidas de control de los precios de los alimentos en una amplia cesta de productos. En todo caso, todo ello exige **poner cerco a los márgenes de beneficios exacerbados que disfrutaban muchas empresas** con la coartada del aumento de los precios de las materias primas.

En resumen, como venimos advirtiendo desde que comenzaron las subidas del nivel general de precios, es fundamental que se apliquen medidas más efectivas para reducir la inflación con contundencia y que, al mismo tiempo, se garantice el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Datos

El INE ha registrado una **tasa anual del IPC para el mes de septiembre del 8,9%, 1,6 puntos menor que la del pasado mes**. Por su parte, la variación mensual ha sido del -0,7%, lo que implica que se ha dado un descenso del nivel general de precios entre agosto y septiembre.

En lo que respecta a la inflación subyacente, que no contempla los productos energéticos y los alimentos no elaborados, este mes se ha producido un descenso de su tasa anual hasta el 6,2%, dos décimas menos que en agosto. Se trata de la primera reducción de la tasa anual desde hace 15 meses.

El INE señala que **las causas del descenso de las tasas anuales del nivel general de los precios se encuentran en la evolución de los precios de la electricidad y de los carburantes**, frente al aumento que se registró en septiembre de 2021. Por su parte, es preocupante que **el grupo con mayor influencia al alza en la evolución de la tasa anual haya sido el grupo de alimentos y bebidas no alcohólicas** por su peso importante en la cesta de compra de las familias.

La variación anual desde la crisis de 2008 arroja los siguientes datos:

Mientras que los hombres soportan **una pérdida del poder adquisitivo del 7,97 % las mujeres afrontan una pérdida del 23,16 %, que responde al 4,44 % de pérdida de poder adquisitivo y al 18,72 % de pérdida en relación a los hombres**, por las discriminaciones que soportan en el empleo.

De no subir los salarios en consonancia con el IPC, 17.303,900 millones de personas asalariadas **se verán empobrecidas** a lo largo de este año, y de ellas **8.378.500 mujeres lo harán en mayor**

medida al añadir a la pérdida de poder adquisitivo por la subida del IPC, lo que dejan de percibir por ser mujeres, alcanzando una pérdida del 23,16 %.

Variación Anual IPC 2008-2020			
	Variación Salarios Medios Mujeres	Variación Salarios Medios Hombres	IPC General
2009	3,03	3,19	0,8
2010	1,18	1,88	3,0
2011	0,16	0,73	2,4
2012	-1,18	0,06	2,9
2013	-0,12	-0,03	0,3
2014	1,54	1,03	-1,0
2015	1,55	1,03	0
2016	0,39	-0,26	1,6
2017	2,37	1,8	1,1
2018	1,96	1,31	1,2
2019	3,19	0,73	0,8
2020	3,49	2,56	8,9
Acumulación de la Variación Interanual	17,56	14,03	22
Pérdida/Ganancia en relación al IPC	-4,44	-7,97	
Porcentaje de brecha (última publicada)	- 18,72		
Total pérdida	23,16	7,97	

De los 3.118.285 de personas que perciben el salario mínimo 13.300 euros al mes, el 68 % son mujeres, 2.118.269 en total, una de cada tres mujeres asalariadas y 1.000.016 hombres, uno de cada diez hombres asalariados. De esos tres millones, un millón trabajan a tiempo completo, dos tercios de ellas son mujeres.

Hay que añadir que en nuestro país, según la Encuesta Continua de hogares hay 2.171.700 progenitores que viven solos con sus hijos e hijas, de los cuales 1.763.000, el 81,18 % son mujeres, son familias monomarentales, que asumen no solo sus gastos sino también los de su prole.

	Salarios Medios Mujeres (2020)	Salarios Medios Hombres (2020)	% Brecha Salarial	Variación Anual		
				IPC	IPC Alimentos y bebidas no alcohólicas	IPC Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustible
Total Nacional	22.467,48	27.642,52	18,72	8,9	14,4	14,2
Andalucía	19.517,52	24.785,82	21,26	9,2	15,4	13,0
Aragón	21.365,11	26.505,70	19,39	9,4	14,9	16,8
Asturias, Principado de	21.308,01	27.948,09	23,76	9,0	13,1	16,9
Balears, Illes	21.998,23	25.699,53	14,40	8,9	13,5	11,3
Canarias	20.461,63	22.697,51	9,85	8,2	14,5	9,9
Cantabria	20.996,83	25.804,13	18,63	8,3	13,0	14,0
Castilla y León	20.314,96	25.549,98	20,49	10,0	15,0	19,2
Castilla - La Mancha	20.761,55	24.029,31	13,60	10,6	15,5	21,7
Cataluña	24.096,69	30.003,62	19,69	8,5	12,9	13,9
Comunitat Valenciana	20.165,73	25.239,04	20,10	9,0	14,6	13,9
Extremadura	18.791,05	22.071,78	14,86	9,4	16,9	14,6
Galicia	20.446,53	25.276,16	19,11	9,2	13,3	17,3
Madrid, Comunidad de	25.900,29	31.495,31	17,76	7,8	14,3	11,4
Murcia, Región de	20.007,14	25.227,26	20,69	9,5	16,1	12,0
Navarra, Comunidad Foral de	24.047,13	31.317,91	23,22	9,8	14,9	20,2
País Vasco	27.125,90	33.040,10	17,90	8,5	13,9	14,7
Rioja, La	20.959,44	25.664,88	18,33	9,7	13,3	17,6

Los salarios, la brecha salarial, el IPC General, el de Alimentos y bebidas, el de Vivienda, agua, electricidad, **no son iguales en todas las Comunidades Autónomas. En el caso de Euskadi,** se

encuentran **los salarios medios más altos de toda España, tanto para hombres como para mujeres**, pero a pesar de ello **las mujeres soportan una brecha salarial del 17,90 %**. El IPC General es casi medio punto inferior al IPC Nacional, lo mismo ocurre con el IPC de Alimentos y bebidas no alcohólicas, pero no así con **el IPC de Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles, que es medio punto superior a la media nacional**.

	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Variación Anual		
				IPC	IPC Alimentos y bebidas no alcohólicas	IPC Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustible
Total Nacional	22.467,48	27.642,52	18,72	8,9	14,4	14,2
País Vasco	27.125,90	33.040,10	17,90	8,5	13,9	14,7
Diferencias	+4.658,42	+5.397,58	-0,82	-0,40	-0,50	+0,50

Negociación Colectiva

Construcción

Por ejemplo, en el ámbito de la construcción, en mayo patronal y sindicatos alcanzaron un acuerdo a nivel estatal que recogía una subida del 10 % de forma escalonada en tres años, desligándolos así del alza del IPC. Según lo pactado entre la CNC, CCOO del Hábitat y UGT-FICA, en 2022 se elevarán los salarios un 4 %, en 2023 un 3 % y en 2024 otro 3 %, aunque estos son los mínimos a nivel estatal y los sindicatos no descartan un margen de mejora en los acuerdos provinciales.

Energéticas

En el sector energético, mientras que Repsol, que emplea a unos 17.000 personas trabajadoras en España, cuenta con un acuerdo marco que garantiza un incremento salarial del 75 % del IPC, Iberdrola -con 9.800 empleados- no contempla revisiones salariales en su convenio, sino actualizaciones ligadas al beneficio de la compañía y otras variables. En Endesa, sus 9.300 empleados/as tendrán derecho a una revisión con carácter general del 1 %, que dependiendo IPC y otras variables podría aumentar e incluir algún pago extra, mientras que en Naturgy, con cerca de 4.000 asalariados, el sindicato mayoritario está llamando a la movilización para reclamar incrementos salariales, que la empresa propone que sean de entre el 2,5 y el 3 % para este año.

Industria

Entre las actividades industriales con más peso para la economía destaca el metal, que tiene la peculiaridad de que en su convenio colectivo estatal -de aplicación, por ejemplo, a la metalurgia, siderurgia, automoción, construcción naval e industria aeroespacial- no se negocian salarios, sino otras condiciones laborales. Según explica la patronal del metal, Confemetal, los salarios se negocian en 50 convenios provinciales, con lo que sus características varían según lo pactado en cada uno, aunque los que están en vigor recogen un incremento salarial medio del 2,29 % para casi 940.000 trabajadores. Por su parte, el sector químico firmó en 2021 una subida salarial del 1 % para 2021 y del 2 % para 2022 y 2023, aunque se incluye una cláusula de garantía salarial que se activará si la suma de los IPC de esos tres años resulta ser superior a los incrementos pactados para sus cerca de 300.000 trabajadores.

La excepción de la automoción

En la industria del motor no existe un convenio sectorial como tal, sino que cada fabricante negocia con las personas trabajadoras de sus fábricas, aunque en su gran mayoría recogen revisiones salariales ligadas a la evolución del IPC. Renault -con cuatro fábricas y 11.000 empleados- congeló salarios para 2021 y 2022, pero los actualizará conforme al IPC en 2023 más un 0,5 % adicional, y otro 0,5 % en función de la consecución de objetivos, mientras que Seat firmó un nuevo convenio que revisaba los salarios al alza un 6,5 % este año, y en función de la inflación a partir de 2023, con un adelanto del 0,25 % en enero para sus casi 14.000 trabajadores. Los cerca de 13.000 trabajadores del grupo Stellantis, con fábricas en Zaragoza, Vigo y Madrid, verán también que sus salarios se actualizan conforme al IPC, mientras que los 6.000 de Ford en Almussafes (Valencia) acordaron congelar sus salarios hasta 2026 para recibir modelos eléctricos, y recibirán pagos lineales hasta esa fecha de entre 1.000 y 2.500 euros al año.

Campo y pesca

El campo español carece de convenio estatal, pero sí existen convenios provinciales, aunque los sindicatos critican que algunos están "atascados" y otros "desactualizados", y que en los últimos años solo se han podido subir los salarios en el campo a través del salario mínimo interprofesional (SMI) y no mediante negociación colectiva.

En el sector de la pesca, en el que según el Régimen del Mar de la Seguridad Social se desempeñan cerca de 66.500 trabajadores de forma activa, tampoco cuenta con un convenio colectivo estatal, el cual es una de las principales reclamaciones de los sindicatos.

Hostelería

La hostelería cuenta con Acuerdo Estatal que estructura la negociación colectiva y que ha sido prorrogado para 2022. En Cataluña se pactó una revisión del 4 % para este año, un 3 % para 2023 y un 2 % en 2024, mientras que en Sevilla alcanzará un 8 % en los próximos tres años. El sector de la restauración colectiva cerró el pasado junio un nuevo convenio para 2022-2024 que recoge subidas salariales y una cláusula de revisión en función de la evolución del IPC real. El convenio se aplicará a más de 100.000 personas, en su mayoría mujeres, y recoge una revisión salarial del 3 % en 2022, del 2,5 % en 2023 y del 2,5 % en 2024, aunque se establecen posibles mejoras si el IPC real es mayor que las revisiones pactadas.

Es necesario un pacto de rentas que limite los beneficios extraordinarios a costa de la crisis

Para enfrentar esta situación y repartir los costes de la inflación entre todas las rentas de la economía lo primero es acordar un gran pacto de rentas en plural y equilibrado con seis ejes, para que así, no solo sean las rentas del trabajo las que sufran este fenómeno:

1. **Un pacto energético** que combata las verdaderas causas de la inflación obligando a reparar las ineficiencias del sector eléctrico y acelerando la transición verde.
2. **Un pacto de negociación colectiva**, es la primera distribución de la renta, que equilibre los beneficios empresariales con el poder de recuperación de los salarios de la clase trabajadora, que redundará en una mejora de la economía.
3. **Un pacto fiscal** que concrete el esfuerzo colectivo que hay que hacer para sostener a los más vulnerables y contribuya a cerrar la enorme brecha en contribución fiscal que nos separa de Europa.
4. **Un pacto sobre las rentas del alquiler** que ajuste los alquileres a los salarios e ingresos de la población trabajadora. Priorizando el alquiler social.
5. **Aplicación del Real Decreto de Igualdad Retributiva** 902/2020, de 13 de octubre sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Eliminará la brecha salarial que separa el poder adquisitivo de hombres y mujeres.
6. **Aumentar el SMI hasta los 1.100 euros**, que sin duda mejorará los salarios de las mujeres que son las receptoras mayoritarias de los salarios más bajos.

Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2020

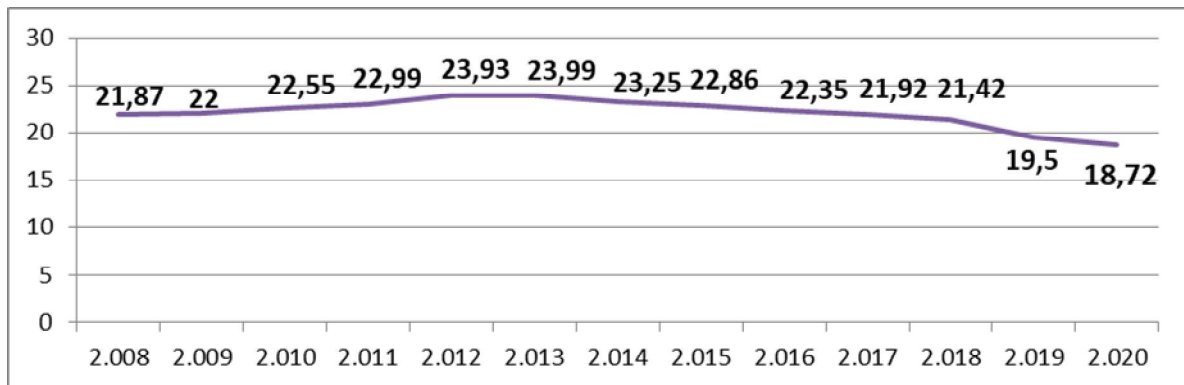
(publicada el 24 de junio de 2022 por el INE)

Las mujeres que nazcan este año, tal vez, podrían conocer la igualdad salarial al incorporarse al mercado laboral.

Si el descenso producido en 2020 respecto de 2019, fuera constante, las mujeres que nazcan en 2022, podrían conocer la igualdad retributiva en el año 2.047.

La ganancia media anual por trabajador en 2020 fue de 25.165,51 euros en el año 2020, con un aumento del 3,2% respecto al año anterior.

La ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres de 22.467,48 euros, una **diferencia anual de 5.175,04 euros**. Una brecha del 18,72 %, la más baja desde que se analizan los salarios. Se redujo un 0,78 respecto del año anterior. Si este descenso fuera constante, tardaríamos 25 años en conocer una situación de igualdad salarial entre mujeres y hombres. **Las personas que finalizan este año una carrera universitaria conocerían la igualdad retributiva al final de su vida laboral.** O cabría decir que, conocerían la igualdad salarial al incorporarse al mercado laboral las mujeres que aún no han nacido. Ese sería el mejor de los escenarios, ya que si nos fijamos en la evolución de la brecha salarial, del 2008 al 2013 no dejó de aumentar.



Las cuantías de salario mínimo que rigieron para el año 2020 fueron de **31,66 euros al día o 950 euros al mes**, según el salario esté fijado por días o por meses. Esto quiere decir que el **cómputo anual** del SMI no podía ser inferior a **13.300 euros**.

Hablamos de 950 euros mensuales en caso de que el salario se abone en 14 pagas, **si el pago del salario fuera en 12 meses, estaríamos hablando de 1.108,33 euros al mes.**

La población asalariada en 2020 ascendió a 16.109.100 personas que trabajaron por cuenta ajena. Se repartieron en 13.712.600 en jornada a tiempo completo y en **2.396.600** que

trabajaron a tiempo parcial. De todo el trabajo a tiempo parcial el 76 % fue desempeñado por mujeres. Hay que tener en cuenta que para conocer el salario mínimo de las personas trabajadoras a tiempo parcial habrá que calcularlo en proporción a la jornada realizada.

Mujeres asalariadas con contrato a tiempo parcial en 2020, por ocupación	
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	672.900
Ocupaciones elementales	591.100
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	284.400
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	248.800
Técnicos; profesionales de apoyo	115.400
Directores y gerentes	25.700
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	24.800
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	22.100
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11.300
Ocupaciones militares	300

Mujeres asalariadas con contrato a tiempo parcial en 2020, por rama de actividad	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	353.800
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	279.000
Hostelería	236.600
Actividades sanitarias y de servicios sociales	231.800
Actividades administrativas y servicios auxiliares	225.400
Educación	169.600
Industria manufacturera	87.000
Otros servicios	83.200
Actividades profesionales, científicas y técnicas	82.500
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	49.800
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	42.500
Transporte y almacenamiento	37.600
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26.500
Información y comunicaciones	23.900
Construcción	23.100

Actividades financieras y de seguros	19.000	
Actividades inmobiliarias	18.500	
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3.100	
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.000	
Industrias extractivas	600	
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	300	

**En rojo se señalan las actividades y ocupaciones que concentran la mayor parte del trabajo a tiempo parcial*

Los empleos de la Hostelería y el Comercio, altamente feminizados concentran la mayor parte del trabajo a tiempo parcial.

Al mismo tiempo son los sectores con los salarios más bajos. Las mujeres en la Hostelería ganaron de media en 2020, 12.874,08 euros anuales y los hombres 15.767,95, una diferencia anual de 2.893,87 euros al año, una brecha del 18,35 %. Las mujeres empleadas en el Comercio, percibieron 18.243,62 euros anuales y los hombres, 24.411,89, 6.168,27 euros de diferencia, una brecha del 25,27 %, muy por encima de la media del 18,72 %.

La actividad económica mejor remunerada fue el Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con 53.775,71 euros anuales de media. Donde solamente trabajan cerca de 30.000 mujeres y el 10 % lo hacen a tiempo parcial y 54.200 hombres. En esta actividad las mujeres reciben al año por su trabajo 45.975,80 euros y los hombres 56.481,11, una diferencia de 10.505,31 euros al año que reciben menos las mujeres, una brecha del 18,60 %.

Por ocupación, las personas que desempeñan empleos de Directoras y Gerentes tuvieron el salario medio más elevado, 58.023,75 euros y el más bajo, las personas trabajadoras no cualificadas en servicios, de media percibieron 13.765,34 euros.

Ellos, los directores y gerentes perciben de media anual, 61.698,18 euros, ellas, perciben 50.788,17 euros, 10.910 euros menos al año, 17,68 % de brecha anual. Las mujeres no cualificadas en servicios recibieron al año 12.346,05 euros y ellos ganaron 17.159,21 euros, 4.813,16 euros de diferencia en detrimento de las mujeres, el elevado 28,05 % de brecha salarial.

Los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un salario medio anual de 26.623,93 euros, esta es la media de los 29.486,23 euros que cobran los hombres con este tipo de contrato y de los 23.454,68 euros que reciben las mujeres con esta modalidad contractual, una diferencia de 6.031,55 euros anuales y constituyen una diferencia en términos de porcentajes del 20,46 %.

Tener un contrato indefinido, aumenta el porcentaje de brecha salarial

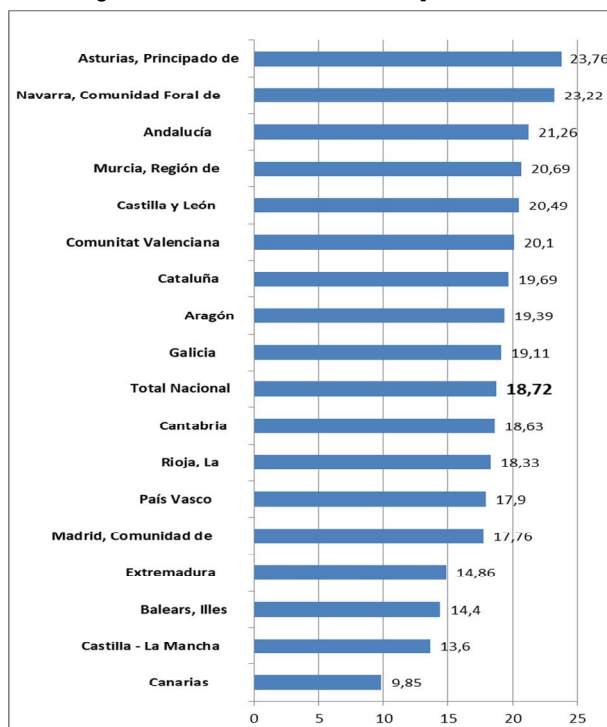
Sexo y tipo de contrato 2020					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha salarial
Total	25.165,51	22.467,48	27.642,52	5.175,04	18,72
Indefinido	26.623,93	23.454,68	29.486,23	6.031,55	20,46
Temporal	19.228,47	18.617,09	19.828,46	1.211,37	6,11

La media de ingresos anuales de las personas con contratos de duración determinada fué de 19.228,47 euros, esta cantidad es ligeramente superior en el caso de los hombres, 19.828,46 euros al año. Y de 18.617,09 euros las mujeres, la diferencia más baja de todas las brechas que podemos analizar, una cuantía anual de 1.211.37 euros que suponen una brecha salarial del 6,11 %.

Asturias y Navarra encabezan las brechas salariales por Comunidad Autónoma con un 23,76 % y un 23,22 % respectivamente.

En el polo opuesto, **Canarias presenta una brecha que no llega al 10 %**, seguida de Comunidades como como Castilla la Mancha, Baleares y Extremadura que están por debajo del 15 %.

Porcentaje de brecha salarial por Comunidad



La brecha salarial en Euskadi ha descendido 1,56 puntos pasando del 19,46 % con salarios de 2019 al 17,90 % con salarios de 2020. Y se sitúa por debajo de la media nacional que alcanza el 18,72 %.

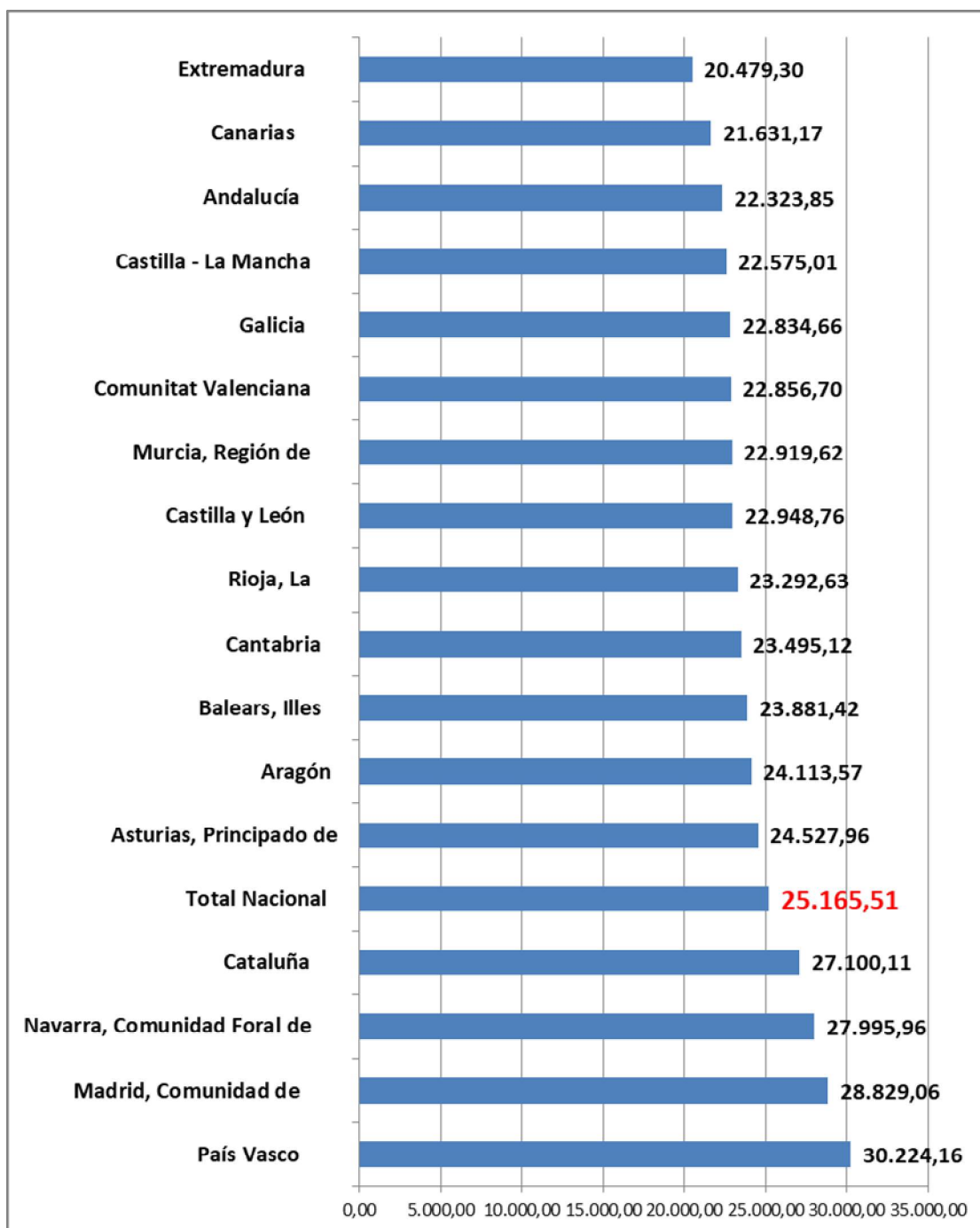
Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2020				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	
Total Nacional	25.165,51	22.467,48	27.642,52	18,72
País Vasco	30.224,16	27.125,90	33.040,10	17,90
Diferencias	+5.058,65	+4.658,42	+5.397,58	-,82

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2020				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	
Total Nacional	25.165,51	22.467,48	27.642,52	18,72
Andalucía	22.323,85	19.517,52	24.785,82	21,26
Aragón	24.113,57	21.365,11	26.505,70	19,39
Asturias, Principado de	24.527,96	21.308,01	27.948,09	23,76
Balears, Illes	23.881,42	21.998,23	25.699,53	14,40
Canarias	21.631,17	20.461,63	22.697,51	9,85
Cantabria	23.495,12	20.996,83	25.804,13	18,63
Castilla y León	22.948,76	20.314,96	25.549,98	20,49
Castilla - La Mancha	22.575,01	20.761,55	24.029,31	13,60
Cataluña	27.100,11	24.096,69	30.003,62	19,69
Comunitat Valenciana	22.856,70	20.165,73	25.239,04	20,10
Extremadura	20.479,30	18.791,05	22.071,78	14,86
Galicia	22.834,66	20.446,53	25.276,16	19,11
Madrid, Comunidad de	28.829,06	25.900,29	31.495,31	17,76
Murcia, Región de	22.919,62	20.007,14	25.227,26	20,69
Navarra, Comunidad Foral de	27.995,96	24.047,13	31.317,91	23,22
País Vasco	30.224,16	27.125,90	33.040,10	17,90
Rioja, La	23.292,63	20.959,44	25.664,88	18,33

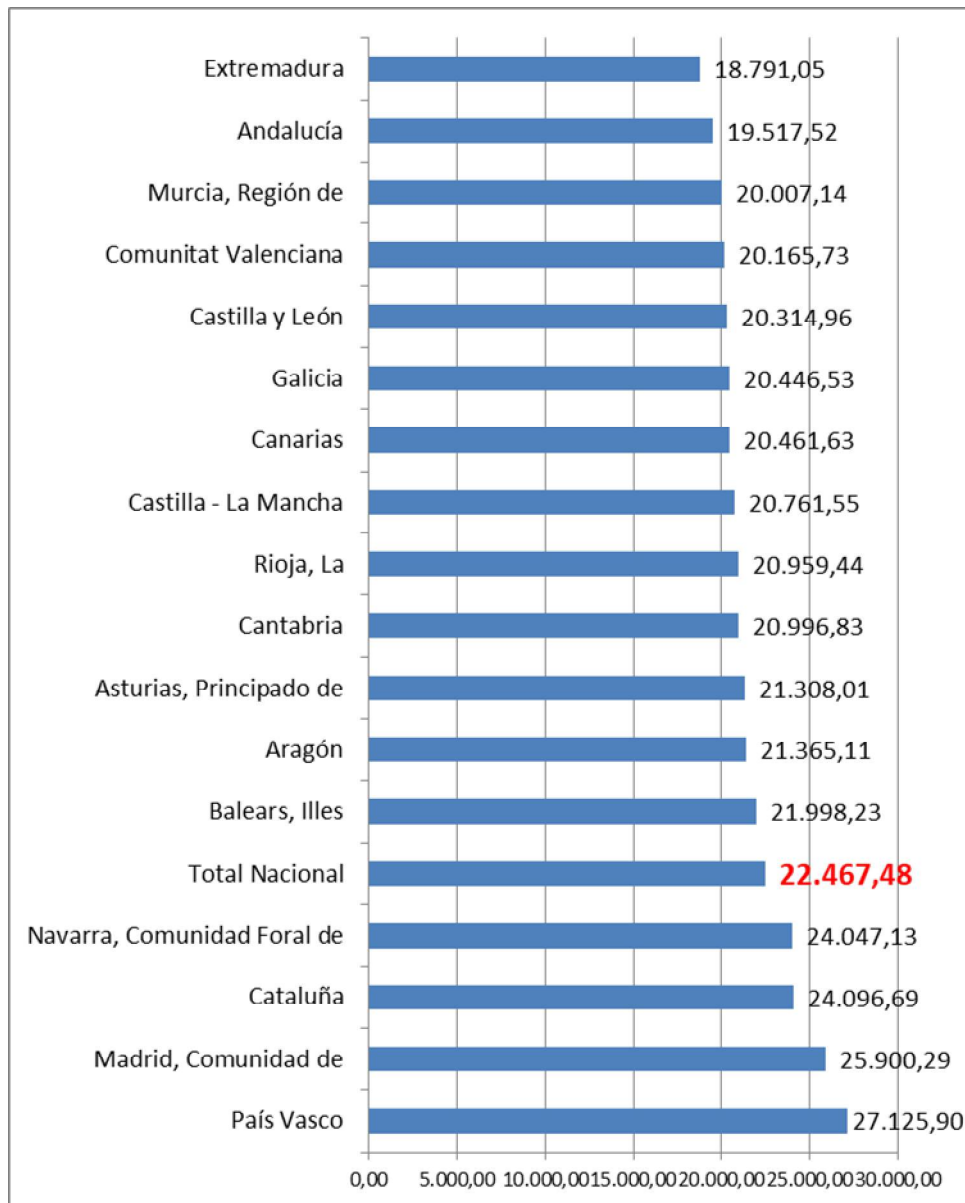
Las comunidades autónomas con los salarios medios anuales más altos fueron País Vasco (30.224,16 euros por trabajador), Comunidad de Madrid (28.829,06) y Comunidad Foral de Navarra (27.995,96) y Cataluña (27.100,11) se sitúan por encima de la media, 25.165,51 euros

al año. En el lado opuesto, Extremadura (20.479,30), Canarias (21.631,17) y Andalucía (22.323,85) tuvieron los más bajos.

Salarios Medios ambos sexos por Comunidad Autónoma 2020



Salarios Medios mujeres por Comunidad Autónoma 2020



Salarios Medios hombres por Comunidad Autónoma 2020



PLANES DE IGUALDAD

Planes de Igualdad en Euskadi

		MARZO 2022	OCTUBRE 2022
ALAVA	Acordado	39	89
	No acordado	3	5
	TOTAL	42	94
BIZKAIA	Acordado	107	188
	No acordado	7	10
	TOTAL	114	198
GIPUZKOA	Acordado	107	172
	No acordado	5	16
	TOTAL	112	188
EUSKADI	Acordado	22	46
	No acordado	0	0
	TOTAL	22	46
TOTAL CAPV	(Acordado y No acordado)	290	526

Datos recogidos de REGCON

- De las 1.415 empresas susceptibles de tener Plan de Igualdad en Euskadi, en marzo lo tenían 290 (un 20,49% del total) y ahora, en octubre, con 526 empresas con planes de igualdad, hemos avanzado hasta el 37,17%.
- En estos 7 meses, se han gestionado 236 planes de Igualdad en Euskadi
- **UGT-Euskadi exige** el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.

CONTRATACION INDEFINIDA EN EUSKADI (ACUMULADO A OCTUBRE 2022)

Total contratos en lo que va de año en Euskadi----- **619.243**

CONTRATOS INDEFINIDOS... **148.552** (de estos 36.831 convertidos a indefinidos) y 111.721 firmados como indefinidos

CONTRATOS INDEFINIDOS EN EUSKADI

111.721	JORNADA COMPLETA	50.579	HOMBRES	30.790	60,8%		
			MUJERES	19.789	39%		
	JORNADA PARCIAL	37.514	HOMBRES	12.557	33,5%		
			MUJERES	24.957	66,5%		
			FIJOS DISCONTINUOS	23.628	HOMBRES	12.956	54,8%
					MUJERES	10.672	45%
<ul style="list-style-type: none"> • 56.303 HOMBRES • 55.418 MUJERES 							

CONTRATOS CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS EN EUSKADI

36.831	JORNADA COMPLETA	23.361	HOMBRES	15.735	67%		
			MUJERES	7.626	32,5%		
	JORNADA PARCIAL	11.779	HOMBRES	3.964	33,6%		
			MUJERES	7.815	66,3%		
			FIJOS DISCONTINUOS	1.691	HOMBRES	903	53,4%
					MUJERES	788	46,5%
<ul style="list-style-type: none"> • 20.602 HOMBRES • 16.229 MUJERES 							

TOTAL CONTRATACION INDEFINIDA

148.552 • 76.905 HOMBRES • 71.647 MUJERES	JORNADA COMPLETA 73.940	HOMBRES	46.525	62,9%
		MUJERES	27.415	37,08%
	JORNADA PARCIAL 49.293	HOMBRES	16.521	33,5%
		MUJERES	32.772	66,48%
	FIJOS DISCONTINUOS 25.319	HOMBRES	13.859	54,7%
MUJERES		11.460	45,2%	

- **Uno de los objetivos de UGT es incrementar y mejorar** las políticas activas de empleo mediante el Diálogo Social y, en especial, las dirigidas al incremento de la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral.
- Seguir adoptando medidas y políticas públicas para el incremento del empleo de calidad y la eliminación de la precariedad laboral femenina y la segregación ocupacional.
- Adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.
- Incrementar los niveles de protección social en relación con las tareas de cuidados y eliminar las discriminaciones y desigualdades de género que aún persisten en nuestro sistema de protección social.

- Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva.
- Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- Acelerar el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Para acabar con la brecha salarial es necesario llevar a todas las empresas españolas las herramientas desarrolladas al amparo del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: los registros salariales, valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.