

MARTXOAKO

EMAKUME LANGILEAREN
NAZIOARTEKO EGUNA

2026

UGT



Euskadi



8 MARZO FEMINISTA SINDICALISTA

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

2026

UGT 
Euskadi

8M 2026

Día Internacional de las Mujeres

DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores analizamos los datos sobre salarios desagregados por sexos facilitados por la **Encuesta de Estructura Salarial** publicada por el **Instituto Nacional de Estadística**. El salario medio de esta encuesta es la referencia para establecer las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional.

La **Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES)** es una operación estadística de periodicidad anual que surge de la necesidad de disponer de información salarial anual clasificada por sexo. Su última publicación se ha realizado en **mayo de 2025 con datos de 2023**.

Por otro lado, en virtud del Reglamento nº 530/1999 relativo a las estadísticas estructurales de Costes Laborales e Ingresos Salariales de la UE de obligado cumplimiento para todos los Estados Miembros, cada cuatro años se realiza la Encuesta de **Estructura Salarial Cuatrienal (EES)**. Esta encuesta recoge salarios de trabajadores individuales y junto a éstos, una gran cantidad de variables como son, **salario base, salario bruto, complementos salariales, edad, estudios, tamaño de la empresa, el tipo de contrato, tipo de jornada, todos estos datos desglosados por sexo**. Dado el gran volumen de información facilitada se realiza cada cuatro años desde 2002.

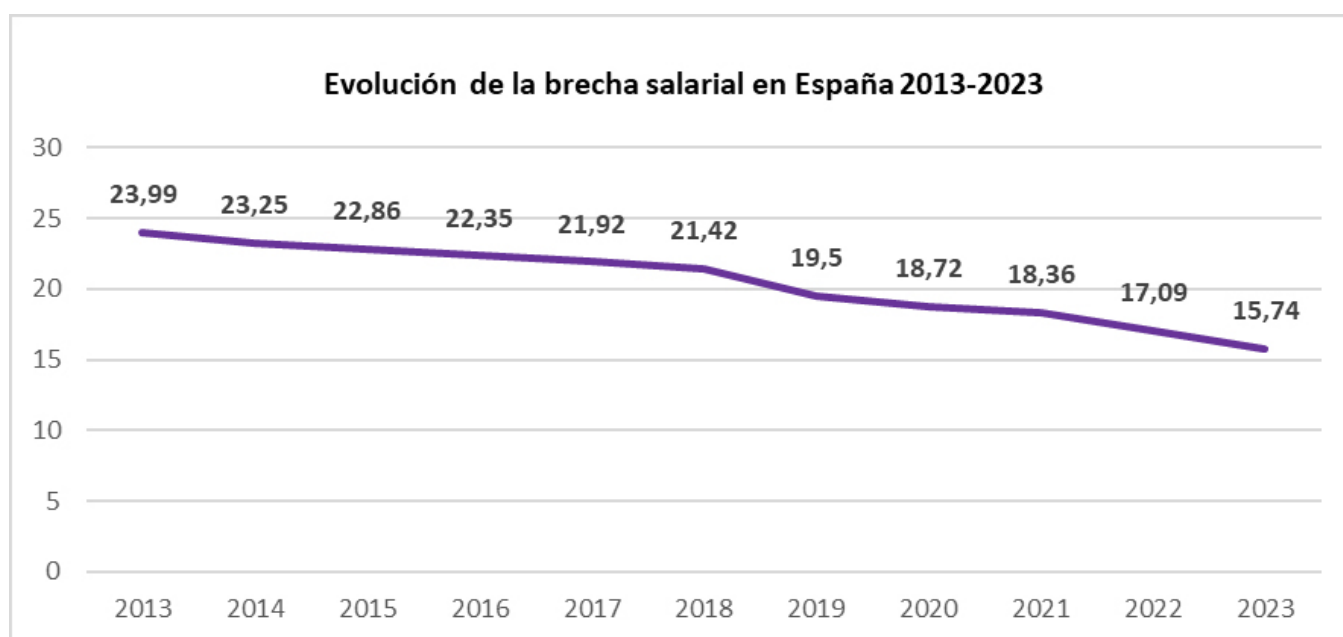
Seleccionando algunos de los datos de la extensa fuente de información que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial (EES) se evidencia que, **a pesar de toda la normativa existente en materia de igualdad y no discriminación retributivas, tanto en el ámbito internacional, europeo como en el nacional, las brechas salariales son el reflejo de las discriminaciones estructurales que afectan a las mujeres**. Así nos encontramos con discriminaciones en el acceso al empleo, en la adjudicación como única vía de inserción laboral del trabajo a tiempo parcial, con la dificultad en la promoción profesional, también a la hora de la asignación de complementos salariales y con la infravaloración del trabajo femenino, **discriminaciones sobre las que urge actuar utilizando toda la legislación que persigue corregir esas diferencias**.

1. DATOS CORRESPONDIENTES A LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL 2023

Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue descendiendo

Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial anual **con datos de 2023**, reflejan que la brecha salarial en ese año (último dato desagregado por sexo) se sitúa en **15,74 %** lo que supone **1,35 puntos** más baja que en 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

En **2023**, el **salario medio anual** fue de **28.049,94 euros** por persona trabajadora, un 4,1 % mayor que el del año anterior. El de las **mujeres** fue de **25.591,31 euros** y el de los **hombres** de **30.372,49**.

Por sexo, la ganancia media de los hombres creció un 3,4 % en el año 2023, hasta 30.372,49 euros, y la de las mujeres un 5,1 %, hasta 25.591,31 euros.

El salario promedio femenino fue, por tanto, el 84,3 % del masculino. No obstante, esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

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
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
2018	21.011,89	7.752.600	21,41	8.481.600	26.738,19
2019	21.682,02	7.972.000	19,50	8.698.600	26.934,38
2020	22.467,48	7.705.600	18,72	8.403.500	27.642,52
2021	23.175,95	8.040.000	18,36	8.585.600	28.388,69
2022	24.359,82	8.314.400	17,09	9.055.000	29.381,84
2023	25.591,31	8.652.900	15,74	9.310.000	30.372,49

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Desde 2013 el descenso de la brecha salarial ha sido de 8,25 puntos. La mayor parte de este descenso se ha producido a partir de 2019; 5,67 puntos respecto de la brecha de 2018, mientras que el descenso de la brecha entre 2013 y 2018 fue de 2,58 puntos.

Brecha salarial por Comunidades Autónomas

En 2023, los salarios más elevados correspondieron a Euskadi (33.504,92 euros), Comunidad de Madrid (32.219,60) y Navarra (31.199,66). Y los salarios más bajos correspondieron a Extremadura (23.684,22 euros), Canarias (24.033,57) y Castilla-La Mancha (24.885,63).

Los mayores aumentos salariales se experimentaron en Extremadura, Navarra y Región de Murcia, y los menores en Illes Balears, Aragón y Comunidad de Madrid.

En 2023, la diferencia salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Navarra donde los hombres cobran 7.161,32 euros más que las mujeres, seguida del Principado de Asturias donde la diferencia es de 6.225,10 euros al año entre ambos sexos.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura donde reciben en salario bruto anual 22.181,88 euros de media, mientras que los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 25.179,79 euros al año.

Las mujeres con salarios más altos trabajan en Euskadi y su salario medio bruto anual es de 31.038,84 euros mientras que los hombres reciben 4.561,61 euros más al año, esto es, un salario medio de 35.600,45 euros. Así, nos encontramos con una brecha salarial en 2023 de 12,81 %, frente a la brecha de 16,47 % en 2022, un descenso de 3,66 puntos. Siendo Euskadi la segunda comunidad autónoma en las que más ha disminuido la brecha solo después de La Rioja, en la que ha disminuido 5,08 puntos.

Brechas salariales por Comunidad Autónoma en 2022/2023						
TOTAL	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial 2022	% Brecha Salarial 2023
Total Nacional	28.049,94	25.591,31	30.372,49	4.781,18	17,09	15,74
Andalucía	25.051,51	22.714,95	27.085,50	4.370,55	17,24	16,14
Aragón	26.822,32	23.925,28	29.589,45	5.664,17	19,63	19,14
Asturias, Principado de	27.916,60	24.808,62	31.033,72	6.225,10	19,55	20,06
Baleares, Illes	27.537,00	26.260,90	28.754,20	2.493,3	7,46	8,67
Canarias	24.033,57	23.439,06	24.604,44	1.165,38	4,30	4,73
Cantabria	26.568,70	23.727,01	29.145,64	5.418,63	18,89	18,59
Castilla y León	25.227,03	23.104,30	27.360,49	4.256,19	17,99	15,56
Castilla - La Mancha	24.885,63	22.608,19	26.766,25	4.158,06	17,44	15,53
Cataluña	29.978,69	27.240,93	32.721,58	5.480,65	19,51	16,74
Comunitat Valenciana	25.632,37	23.205,68	27.933,36	4.727,68	17,05	16,92
Extremadura	23.684,22	22.181,88	25.179,79	2.997,91	10,94	11,91
Galicia	25.279,15	23.153,78	27.479,85	4.326,07	17,70	15,74
Madrid, Comunidad de	32.219,60	29.250,20	35.052,21	5.802,01	17,56	16,55
Murcia, Región de	25.329,87	22.474,77	27.799,19	5.324,42	20,14	19,15
Navarra	31.199,66	27.461,86	34.623,18	7.161,32	18,54	20,68
País Vasco	33.504,92	31.038,84	35.600,45	4.561,61	16,47	12,81
Rioja, La	26.319,06	24.307,34	28.482,01	4.174,67	19,74	14,66
Ciudades de Ceuta y Melilla	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible	No disponible

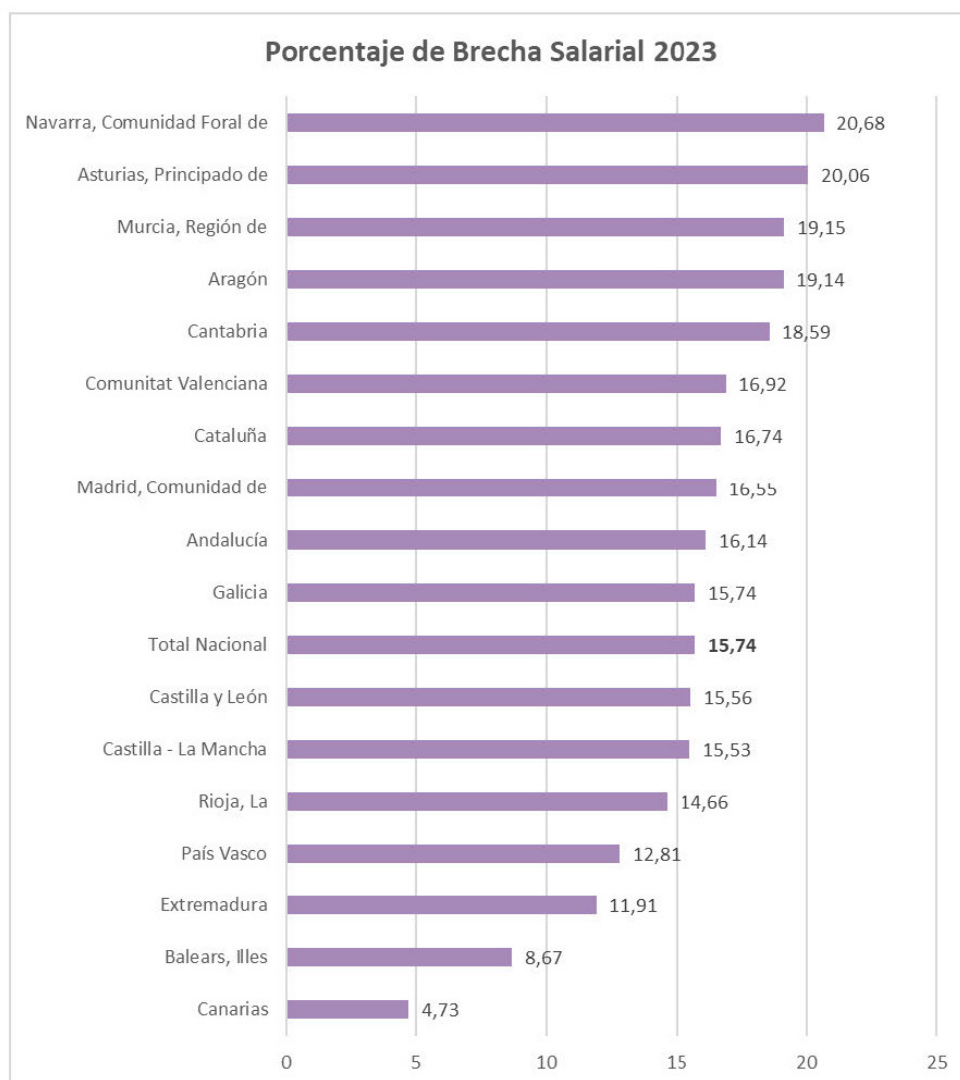
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La brecha salarial más elevada la padecen las mujeres en Navarra con un 20,68 %, y en el Principado de Asturias con un 20,06 %; las dos únicas brechas en toda España que superan el 20 por ciento. Además, se trata de dos comunidades autónomas en las que dichas brechas han ascendido, junto con Islas Baleares, Canarias y Extremadura.

Seguidas de Murcia y Aragón, autonomías que superan el 19 %, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 15,74 %.

La brecha salarial más baja se encuentra en Canarias e Islas Baleares, con 4,73 % y 8,67 %, respectivamente.

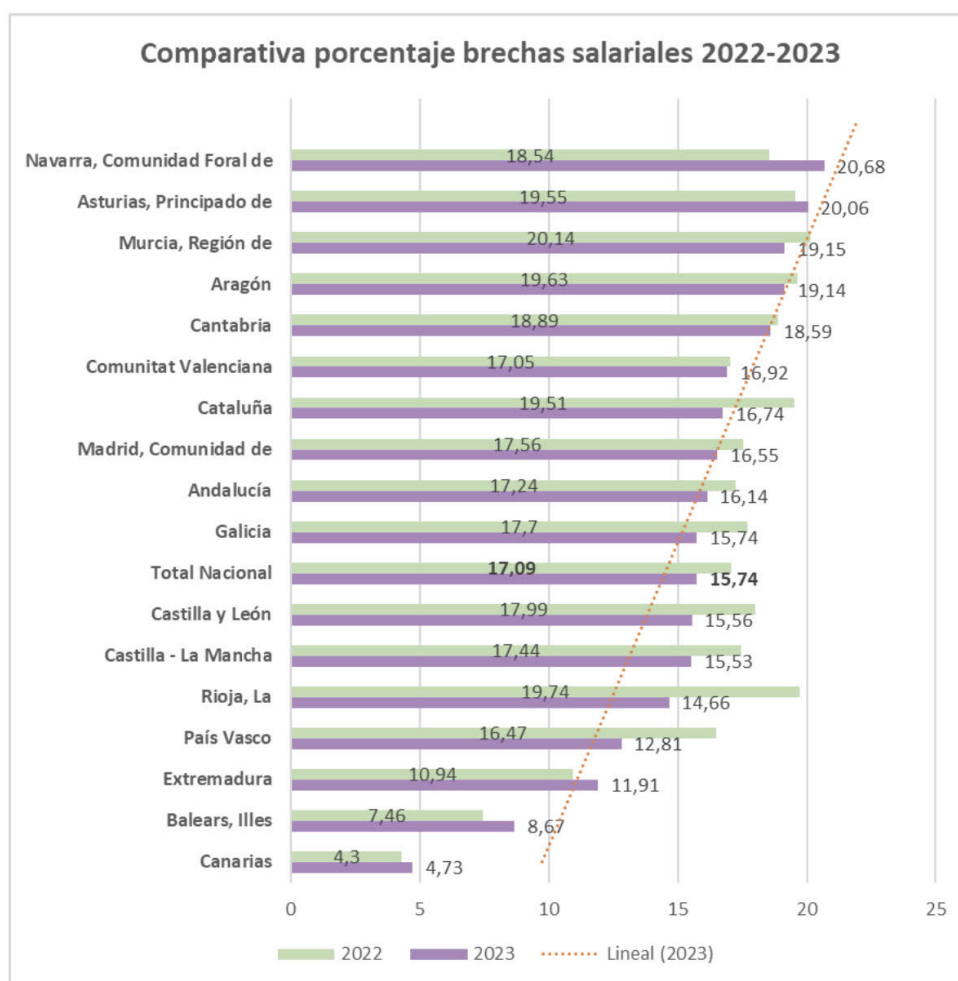
Por debajo de la media del 15,74 %, se encuentran tan solo 7 Comunidades: Canarias, Islas Baleares, Extremadura, País Vasco, La Rioja, Castilla La Mancha y Castilla y León, por orden ascendente. Galicia tiene un 15,74 % coincidiendo con la media nacional y en el resto de Comunidades, la brecha salarial supera la media nacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La Encuesta de este año 2023 no ofrece datos de las Ciudades de Ceuta y Melilla. (En 2022 la brecha salarial fue del 5,80 %; una de las más bajas junto a Canarias.)

La brecha ha descendido respecto de 2022 en casi todas las Comunidades Autónomas, con excepción de Asturias, Baleares, Canarias, Extremadura y Navarra, en las que ha aumentado.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales, el primero y de un peso constatado han sido las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales. El segundo factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia es la aplicación de la normativa en materia de igualdad de mujeres y hombres, tanto en lo referente a Planes de Igualdad e Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN SMI Y BRECHA SALARIAL

AÑO	SALARIO MÍNIMO INTERPORFESIONAL (euros mensuales)	SUBIDA EN EUROS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	INCREMENTO SOBRE SMI ANTERIOR EN %	% DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN SALARIO MEDIO ANUAL (INE)	DESCENSO DE LA BRECHA SALARIAL RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR (PUNTOS)
2018	735,9			21,42	
2019	900	164,10	22,3	19,50	1,92
2020	950	50	5,6	18,72	0,78
2021	965	15	1,6	18,36	0,36
2022	1.000	35	3,6	17,09	1,27
2023	1.080	80	8,0	15,74	1,35
2024	1.134	54	5,0		
2025 (pactado)	1.184	50	4,4		
Variación de 2018 a 2023	344,10	344,10	41,1	-26,51	5,68

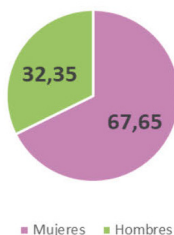
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Desde que se produce un cambio de gobierno en 2018 los años sucesivos la brecha salarial se sitúa por debajo de los veinte puntos y no para de descender. La subida salarial en estos años 2018-2023 es de 344,10 euros brutos; una subida que facilita que la discriminación salarial hacia las mujeres expresada en porcentajes de brecha salarial baje un 5,68 %, para situarse en el 15,74 %, en el período 2019-2023.

A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial las mujeres siguen situándose como receptoras de los salarios más bajos. El 25,78 % de las mujeres con empleo, una de cada cinco, recibieron como máximo el SMI, que en 2.023 fueron 1.080 euros brutos anuales. En el caso de los hombres, son el 11,64 % los que cobran como máximo al mes esa cuantía, uno de cada once. La diferencia es importantísima.

Los porcentajes de mujeres y hombres con un salario de mil ochenta euros brutos mensuales descienden al 5,96 % y al 3,88 % respectivamente cuando se trata de jornadas a tiempo completo.

Total de población asalariada que en 2023 percibió como máximo 1080 euros brutos mensuales. Ambas jornadas



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

El 67,65 % de las personas cuyos salarios se limitan a percepciones del SMI o menos son mujeres, frente al 32,35 % de hombres en la misma situación (incluyendo tanto el trabajo a tiempo parcial como a tiempo completo). Si analizamos sólo a quienes trabajan a tiempo completo, el 53,58 % de las personas perceptoras del SMI o menos son mujeres frente al 46,42 % de hombres.

Brecha salarial, modalidad de contratación y tipo de jornada laboral

Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres.

En 2023, del total de la población ocupada a tiempo parcial, el motivo de no haber encontrado trabajo a tiempo completo es, en términos absolutos, la principal razón para llevar a cabo estos trabajos, tanto para hombres (364.800) como para mujeres (980.500).

Solo un 9,41 % de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial optaron por este tipo de jornada por no querer un trabajo a tiempo completo.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial no es voluntariamente elegido por la mayoría de las personas trabajadoras con este tipo de jornada, sino la única opción que han encontrado para poder trabajar, existiendo además una gran diferencia entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial por este motivo (72,88 % de mujeres frente a 27,12 % de hombres).

Respecto al motivo de optar por la jornada a tiempo parcial por razones de cuidado, como el cuidado de niños o de adultos enfermos, con discapacidad o mayores, se observa también una gran diferencia entre mujeres y hombres (un 93,43 % de mujeres frente al 6,57 % de hombres); datos que reflejan cómo los roles de cuidados se siguen reproduciendo y que dichos cuidados son asumidos mayoritariamente por mujeres.

Desde UGT Euskadi seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi dos millones de mujeres en España a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.

Cuadro de brechas salariales según tipo de contrato y jornada 2023

	Mujeres		Hombres		Brecha Salarial		
	Ganancia Media	Población asalariada	Ganancia Media	Población asalariada	% de brecha salarial 2022	% de brecha salarial 2023	Diferencia en euros H/M
Ganancia Media Anual	25.591,31	8.652.900	30.372,49	9.310.000	17,09	15,74	4.781,18
Contrato Indefinido	25.477,50	6.959.500	30.853,63	7.906,1	19,11	17,42	5.376,13
Contrato Temporal	26.386,16	1.693.500	25.049,33	1.403,9	-3,37	-5,37	-1336,83
Jornada a Tiempo Completo	31.243,64	6.754.350	32.863,37	8.679.275	5,83	4,92	1.619,73
Jornada a Tiempo Parcial	13.255,61	1.898.550	14.886,71	630.775	10,07	10,96	1.631,10
Ganancia Media por hora	17,08	8.652.900	18,47	9.310.000	9,24	7,53	1,39

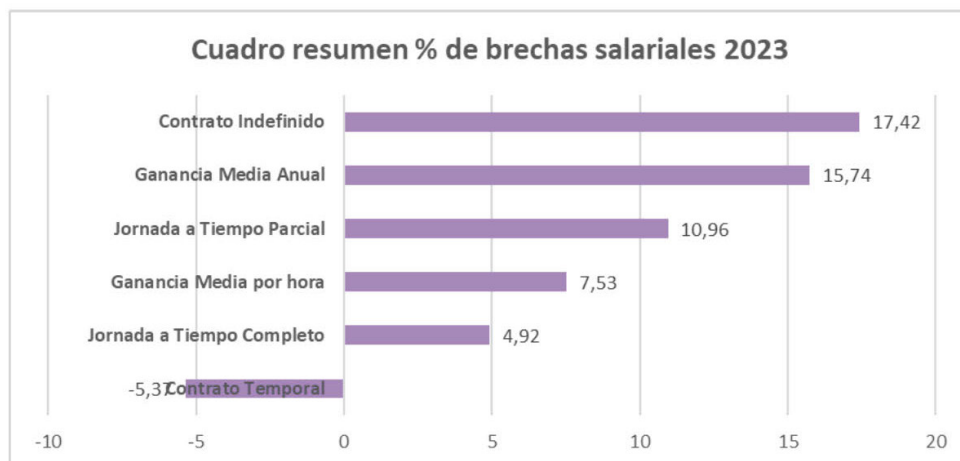
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

El contrato indefinido no corrige la brecha salarial entre mujeres y hombres; por el contrario, la aumenta en casi dos puntos porcentuales, hasta el 17,42 % respecto de la brecha media total (15,74 %), y todo ello a pesar de que la brecha salarial en la contratación indefinida ha descendido entre 2022 y 2023 en 1,69 puntos. Por el contrario, en el contrato temporal la brecha se reduce produciendo una brecha salarial en detrimento de los hombres del 5,37 %.

En la jornada a tiempo completo, la brecha es de 4,92 puntos, pero donde se incrementa en mayor medida es en la jornada a tiempo parcial, con una diferencia de 10,96 puntos, produciéndose además un incremento de 0,89 puntos en 2023 respecto de 2022.

En la ganancia media por hora, la brecha llega hasta el 7,52 %, en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial. Con datos Eurostat la brecha alcanza el 9,2 % en España en 2023 (*)

(*) La discrepancia entre la brecha salarial por hora de Eurostat y la de la Encuesta de Estructura Salarial en España puede deberse a varios factores. Eurostat utiliza un método de cálculo diferente, que se centra en la ganancia por hora de los asalariados en unidades de 10 o más trabajadores, excluyendo gratificaciones extraordinarias y considerando solo los pagos por horas extraordinarias. Por otro lado, la Encuesta de Estructura Salarial recoge el salario anual y no incluye el sector agrícola, el personal doméstico y los funcionarios de clases pasivas. Además, la Encuesta de Estructura Salarial incluye salarios mensuales y abarca todas las actividades económicas, mientras que Eurostat se limita a los asalariados. Esta diferencia en el enfoque y en la inclusión de datos lleva a cifras que no coinciden



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Brecha salarial y sectores de actividad

En 2023, la actividad económica con mayor remuneración anual fue Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con 54.447,96 euros de salario medio; esta cifra fue un 94,1 % superior a la media nacional. La siguiente actividad con el salario más alto fue Actividades financieras y de seguros, con 48.922,80 euros.

Los mayores aumentos de la ganancia anual en 2023 se dieron en Otros servicios (8,1 %), Industrias extractivas (7,1 %) y Administración Pública y defensa y Seguridad Social obligatoria (6,9 %).

En el extremo contrario, las personas asalariadas de Hostelería tuvieron la ganancia media más baja, con 16.985,78 euros, seguida de Otros Servicios con 19.751,59 euros de salario medio anual (ambas actividades altamente feminizadas); estas cifras fueron inferiores un 39,4 % y un 29,6 % inferiores a la media.

Además, en todas las actividades económicas en las que la representación muestral femenina es significativa, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres.

Los trabajadores de los sectores financieros y de seguros perciben de media al año casi 11.400 euros más que las mujeres que trabajan en estos sectores.

Otros sectores donde la diferencia de salario es también muy notable son los de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado en el que los hombres ganan de media anual 9.539,75 más que las mujeres; actividades sanitarias y de servicios, donde los hombres perciben 9.118,81 más que las mujeres de media anual, y actividades profesionales, científicas y técnicas, en el que los hombres cobran 8.477,98 euros más que las mujeres.

El salario medio anual de las mujeres más bajo se encuentran en hostelería con 15.676,28 euros; tan sólo 556,28 euros al año por encima del SMI de ese momento (15.120 euros), y más de tres veces inferior al que ganan de media en el sector de suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, en el que el salario medio de las mujeres es de 47.681,37 euros.

El segundo salario medio anual más bajo de las mujeres lo encontramos en actividades administrativas y servicios auxiliares con 16.766,78 euros.

Brechas salariales por Secciones de Actividad 2023 brecha salarial 2023/2022					
	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial 2022	% Brecha Salarial 2023
TODAS LAS SECCIONES	25.591,31	30.372,49	4.781,18	17,09	15,74
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	45.189,94*	37.724,88	-7.465,06	-22,21	-19,79
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	27.028,65	32.604,23	5.575,58	17,79	17,10
D: SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	47.681,37*	57.221,12	9.539,75	13,82	16,67
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	28.399,96	31.618,62	3.218,66	7,98	10,18
F: CONSTRUCCIÓN	25.326,53	25.489,41	162,47	-5,03	0,64
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	21.130,85	27.243,61	6.112,76	23,86	22,18
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	28.081,06	27.560,34	-520,72	3,73	-1,89
I: HOSTELERÍA	15.676,28	18.701,70	3.025,42	16,18	16,18
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	36.392,76	41.536,56	5.143,8	12,34	12,38
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	44.032,07	55.401,96	11.369,89	21,78	20,52
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	24.867,95	31.040,51	6.172,56	23,20	19,89
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	28.661,79	37.139,77	8.477,98	26,07	22,83
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	16.766,78	23.799,31	6.471,05	26,69	27,19
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA, SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	34.584,95	38.237,83	3.652,88	9,89	9,55
P: EDUCACIÓN	30.342,13	32.129,30	1.787,17	9,69	5,56
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	29.198,31	38.317,12	9.118,81	23,68	23,80
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	18.846,49	21.941,85	3.095,36	17,34	14,11
S: OTROS SERVICIOS	17.807,08	23.507,51	5700,43	25,11	24,25

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La casilla marcada con asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. El dato no está disponible para observaciones muestrales inferiores a 100.

Las brechas salariales se producen en todos los sectores de actividad.

Dos sectores de actividad presentan brechas negativas, brechas salariales a favor de las mujeres: las industrias extractivas, con un saldo a favor de las mujeres del 19,79 % del salario, y transporte y almacenamiento, con una brecha a favor de las trabajadoras muy pequeña, del 1,89 %.

En el resto de sectores la brecha en contra de las mujeres va desde las más altas del 27,19 % en actividades administrativas y servicios auxiliares, seguida de la brecha en otros servicios con un 24,25 %, actividades sanitarias y de servicios sociales, con 23,80 %, y actividades profesionales, científicas y técnicas con 22,83 %, a las más bajas, como en construcción con un 0,64 %, o educación con un 5,56 %.

Solo 6 sectores tienen una brecha inferior a la media del 15,74 %, en 11 se supera la media y solo en 2 la brecha es negativa.

La brecha descende en casi todos los sectores (11) con excepción de seis, en los que la brecha crece en mayor o menor medida: “suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” aumenta 2,85 puntos, “suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación” + 2,2 puntos, “construcción” + 4,39 puntos, pasando de una brecha negativa a una positiva, “información y comunicaciones” + 0,04 puntos, “actividades administrativas y servicios auxiliares” + 0,5 puntos, y “actividades sanitarias y de servicios sociales” + 0,12 puntos, y se mantiene en “hostelería” siendo la misma que en 2022, 16,18 %.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Brecha salarial y ocupación

La ocupación es una de las variables más importantes del nivel salarial y las desigualdades y discriminaciones, un factor de gran relevancia en la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Destaca la cuantía del salario medio del grupo de Directores y gerentes, que en 2023 ha sido de un 117,4 % superior a la del resto de grupos, con una elevada brecha salarial en favor de los hombres de un 18,02 %, y que lejos de haber descendido respecto a 2022, ha aumentado en 2,74 puntos porcentuales.

Por encima de la media, también estuvieron los salarios de las ocupaciones de los tres grupos principales de “técnicos y profesionales”.

Brechas salariales por Ocupación 2023/2022						
Total Nacional	A m b o s sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha salarial 2022	% de brecha salarial 2023
Todas las ocupaciones	28.049,94	25.591,31	30.372,49	4.781,18	17,09	15,74
A. Directores y gerentes	60.985,96	54.003,51	65.870,11	11.866,60	15,28	18,02
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	38.857,91	37.939,33	41.035,77	3.096,44	9,81	7,55
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales;	42.996,72	39.654,07	46.213,05	6.558,98	15,7	14,19
D. Técnicos; profesionales de apoyo	33.242,65	29.902,47	35.947,05	6.044,58	17,47	16,81
E. Empleados de oficina que no atienden al público	28.148,26	26.551,09	30.717,82	4.166,73	15,13	13,56
F. Empleados de oficina que atienden al público	22.263,18	21.272,71	24.956,61	3.683,90	15,67	14,76

G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	18.028,33	16.854,35	19.927,01	3.072,66	15,18	15,42
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	18.739,11	17.609,56	22.421,02	4.811,46	22,01	21,46
I. Trabajadores de protección y seguridad	35.215,11	29.465,71	36.215,00	6.749,29	18,21	18,64
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	24.550,71		24.636,19			
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	23.320,75	*20.666,84	23.396,16	2.729,32	13,57	11,67
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	26.344,74	20.424,55	27.386,64	6.962,09	25,11	25,42
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores	28.851,99	22.816,31	30.472,86	7.656,55	26,51	25,13
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	23.536,09	21.311,05	23.646,12	2.335,07	13,97	9,88
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	15.276,84	13.933,33	18.601,70	4.668,37	25,89	25,10
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	20.817,06	17.821,40	21.718,88	3.897,48	16,8	17,95
Q. Ocupaciones militares						

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

(*) Indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 5000, por lo que está sujeta a gran variabilidad.

(.....) Indica que el dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

En el resto de ocupaciones, los salarios medios fueron inferiores al promedio nacional. Las peor remuneradas fueron “trabajadores no cualificados en servicios, excepto transportes”, “trabajadores de los servicios de restauración y comercio”, y “trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas”; ocupaciones altamente feminizadas.

Las ocupaciones con remuneraciones más altas fueron las mismas para mujeres que para hombres; todas ellas con brecha salarial en favor de los hombres, la más alta en el grupo de directores y gerentes.

En todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario medio inferior al de los hombres y en todas ellas existe brecha salarial en favor de los hombres.

Las diferencias salariales en relación a las Ocupaciones presentan unas diferencias que van desde el 7,55 % de quienes desempeñan sus tareas como Personal técnico y profesionales científicos e intelectuales y el 25,42 % de Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas.

Las brechas más acusadas se encuentran en los grupos “Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas”, con un 25,42 %, “operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores”, con un 25,13 %, “trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)”, con un 25,10 %, y “trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas”, con un 21,46 %, seguidos de “trabajadores de protección y seguridad”, con un 18,64 %, “directores y gerentes”, con un 18,02 %, “peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes”, con un 17,95 %.

Las brechas más bajas se encuentran en “técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza”, con un 7,55 %, y “conductores y operadores de maquinaria móvil” con un 9,88 %.

Las brechas han aumentado en 2023, respecto a 2022 en ocupaciones como la de directores y gerentes, pasando de un 15,28 % a un 18,02 %; la que más ha crecido, trabajadores de los servicios de restauración y comercio, pasando del 15,18 en 2022 al 15,42 en 2023; trabajadores de protección y seguridad, con 18,24 % en 2022 y 18,64 % en 2023; trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquina, pasando de un 25,11 % al 25,42 %, y peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes, pasando de 16,80 a un 17,95 %.

En el resto de ocupaciones, las brechas descienden, y respecto del año anterior 2022, las que presentan un mayor descenso son: Conductores y operadores de maquinaria móvil (4,09 puntos), Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (2,26 puntos), Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas (1,9 puntos).

Celebramos las bajadas de la brecha salarial especialmente en aquellas ocupaciones con alta presencia de mujeres como son las de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza y en la de trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas, lamentando, al mismo tiempo, que en la ocupación de personas trabajadoras de los servicios de restauración y comercio, en los que la presencia de mujeres es muy significativa, haya aumentado.

La brecha salarial en las ocupaciones viene marcada por la segregación tanto horizontal como vertical, ya que las mujeres mayoritariamente siguen concentrándose en ocupaciones peor pagadas y peor valoradas, pero también por la infravaloración del trabajo femenino ya que aun encontrándose en las mismas ocupaciones y con la exigencia de un mismo nivel de formación, siguen cobrando menos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

2. OTROS INDICADORES DE LA BRECHA SALARIAL TENIENDO EN CUENTA LA ENCUESTA CUATRIENAL DE 2024 (CON DATOS HASTA 2022)

Brecha salarial y relaciones laborales

En marzo de 2019 se modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. La gran novedad de esta nueva redacción es la definición de trabajo de igual valor, pero además incluyó la obligación de que todas las empresas españolas tienen que realizar anualmente un registro salarial:

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

En abril de 2021 entraba en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, fruto del diálogo social. Esta norma obliga a incluir en todos los convenios colectivos sistemas de valoración de puestos de acuerdo al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y a su posterior desarrollo en el mencionado real decreto. Y las empresas con Plan de Igualdad están obligadas a contar con una auditoría retributiva.

Es difícil analizar los avances que se han producido desde la fecha en que debía implementarse la norma en cuanto al grado de cumplimiento de las empresas para eliminar la discriminación salarial. El Registro y depósito de convenios colectivos (REGCON) recoge convenios de todos los ámbitos, planes de igualdad acordados y no acordados, pero es necesario que se explote la información en materia retributiva para poder analizar con mayor rigor como avanza la implementación de las medidas que persiguen eliminar la infravaloración del trabajo de las mujeres.

Brecha salarial y tamaño de la empresa

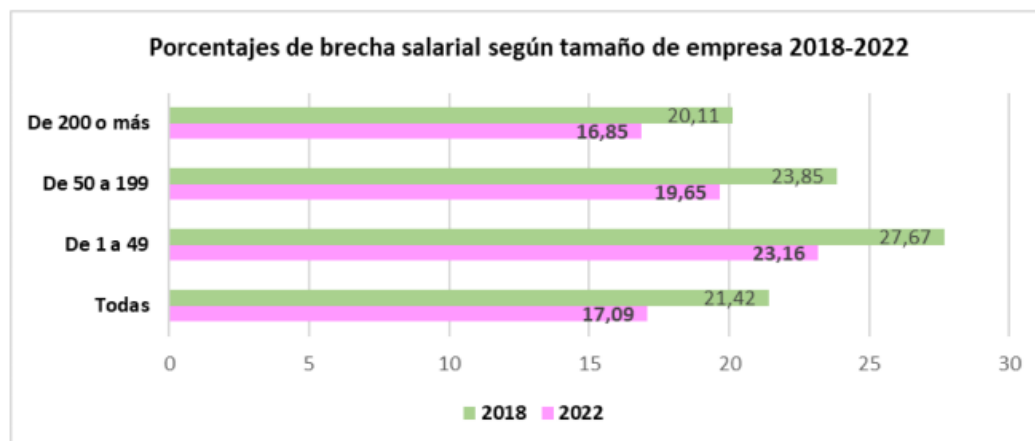
Teniendo en cuenta la Encuesta cuatrienal de estructura salarial, el tamaño de la empresa influye de manera directa en las discriminaciones salariales. Las trabajadoras en las empresas medianas y pequeñas, aquellas que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras, perciben salarios muy por debajo de me-

día nacional, soportando una elevada brecha de 23,16 % en relación a los hombres y el 23,72 % respecto al salario medio de todas las trabajadoras españolas.

Por el contrario, en las empresas de doscientas o más personas la brecha salarial desciende ligeramente por debajo de la brecha media para todas las empresas y es en esas empresas donde las mujeres perciben los salarios más altos, un 20,12 % del salario medio para todas las mujeres.

Tamaño de la empresa 2022					
Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
Todas	26.948,87	24.359,82	29.381,84	17,09	5.022,02
De 1 a 49 personas	21.652,02	18.579,55	24.179,36	23,16	5.599,81
De 50 a 199 personas	28.022,53	24.735,91	30.784,17	19,65	6.048,26
De 200 o más personas	33.317,76	30.497,57	36.678,05	16,85	6.180,48

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2018-2024

Si comparamos las diferencias salariales por tamaño de empresa con la anterior Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal de 2018, donde más se ha reducido la brecha salarial es en la pequeña y mediana empresa, aquellas que no llegan a cincuenta personas trabajadoras, donde en cuatro años descendió 4,21 puntos porcentuales. Más modesta es la reducción de la brecha en las empresas de más de doscientas personas trabajadoras, donde se redujo 3,26 puntos.

Brecha salarial y composición del salario bruto mensual

Si analizamos cada uno de los componentes del salario mensual nos permite identificar de manera pormenorizada qué parte de la brecha salarial corresponde a qué conceptos retributivos para conocer dónde radican las discriminaciones salariales hacia las mujeres.

A partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (2024) que analiza los salarios de 2022 desagregados por sexo hemos revisado las brechas que se producen y los diez conceptos que analiza dicha encuesta oficial cuando desgrana la composición del salario bruto mensual.

Dos de los aspectos analizados, la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora y las retenciones del Impuesto de Retenciones de las Personas Físicas (IRPF), no son discriminatorios en origen ya que están vinculados a las cantidades que se perciben. Sin embargo, las cotizaciones a la Seguridad Social van a tener repercusión directa sobre toda la protección social: desempleo, incapacidad laboral, pensiones y cualquier derecho que su percepción esté vinculada a las cotizaciones. La protección social de las mujeres mengua respecto a los hombres al percibir remuneraciones salariales más bajas.

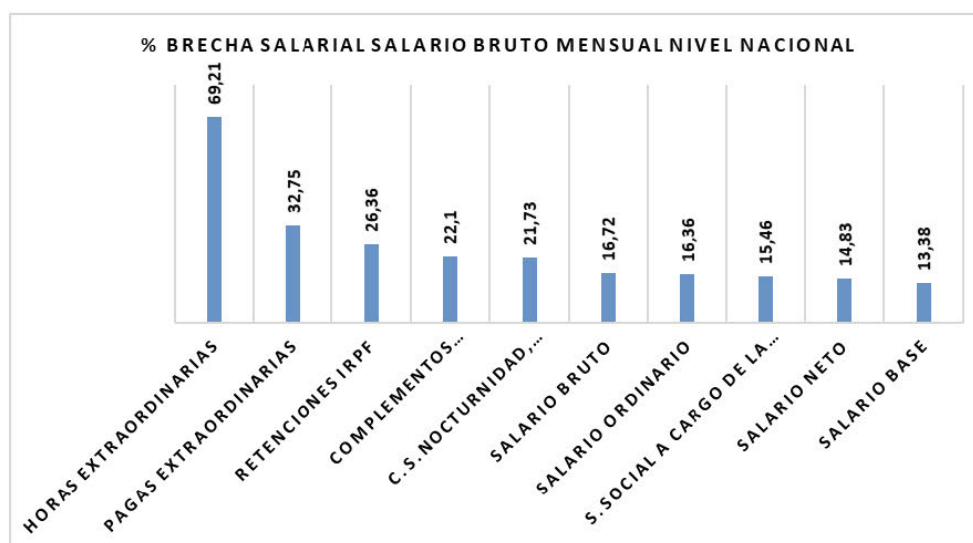
Los otros aspectos arrojan una realidad que conocíamos, siendo importante la brecha salarial en conceptos como salario base (13,38 %), la brecha salarial se duplica en los complementos, en todo tipo de complementos: en los vinculados a la nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana, que en este caso la brecha salarial se sitúa en torno al 22 %. Complementos estos últimos que dificultan en buena medida la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Y que en mayor medida son disfrutados por hombres que delegan o pueden delegar en mujeres los cuidados familiares. Las mujeres optan en menor medida que los hombres a este tipo de complementos. En este caso, el de los complementos, podemos decir que la discriminación salarial tiene su origen en los cuidados familiares. No solamente el ejercicio de esos cuidados, sino que la posibilidad de llegar a ejercerlos disuade a los empresarios de contratar mujeres para puestos de trabajo que necesiten gran disponibilidad.

Las pagas extraordinarias alcanzan una brecha salarial del 32,75 % al estar vinculadas a la percepción salarial de todas o parte del resto de retribuciones y no cotizan (porque se ha cotizado por la totalidad del salario todo el año) aunque si pagan IRPF.

La retribución afectada por una altísima brecha salarial son las horas extraordinarias que alcanzan una diferencia del 69,21 %. En este caso ocurre lo mismo que lo analizado en relación a los complementos de disponibilidad a favor de la empresa.

Composición del salario bruto mensual a nivel nacional 2022

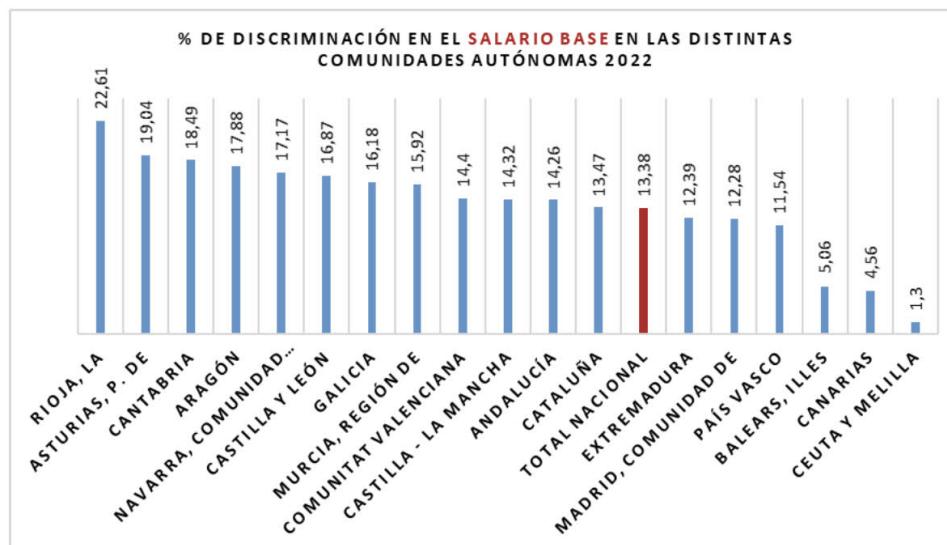
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Salario bruto	2.039,14	1.847,85	2.218,90	371,05	16,72
Salario ordinario (salario bruto menos pagas extras)	1.997,78	1.814,79	2.169,74	354,95	16,36
Salario neto	1.598,69	1.466,96	1.722,48	255,52	14,83
Salario base	1.401,80	1.298,37	1.498,99	200,62	13,38
Complementos salariales	587,37	512,43	657,79	145,36	22,10
Pagas extraordinarias	41,36	33,06	49,16	16,10	32,75
Complementos salariales por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	31,08	27,19	34,74	7,55	21,73
Pagos por horas extraordinarias	8,61	3,99	12,96	8,97	69,21
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	130,01	118,81	140,54	21,73	15,46
Retenciones IRPF	310,44	262,08	355,88	93,80	26,36



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Composición del salario bruto mensual 2022				
Salario base	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	1.401,80	1.298,37	1.498,99	13,38
Andalucía	1.269,73	1.166,77	1.360,83	14,26
Aragón	1.318,15	1.186,73	1.445,15	17,88
Asturias, Principado de	1.323,42	1.181,50	1.459,30	19,04
Balears, Illes	1.471,62	1.431,99	1.508,29	5,06
Canarias	1.229,05	1.199,53	1.256,87	4,56
Cantabria	1.324,79	1.185,34	1.454,15	18,49
Castilla y León	1.256,22	1.139,36	1.370,54	16,87
Castilla - La Mancha	1.255,80	1.151,48	1.343,97	14,32
Cataluña	1.504,38	1.395,55	1.612,79	13,47
Comunitat Valenciana	1.355,48	1.246,01	1.455,66	14,40
Extremadura	1.144,53	1.067,93	1.218,89	12,39
Galicia	1.297,38	1.187,64	1.416,85	16,18
Madrid, Comunidad de	1.526,31	1.422,99	1.622,16	12,28
Murcia, Región de	1.239,96	1.123,40	1.336,14	15,92
Navarra	1.610,06	1.450,02	1.750,53	17,17
Euskadi	1.708,76	1.600,45	1.809,23	11,54
Rioja, La	1.323,99	1.160,62	1.499,69	22,61
Ceuta y Melilla	1.212,35	1.204,24	1.220,10	1,30

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Composición del salario bruto mensual 2022				
Complementos salariales	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	587,37	512,43	657,79	22,10
Andalucía	555,88	496,66	608,28	18,35
Aragón	626,34	545,28	704,67	22,62
Asturias, Principado de	632,75	582,89	680,48	14,34
Balears, Illes	560,60	525,34	593,24	11,45
Canarias	520,91	510,43	530,78	3,83
Cantabria	529,10	479,62	574,99	16,59
Castilla y León	533,33	487,09	578,58	15,81
Castilla - La Mancha	508,23	447,60	559,48	20,00
Cataluña	606,92	492,60	720,82	31,66
Comunitat Valenciana	467,19	405,75	523,43	22,48
Extremadura	518,49	503,67	532,89	5,48
Galicia	481,86	436,35	531,40	17,89
Madrid, Comunidad de	731,64	629,24	826,63	23,88
Murcia, Región de	543,19	456,83	614,45	25,65
Navarra	505,93	447,28	557,41	19,76
Euskadi	640,71	562,54	713,22	21,13
Rioja, La	533,41	514,02	554,27	7,26
Ceuta y Melilla	823,39	777,51	867,24	10,35

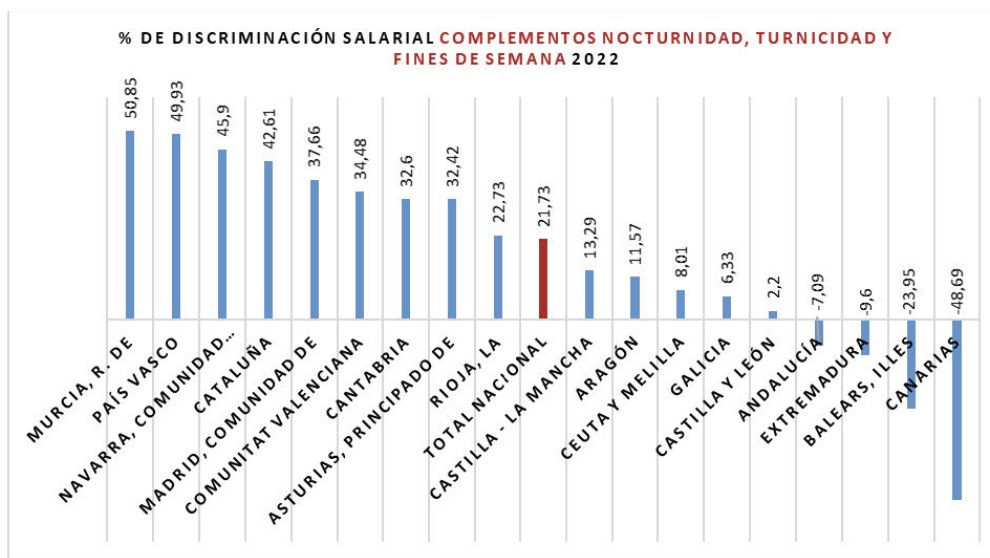
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Composicion del salario bruto mensual 2022				
Complementos salariales por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	31,08	27,19	34,74	21,73
Andalucía	44,14	45,75	42,72	-7,09
Aragón	41,34	38,76	43,83	11,57
Asturias, Principado de	38,75	31,12	46,05	32,42
Balears, Illes	39,68	44,10	35,58	-23,95
Canarias	26,33	31,67	21,30	-48,69
Cantabria	34,52	27,60	40,95	32,60
Castilla y León	43,21	42,72	43,68	2,20
Castilla - La Mancha	39,14	36,14	41,68	13,29
Cataluña	25,41	18,52	32,27	42,61
Comunitat Valenciana	22,31	17,50	26,71	34,48
Extremadura	30,66	32,09	29,28	-9,60
Galicia	31,93	30,93	33,02	6,33
Madrid, Comunidad de	22,29	16,97	27,22	37,66
Murcia, Región de	32,31	20,62	41,95	50,85
Navarra	55,80	38,43	71,03	45,90
Euskadi	32,47	21,40	42,74	49,93
Rioja, La	17,23	15,09	19,53	22,73
Ceuta y Melilla	21,97	21,03	22,86	8,01

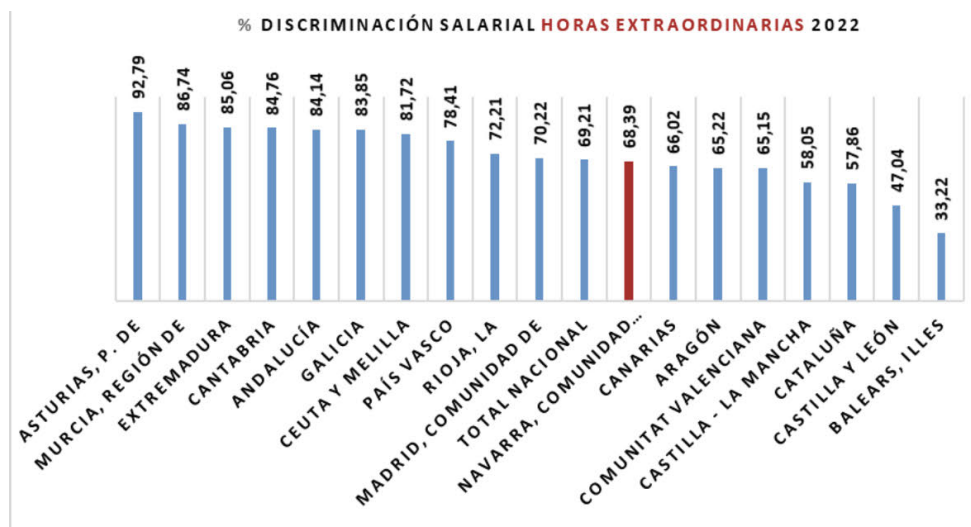
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Composición del salario bruto mensual 2022				
Pagos por horas extraordinarias	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	8,61	3,99	12,96	69,21
Andalucía	9,46	2,48	15,64	84,14
Aragón	9,38	4,80	13,80	65,22
Asturias, Principado de	8,33	1,10	15,26	92,79
Balears, Illes	7,54	5,99	8,97	33,22
Canarias	7,32	3,66	10,77	66,02
Cantabria	8,86	2,28	14,96	84,76
Castilla y León	7,77	5,36	10,12	47,04
Castilla - La Mancha	10,25	5,86	13,97	58,05
Cataluña	12,12	7,18	17,04	57,86
Comunitat Valenciana	7,27	3,68	10,56	65,15
Extremadura	5,60	1,44	9,64	85,06
Galicia	7,77	2,23	13,81	83,85
Madrid, Comunidad de	6,27	2,82	9,47	70,22
Murcia, Región de	11,60	2,53	19,08	86,74
Navarra	8,41	3,91	12,37	68,39
Euskadi	5,66	1,96	9,08	78,41
Rioja, La	8,58	3,81	13,71	72,21
Ceuta y Melilla	6,27	1,91	10,45	81,72

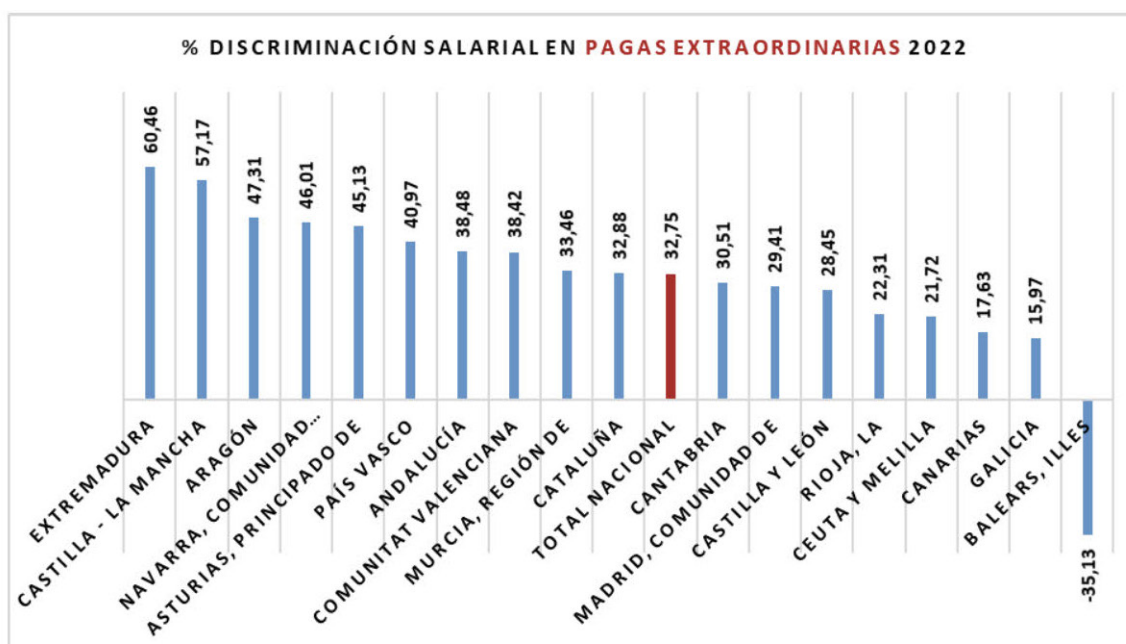
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Composición del salario bruto mensual 2022				
Pagas extraordinarias	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de discriminación salarial
Total Nacional	41,36	33,06	49,16	32,75
Andalucía	36,12	27,12	44,08	38,48
Aragón	55,55	38,14	72,38	47,31
Asturias, Principado de	34,81	24,51	44,67	45,13
Balears, Illes	46,25	53,47	39,57	-35,13
Canarias	30,39	27,37	33,23	17,63
Cantabria	45,17	36,79	52,94	30,51
Castilla y León	43,44	36,17	50,55	28,45
Castilla - La Mancha	25,37	14,72	34,37	57,17
Cataluña	41,97	33,70	50,21	32,88
Comunitat Valenciana	29,02	21,89	35,55	38,42
Extremadura	26,28	14,80	37,43	60,46
Galicia	32,38	29,68	35,32	15,97
Madrid, Comunidad de	57,01	46,88	66,41	29,41
Murcia, Región de	29,02	22,75	34,19	33,46
Navarra	51,00	35,08	64,97	46,01
Euskadi	50,38	37,04	62,75	40,97
Rioja, La	27,39	24,06	30,97	22,31
Ceuta y Melilla	50,13	43,90	56,08	21,72

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



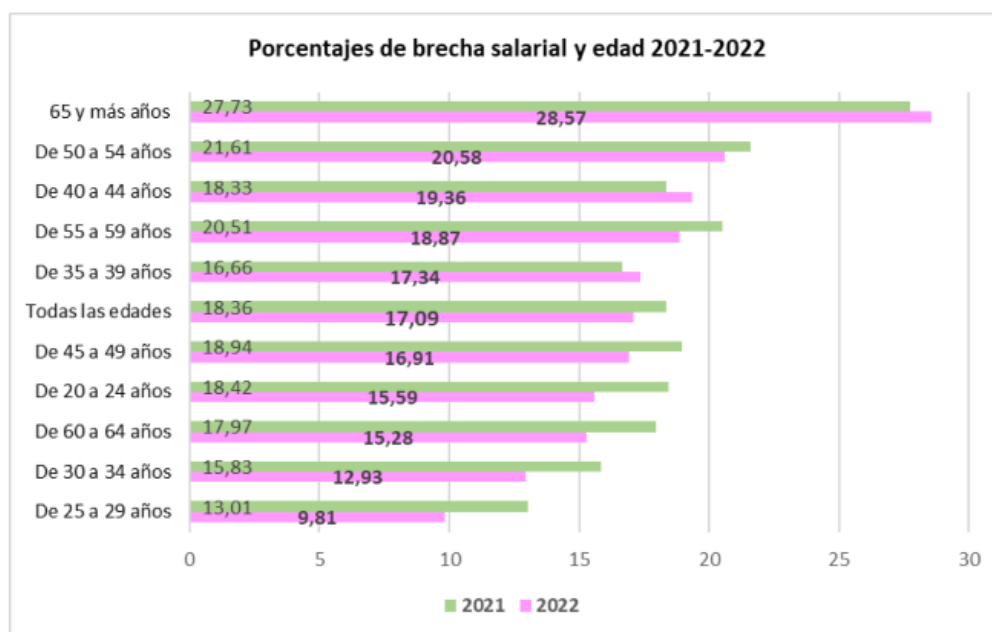
Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Brecha salarial, edad y nivel de estudios

Las mujeres que permanecen en el empleo pasados los 65 años presentan una elevadísima brecha salarial, que aumentó en 2022 respecto de 2021, situándose en el 28,57%. También han aumentado las brechas en los grupos de edad de 35-39 y 40-44 respecto al año anterior.

Porcentaje de brecha salarial en relación a la edad 2022					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Todas las edades	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
De 20 a 24	15.181,24	13.789,84	16.337,24	2.547,40	15,59
De 25 a 29	20.459,60	19.343,03	21.445,91	2.102,88	9,81
De 30 a 34	24.114,17	22.361,32	25.682,23	3.320,91	12,93
De 35 a 39	25.745,84	23.237,09	28.111,80	4.874,71	17,34
De 40 a 44	27.713,56	24.734,92	30.671,43	5.936,51	19,36
De 45 a 49	29.293,69	26.507,49	31.900,79	5.393,30	16,91
De 50 a 54	29.381,29	25.939,04	32.660,09	6.721,05	20,58
De 55 a 59	30.196,33	26.928,34	33.190,54	6.262,20	18,87
De 60 a 64	29.646,98	27.217,22	32.125,91	4.908,69	15,28
65 y más años	30.496,85	25.437,34	35.612,02	10.174,68	28,57

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Las mujeres que permanecen en el empleo pasados los sesenta y cinco años en un porcentaje elevado, se trata de mujeres que deben permanecer en el mercado de trabajo debido a falta de cotizaciones por interrupciones en su vida laboral para dedicarse a los cuidados, mientras que un grupo pequeño de mujeres y un amplio porcentaje de hombres continúan en el empleo asalariado desempeñando tareas en sectores como la educación, las entidades financieras o la sanidad.

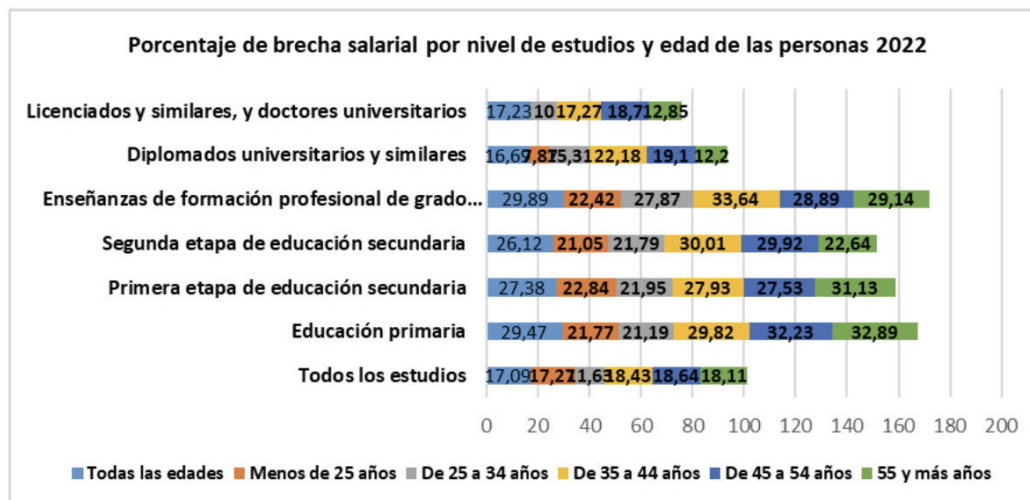
La brecha salarial por tramos de edad más baja se sitúa en el tramo de edad de 25 a 29 años, brecha que además ha descendido muy significativamente respecto del año anterior, pasando del 13,01 % al 9,81 % en 2022.

Porcentaje de brecha salarial por nivel de estudios y edad de las personas 2022						
	Todas las edades	Menos de 25 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
Todos los estudios	17,09	17,27	11,63	18,43	18,64	18,11
Educación primaria	29,47	21,77	21,19	29,82	32,23	32,89
Primera etapa de educación secundaria	27,38	22,84	21,95	27,93	27,53	31,13
Segunda etapa de educación secundaria	26,12	21,05	21,79	30,01	29,92	22,64
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	29,89	22,42	27,87	33,64	28,89	29,14
Diplomados universitarios y similares	16,69	7,87	15,31	22,18	19,10	12,20
Licenciados y similares, y doctores universitarios	17,23	-----	10,00	17,27	18,70	12,85

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Por nivel de estudios los extremos son ocupados con la brecha más elevada (29,89 %) en el grupo de personas que han cursado enseñanzas de formación profesional y similares. Ello es debido a las opciones que cursan las mujeres directamente vinculadas a sectores de actividad y ocupaciones que son infravaloradas. Seguida de la brecha (29,47%) de quienes solo cursaron Educación Primaria.

En el extremo opuesto con la brecha salarial más baja (17,23 %) a pesar de ser elevada, se encuentra en el grupo de personas trabajadoras que han cursado licenciaturas y doctorados.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

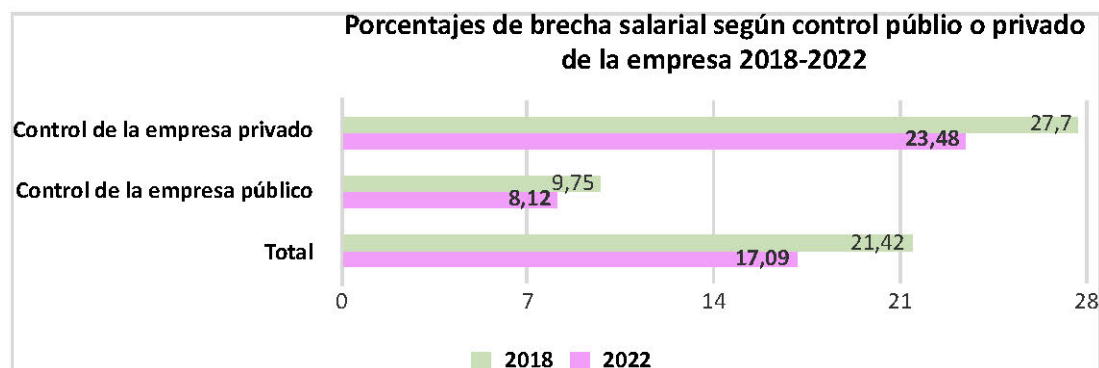
Brecha salarial, control de empresa y tipo de mercado

El acceso al empleo en una empresa de control público se realiza en un alto porcentaje con procedimientos subjetivos, aunque no así la promoción. Es por ello que las brechas salariales evidencian que aquellas mujeres que trabajan en empresas públicas ven reducida la brecha salarial casi a la mitad de la media (8,12 %), mientras que en la empresa privada esa diferencia se dispara hasta el 23,48 %. Y aumenta hasta el 37,35 % en relación a las trabajadoras de la empresa privada.

Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Total	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Control de la empresa público	35.212,32	33.913,54	36.910,64	2.997,10	8,12
Control de la empresa privado	24.751,40	21.247,78	27.767,39	6.519,61	23,48

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

En relación al último dato comparable del que disponemos, que proviene de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal de 2018, en puntos porcentuales las brechas han descendido 4,22 puntos en el sector público y 1,63 puntos en el ámbito privado.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2018-2024

Los salarios de mujeres y hombres y en consecuencia las brechas salariales también guardan relación con el destino de la producción de las empresas.

Los salarios más bajos para ambos sexos los encontramos cuando el destino de la producción es el mercado local y regional y también las diferencias son menores (11,07 %).

Los salarios son algo más elevados de la media cuando el destino de los productos es el ámbito nacional, en menor medida para las mujeres y por ello aumenta la brecha hasta el 19,23 %. Mayores retribuciones perciben las mujeres en empresas cuyos productos están destinados al mercado mundial pero aún son mayores los salarios que reciben los hombres, dándose una brecha salarial del 13,74 %.

Porcentaje de brecha salarial según tipo de mercado y destino de la producción					
Total Nacional	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha
Todos los mercados	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Mercado local o regional	24.093,31	22.752,46	25.583,54	2.831,08	11,07
Mercado nacional	28.035,78	24.879,40	30.804,15	5.924,75	19,23
Unión Europea	31.408,84	27.570,44	33.808,80	6.238,36	18,45
Mercado mundial	36.621,36	33.266,25	38.566,92	5.300,67	13,74

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Si comparamos las brechas salariales de 2022 con las de 2018 vemos que se han reducido para todas las empresas en relación al destino de su producción. La mayor reducción se ha dado en el Mercado Nacional y la menor reducción en las empresas cuyo cliente está en la Unión Europea.

3. LA DIRECTIVA (UE) 2023 / 970 DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA Y SU IMPACTO EN LA IGUALDAD SALARIAL

La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, tiene por objeto reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos eficaces de cumplimiento. Conforme a su artículo 34, los Estados miembros deberán trasponerla a sus ordenamientos jurídicos nacionales antes del 7 de junio de 2026.

Si bien el ordenamiento jurídico español cuenta ya con instrumentos relevantes en materia de igualdad retributiva —artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 902/2020—, desde UGT consideramos que la trasposición debe suponer un refuerzo efectivo de los derechos individuales y colectivos, así como de los mecanismos de control, reparación y sanción frente a la discriminación salarial. En particular, consideramos prioritario que la trasposición estatal incorpore de forma expresa los siguientes elementos:

- En primer lugar, el derecho a la transparencia retributiva con carácter previo al empleo, recogido en el artículo 5 de la Directiva, garantizando que las personas candidatas conozcan la retribución inicial o la banda salarial del puesto y el convenio colectivo aplicable, así como la prohibición de solicitar información sobre el historial salarial previo.
- En segundo lugar, la obligación empresarial de hacer accesibles los criterios de fijación y progresión retributiva, prevista en el artículo 6, garantizando que dichos criterios sean objetivos y neutros respecto al género y que la información sea comprensible y fácilmente accesible para la plantilla.
- En tercer lugar, el derecho individual de información retributiva, regulado en el artículo 7, que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a recibir por escrito información sobre su retribución individual y los niveles retributivos medios desglosados por sexo para trabajos iguales o de igual valor, con plazos máximos de respuesta y prohibición de cláusulas de confidencialidad salarial.

Asimismo, resulta imprescindible adaptar la normativa estatal a las exigencias del artículo 9 de la Directiva en materia de información sobre la brecha retributiva de género, ampliando los contenidos actualmente exigidos para incluir brecha media y mediana, componentes complementarios o variables y distribución por cuartiles salariales, y garantizando su comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a la autoridad competente.

Desde UGT se considera igualmente esencial reforzar los mecanismos de evaluación retributiva conjunta y corrección de desigualdades previstos en el artículo 10, cuando existan diferencias no justificadas superiores al 5 %, asegurando la participación sindical y la adopción de medidas correctoras efectivas.

Por último, la trasposición debe garantizar un marco reforzado de tutela y cumplimiento, incorporando: el derecho a una indemnización íntegra y sin límites (art. 16), la inversión de la carga de la prueba en caso de incumplimiento de las obligaciones de transparencia (art. 18), un régimen sancionador efectivo y disuasorio, con consecuencias en la contratación pública (arts. 23 y 24), y un sistema de seguimiento y coordinación institucional en el que participen inspección de trabajo, organismos de igualdad e interlocutores sociales (arts. 28 y 29).

La correcta y ambiciosa trasposición de esta Directiva constituye una oportunidad clave para avanzar de forma real en la eliminación de la brecha salarial de género, reforzando el papel de la negociación colectiva y la acción sindical como instrumentos fundamentales para garantizar la igualdad retributiva.

CONCLUSIONES

Principales resultados de la Encuesta de Estructura Salarial publicada en 2025, correspondientes a 2023:

- **La brecha salarial entre mujeres y hombres aunque sigue siendo elevada, continúa descendiendo los últimos años.** Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal con datos de 2023 reflejan que la brecha salarial en el ámbito estatal en ese año (último dato desagregado por sexo) se sitúa en 15,74 % lo que supone 1,35 puntos más baja que en 2022.
- Las mujeres con salarios más altos trabajan en **Euskadi** y su salario medio bruto anual es de 31.038,84 euros mientras que los hombres reciben 4.561,61 euros más al año, esto es, un salario medio de 35.600,45 euros. Así, nos encontramos con una brecha salarial en 2023 de 12,81 %, frente a la brecha de 16,47 % en 2022, un descenso de 3,66 puntos. Siendo Euskadi la segunda comunidad autónoma en las que más ha disminuido la brecha solo después de La Rioja, en la que ha disminuido 5,08 puntos.
- **El descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales**, el primero y de un peso constatado han sido las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales. El segundo factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia es la aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Por CC.AA., en 2023**, la brecha salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Navarra con un 20,68 %, y en el Principado de Asturias con un 20,06 %; las dos únicas brechas que superan el 20 %, seguidas de Murcia y Aragón, autonomías que superan el 19 %, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 15,74 %.

La brecha salarial más baja se encuentra en Canarias e Islas Baleares, con 4,73 % y 8,68 %, respectivamente.

La brecha ha descendido respecto de 2022 en casi todas las Comunidades Autónomas, con excepción de Asturias, Baleares, Canarias, Extremadura y Navarra, en las que ha aumentado.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura donde reciben en salario bruto anual 22.181,88 euros de media, mientras que los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 25.179,79 euros al año.

La Encuesta de este año 2023 no ofrece datos de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- **A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial las mujeres siguen situándose como receptoras de los salarios más bajos.** El 25,78 % de las mujeres con empleo, una de cada cuatro, recibieron como máximo el SMI, que en 2023 fueron 1.080 euros brutos anuales. En el caso de los hombres, fueron el 11,64 % los que cobraron como máximo al mes esa cuantía, uno de cada nueve. La diferencia es importantísima.
- La subida del SMI sobre salario bruto y no sobre salario base lleva a la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres. UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26.5. del Estatuto de los Trabajadores y su reflejo en los sucesivos acuerdos de SMI, y celebra el anuncio por parte del Gobierno de acometer dicha modificación.
- **Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres.** La brecha en la jornada a tiempo parcial es de 10,96 puntos, produciéndose además un incremento de 0,89 puntos en 2023, respecto de 2022.

Solo un 9,41 % de las mujeres optaron por este tipo de jornada en 2023 de forma voluntaria, y el 72,88 % de mujeres frente a 27,12 % de hombres trabajan a tiempo parcial por ser esta la única opción que han encontrado para poder trabajar.

Por otra parte y respecto al motivo de la jornada a tiempo parcial por razones de cuidado, como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, se observa también una gran diferencia entre mujeres y hombres (un 93,43 % de mujeres frente al 6,57 % de hombres), datos que reflejan cómo los roles de cuidados se siguen reproduciendo y son asumidos mayoritariamente por mujeres.

Desde UGT Euskadi seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi dos millones de mujeres en España a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.

- En todas las **actividades económicas** en las que la representación muestral femenina es significativa, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. En los sectores financieros y de seguros, los hombres percibieron de media en 2023 casi 11.400 euros más que las mujeres. El salario medio anual de las mujeres más bajo se encuentran en hostelería con 15.676,28 euros; tan sólo 556,28 euros al año por encima del SMI (15.120 euros).

Todos los sectores, con excepción de las industrias extractivas, y transporte y almacenamiento, donde la presencia de mujeres es baja, presentan un brecha salarial que va desde las más altas del 27,19 % en actividades administrativas y servicios auxiliares, seguida de la brecha en otros servicios con un 24,25 %, actividades sanitarias y de servicios sociales, con 23,80 %, y actividades profesionales, científicas y técnicas con 22,83 %, a las más bajas, como en construcción con un 0,64 %, o educación con un 5,56 %.

La brecha desciende en casi todos los sectores (en 11) con excepción de 6, en los que la brecha crece en mayor o menor medida y se mantiene sin variación en 1.

- **En todas las ocupaciones las mujeres tuvieron un salario medio inferior al de los hombres y en todas ellas existe brecha salarial en favor de los hombres.**

Las diferencias salariales en relación a las Ocupaciones presentan unas diferencias que van desde el 25,42 % de Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas hasta el 7,55 % de quienes desempeñan sus tareas como Personal técnico, y profesionales científicos e intelectuales.

Las brechas han aumentado en 2023, respecto de 2022 en ocupaciones como la de directores y gerentes, pasando de un 15,28 % a un 18,02 %; la que más ha crecido, trabajadores de los servicios de restauración y comercio, pasando del 15,18 % en 2022 al 15,42 % en 2023, trabajadores de protección y seguridad, con 18,24 % en 2022 y 18,64 % en 2023, trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquina, pasando de un 25,11 % al 25,42 %, y peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes, pasando de 16,80 a un 17,95 %.

En el resto de ocupaciones, las brechas descienden, y respecto del año anterior 2022, las que presentan un mayor descenso son: Conductores y operadores de maquinaria móvil (4,09 puntos), Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (2,26 puntos), Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas (1,9).

Teniendo en cuenta los datos de la encuesta cuatrienal publicada en 2024 con datos hasta 2022, en la que se recogen otros indicadores de brecha salarial:

- El **tamaño de la empresa influye** de manera directa en las discriminaciones salariales. Las trabajadoras en las empresas medianas y pequeñas, **aquellas que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras, perciben salarios muy por debajo de media nacional, soportando una elevada brecha de 23,16 % en relación a los hombres y el 23,72 % respecto al salario medio de todas las trabajadoras españolas.**
- A partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (2024) que analiza los salarios de 2022 desagregados por sexo hemos revisado las brechas que se producen y revisamos los diez conceptos que analiza dicha encuesta oficial cuando desgrana la **composición del salario bruto mensual**. Siendo importante la brecha salarial en conceptos como salario base (13,38 %), salario neto (14,83 %), salario ordinario (16,36 %), salario bruto (16,72 %), la brecha salarial se duplica en los complementos, en todo tipo de **complementos**, tanto en los vinculados a la nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana que en este caso la brecha salarial se sitúa en torno al veintidós por ciento.

- La **infravaloración del trabajo femenino es una de las principales causas de la brecha y discriminación salarial entre mujeres y hombres, pero también lo es la de los cuidados familiares**. No solamente el ejercicio de esos cuidados, si no que la posibilidad de llegar a ejercerlos disuade a los empresarios de contratar mujeres para puestos de trabajo que necesiten gran disponibilidad. Hay que señalar una salvedad, los trabajos con alta presencia de mujeres que su dinámica de trabajo obliga a realizar turnos, trabajar de noche y fines de semana, son las trabajadoras de la salud y trabajadoras de los cuidados de personas. De ahí que en **algunas Comunidades Autónomas la diferencia se incline a favor de las mujeres al percibir estos complementos**.
- Si analizamos cada uno de los componentes del salario mensual nos permite identificar de manera pormenorizada qué parte de la brecha salarial corresponde a qué conceptos retributivos para conocer **dónde radican las discriminaciones salariales hacia las mujeres**.

En salario base, la media estatal es del 13,38 %, con un amplio abanico de diferencias que van desde el 1,3 % en las ciudades de Ceuta y Melilla al 22,61 % en La Rioja. El salario bruto con una brecha media a nivel estatal de 16,72 %, 3,34 puntos superior al salario base. En salario bruto la brecha se alza hasta el 20,62 % en Aragón y desciende hasta el 4,95 % en Canarias. En complementos salariales, la media se sitúa en el 22,1 % a nivel estatal, el 3,83 % en Canarias el porcentaje más bajo y el 31,66 % en Cataluña.

Respecto a los datos en **Euskadi**, comparando con la brecha estatal:

- salario base: la brecha estatal se sitúa en 13,38 % y en Euskadi en 11,54 %
- complementos salariales: brecha estatal 22,10 %, Euskadi 21,13 %
- complementos salariales por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana: brecha estatal 21,73 %, Euskadi 49,93 %
- pagos por horas extraordinarias: brecha media estatal 69,21 %, Euskadi 78,41 %
- pagas extraordinarias: brecha media estatal 32,75 %, Euskadi 40,97 %

REIVINDICACIONES

- En primer lugar, **reivindicamos el cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sobre trabajos de igual valor**, que persigue corregir la infravaloración del trabajo de las mujeres, así como el traslado de las normas recogidas de los Reales Decretos de Igualdad Retributiva y de Planes de Igualdad a todas las empresas.
- Exigimos que la **Seguridad Social facilite información sobre las reducciones de jornada por cuidados de hijos e hijas y otros familiares, en términos económicos** y que esta información sea recogida posteriormente en la Encuesta de Estructura Salarial para saber realmente el peso que tienen económico de los cuidados en los salarios.
- **Seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi dos millones de mujeres en el estado** a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.
- **Demandamos que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI.** Este hecho genera que todas las mujeres que cobran el SMI, lleven años con el salario congelado. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI. Celebramos que desde el Ministerio de Trabajo se hayan iniciado ya los trámites en el Diálogo Social para acometer dicha modificación, así como para transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos **salarios mínimos adecuados en la Unión Europea**.
- Igualmente reclamamos al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad que constituya una mesa Diálogo Social para transponer Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza **la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento**. Ahora exigimos que se convoquen las mesas de diálogo social para transponer a nuestra normativa nacional todas las novedades introducidas para alcanzar la transparencia salarial en todas las empresas que permitirán avanzar hacia la discriminación salarial hacia las mujeres.
- Reivindicamos **planes de actuación de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, para que actúen de oficio en aquellas situaciones donde se infravalora el trabajo de las mujeres. Para ello son necesarios criterios claros sobre registros retributivos, valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.
- También pedimos al Ministerio de Trabajo que lleve a cabo **la explotación del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de**

Igualdad, en lo referente a igualdad retributiva: registros salariales, valoraciones de puesto de trabajo con perspectiva de género y auditorías retributivas, para conocer la cantidad y la calidad de la implementación de las herramientas para eliminar las discriminaciones salariales hacia las mujeres, así como una **evaluación de resultados de los primeros cuatro años de aplicación de la normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva para abordar las posibles modificaciones legales y reglamentarias necesarias con el fin de lograr la efectividad de las normas para el logro real de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.**

- **Reiteramos, además, nuestro compromiso por la eliminación las posibles discriminaciones por razón de género en las retribuciones,** y para ello solicitamos a la Administración competente estadísticas que analicen la ocupación y el nivel de estudios desagregados por sexo y edad para analizar con mayor precisión qué sucede con las mujeres jóvenes que a pesar de sus niveles de formación académica, perciben salarios inferiores a los hombres de su misma edad.