

***La brecha salarial persiste porque se
infravalora el trabajo de las mujeres***

22 de febrero, Día por la Igualdad Salarial

Vicesecretaría General – Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora



18 de febrero de 2018

Vicesecretaría General de UGT
Departamento de la Mujer Trabajadora

ÍNDICE

1. <i>¿Por qué según la estadística europea los últimos datos de brecha salarial, es del 14,9 % y según la estadística española es del 22,86 %?</i>	pág.5
2. <i>Algunos conceptos básicos</i>	pág.7
3. <i>Mientras que la brecha media en la Unión Europea se ha reducido ligeramente, la brecha salarial en España se mantiene en el mismo porcentaje respecto al año anterior</i>	pág.9
4. <i>La brecha salarial en España, en salarios medios anuales se sitúa por encima de la brecha de 2010</i>	pág.12
5. <i>El contrato a tiempo parcial no justifica la brecha salarial, la aumenta</i>	pág.17
6. <i>Las mujeres que desempeñan su empleo en la rama de Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, soportan uno de los salarios más bajos y la brecha más elevada por sectores, el 34 %</i>	pág.18
7. <i>La formación no corrige la brecha salarial, las trabajadoras no cualificadas ocupadas en servicios, soportan una brecha del 31,56 %, la más alta por ocupación, y las trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras soportan una brecha del 28,18 %.</i>	pág.23
8. <i>Las mujeres que permanecen en el mercado laboral pasados los 65 años, soportan una brecha salarial del 48,53 % y una diferencia en euros respecto a los hombres de más de 14.000 euros anuales.</i>	pág.27
9. <i>La brecha salarial aumenta en once de las diecisiete Comunidades Autónomas respecto al año anterior, la media nacional desciende solamente en 0,39 puntos.</i>	pág.29
10. <i>A excepción del País Vasco y Madrid, las mujeres perciben salarios por debajo de la media nacional en el conjunto de los sectores de actividad de producción</i>	pág.32
11. <i>La contratación indefinida garantiza cierta continuidad en el empleo, pero no igualdad salarial entre mujeres y hombres</i>	pág.37
12. <i>Conclusiones</i>	pág.42

1. ¿Por qué según la estadística europea los últimos datos de brecha salarial, es del 14,9 % y según la estadística española es del 22,86 %?

Cálculo de la brecha salarial	
Eurostat (Estadística Europea)	INE (Estadística Nacional) Encuesta Anual de Estructura Salarial (*)
Salario hora 14,9 %	Salario Medio Anual 22,86%
Se utiliza en el día Europeo de la Igualdad Salarial (variable según brecha salarial)	Se utiliza en el día de la Igualdad Salarial en España (22 de febrero)
En UGT, tenemos en cuenta la brecha del salario hora para la Campaña “Yo trabajo gratis”, en consonancia con todos los países de la Unión Europea. Esta fecha de inicio de campaña es variable en función del porcentaje de brecha salarial entre mujeres y hombres en cada uno de los países de la Unión Europea.	Tenemos en cuenta la brecha en retribuciones medias anuales para elaborar nuestros informes coincidiendo con el 22 de febrero , señalado en nuestro país como el Día de la Brecha Salarial entre mujeres y hombres.
La muestra de Eurostat solo incluye las empresas de más de 10 trabajadores. Deja fuera al 95,69 % de las empresas españolas. De las 3.236.582 empresas que hay en España, solo el 4,31%, 139.403 empresas tienen más de 10 trabajadores.	Incluye todas las empresas independientemente de su tamaño.
Quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.	En la Encuesta Anual de Estructura Salarial, se excluyen las mismas actividades que en la encuesta de Eurostat.
El salario hora, incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye cualquier gratificación considerada irregular como las gratificaciones extraordinarias, comisiones o beneficios, aunque estas forman parte de las retribuciones.	Los salarios medios anuales también excluyen cualquier gratificación considerada irregular como las gratificaciones extraordinarias, como comisiones o beneficios, aunque estas forman parte de las retribuciones.
Los empleados son todas las personas que tienen un contrato de empleo directo con la empresa o unidad local y reciben una remuneración, independientemente del tipo de trabajo realizado, el número de horas trabajadas (tiempo completo o parcial) y la duración del contrato (fijo o indefinido)	Analiza los salarios de todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, excepto presidentes, miembros de consejos de administración y en general todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios. Es decir, quedan fuera los salarios más elevados, generalmente percibidos por hombres.

*La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial analiza un mayor número de variables sobre una muestra más amplia

En ambos casos solo se analiza una parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres, lo que impide conocer la brecha salarial real, que incita a pensar que es aún más elevada de la que conocemos con las estadísticas de que disponemos.

2. Algunos conceptos básicos

¿Qué es remuneración?

Es un término que va más allá del salario base y que incluye cualquier pago, en dinero o en especie, que se da de manera directa o indirecta por el desempeño de un trabajo (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores). Incluye el salario base, complementos, horas extraordinarias, asignación familiar, coches de empresa, seguro de vida, acciones o reparto de beneficios, propinas, comisiones, comidas pagada o bonos de comida, vivienda o pago de alquileres, dietas, etc..

¿Qué analiza la estadística de que disponemos?

Los pagos por horas incluidas las extraordinarias, deja fuera del análisis las gratificaciones extraordinarias, como comisiones o beneficios, aunque estas forman parte de las retribuciones. Por tanto, solo podemos analizar una parte de la brecha salarial.

¿Qué es un “trabajo igual”?

Implica que mujeres y hombres de cualificación similar realizan trabajos similares o prácticamente el mismo, en condiciones laborales equivalentes. Muchas mujeres tienen retribuciones inferiores, porque por el desempeño del mismo trabajo, solo perciben una parte de las retribuciones, como el salario base, pero no reciben una serie de complementos que reciben los hombres de la misma categoría profesional y en la misma empresa.

¿Qué es un “trabajo de igual valor”?

Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere capacidades o cualificaciones diferentes, pero que en general son del mismo valor.

Así lo interpretó el Tribunal Constitucional en su sentencia 145/1991, de 1 de julio, en el Caso Hospital Gregorio Marañón que se consideró discriminación sexista indirecta una diferencia retributiva establecida en convenio colectivo entre la categoría profesional de peón – mayoritariamente hombres- y la categoría profesional de limpiadores –mayoritariamente mujeres- cuando **ambas categorías profesionales realizaban trabajos manuales de un igual valor**.

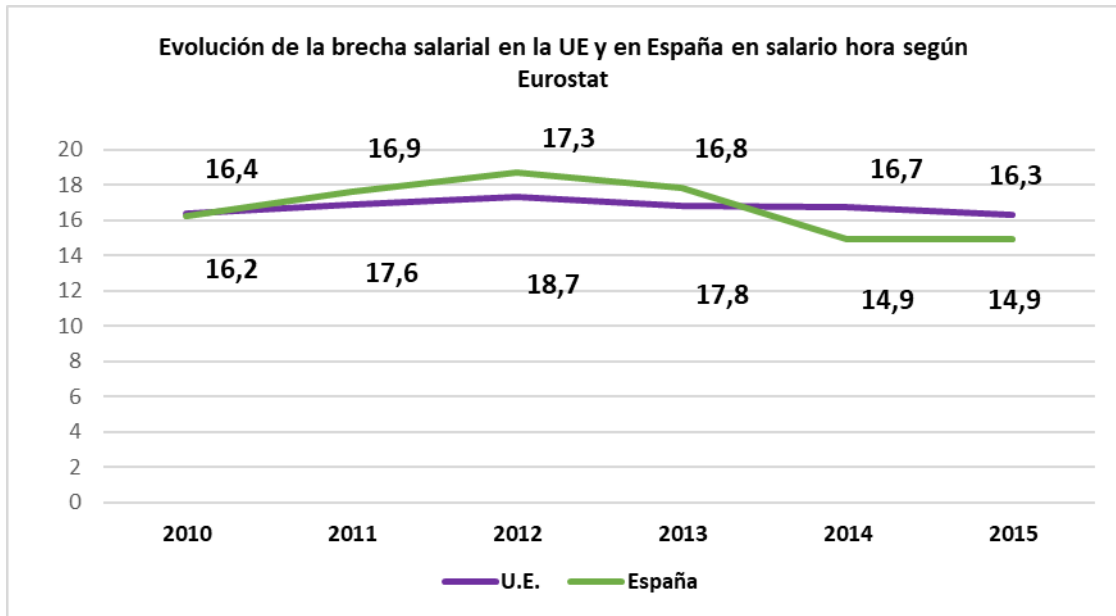
Complementos con distinto valor en función de la ocupación

Los salarios deben establecerse en función de la cualificación, capacidades y destrezas para el desempeño de un puesto de trabajos. Los complementos no pueden tener distinto valor económico en función de las categorías que se ocupan, teniendo en cuenta que las categorías más bajas de una escala salarial son ocupadas mayoritariamente por mujeres.

Para eliminar o reducir la brecha salarial, un **complemento como la nocturnidad**, el valor de la noche, es necesario que se pague la cuantía más elevada a todas las categorías profesionales. No se puede establecer el valor de la noche en 50 euros para la categoría A, (mayoritariamente ocupadas por hombres), 40 euros a la B (ocupada mayoritariamente por hombres) 30 a la categoría C (ocupada a partes iguales por mujeres y hombres), 20 y 10 a las categorías D y E (ocupadas mayoritariamente por mujeres). Este es un ejemplo de cómo se encubren las discriminaciones retributivas.

3. Mientras que la brecha media en la Unión Europea se ha reducido ligeramente, la brecha salarial en España se mantiene en el mismo porcentaje respecto al año anterior

La brecha salarial en España en salario hora para las empresas de más de diez trabajadores se mantiene en el mismo porcentaje del año anterior, un 14,9 %, mientras que la brecha europea ha descendido cuatro décimas.



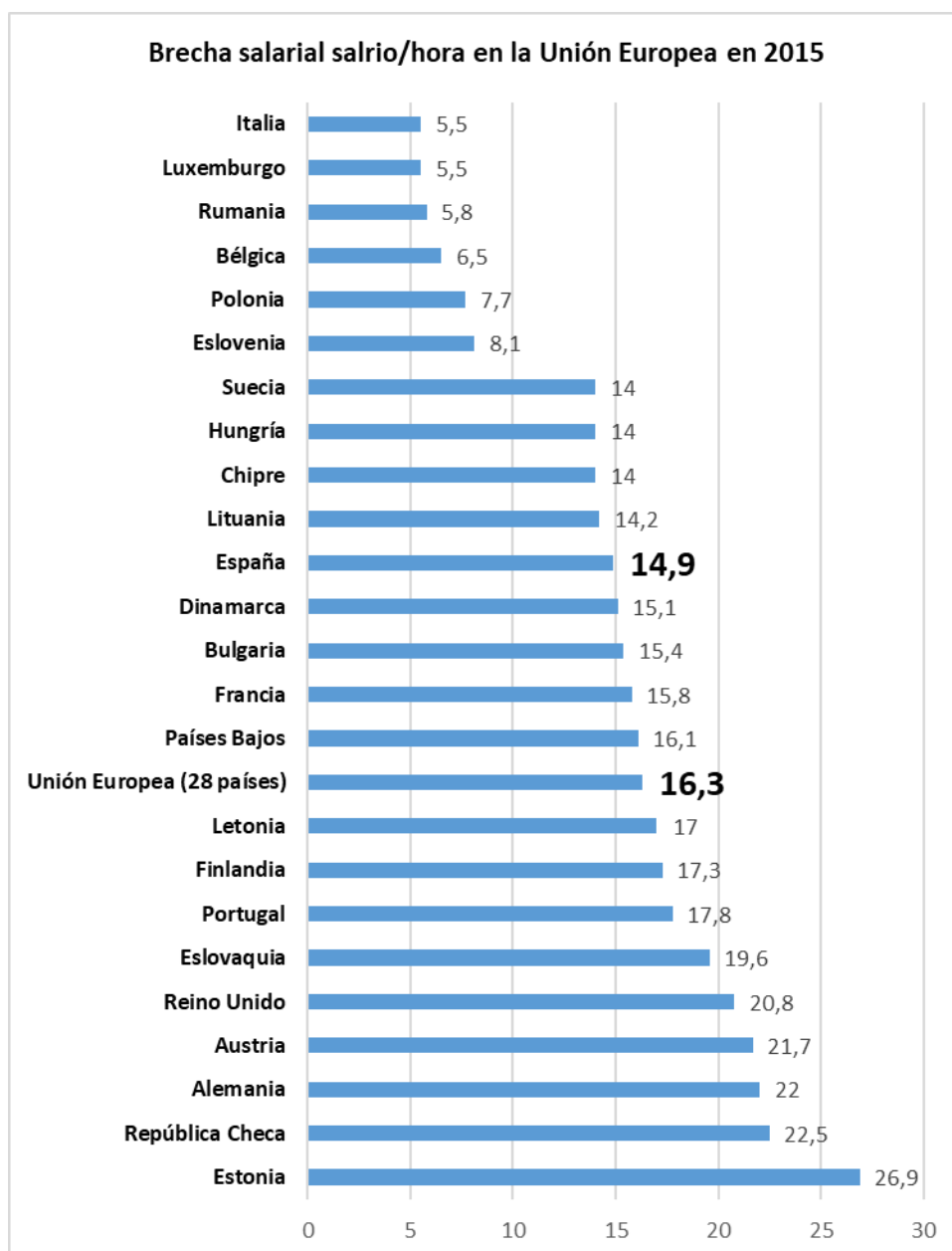
Fuente: : Elaboración propia a partir datos de Eurostat y de la Encuesta de Estructura Salarial del INE

En España la brecha salarial, triplica las brechas de Italia y Luxemburgo y duplica la brecha de salarios entre mujeres y hombres de Polonia.

Alemania con una brecha del 22 % ha aprobado recientemente una ley de igualdad salarial para corregir estas diferencias en los salarios que son el resultado de la confluencia de una serie de discriminaciones hacia las mujeres que acceden a un empleo remunerado, que tienen su origen en otorgar un valor inferior a los trabajos desempeñados por mujeres.

En nuestro país, ha llegado el momento de exigir también una legislación específica que refuerce las vías de eliminación de discriminaciones hacia las mujeres, prohibidas en los sucesivos Tratados de la Unión Europea y en la mayoría de las legislaciones europeas.

La vía más disuasoria para la eliminación de las brechas salariales pasa por sanciones ejemplares de idéntica cuantía a la que los empresarios dejaron de pagar a las mujeres, además de reparar a las mujeres por las cuantías que dejaron de percibir.



Fuente: Elaboración propia a partir datos de Eurostat

El día 20 de noviembre de 2017 en una Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo se daba a conocer el Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En la exposición de ese Plan se reconoce que la igualdad de género es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea. Sin embargo, no es una realidad en el trabajo. Las mujeres de la UE, en todos los sectores de la economía, ganan de media un 16 % menos que los hombres. Esta brecha de género ha permanecido estable durante los últimos 5 años. Con el ritmo de cambio actual, solo se cerraría al inicio del próximo milenio. El reciente estancamiento plantea interrogantes sobre la necesidad de reforzar y adaptar las iniciativas existentes: las desigualdades de género en el mercado laboral se han contenido, pero no eliminado. Hay quienes afirman que la brecha salarial puede ir en aumento en la medida que más mujeres

accedan al empleo, en los términos que las mujeres acceden ahora en toda Europa, en sectores menos remunerados y en ocupaciones peor retribuidas.

En la misma fecha, noviembre del pasado año, se publicó el Informe de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres a través de la transparencia de 2014.

En dicho informe el Gobierno de España, en el apartado en relación a estadísticas mejoradas para avanzar en la transparencia salarial, justifica los avances con el artículo 20 de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, aprobada hace once años. Este artículo sobre la adecuación de las estadísticas y estudios, ha producido pocos resultados en estos once años y menos aún sirve para justificar los avances hacia la transparencia puestos en marcha a partir de 2014.

El Plan de Acción aprobado por la Comisión Europea para abordar la brecha salarial incluye un conjunto amplio y coherente de actividades para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ángulos posibles, en lugar de señalar un solo factor o causa. Estas actividades se reforzarán mutuamente.

Se han señalado ocho líneas de acción principales:

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

Desde UGT, exigimos al Gobierno el cumplimiento de dicho de Plan, sin dejar atrás anteriores recomendaciones de la Comisión Europea, como las de 2012 y 2014. Esta última insta a los gobiernos en incluir en las legislaciones nacionales una definición de trabajo de igual de valor, para poder avanzar en el derecho ya reconocido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28:

*“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.”*

El enorme desafío al que nos enfrentamos es introducir el concepto de trabajo de igual valor. Por ello es necesario disponer de una definición lo suficientemente amplia, que recoja todas las situaciones en las que el trabajo de las mujeres está infravalorado.

4. La brecha salarial en España, en salarios medios anuales se sitúa por encima de la brecha de 2010

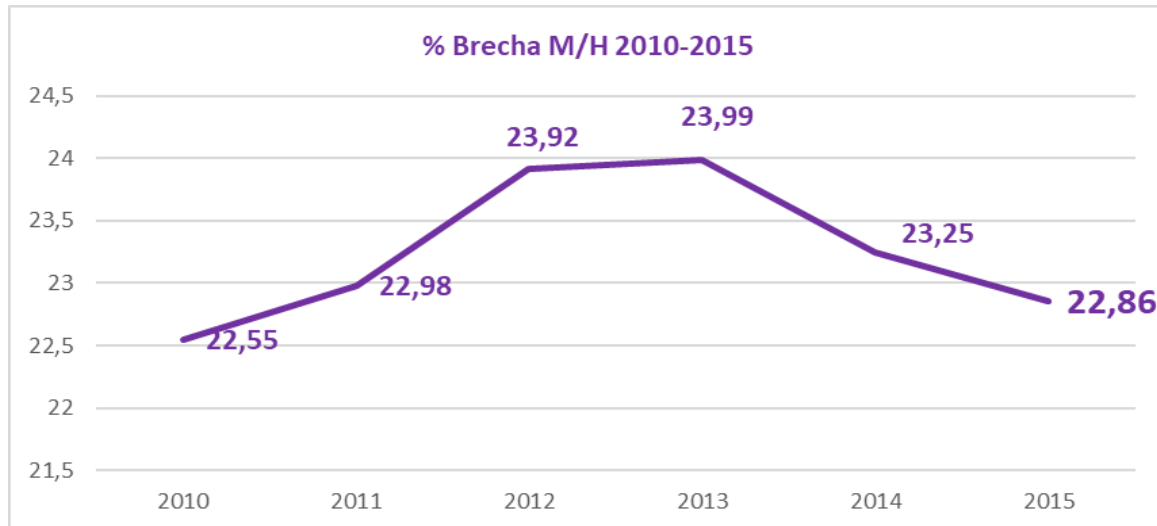
La variación de la brecha salarial en los últimos años de los que disponemos de datos sobre salarios desagregados por sexo, ponen de relieve que desde 2010 a 2014 la brecha salarial no dejó de aumentar para empezar a bajar muy ligeramente en los dos últimos años. A pesar del pequeño descenso producido, la brecha con salarios de 2015, se sitúa por encima de la que soportamos en 2010. Volvemos muy despacio a situarnos en la ya elevada brecha que existía antes de que gobernara el Partido Popular.

Evolución de los salarios medios anuales y de la brechas salariales y del IPC

Año	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Brecha Salarial en euros	Variación del IPC
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	22,55	5.744,52	1,8
2011	22.899,35	19.767,59	25.667,89	22,98	5.900,30	3,2
2012	22.726,44	19.537,33	25.682,05	23,92	6.144,72	2,4
2013	22.697,86	19.514,58	25.675,17	23,99	6.160,59	1,4
2014	22.858,17	19.744,82	25.727,24	23,25	5.982,42	-0,2
2015	23.106,30	20.051,30	25.992,76	22,86	5.941,46	-0,5
Evolución salarios y brechas 2010-2015	+1,37 %	+1,58 %	+1,97 %	+0,31 puntos	-196,94	+8,1

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

Las escasas o nulas subidas salariales, un 1,37 % de media para ambos sexos en seis años, unidas al aumento de los precios en ese período, con una variación al alza del IPC de un 8,1 %, ha supuesto una pérdida de poder adquisitivo para las mujeres del 6,52 %, por encima de la ya elevada pérdida de los hombres del 6,13 %.



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

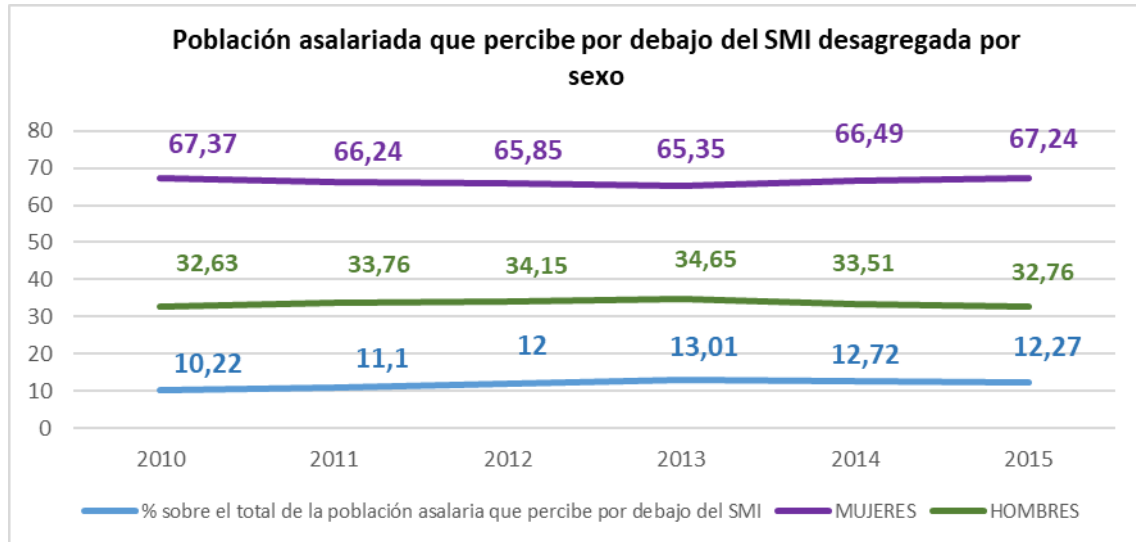
Los trabajadores pobres no han dejado de aumentar en los últimos seis años analizados. Pasando de un 10,22 % al 12,27 % del total de la población asalariada, que percibió cantidades entre los 633,30 euros en 2010 y los 648,60 euros en 2015.

El saldo de seis años del Gobierno del PP, ha sido la pérdida de más de 800.000 empleos y el aumento en un 16,71 % de los perceptores como máximo de una vez el SMI. Una de cada 8 personas con empleo, reciben salarios equivalentes o inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. Más de un millón ochocientos mil personas de los más de catorce millones con un trabajo por cuenta ajena.

EVOLUCIÓN DE LOS PERCEPTORES DEL SMI			
	Población asalariada Ambos sexos	% perceptores como máximo una vez el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	Perceptores como máximo 1 vez el SMI
2010	15.592.300	10,46	1.593.530
2011	15.394.200	11,30	1.708.760
2012	14.573.400	12,25	1.748.810
2013	14.069.100	13,28	1.830.390
2014	14.285.800	12,98	1.817.150
2015	14.773.500	12,62	1.852.491
Variación 2010-2015	-818.800	+ 17,12	+ 258.961

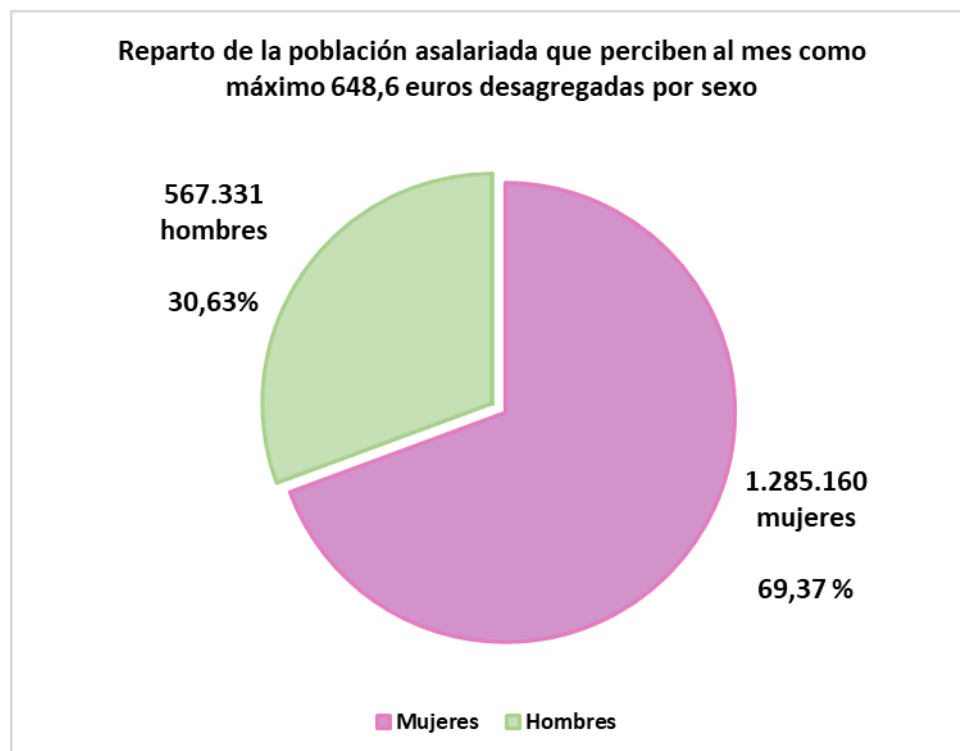
Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuestas de Estructura Salarial y de la EPA del INE

Pero ser pobres a pesar de tener un empleo, afecta aún más a las mujeres. De los casi dos millones de perceptores de cuantías que a duras penas alcanzan cantidades en torno a los 600 euros brutos mensuales, dos de cada tres de estos perceptores, son mujeres. Los porcentajes de mujeres de estos salarios ínfimos, no han bajado en seis años del 65 %.



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

Se puede considerar estructural, por motivos culturales del empresariado español, que las mujeres que acceden a un empleo sean legión en las cuantías más bajas.



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

No existe explicación ninguna que resulte creíble, y menos aún justificable para que las mujeres sean las mayores destinatarias de los salarios más bajos. Solamente la infravaloración del trabajo de las mujeres es la causa y la consecuencia de que sean las perceptoras de salarios tan pequeños.

Personas perceptoras como máximo del SMI desagregadas por sexo

	SMI Mensual	TOTAL	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES
				%		%
2010	633,30	1.593.530	1.073.561	67,37	519.969	32,63
2011	641,40	1.708.760	1.131.883	66,24	576.877	33,76
2012	641,40	1.748.810	1.151.591	65,85	597.219	34,15
2013	645,30	1.830.390	1.196.160	65,35	634.230	34,65
2014	645,30	1.817.150	1.208.223	66,49	608.927	33,51
2015	648,60	1.852.491	1.285.160	69,37	567.331	30,63

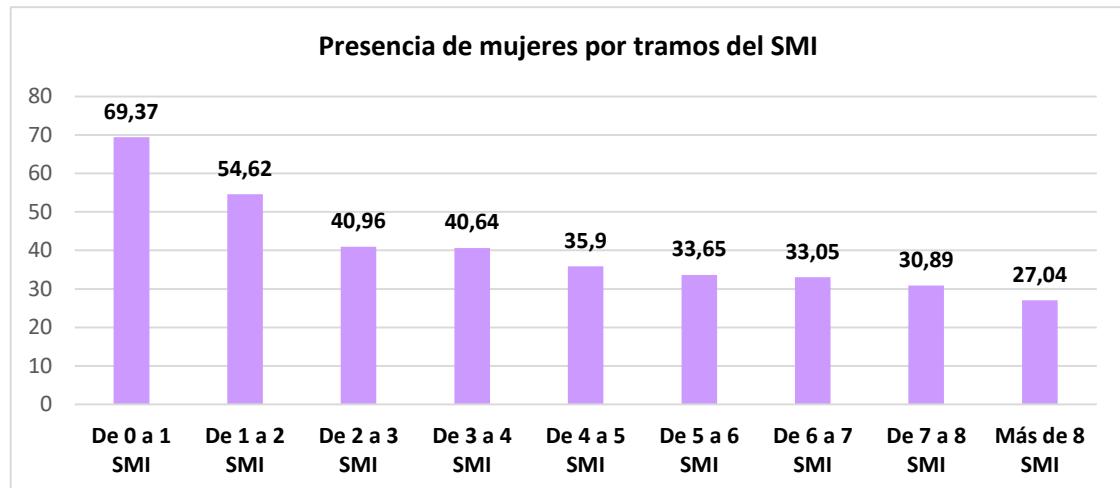
Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuestas de Estructura Salarial y de la EPA del INE

Las subidas del SMI para los próximos años, acordadas por los interlocutores sociales y convalidadas por el Congreso de los Diputados el pasado 6 de febrero, pueden mejorar ligeramente la situación de las mujeres ya que son casi el 70 % de quienes perciben, como máximo, el salario mínimo interprofesional.

Este Acuerdo recoge una subida del 4% en 2018, hasta alcanzar los 736,01 euros en 14 pagas, el 5% en 2019, hasta alcanzar los 773 euros y del 10% en 2020, hasta alcanzar los 850 euros mensuales en 2020.

Desde UGT consideramos que la subida nos aproxima al objetivo de alcanzar el 60% del salario medio tal y como ratificó España en la Carta Social Europea, aun así, somos conscientes de que es insuficiente y que en 2020 habrá que revisar este acuerdo. En este sentido, damos la bienvenida a cuantas iniciativas de partidos políticos permitan acelerar el logro de este objetivo.

Desde UGT, no queremos esperar tanto, hasta 2020, por este motivo defendemos que nuestros representantes sindicales que participan en las mesas de negociación colectiva, exijan salarios por encima de los 1.000 euros mensuales, para que se haga efectivo el reparto de la riqueza que desde distintas instancias políticas y empresariales no dejan de proclamar. Esta medida beneficiaría mayoritariamente a las mujeres que son quienes perciben los salarios más bajos en todos los sectores de actividad y en todas las ocupaciones.



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

Este aumento del SMI, beneficiará a las mujeres, con empleo a tiempo parcial, una de cada cuatro con empleo. A las que prestan sus servicios en las actividades peor remuneradas como la hostelería y el comercio, y a las que desempeñan las ocupaciones peor retribuidas, principalmente mujeres.

Reparto de la Población Asalariada en relación al SMI en 2015						
Tramos por SMI	Salario Mensual por tramos de SMI	Población Asalariada Mujeres por tramos de SMI	% de Mujeres por tramos salariales	Población Asalariada Hombres por tramos de SMI	% de Hombres por tramos salariales	% Mujeres sobre el total de la población
		7.065.200	100	7.708.300	100	47,82
De 0 a 1 SMI	648,60	1.285.160	18,19	567.331	7,36	69,37
De 1 a 2 SMI	1.297,20	2.604.233	36,86	2.163.720	28,07	54,62
De 2 a 3 SMI	1.945,80	1.609.453	22,78	2.319.427	30,09	40,96
De 3 a 4 SMI	2.594,40	808.965	11,45	1.181.682	15,33	40,64
De 4 a 5 SMI	3.243,00	402.716	5,7	719.184	9,33	35,90
De 5 a 6 SMI	3.891,60	157.554	2,23	310.644	4,03	33,65
De 6 a 7 SMI	4.540,20	89.022	1,26	180.374	2,34	33,05
De 7 a 8 SMI	5.188,80	55.815	0,79	124.874	1,62	30,89
Más de 8 SMI	+ de 5.188,80	52.282	0,74	141.062	1,83	27,04

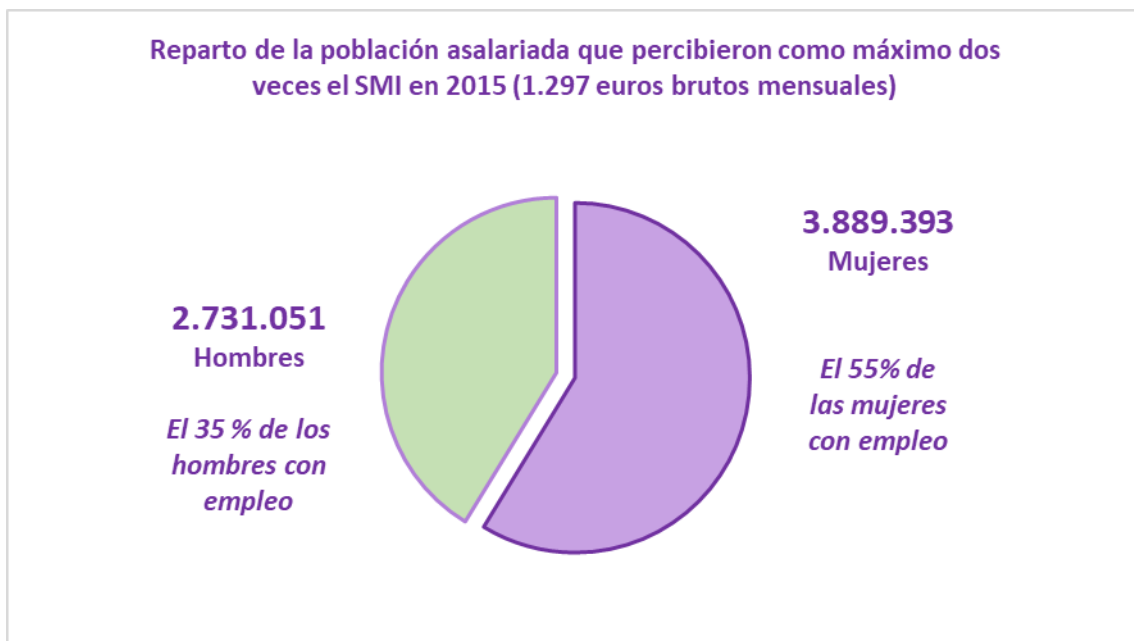
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EAES 2015 y la EPA 2015

La concentración de hombres y mujeres por tramos salariales en relación al SMI, evidencia el reparto desigual de los salarios, en el que las mujeres llevan la peor parte.

Mientras que dos de cada tres salarios por encima de cinco veces el SMI, los perciben los hombres, en el caso de las mujeres solamente una de cada tres. Se invierte la presencia de hombres y mujeres, en relación a los perceptores de los salarios más bajos, donde la presencia de mujeres es de dos de cada tres.

No es una coincidencia, ni lo explica la modalidad de jornada, ni la duración del contrato, ni el nivel de estudios. Solo lo explica la desvalorización del trabajo de las mujeres, que no perciben salarios iguales por trabajos de igual valor.

La presencia en exceso de mujeres en salarios bajos, la escasa representación en los salarios más elevados, concentra a la mayor parte en salarios por debajo de 1.297 euros brutos mensuales, un 55 % de las mujeres asalariadas en España se concentran en esas cuantías, frente a un 35 % de los hombres.



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

Con los últimos datos de 2015, podemos ver qué en España, 6.620.444 personas con empleo por cuenta ajena, perciben como máximo al mes 1.297 euros brutos. De estas, 1.852.491, cobran como máximo 648,60 euros mensuales. Un millón más de mujeres que de hombres, 3.889.393 perciben como máximo al mes 1.297 euros brutos y de estas 1.285.160 solo perciben 648,60 euros mensuales. Los salarios de las personas con empleo por cuenta ajena se concentran en los tramos más bajos y de todas ellas, la mayoría son mujeres.

5. El contrato a tiempo parcial no justifica la brecha salarial, la aumenta

La presencia de las mujeres en la jornada a tiempo completo, se sitúa en torno al 40 % y no aumenta la presencia de mujeres en esta modalidad de jornada.

TIEMPO COMPLETO

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

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

Si cuatro de cada diez empleos a tiempo completo, son desempeñados por mujeres, la cifra se dispara cuando se trata de jornadas a tiempo parcial, desempeñadas por siete u ocho mujeres cada diez de estos empleos. El porcentaje de mujeres con empleo a tiempo parcial se mantiene en el tiempo, sus salarios son cada vez más bajos y la brecha del último año duplica la del anterior.

Hace dos años la OCDE alertaba a España por el abuso de la contratación a tiempo parcial, El año pasado fue el Tribunal de Justicia Europeo, en relación a la protección social de estas trabajadoras, que consideraba que reciben un trato discriminatorio al ser estas las destinatarias de más del 70 % de esta modalidad de contratación.

TIEMPO PARCIAL

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

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

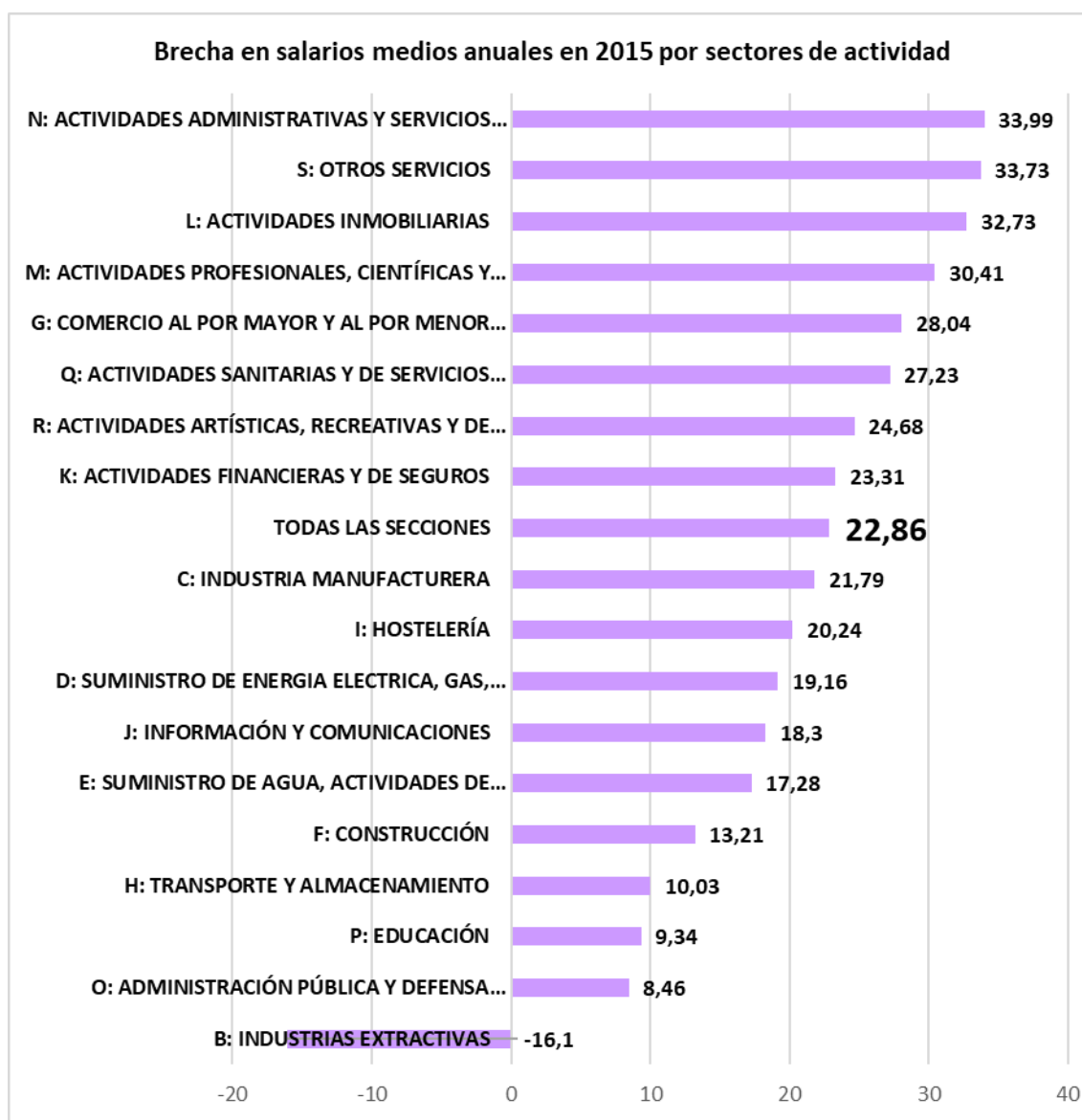
El 59,43 % de las mujeres con trabajo a tiempo parcial dicen no haber encontrado una jornada a tiempo completo. Solo el 12,61 % de las mujeres que tienen un trabajo a tiempo parcial, manifiestan desempeñar este tipo de jornada por dedicarse al cuidado de familiares. No sabemos si este 12,61 % de mujeres que optan por esta modalidad de jornada, lo harían si dispusieran de estructuras de acogida suficientes: escuelas infantiles, centros de día u otro tipo de ayudas en el domicilio familiar. La jornada laboral es la primera vía de discriminación salarial,

que no solo perjudica las economías de las mujeres cuando están trabajando, sino que afecta a la protección social a lo largo de sus vidas laborales y cuando estas han concluido, en sus jubilaciones.

6. *Las mujeres que desempeñan su empleo en la rama de Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares, soportan uno de los salarios más bajos y la brecha más elevada por sectores, el 34%.*

SALARIOS MEDIOS ANUALES POR ACTIVIDAD					
2015	Salarios Medios Mujeres	Salarios Medios Hombres	Diferencia Media en euros	Brecha en salarios medios anuales	% de mujeres en el sector
TODAS LAS SECCIONES	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86	47,82
I: HOSTELERÍA	12.563,08	15.751,27	3.188,19	20,24	53,80
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	13.085,14	19.823,51	6.738,37	33,99	55,82
S: OTROS SERVICIOS	13.772,86	20.781,89	7.009,03	33,73	65,89
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	14.741,49	19.571,39	4.829,90	24,68	43,00
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	16.481,34	22.903,70	6.422,36	28,04	53,77
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	17.330,11	25.763,32	8.433,21	32,73	66,89
F: CONSTRUCCIÓN	20.060,54	23.113,93	3.053,39	13,21	8,67
P: EDUCACIÓN	20.981,61	23.143,33	2.161,72	9,34	66,83
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	21.980,57	31.586,27	9.605,70	30,41	55,65
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	22.001,02	28.129,88	6.128,86	21,79	26,08
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	22.039,75	24.497,46	2.457,71	10,03	20,86
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	22.616,21	27.340,59	4.724,38	17,28	15,56
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	23.889,48	32.830,89	8.941,41	27,23	78,68
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	27.305,84	29.827,97	2.522,13	8,46	41,13
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	28.935,74	35.417,86	6.482,12	18,30	31,70
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	36.455,79	47.533,67	11.077,88	23,31	50,00
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	36.885,69	31.770,89	-5.114,80	-16,10	9,57
D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	43.674,19	54.024,87	10.350,68	19,16	27,70

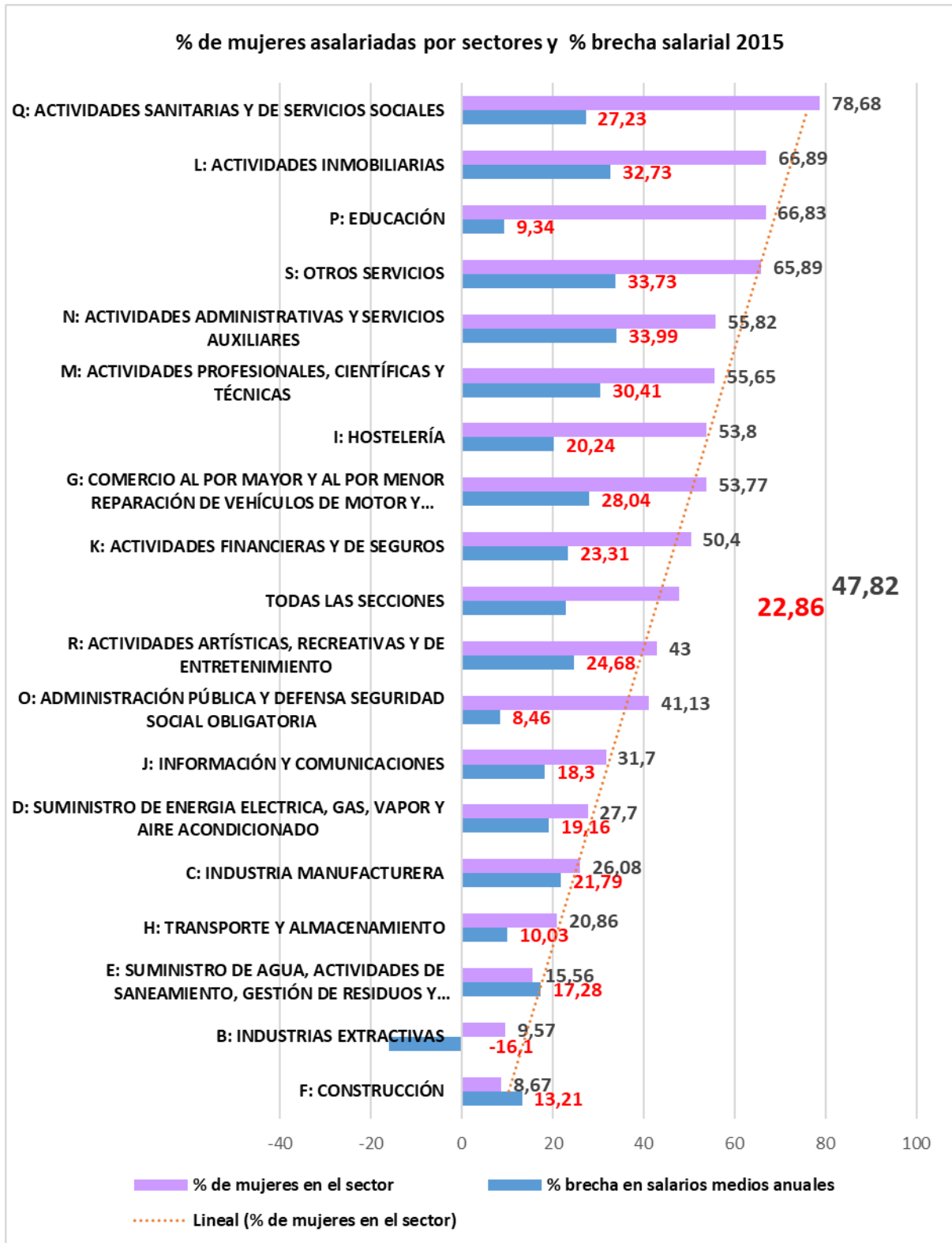
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial y de la EPA. INE



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

Las brechas salariales más elevadas se producen en las Actividades Administrativas (33,99), Servicios (33,73), Actividades Inmobiliarias (32,73) y Actividades Profesionales y Científicas y Técnicas (30,41).

Durante décadas por parte de la representación empresarial, se mantuvo que la discriminación salarial era debida a que las mujeres teníamos menos formación que los hombres. Tener una licenciatura o un grado universitario no garantiza la ausencia de discriminación. En el año 2015, en España las mujeres representábamos el 52,36 %, pero las brechas salariales son incluso más altas para las mujeres de mayor cualificación.



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

Una trabajadora de la Hostelería, gana el salario más bajo de todos los sectores de actividad. Junto con las trabajadoras de sectores de Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares y quienes trabajan en Actividades denominadas Otros Servicios perciben los salarios más bajos de

nuestro país. Los tres sectores con alta presencia de mujeres, por encima del 50% del empleo de cada uno de los sectores mencionados.

Es una evidencia de la segregación horizontal que soportamos las mujeres. Todos los sectores con alta presencia de mujeres están peor retribuidos y sufren una brecha salarial por encima de la brecha media del conjunto de sectores de actividad de nuestro país. A excepción del sector de la Educación que con una presencia del 67 % de mujeres, la brecha salarial se reduce hasta el 9,34 %.

Una muestra del inferior valor que se le otorga a los empleos desempeñados mayoritariamente por trabajadoras.

Las Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, desempeñadas en un 78,68 % por mujeres, sufren una brecha salarial del 27,23 %. Las Actividades Inmobiliarias, que ofrecen pingües beneficios a sus promotores, y emplean mayoritariamente a mujeres, un 66,89 % de esta actividad está desempeñada por ellas, soportan la elevada brecha salarial del 32,73 %.

También somos mayoría las mujeres en las actividades vinculadas al Comercio, pues a pesar de que ellos, los hombres son menos y sus salarios están situados por debajo de la media establecida para su sexo y la media de ambos sexos, las mujeres perciben unos salarios medios un 28,04 % inferiores a los de ellos. Es habitual, en las grandes superficies de nuestro país, que quienes tienen los trabajos más arduos, los de reponedoras, dependientas, cajeras, estén desempeñados por mujeres. Y los que supervisan esos trabajos sean hombres, con salarios mucho más elevados.

En las Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, donde también somos mayoría las mujeres y para las que se exige la máxima cualificación académica, la diferencia en los salarios en relación a los hombres es del 30,41 %, que suponen al año 9.605,70 euros, el salario anual de casi dos millones con un salario en España. También en estas actividades en las que somos mayoría y para las que se nos ha exigido el paso por la universidad, nos encontramos que los trabajos de investigación y de redacción, sean desempeñados por mujeres con salarios bajos y los jefes de equipo y responsables de las investigaciones, sean hombres con salarios mucho más altos.

En las Actividades Financieras y de Seguros, sectores con una presencia equilibrada de hombres y mujeres, y las que desde que las mujeres nos incorporamos a ellas en mayor número, se exige en la mayoría de los casos, una titulación universitaria, cosa que no ocurría hace unos años, cuando la presencia era mayoritaria de hombres, pues en estas actividades, para las que su capacitación está sobradamente acreditada, la brecha salarial supera la media, y se eleva al 23,31 %, una diferencia de 11.077 euros anuales de media. Teniendo en cuenta que sobre todo en el sector financiero, en la Banca en concreto, existen unas retribuciones variables que no forman parte de los salarios analizados.

Existe una infravaloración del trabajo de las mujeres persistente y sistemática, que evidencia que de entrada se ha asumido socialmente que las actividades en que nuestra presencia es mayoritaria los salarios deben ser menores, pero no así los de los hombres que trabajan en ellos.

En el cuadro siguiente, se puede apreciar cómo se segrega a las mujeres desde el momento que acceden a un empleo, se las sitúa o se les ofrecen trabajos con mayor facilidad que en otros sectores reservados para los hombres y donde se cobran salarios más altos.

SALARIOS MEDIOS ANUALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN RELACIÓN A LA ACTIVIDAD EN 2015				
Salarios Medios de los Hombres		Salario Medio Ambos sexos	Salarios Medios de las Mujeres	
25.992,76		23.106,30	20.051,58	
Trabajos donde la presencia de los hombres es igual o mayor a la de las mujeres			Trabajos donde la presencia de las mujeres es igual o mayor a la de los hombres	
Actividades	Salarios Medios Anuales de los Hombres		Actividades	Salarios Medios Anuales de las Mujeres
suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	54.024,87			
actividades financieras y de seguros	47.533,67			
información y comunicaciones	35.417,86			
industrias extractivas	31.770,89			
administración pública y defensa social obligatoria	29.827,97			
industria manufacturera	28.129,88			
suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	27.340,59			
transporte y almacenamiento	24.497,46			
construcción	23.113,93	Salario medio anual 23.106,30	actividades sanitarias y de servicios sociales	23.889,48
actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.571,39		actividades profesionales, científicas y técnicas	21.980,57
			educación	20.981,61
			actividades inmobiliarias	17.330,11
			comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor y motocicletas	16.481,34
			otros servicios	13.772,86
			actividades administrativas y servicios auxiliares	13.085,14
			hostelería	12.563,08

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

7. **La formación no corrige la brecha salarial, las trabajadoras no cualificadas ocupadas en servicios, soportan una brecha del 31,56 %, la más alta por ocupación, y las trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras soportan una brecha del 28,18 %.**

OCUPACIONES Y SALARIOS MEDIOS ANUALES					
2015	Salarios Medios Mujeres (de menor a mayor)	Salarios Medios Hombres (de menor a mayor)	Diferencia Media en euros	% Brecha	% presencia de mujeres
Todas las ocupaciones	20.051,58	25.992,76	5.941,18	22,86	47,82
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	11.319,84	16.539,73	5.219,89	31,56	81,15
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	13.388,34	17.191,57	3.803,23	22,12	26,34
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	13.452,44	16.782,40	3.329,96	19,84	57,95
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.575,41	19.159,60	4.584,19	23,93	78,65
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	16.675,00	23.217,62	6.542,62	28,18	11,78
F. Empleados de oficina que atienden al público	17.171,28	21.464,84	4.293,56	20,00	72,60
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	17.558,23	25.245,39	7.687,16	30,45	27,22
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	18.010,87	20.148,64	2.137,77	10,61	3,38
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	18.580,45	20.150,02	1.569,57	7,79	1,42
E. Empleados de oficina que no atienden al público	19.543,87	24.467,54	4.923,67	20,12	59,95
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	21.508,21	28.369,04	6.860,83	24,18	10,45
D. Técnicos, profesionales de apoyo	25.475,37	31.548,13	6.072,76	19,25	37,42
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	28.540,05	32.451,97	3.911,92	12,05	68,69
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	32.526,81	39.476,36	6.949,55	17,60	43,03
A. Directores y gerentes	44.921,93	55.327,33	10.405,40	18,81	31,37

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

El salario medio de las mujeres en España soporta una brecha salarial del 22,86 % en relación al salario medio de los hombres. En diez de las quince ocupaciones analizadas, las mujeres reciben salarios medios anuales que están por debajo del salario medio de las mujeres, ya de por sí bajo.

Las trabajadoras no cualificadas en servicios, es la ocupación con el salario medio más bajo y soportan la brecha salarial más alta por ocupación un 31,56 %, dejan de percibir una media de más de 5.000 euros anuales.



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

Por ocupación las brechas salariales más bajas se presentan en ocupaciones donde la presencia de mujeres es también baja. Es el caso de las ocupaciones agrupadas en Trabajadores cualificados de la construcción, las que engloban Conductores y operadores de maquinaria móvil, los Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, en todas estas ocupaciones la presencia de mujeres es muy baja.

Sorprenden y no pueden ser explicadas más allá de la infravaloración del trabajo de las mujeres, las elevadas brechas salariales de ocupaciones altamente feminizadas, como el caso de las Trabajadoras no cualificadas en servicios y las Trabajadoras de los servicios de salud y cuidados de personas. En ambas profesiones, se perciben los salarios más bajos de todo abanico de salarios medios por ocupaciones.



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

La infravaloración de los trabajos desempeñados por mujeres, las lleva a concentrarse en las ocupaciones peor remuneradas y de menor reconocimiento social. Pero a ello se le añade que en un importante número de casos, esos trabajos poco remunerados, que se encuentran en las categorías más bajas de las escalas salariales, además están topadas para la promoción.

Es muy posible que una mujer, trabajadora no cualificada en el sector servicios, no escape a lo largo de su vida profesional de la categoría laboral con la que accedió a un empleo. Independientemente que al inicio o durante su trayectoria laboral haya alcanzado una cualificación muy superior a la requerida para el desempeño de sus funciones. Solo una de las ocupaciones, desempeñadas mayoritariamente por mujeres, Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y de la enseñanza, supera el salario medio anual. El resto

de las ocupaciones feminizadas están muy lejos de aproximarse al salario medio anual. Es a lo que llamamos la segregación vertical que discrimina a las mujeres.

REPARTO DE LOS SALARIOS MEDIOS ANUALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN 2015				
Salario Medio de los Hombres		Salario Medio Ambos sexos	Salario Medio de las Mujeres	
25.992,76		23.106,30	20.051,58	
Trabajos donde la presencia de los hombres es igual o mayor a la de las mujeres			Trabajos donde la presencia de las mujeres es igual o mayor a la de los hombres	
Ocupaciones	Salarios Medios Anuales de los Hombres		Ocupaciones	Salarios Medios Anuales de las Mujeres
directores y gerentes	55.327,33			
otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	39.476,36			
técnicos, profesionales de apoyo	31.548,13			
trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.369,04		técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	28.540,05
operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	25.245,39			
trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.217,62	Salario medio anual 23.106,30		
trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.150,02			
conductores y operadores de maquinaria móvil	20.148,64		empleadas de oficina que no atienden al público	19.543,87
peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	17.191,57		empleadas de oficina que atienden al público	17.171,28
			trabajadoras de los servicios de salud y el cuidado de personas	14.575,41
			trabajadoras de los servicios de restauración y comercio	13.452,44
			trabajadoras no cualificadas en servicios (excepto transportes)	11.319,84

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

8. Las mujeres que permanecen en el mercado laboral pasados los 65 años, soportan una brecha salarial del 48,53 % y una diferencia en euros respecto a los hombres de más de 14.000 euros anuales.

Los salarios más bajos se concentran en las mujeres de menor edad y descienden significativamente para aquellas que permanecen en el mercado laboral pasados los 65 años.

SALARIOS MEDIOS ANUALES POR TRAMOS DE EDAD					
2015	Salarios Medios Mujeres	Salarios Medios Hombres	% Brecha Salarial	Brecha Salarial en euros	% Mujeres por tramos de edad
Todas las edades	20.051,58	25.992,76	22,86	5.941,18	47,82
De 20 a 24 años	9.690,75	12.706,37	23,73	3.015,62	48,92
De 25 a 29 años	14.853,58	17.275,91	14,02	2.422,33	49,86
De 30 a 34 años	17.679,61	21.479,00	17,69	3.799,39	48,52
De 35 a 39 años	19.924,75	24.769,60	19,56	4.844,85	47,58
De 40 a 44 años	21.246,22	27.033,74	21,41	5.787,52	46,65
De 45 a 49 años	21.453,15	28.391,07	24,44	6.937,92	46,93
De 50 a 54 años	22.115,50	29.600,11	25,29	7.484,61	48,46
De 55 a 59 años	22.822,24	31.601,99	27,78	8.779,75	47,58
De 60 a 64 años	21.218,54	27.748,31	23,53	6.529,77	46,89
65 y más años	15.196,83	29.526,67	48,53	14.329,84	56,0

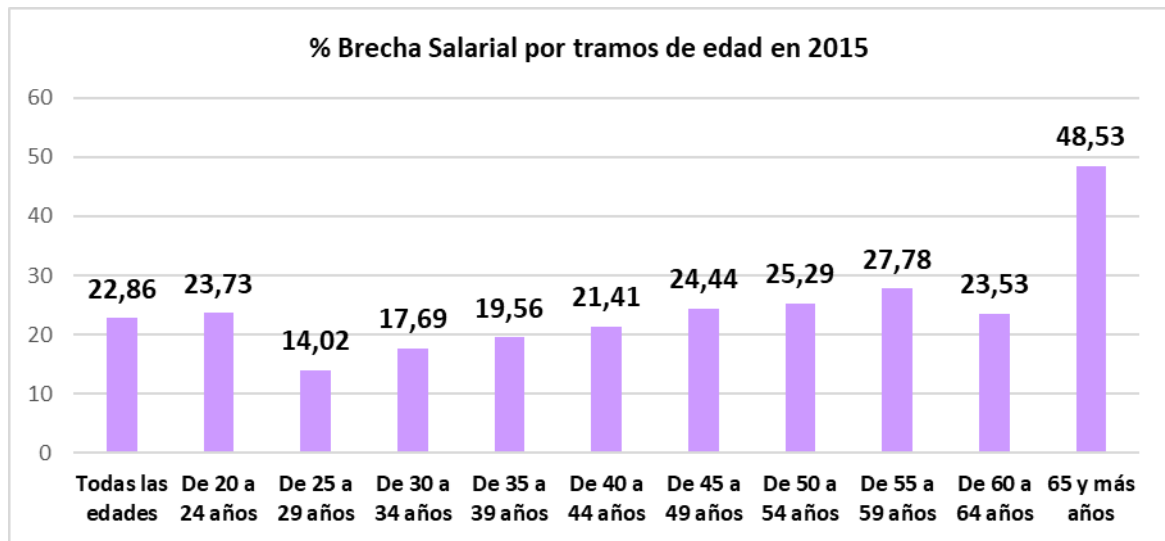
Fuente: Elaboración propia a partir datos Encuestas de Estructura Salarial y de la EPA del INE

Siendo mucho más elevado el número de mujeres que de hombres que continúan trabajando y existiendo unas brechas en euros y porcentajes tan elevadas, es fácil pensar que muchas mujeres tienen que permanecer en el mercado laboral, en trabajos precarios o muy precarios para alcanzar las cotizaciones suficientes para acceder a una pensión de jubilación contributiva.

En el caso de los hombres, es probable que una parte de ellos lo haga por los mismos motivos y en las mismas circunstancias, pero todo lleva a pensar que una parte importante de ellos, alargarán sus carreras profesionales porque son gratificantes en todos los sentidos, intelectual y económico.

La inserción laboral de las mujeres, ya viene marcada por la diferencia que se expresa en brechas salariales y en tres mil euros de diferencia en relación a los hombres. Desciende

ligeramente para el tramo de edad de veinticinco a veintinueve años, y a partir de esa edad y hasta la jubilación no deja de aumentar.



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

La brecha salarial que tiene en su origen el sexo, nos acompaña a lo largo de toda la vida laboral. Independientemente del grado de cualificación con el que accedemos a un empleo asalariado. Las diferencias en euros se triplican para aquellas mujeres que se ven obligadas a permanecer en el mercado laboral pasados los 65 años.

9. La brecha salarial aumenta en once de las diecisiete Comunidades Autónomas respecto al año anterior, la media nacional desciende solamente en 0,39 puntos.

En la tabla siguiente se analizan los salarios medios anuales de mujeres y hombres, las diferencias en euros que reciben ellos y ellas, y la brecha que supone. También hemos comparado si sube o baja en las diferentes Comunidades Autónomas y a cuantas mujeres asalariada afecta esta brecha en función del lugar donde residan.

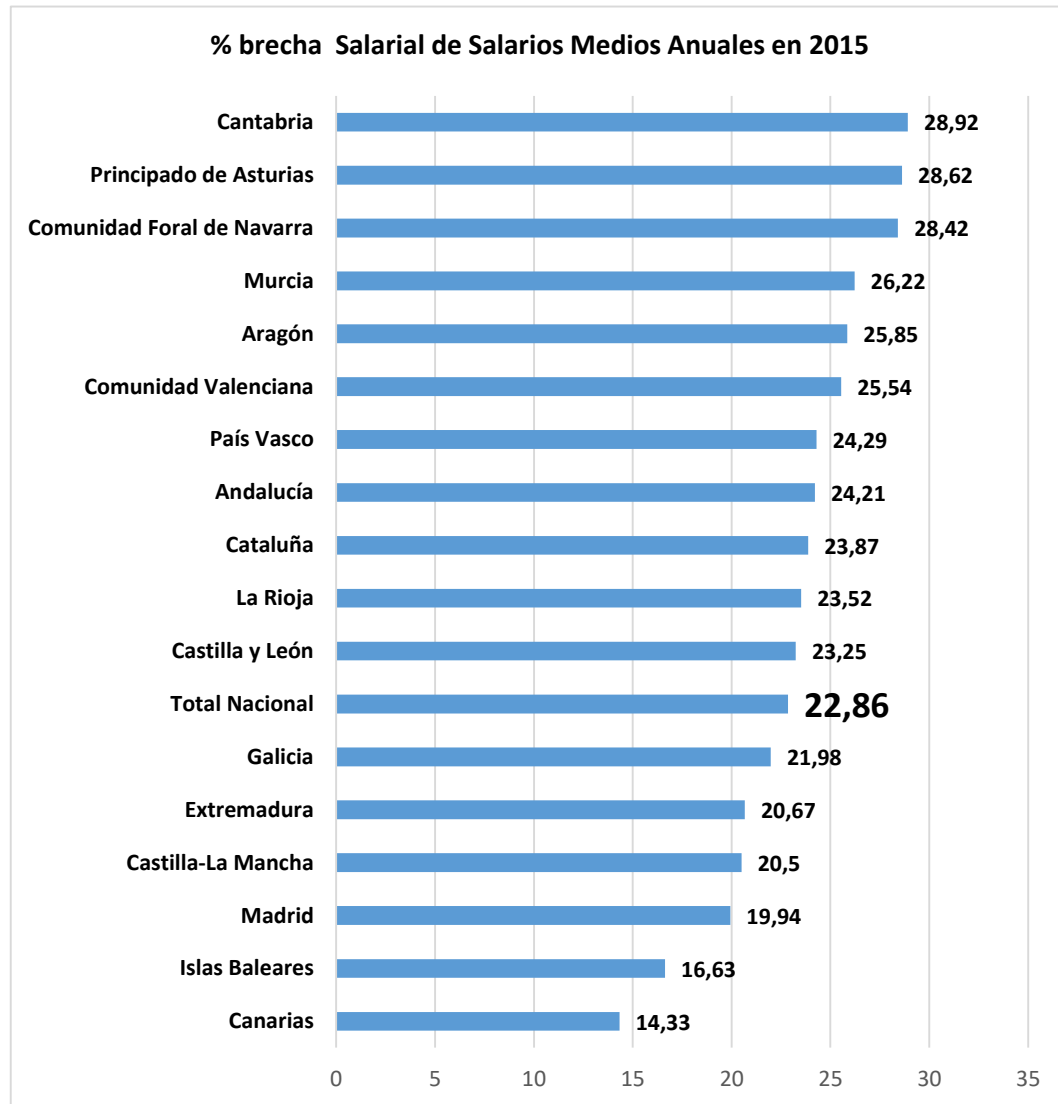
Resultados nacionales y por comunidades autónomas con datos 2015						
Ganancia media anual por trabajador/a						
Sexo y Todos los Sectores de Actividad						
	Salarios Medios Anuales Mujeres	Salarios Medios Anuales Hombres	Diferencia en euros	% brecha Salarial 2014	% brecha Salarial 2015	Número de mujeres asalariadas
Total Nacional	20.051,58	25.992,76	5.941,18	23,25	22,86	7.065.200
Extremadura	17.304,65	21.813,81	4.509,16	16,40	↑20,67	126.100
Murcia	17.540,27	23.773,09	6.232,82	25,27	↑26,22	190.100
Comunidad Valenciana	17.811,38	23.919,14	6.107,76	25,42	↑25,54	731.100
Cantabria	17.955,79	25.259,83	7.304,04	28,42	↑28,92	86.000
Galicia	18.093,26	23.189,76	5.096,50	20,92	↑21,98	394.300
Castilla-La Mancha	18.097,55	22.765,56	4.668,01	20,08	↑20,50	256.400
Canarias	18.279,76	21.336,72	3.056,96	11,82	↑14,33	311.900
Andalucía	18.340,96	24.200,20	5.859,24	25,68	24,21	1.036.700
Castilla y León	18.523,74	24.135,64	5.611,90	22,80	↑23,25	348.000
La Rioja	18.762,15	24.532,64	5.770,49	23,59	23,52	52.200
Asturias	18.925,34	26.514,68	7.589,34	27,33	↑28,62	152.600
Aragón	18.950,17	25.555,56	6.605,39	25,30	↑25,85	206.700
Baleares	19.517,28	23.411,35	3.894,07	20,03	16,63	197.100
Navarra	20.563,08	28.727,37	8.164,29	29,65	28,42	103.500
Cataluña	20.946,56	27.514,06	6.567,50	25,95	23,87	1.256.800
Madrid	23.470,06	29.314,09	5.844,03	21,55	19,94	1.235.500
País Vasco	23.537,06	31.088,99	7.551,93	23,95	↑24,29	363.900

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y de las Encuestas de Estructura Salarial (INE)

El Instituto Nacional de Estadística (INE), facilita los datos para Ceuta y Melilla incorporados a los de Andalucía. En trece de las diecisiete Comunidades Autónomas, los salarios medios de las mujeres están por debajo de la media nacional para todas las mujeres trabajadoras por cuenta ajena en España. Siendo la media salarial de las trabajadoras un 22,86 % menor que la de los hombres.

Estas diferencias afectan a más de siete millones de mujeres, que dejan de percibir de media al año, cerca de 6.000 euros, esa diferencia dejada de percibir por esos millones de mujeres

asciende a una cifra que alcanza los 41.977.603.000 de euros, que las mujeres dejaron de percibir en 2015. Esa cantidad es una de las brechas que aumentan las desigualdades sociales y económicas por sexos. Así queda reflejado en el análisis de brechas salariales por Comunidad Autónoma, en once de las diecisiete comunidades la brecha salarial ha aumentado.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

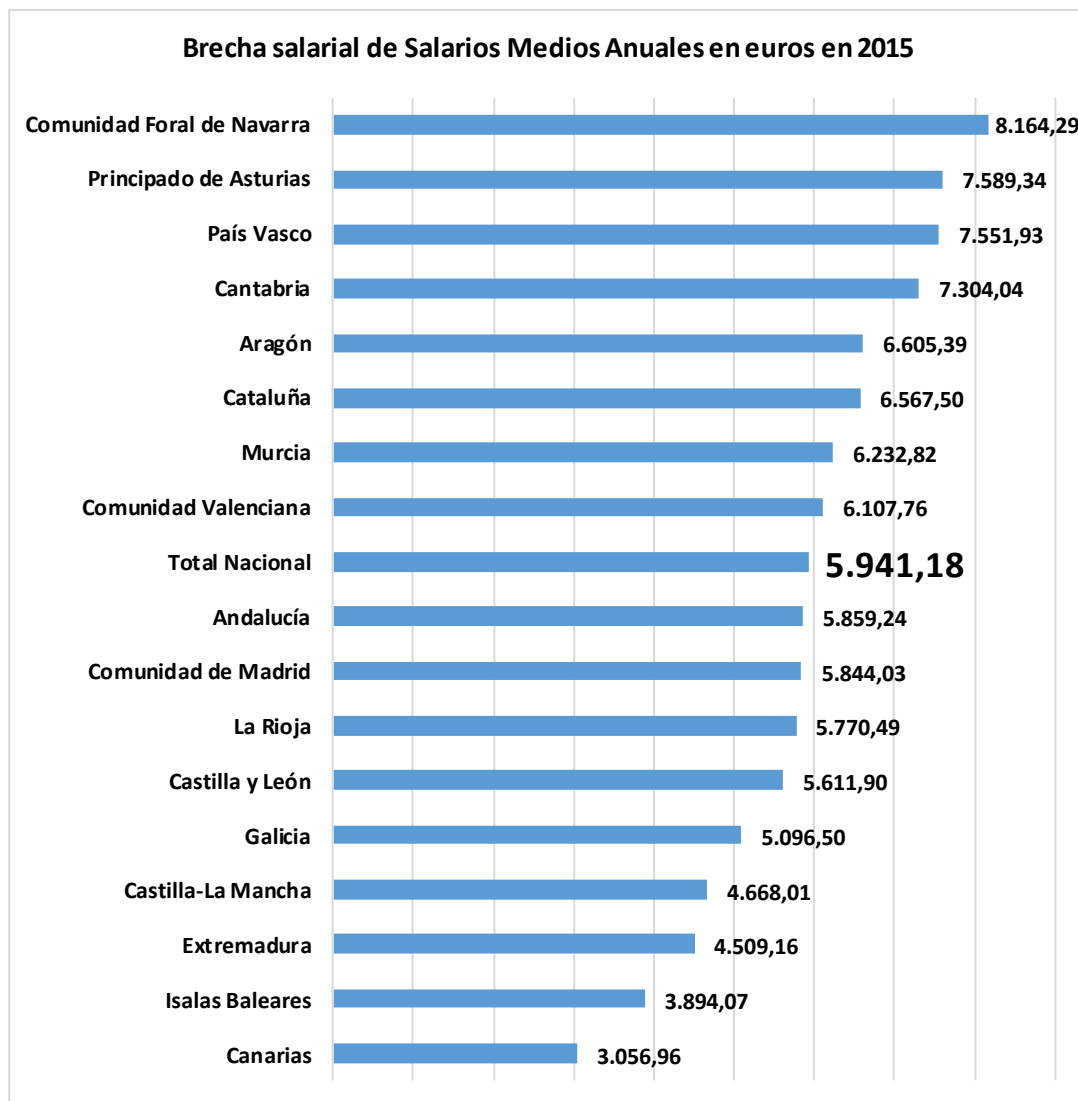
Solo seis comunidades, Canarias, Baleares, Madrid, Castilla la Mancha, Extremadura y Galicia, se encuentran por debajo de la elevada brecha salarial del 22,86 %. El resto tienen porcentajes de diferencia de salarios muy por encima de la media. Siendo las más llamativas las de Cantabria, Asturias y Navarra que se encuentran por encima del 28 % de diferencia. Aunque en el caso de Navarra ha descendido ligeramente respecto del año anterior, en Cantabria y Asturias las diferencias de salarios medios anuales de hombres y mujeres van en aumento.

En Baleares, se ha producido el mayor descenso de la brecha salarial que ha pasado del 20,03 % al 16,63 %, a pesar del descenso del porcentaje de brecha, las mujeres perciben de media anual, cuatro mil euros menos que los hombres.

Si trasladamos el porcentaje de brecha a euros, las diferencias las encabeza Navarra, donde las más de 100.000 mujeres con un salario en esta Comunidad, dejan de percibir de media al año 8.164,29 euros, esta ecuación da un ahorro a los empresarios de esta comunidad de más de 845 millones de euros, por no otorgar a los trabajos de las mujeres el mismo valor que al de los hombres.

La cuenta de resultados del empresariado asturiano, asciende a un beneficio de 1.158 millones de euros anuales, que dejan de percibir las 152.600 mujeres que reciben de media anual, 7.589 euros menos que los hombres.

Pero es en el País Vasco, donde la confluencia de una diferencia salarial de 7.551,93 euros anuales de media, que afecta a 363.900 mujeres, supone una diferencia aproximada de 2.748 millones de euros al año.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Hay que tener en cuenta que estas diferencias pueden ser mayores, ya que se deja fuera de las ganancias medias anuales, cualquier tipo de retribución variable.

10. A excepción del País Vasco y Madrid, las mujeres perciben salarios por debajo de la media nacional en el conjunto de los sectores de actividad de producción.

SALARIOS MEDIOS ANUALES 2015, TODOS LOS SECTORES				
Salario Medio Anual de los Hombres		Salario Medio Ambos Sexos	Salario Medio Anual de las Mujeres	
25.992,76			20.051,58	
País Vasco	31.088,99			
Madrid	29.314,09			
Navarra	28.727,37			
Cataluña	27.514,06			
Asturias	26.514,68			
Total Nacional	25.992,76			
Aragón	25.555,56			
Cantabria	25.259,83			
La Rioja	24.532,64			
Andalucía	24.200,20			
Castilla y León	24.135,64			
Comunidad Valenciana	23.919,14			
Murcia	23.773,09			
Baleares	23.411,35		País Vasco	23.537,06
Galicia	23.189,76	Salario Medio 23.106,30	Madrid	23.470,06
Castilla-La Mancha	22.765,56		Cataluña	20.946,56
Extremadura	21.813,81		Navarra	20.563,08
Canarias	21.336,72		Total Nacional	20.051,58
			Baleares	19.517,28
			Aragón	18.950,17
			Asturias	18.925,34
			La Rioja	18.762,15
			Castilla y León	18.523,74
			Andalucía	18.340,96
			Canarias	18.279,76
			Castilla-La Mancha	18.097,55
			Galicia	18.093,26
			Cantabria	17.955,79
			Comunidad Valenciana	17.811,38
			Murcia	17.540,27
			Extremadura	17.304,65

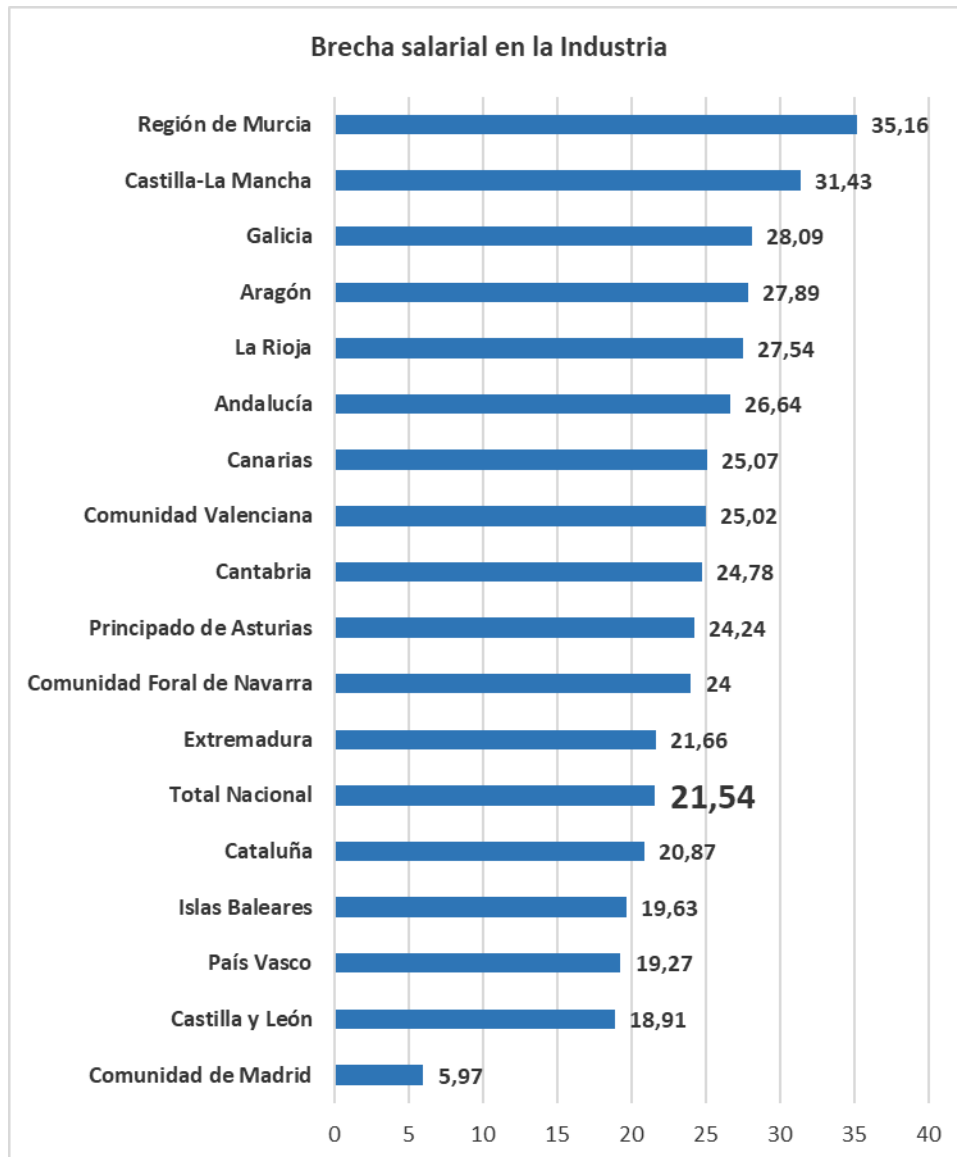
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Mientras que solamente los hombres en Castilla la Mancha, Extremadura y Canarias se encuentran por debajo del salario medio anual para ambos sexos, en el caso de las mujeres,

solo en el País Vasco y Madrid, superan el salario medio. En quince Comunidades Autónomas de las diecisiete analizadas perciben salarios inferiores al salario medio anual.

Las mujeres en Extremadura y en Murcia perciben los salarios medios más bajos, para todos los sectores de actividad.

La Encuesta Anual de Estructura Salarial solo nos permite conocer los salarios de las Comunidades Autónomas para dos grandes grupos de la producción de nuestro país: la Industria y los Servicios. No se ofrecen datos de las mujeres que trabajan en la Construcción en todas las Comunidades Autónomas y los escasos datos que se ofrecen, se presentan como poco fiables por el tamaño de la muestra.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

En cualquier caso, los datos de que disponemos son realmente muy llamativos. En el sector de la Industria, con una brecha media a nivel nacional del 21,54 %, solo cinco Comunidades

Autónomas tienen brechas por debajo de esta. En doce Comunidades, se sitúa por encima de la media, hasta dispararse en Murcia al 35,16 %, casi el doble de la media.

SECTORES DE LA INDUSTRIA 2015				
Salario Medio Anual de los Hombres		Salario Medio Ambos Sexos	Salario Medio Anual de las Mujeres	
28.663,97			22.490,62	
País Vasco	33.460,00			
Madrid	32.906,24			
Cataluña	31.368,57			
Navarra	31.119,00			
Asturias	30.525,33			
Cantabria	29.354,64			
Aragón	27.704,66		Madrid	30.942,40
Andalucía	27.124,83	Salario Medio 27.103,53	País Vasco	27.010,69
Castilla y León	26.242,74		Cataluña	24.821,34
Murcia	25.849,24		Navarra	23.650,30
La Rioja	25.834,40		Asturias	23.125,08
Galicia	25.587,38		Cantabria	22.081,33
Castilla-La Mancha	25.332,93		Castilla y León	21.280,87
Comunidad Valenciana	24.671,60		Aragón	19.976,84
Canarias	24.580,21		Andalucía	19.898,74
Islas Baleares	24.355,72		Islas Baleares	19.574,53
Extremadura	20.915,22		La Rioja	18.720,48
			Comunidad Valenciana	18.497,73
			Canarias	18.417,81
			Galicia	18.399,79
			Castilla-La Mancha	17.369,77
			Región de Murcia	16.759,79
			Extremadura	16.385,47

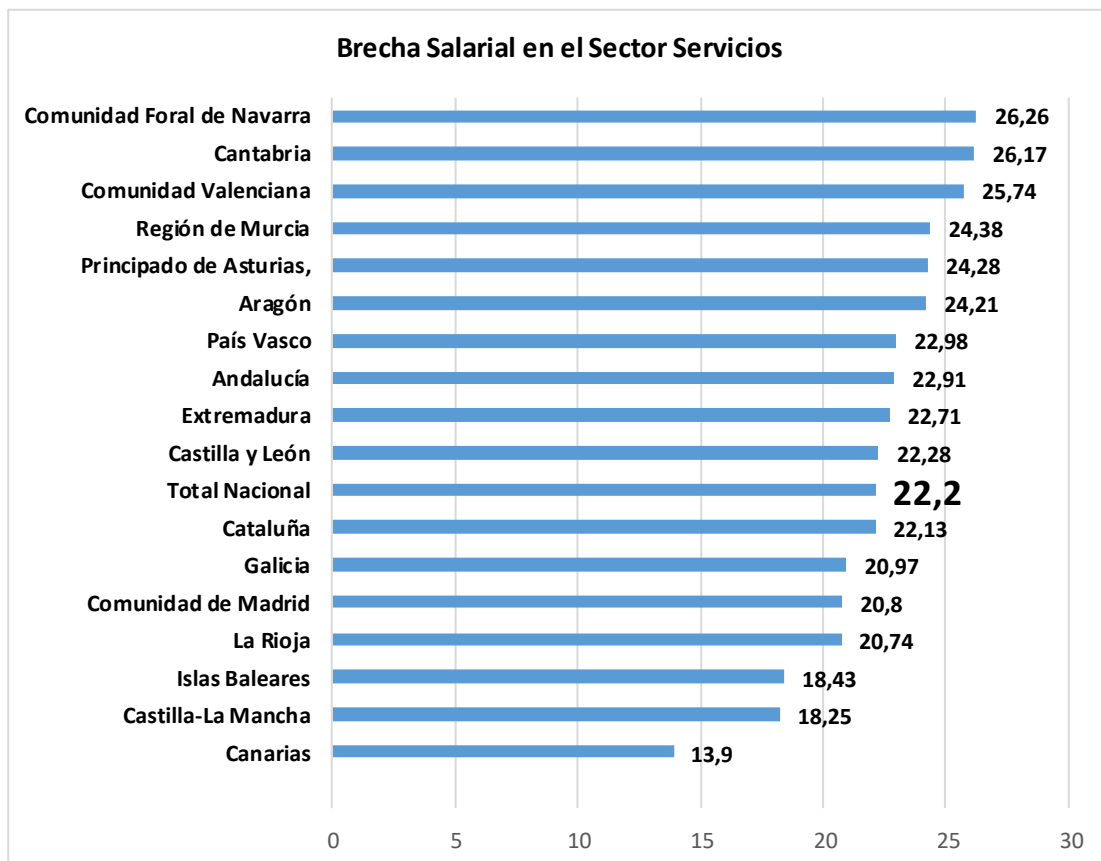
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Mientras que los hombres de ocho Comunidades Autónomas se sitúan por encima del salario medio anual del sector de la Industria, en el caso de las mujeres solo lo es en dos Comunidades en Madrid y el País Vasco. En quince Comunidades Autónomas, las mujeres se sitúan por debajo del salario medio. En Murcia y Extremadura, se alejan alrededor de 6.000 euros anuales del salario medio de las mujeres para estos sectores y alrededor de 11.000 euros del salario medio para ambos.

A la segregación en las actividades y en las ocupaciones, se añade la segregación por Comunidad Autónoma, la discriminación se incrementa o disminuye en relación al código postal. Una trabajadora de la Industria en Extremadura percibe menos de la mitad del salario de un hombre que trabaja en la Industria en el País Vasco.

Si en el sector de la Industria, están empleadas casi 600.000 mujeres, en el Sector Servicios, tienen su empleo, más de seis millones de trabajadoras, el 89,74 % de las asalariadas se agrupan en los sectores enmarcados dentro del Sector Servicios.

Si en el Sector de la Industria las brechas salariales entre mujeres y hombres presentaban un abanico muy amplio, que va desde el 5,97 % de Madrid al 35,16 % en Murcia, las brechas se septuplican o son siete veces, en el Sector Servicios, donde el 56 % de las personas asalariadas son mujeres, la brecha de Navarra del 26,26 % duplica la de Canarias del 13,90%. Siendo la media de todas las Comunidades Autónomas del 22,20 %.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

A pesar que las brechas presentan un arco más restringido, solo siete Comunidades Autónomas presentan brechas salariales por debajo de la media del 22,20 %. Siendo diez las Comunidades que se sitúan por encima.

Los salarios por Comunidad Autónoma y sector, ofrecen con carácter general menores salarios en el sector Servicios que en el sector de la Industria. En el caso de los salarios más altos son 3.434 euros más bajos en el caso de los hombres y 7.818 euros menores, en el caso de las

mujeres, cuando desempeñan su trabajo en el Sector Servicios. Si bien los salarios más bajos para ambos, hombres y mujeres, son ligeramente más altos en el Sector Servicios que los salarios más bajos de las mujeres que trabajan en el Sector de la Industria.

SECTORES DE SERVICIOS 2015				
Salario Medio Anual de los Hombres		Salario Medio Ambos Sexos	Salario Medio Anual de las Mujeres	
25.497,29			19.837,10	
País Vasco	30.026,21			
Madrid	29.152,96			
Navarra	27.023,77			
Cataluña	26.326,28			
Aragón	24.883,82			
Asturias,	24.561,76			
Baleares	23.986,84		País Vasco	23.124,74
Cantabria	23.883,56		Madrid	23.090,17
Comunidad Valenciana	23.859,32			
Andalucía	23.698,97			
La Rioja	23.667,11			
Castilla y León	23.519,99			
Murcia	23.332,78			
Galicia	22.832,22			
Extremadura	22.478,58	Salario Medio 22.367,40		
Castilla-La Mancha	22.285,96		Cataluña	20.500,52
Canarias	21.179,58		Navarra	19.928,32
			Islas Baleares	19.565,05
			Aragón	18.858,50
			La Rioja	18.758,61
			Asturias,	18.597,71
			Castilla y León	18.279,72
			Andalucía	18.270,04
			Canarias	18.234,96
			Castilla-La Mancha	18.219,72
			Galicia	18.043,52
			Comunidad Valenciana	17.718,58
			Región de Murcia	17.645,16
			Cantabria	17.634,31
			Extremadura	17.374,32

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Pero es muy revelador de las discriminaciones que soportan las mujeres, qué en la casi totalidad de las Comunidades Autónomas los salarios medios anuales de las mujeres no alcancen el salario medio del Sector Servicios. Solo en el País Vasco y Madrid, las mujeres se encuentran por encima del salario medio de las mujeres del sector y del salario medio para ambos sexos. Sin embargo, las brechas salariales en euros suponen una diferencia de 6.901,47

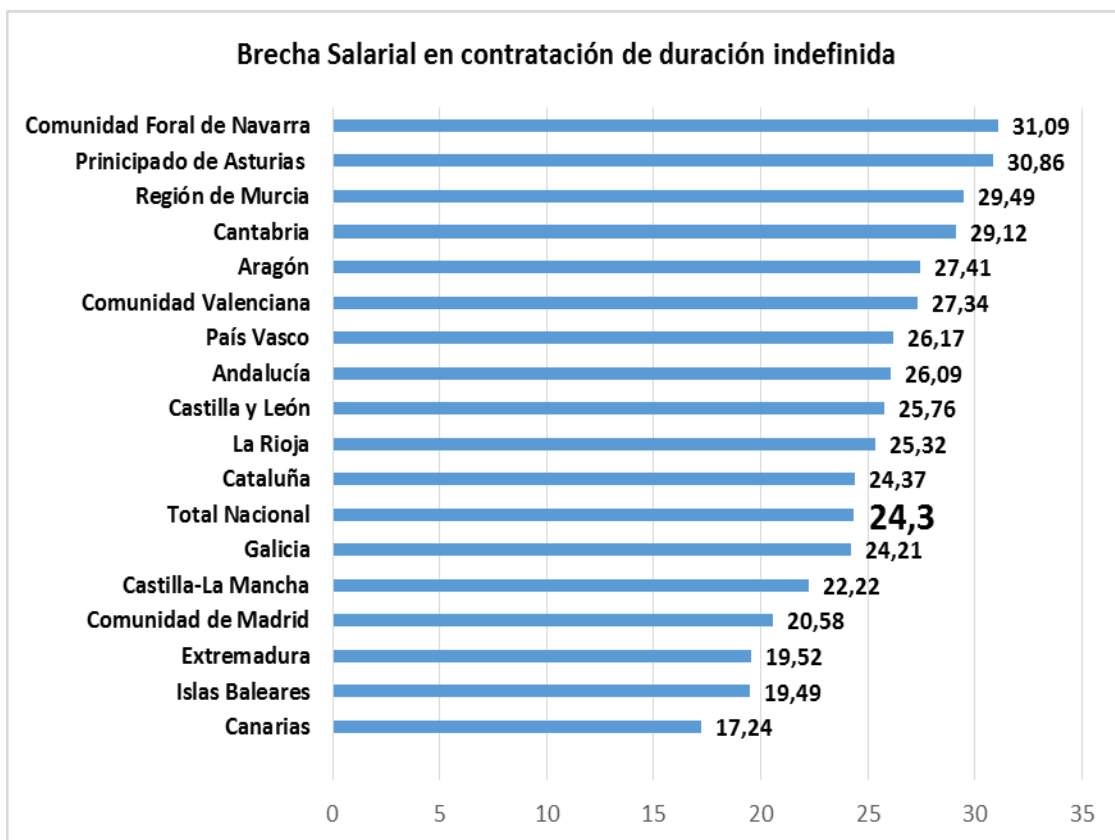
euros en el País Vasco, y de 6.062,79 en Madrid en relación a los hombres de sus respectivos territorios.

Es muy revelador que el sector de nuestra economía, el Sector Servicios, que más personas emplea, impida que las mujeres de quince autonomías, alcancen ni tan siquiera el salario medio de las mujeres para estos sectores de producción, y que los hombres de todas las Comunidades Autónomas perciban salarios más altos que las mujeres, a excepción de aquellas que trabajan en el País Vasco y que encabezan la lista de los salarios más altos de nuestro país en el Sector Servicios. Las mujeres de estas regiones en estos sectores, “solo” están por debajo de los salarios medios de los hombres de siete Comunidades Autónomas.

No existen datos suficientes de salarios medios de mujeres en los Sectores de la Construcción y de la Agricultura, por lo que no podemos analizar la brecha en las actividades agrupadas bajo esos epígrafes.

11. La contratación indefinida garantiza cierta continuidad en el empleo, pero no igualdad salarial entre mujeres y hombres

La contratación indefinida aumenta la brecha hasta el 24,30 %, casi dos puntos por encima de la brecha media del 22,86% para todas las variables. La contratación temporal, sin embargo, educe la brecha salarial al 9,86 %, resultado de los bajos salarios para ambos sexos.



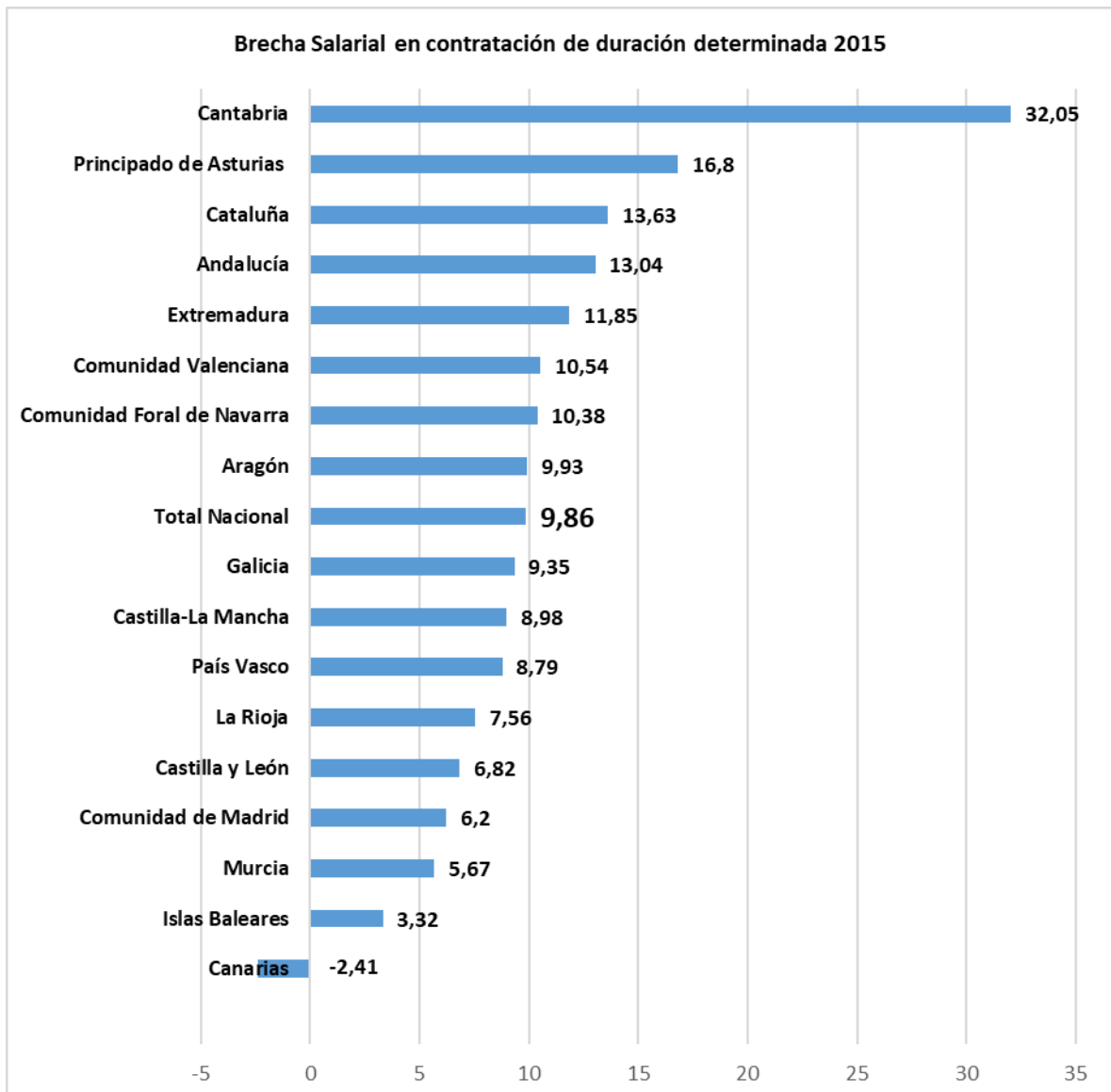
Fuente:Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Tener un contrato indefinido en Navarra, supone de media una brecha salarial del 31,09 %, casi el doble que en Canarias, donde tienen una brecha salarial del 17,24 %.

CONTRATACIÓN INDEFINIDA 2015				
Salario Medio Anual de los Hombres		Salario Medio Ambos Sexos	Salario Medio Anual de las Mujeres	
27.825,63			21.063,25	
País Vasco	33.276,41			
Navarra	31.253,14			
Madrid	31.071,08			
Cataluña	29.112,16			
Asturias	28.860,94			
Aragón	27.284,66			
Cantabria	26.534,16			
Andalucía	26.287,93			
Castilla y León	25.856,32			
Comunidad Valenciana	25.689,85			
La Rioja	25.642,77			
Murcia	25.248,89			
Baleares	25.147,77			
Galicia	24.897,54	Salario Medio 24.561,81	Madrid	24.676,20
Castilla-La Mancha	24.404,59		País Vasco	24.567,30
Extremadura	23.647,32		Cataluña	22.018,69
Canarias	22.443,57		Navarra	21.537,29
			Baleares	20.247,70
			Asturias	19.953,66
			Aragón	19.804,90
			Andalucía	19.428,38
			Castilla y León	19.196,03
			La Rioja	19.149,89
			Extremadura	19.031,06
			Castilla-La Mancha	18.982,82
			Galicia	18.869,56
			Cantabria	18.806,82
			Comunidad Valenciana	18.665,19
			Canarias	18.574,37
			Murcia	17.803,05

Fuente:Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Al tratarse de salarios medios anuales, no reflejan la realidad de muchas personas cuyos salarios están muy por debajo de las medias, pueden percibir la mitad e incluso menos de la mitad de los salarios medios que presentamos para cada una de las Comunidades Autónomas. En el caso de las mujeres, los bajos salarios medios en relación a los hombres que analizamos, no reflejan la realidad de un importante número de mujeres que no alcanzan esas retribuciones, situándolas a muchas de ellas por debajo de los umbrales de la pobreza, engrosando el grupo de personas trabajadoras pobres. En este sentido, que las medias es el resultado de algunos salarios altos y muchos muy bajos, aseguramos que algunas mujeres, y decimos solo algunas, de las que están trabajando con un contrato indefinido en Madrid o el País Vasco, se equiparan en ganancias a los hombres de Castilla la Mancha, Extremadura o Canarias, que son los que reciben los salarios más bajos de toda España con un contrato indefinido.



Fuente:Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Si la brecha salarial en la contratación indefinida se separa 13,85 puntos porcentuales, desde el 17,24 % de Canarias al 31, 09 % de Navarra, la brecha salarial de la contratación temporal se

separa 34 puntos porcentuales del 2,41 % de brecha a favor de las mujeres que trabajan en Canarias al 32,05 % de diferencia en relación a los hombres en Cantabria.

La brecha nacional del 9,86 % es una de las brechas más bajas de las analizadas, pero a pesar de ello, ocho de las diecisiete Comunidades Autónomas la superan y otras ocho se sitúan por debajo de esa brecha a nivel nacional.

La contratación de duración determinada, afecta de forma similar a mujeres y hombres, aunque varía de una Comunidad Autónoma a otra, Navarra y País Vasco son dos comunidades con mayor trabajo temporal destinado a mujeres que a hombres.

CONTRATACIÓN DURACIÓN DETERMINADA 2015				
Salario Medio Anual de los Hombres		Salario Medio Ambos Sexos	Salario Medio Anual de las Mujeres	
17.274,93			15.571,82	
País Vasco	21.200,70			
Cantabria	19.567,83		País Vasco	19.336,71
Asturias	19.045,83			
Navarra	18.089,40			
Madrid	18.025,90			
La Rioja	17.977,59			
Cataluña	17.637,27			
Murcia	17.341,95		Canarias	17.144,13
Baleares	16.871,52		Madrid	16.909,02
Aragón	16.803,86			
Canarias	16.740,96			
Andalucía	16.660,53			
Castilla y León	16.659,66		La Rioja	16.617,92
Galicia	16.436,17	Salario Medio Anual 16.422,50	Murcia	16.358,92
Castilla-La Mancha	16.069,02		Baleares	16.312,18
Comunidad Valenciana	15.811,07		Navarra	16.212,11
Extremadura	14.389,54		Asturias	15.846,42
			Castilla y León	15.524,03
			Cataluña	15.233,32
			Aragón	15.135,12
			Galicia	14.899,91
			Castilla-La Mancha	14.626,45
			Andalucía	14.487,30
			Comunidad Valenciana	14.145,03
			Cantabria	13.296,64
			Extremadura	12.684,48

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuestas de Estructura Salarial (INE)

Siendo la contratación temporal precaria por definición, una modalidad de contratación que tiene por resultado ganancias muy bajas, considerar el trabajo de las mujeres de menor valor, las sitúa en los tramos salariales más bajos de las retribuciones más bajas.

Aunque esta modalidad presenta unas características diferentes a todas las que se han analizado por Comunidad Autónoma, dónde las mujeres no están todas agrupadas en los salarios más bajos. En comunidades como País Vasco, las mujeres con un contrato temporal perciben salarios, 2.000 euros por debajo de los hombres de su territorio, pero están al mismo nivel de los salarios de los hombres con contratación temporal de Cantabria. Canarias, Madrid y la Rioja, son tres de las comunidades que los salarios medios, superan el salario medio anual nacional para esta modalidad contractual. En el resto de las Comunidades Autónomas, se repite el patrón, y las mujeres se agrupan en salarios bajos que no alcanzan los salarios medios para ambos sexos.

Conclusiones

- ✓ Según datos de Eurostat, la media de la **brecha salarial en España, en salario hora**, se mantiene en **el 14,9 % idéntica brecha al año anterior**. Mientras que el conjunto de la Unión Europea, se ha reducido muy levemente, pasando del 16,7 % al 16,3 %.
- ✓ **La brecha salarial**, en salarios medios anuales, en España, asciende al **22,86 %, por encima de la brecha que teníamos en 2010 (22,55%)**. Así lo recoge la última Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE) publicada en junio de 2017, con datos de 2015.
- ✓ Esa brecha en euros, por la que 7.065.200 mujeres asalariadas dejaron de percibir de media 5.941,46 euros anuales, eleva la **diferencia a una cifra total de 41.977.603.000 euros** que recibieron menos las mujeres en relación a los hombres durante 2015.
- ✓ Por tramos de salario, **1.285.160 mujeres percibieron como máximo 648,60 euros brutos mensuales (1 vez el SMI)**, el **69,37 % de la población asalariada con esos ingresos**. El 55 % de las mujeres que trabajan por cuenta ajena, perciben en torno a los mil euros brutos. Las subidas aprobadas en el Congreso en relación **al SMI, si bien no resuelven la brecha salarial, permitirán aumentar el valor económico del trabajo de las mujeres** que son quienes perciben los salarios más bajos.
- ✓ Desde UGT defendemos, **salarios por encima de los 1.000 euros mensuales**, para que se haga efectivo el reparto del aumento de la riqueza que desde distintas estancias políticas y empresariales no dejan de proclamar. **Esta medida beneficiaría mayoritariamente a las mujeres** que son quienes perciben los salarios más bajos en todos los sectores de actividad y en todas las ocupaciones
- ✓ **La jornada a tiempo completo, desarrollada por un 42,45 % de mujeres, que están afectadas por una brecha salarial del 12,15 %**, perciben 3.463,23 euros menos de media que los hombres con esta modalidad de jornada.
- ✓ **La jornada a tiempo parcial, desempeñada en un 74,19 % por mujeres, 1.856.000**, (en 2015) **que dejan de recibir 687,20 euros de media al año**, una brecha del 6,52 % en relación al 25,81 % de los hombres con un empleo a tiempo parcial.
- ✓ **La brecha aumenta hasta el 24,30 % para las mujeres que tienen un contrato de duración indefinida**. El 47,76 % de la población asalariada con contrato indefinido, reciben de media anual, 6.762,38 euros menos que los hombres.
- ✓ Las mujeres son el 48,00 %, 1.782.900 que acceden al mercado laboral con un contrato de duración determinada. **La diferencia en euros que separa a mujeres y hombres con un contrato temporal es de 1.703,11 euros anuales, una brecha salarial del 9,86 %**.
- ✓ **Todas las actividades desempeñadas mayoritariamente por mujeres se encuentran por debajo del salario medio anual**, 23.106,30 euros brutos anuales de media, a excepción de las mujeres asalariadas en las Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, que superan ligeramente la media. **Las trabajadoras de la Hostelería perciben la mitad del salario medio. Queda patente la infravaloración del trabajo de las mujeres**
- ✓ Las brechas salariales más elevadas se producen en **Actividades administrativas y de servicios auxiliares, dónde el 55,82 % de esas actividades están desempeñadas por mujeres, la brecha es del 33,99 %**. En **Otros Servicios, con un 66,89 % de mujeres asalariadas la brecha alcanza el 33,73 %**. En **Actividades profesionales, científicas y técnicas, el 55,65 % son trabajadoras que dejan de recibir en sus salarios un 30,41 %**. Entre estos tres sectores de actividad, todos ellos de mayor presencia de mujeres que

de hombres, agrupan a 968.200 mujeres, un total del 13,70 % de las trabajadoras asalariadas.

- ✓ Aunque las trabajadoras más afectadas son las que desempeñan sus empleos en el **Sector de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, el 78,68 % de quienes trabajan en estos sectores son mujeres**, más de un millón, la séptima parte del total de mujeres asalariadas, que están **afectadas por una brecha salarial del 27,23 %**, y perciben casi nueve mil euros anuales menos que sus compañeros de profesión.
- ✓ **En cuanto a la ocupación**, a menor categoría laboral, **mayor presencia de mujeres, menores salarios, mayor brecha salarial**. A excepción de quienes desempeñan sus empleos como Técnicas y Profesionales, Científicas e Intelectuales de la Salud y de la Enseñanza, que sus salarios se alcanzan por encima del salario medio anual, el resto de las ocupaciones distan mucho de alcanzarlo.
- ✓ El mayor porcentaje de **brecha salarial, afecta a las mujeres enclavadas en la categoría de Trabajadores no cualificados en servicios, afectadas por una brecha salarial muy elevada del 31,56 %**, con retribuciones brutas anuales que apenas despegan del Salario Mínimo Interprofesional. **Más del 81 % entre quienes tienen esta categoría laboral perciben de 5.219,89 euros menos que el 19 % de los hombres que desempeñan estas ocupaciones.**
- ✓ Por Comunidad Autónoma, **solo tres de las diecisiete Comunidades Autónomas**, (ya que los escasos datos recogidos para las ciudades de Ceuta y Melilla, están incluidos en Andalucía), **tienen brechas salariales inferiores al 20 %**, Canarias con un 14,33 % donde ha aumentado la brecha 2,51 puntos respecto del año anterior, Baleares, 16,63 % y Madrid con 19,94 %.
- ✓ Las brechas salariales más elevadas corresponden a las Comunidades Autónomas de Cantabria, 28,92 %, Asturias 28,62 %, Navarra, 28,42 %, Murcia 26,22 %.
- ✓ **A mayor edad mayor brecha salarial**, alcanzando el 48,53 % para quienes siguen trabajando pasados los 65 años. **Las mujeres de 55 a 59 años están afectadas por diferencias salariales del 27,78 %.**
- ✓ **En relación al poder adquisitivo**, entre 2010 y 2015, el IPC General arrojó un 8,1 % de subida acumulada en ese período, los salarios de las mujeres en ese período se vieron aumentados en un 1,58 % y los de los hombres en un 1,97 %, **por lo tanto las mujeres acumulan una pérdida de un 6,52 % de poder adquisitivo frente al 6,13 % de pérdida de los hombres**. Pérdidas severas en ambos casos que tienen una mayor repercusión en los ya de por sí salarios bajos de las mujeres.
- ✓ **La Unión General de Trabajadores exige la aprobación de una Ley de Igualdad Salarial**, que incluya el **concepto de “trabajo de igual valor” y que además recoja sanciones ejemplarizantes** para que la igualdad salarial entre mujeres y hombres sea un hecho.
- ✓ Todo ello, para **alcanzar el cumplimiento del Tratado de la Unión Europea, de la Constitución Española y del Estatuto de los Trabajadores**. Así mismo le pedimos al Gobierno que traslade a nuestra normativa interna, las recomendaciones de cuantas normas y recomendaciones en el ámbito internacional y europeo abogan por la igualdad salarial entre mujeres y hombres. En especial las Recomendaciones de la Comisión Europea en materia de igualdad de retribuciones, aprobadas en los años 2013 y 2014, cuyo nivel de detalle, de ser puestas en práctica, permitiría avanzar en la eliminación de las discriminaciones salariales por razón de género.



- ✓ Exigimos, que en cumplimiento del art. 20 de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, las estadísticas sobre salarios incluyeran cada vez mayor información: mayor número de variables analizadas para todos los territorios de España, **que nos permitiera realizar un análisis exhaustivo de los salarios reales que perciben mujeres y hombres y sus diferencias.**