

22 DE FEBRERO DE 2023 Día por la Igualdad Salarial



LA SUBIDA DEL SMI ACORTA LOS PLAZOS PARA LOGRAR LA IGUALDAD SALARIAL

*Vicesecretaría General
Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de La Rioja*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
- ¿Por qué la llamamos brecha cuando queremos decir discriminación salarial?	3
- Día de la Igualdad Salarial a nivel internacional, europeo y español	4
- La explicación del cálculo de la brecha salarial a partir de los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial.....	5
- Legislación en materia de igualdad salarial de aplicación en España que contribuirá a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres	7
- El Salario Mínimo Interprofesional como factor de reducción de la brecha salarial.....	8
1. Las mujeres que nazcan este año, tal vez, podrían conocer la igualdad salarial al incorporarse al mercado laboral.....	9
2. Más de dos millones de mujeres, algo más de una de cada cuatro mujeres asalariadas cobran como máximo al mes 950 euros brutos mensuales.....	10
3. El trabajo a tiempo parcial sigue discriminando y penalizando económicamente a las mujeres	12
4. Más brecha salarial entre los indefinidos	19
5. Todos los sectores de actividad están afectados por brechas salariales, las más perjudicadas, con salarios muy bajos, las mujeres donde su presencia es más alta que la de los hombres.....	21
6. Por ocupación, las personas trabajadoras no cualificadas en servicios perciben los salarios más bajos 12.346,05 euros por debajo de los 13.300 euros que es la cantidad del SMI para ese año	26
7. El descenso más elevado debido a la subida del 27,9 % del SMI se ha producido en Aragón que ha descendido la brecha salarial un 3,5 %, seguido de Extremadura cuyo descenso ha supuesto un 2,6 %...	30
8. La brecha salarial en relación a la edad más elevada, un 31,71 %, se produce en el tramo de 65 y más años	39
9. Por nacionalidad, las mujeres europeas que no forman parte de la Unión Europea presentan una brecha salarial del 30,65 %.....	42
CONCLUSIONES.....	43
REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL	46

INTRODUCCIÓN

Como cada año desde 2010, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores presenta su informe sobre Brecha Salarial. Partimos de la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística. La Encuesta de Estructura Salarial nos permite analizar la información sobre salarios desagregados por sexo, que conocemos con dos años de retraso. Tiene una doble periodicidad, anual y cuatrienal. La cuatrienal analiza un amplio número de variables que nos permite acercarnos más a conocer las causas de la brecha salarial y de la discriminación salarial.

Antes de continuar conviene aclarar dos términos que a menudo se confunden: brecha salarial y discriminación salarial.

¿Por qué la llamamos brecha cuando queremos decir discriminación salarial?

La **brecha salarial** hace referencia a las diferencias de salarios entre mujeres y hombres. La **discriminación salarial** comporta un trato desigual hacia las mujeres.

La **brecha salarial es el dato** que nos pone en la senda de descifrar en qué momento se produce la discriminación. La brecha salarial “oficial” la podemos conocer a través de las Encuestas de Estructura Salarial, tanto anuales como cuatrienales que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE).

La **discriminación salarial**, comporta un **trato desigual hacia las mujeres** por el hecho de serlo. Se practica de múltiples formas:

En el momento de la contratación, ofreciendo a las mujeres el **trabajo a tiempo parcial** como única vía de inserción laboral. Esta es una de las discriminaciones estructurales en nuestro país que tiene una repercusión directa en el salario y en la protección social. En la contratación, las mujeres sufren mayor **temporalidad** que los hombres. Los **sectores** dónde hay una alta presencia de mujeres, están peor retribuidos.

La siguiente discriminación, se produce al asignar una **ocupación** en la empresa, las mujeres son situadas en las categorías más bajas.

Una vez dentro del mercado laboral, nos topamos con la **infravaloración del trabajo de las mujeres** en relación a trabajos equivalentes de los hombres, contraria al Estatuto de los Trabajadores. A ello se añade la falta de transparencia en las empresas; en **la promoción**, que en ocasiones se practica al margen de los convenios colectivo, en la **asignación de complementos**, muchos hombres perciben complementos salariales que no están recogidos en los convenios colectivos, por la potestad de la libre designación que opera en España tanto en el ámbito público como privado y que “casualmente” recaen mayoritariamente en los hombres.

Esas son **algunas de las discriminaciones salariales** que provocan salarios más bajos para las mujeres y se reflejan en **la brecha salarial**.

También existe confusión con la **celebración del Día de la Igualdad Salarial** que precisan algunas aclaraciones:

Día de la Igualdad Salarial a nivel internacional, europeo y español

Cronología del día de la Igualdad Salarial

* **Día Europeo de la Igualdad Salarial (varía en función de la brecha salarial)**

El Parlamento Europeo **aprobó en 2008** una resolución en la que pedía a las Instituciones Europeas la declaración de un Día Europeo por la Igualdad Salarial en toda la Unión Europea y mientras esto ocurre, a pesar de ser en fechas diferentes los distintos países hacen una llamada de atención sobre la necesidad de corregir la brecha salarial. En España, al igual que los países de nuestro entorno, calculamos cada año los días que las mujeres deberían trabajar para percibir las mismas cantidades que los hombres.

“Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2008/2012(INI))

B. Considerando que una mujer tiene que trabajar hasta el 22 de febrero (es decir, 418 días) para cobrar lo mismo que un hombre durante un año,

Pide a la Comisión que le presente, basándose en el artículo 141 del Tratado CE, y antes del 31 de diciembre de 2009, una propuesta legislativa sobre la revisión de la legislación existente en relación con la aplicación del principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, siguiendo las recomendaciones que se detallan en el anexo;

6. Pide a las Instituciones europeas que organicen un Día Europeo por la Igualdad Salarial, tomando para ello el día en que, por término medio, las mujeres de Europa hayan obtenido la retribución que los hombres ganan de media en un año, y que servirá para concienciar al público sobre la diferencia de retribución existente e impulsar a todos los agentes implicados a tomar iniciativas adicionales para eliminar esa diferencia de retribución;” [P6_TA-PROV\(2008\)0000 \(europa.eu\)](#)

La fecha del 22 de febrero propuesta por el Parlamento Europeo, estaba referida a la brecha salarial media en la Unión Europea **en salario hora**. En ese momento, la brecha media suponía que las mujeres tenían que trabajar 418 días para cobrar el mismo salario que un hombre. Por tanto, el exceso de 365 días nos situaba en el 22 de febrero.

Desde hace varios años la Comisión Europea ha invertido el cómputo, y la brecha se resta a los 365 días, así el pasado año, 2022, en el conjunto de la Unión Europea la brecha era del 13 %, lo que suponía que las mujeres trabajaban gratis 47 días, desde el 15 de noviembre hasta final de año. En el caso de España con una brecha del 9,4 % las mujeres trabajábamos gratis 34 días al año. Por tanto, el día Europeo de la Igualdad Salarial adaptado a España ha sido el 28 de noviembre.

* **22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial en España (desde 2010)**

El Gobierno de España, toma como referencia la resolución del Parlamento Europeo y aprueba en Consejo de Ministros en febrero de 2010 una Declaración Institucional por la que se propone la creación del día 22 de febrero como el **"Día por la Igualdad Salarial"**. [La Moncloa. 26/02/2010. Referencia del Consejo de Ministros \[Consejo de Ministros/Referencias\]](#)

En España seguimos conmemorando el 22 de febrero como el **Día por la Igualdad Salarial** porque así se aprobó en el año 2010 por nuestro Gobierno, hasta que se reduzca o elimine la brecha en las retribuciones de mujeres y hombres en nuestro país, de forma similar a lo que hacen la mayor parte de los países de la Unión Europea.

Desde UGT no faltamos a la cita con la elaboración de un informe, desde hace trece años, para analizar los datos más recientes proporcionados por las estadísticas oficiales, y así denunciar una de las discriminaciones que entraña mayores dificultades para su erradicación. La discriminación retributiva incide, es causa y a la vez consecuencia de otras discriminaciones de las que somos objeto las mujeres. Con esta declaración, el Gobierno de España expresaba su compromiso con la erradicación de la brecha retributiva entre mujeres y hombres, una de las más flagrantes desigualdades en el ámbito económico y laboral que, aún hoy, sigue afectando a nuestro país.

* 18 de septiembre, día internacional de la Igualdad Salarial (desde 2019)

El 18 de septiembre de 2019 la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Resolución 74/142 decide declarar el 18 de septiembre Día Internacional de la Igualdad Salarial, que se observará todos los años a partir de 2020.

La **Organización de las Naciones Unidas** proclamó el 18 de septiembre como **Día Internacional de la Igualdad Salarial**, con la finalidad de resaltar la importancia de equipar la igualdad salarial por un trabajo de igual valor.

En la actualidad persiste la desigualdad de género y la poca relevancia del empoderamiento femenino, debido a circunstancias históricas y estructurales de las sociedades, destacando que la remuneración salarial percibida por las mujeres es inferior a la de los hombres, determinando **a nivel mundial una brecha salarial de género, estipulada en un 23%**.

Celebraciones del Día de la Igualdad Salarial	
Día de la Igualdad Salarial en España	22 de febrero
Día Europeo de la Igualdad Salarial	En torno a noviembre, es variable en función de la brecha salarial del salario hora en la Unión Europea
Día Internacional de la Igualdad Salarial	18 de septiembre

La explicación del cálculo de la brecha salarial a partir de los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial

Partiendo de los mismos datos de las fuentes estadísticas oficiales, los distintos informes presentan análisis diferentes. A continuación, explicamos de qué análisis partimos en UGT.

La ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres de 22.467,48 euros. El salario medio anual femenino representó el 81,3% del masculino. O lo que es lo mismo, se produjo una brecha salarial del 18,7 %.

Teniendo en cuenta que la diferencia en euros es de 5.175,04 euros. Los salarios de las mujeres deberían subir un 23 % su salario, para equipararse a los de los hombres.

En UGT, en consonancia con el cálculo de la brecha salarial en el conjunto de la Unión Europea a través de EUROSTAT, que nos facilita las brechas en salario hora, utilizamos la primera fórmula.

Cualquiera de las dos fórmulas utilizadas constata que a las mujeres en España nos separan más de cinco mil euros anuales de los hombres.

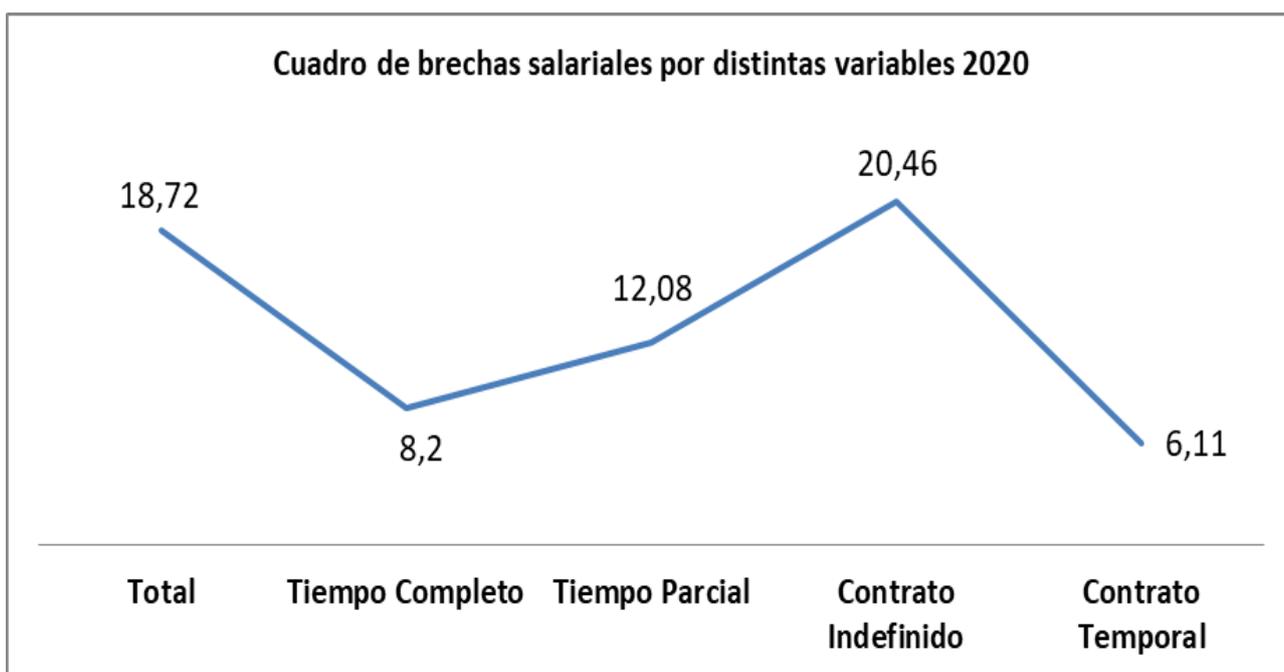
Salario Medio Anual Mujeres (bruto) 22.467,48	Salario Medio Anual Hombres (bruto) 27.642,52
Diferencia en euros del salario bruto anual entre mujeres y hombres 5.175,04	
% de brecha salarial entre el salario de las mujeres y los hombres 18,72 %	
% de aumento salarial para alcanzar los salarios de los hombres 23 %	

Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres varía si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

Cuadro de brechas salariales según variables (2020)

Salario Medio Anual	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	22.467,48	27.642,52	18,72	5.175,04	7.705.600	8.403.500	39.876.788.224
Tiempo completo	27.466,76	29.918,94	8,20	2.452,18	5.886.800	7.825.800	14.435.493.224
Tiempo parcial	11.152,67	12.685,74	12,08	1.533,07	1.818.000	577.800	2.787.121.260
Contrato Indefinido	23.454,68	29.486,23	20,46	6.031,55	5.729.000	6.503.200	34.554.749.950
Contrato Temporal	18.617,09	19.828,46	6,11	1.211,37	1.976.600	1.900.300	23.943.939.420

Cuadro de brechas salariales por distintas variables 2020



Legislación en materia de igualdad salarial de aplicación en España que contribuirá a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres

También se desconoce que la legislación internacional, europea y nacional llevan décadas exigiendo la desaparición de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, sirvan de ejemplo las siguientes referencias.

- * **Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100)**
- * **Tratado** Constitutivo de la **Unión Europea (1957)**, establece en su artículo 119 -hoy el artículo 141 de su versión consolidada por el **Tratado** de **Ámsterdam (1997)**- el principio de **igualdad** de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo así la discriminación **salarial** por razón de sexo.
- * **La Constitución Española de 1978**, en su artículo 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- * En la actualidad en España contamos con una normativa de las más avanzadas sobre igualdad salarial, pero es necesario ponerla en práctica.
- * **El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores es la referencia necesaria para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.**

Del cumplimiento de este artículo en toda la extensión, a partir de la última redacción de **2019** que recoge **la definición de trabajo de igual valor**, depende la corrección de las discriminaciones salariales hacia las mujeres.

- * **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

«Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

*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.***

*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.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en

el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

Esta modificación del Estatuto de los Trabajadores vino acompañada del desarrollo reglamentario de todas las modificaciones que se habían introducido en 2019, para eliminar las discriminaciones hacia las mujeres en el empleo.

Durante el año 2020, España aprobó dos normas que desarrollan los presupuestos de la Ley de igualdad en materia de transparencia e igualdad retributiva y de desarrollo y puesta en funcionamiento de los planes de igualdad (el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** y el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**).

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que constituye un texto pionero en materia de igualdad retributiva, que coloca a España al nivel de los países más comprometidos en esta materia. Este real decreto desarrolla el contenido de diversos instrumentos de transparencia retributiva, entre los que se encuentra **el registro retributivo y la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo**.

Existe gran desconocimiento sobre la normativa vigente en materia de Igualdad Retributiva entre la población trabajadora. Desde UGT La Rioja hacemos un reiterado esfuerzo en formar a delegadas y delegados sindicales que acuden a las mesas de negociación.

El Salario Mínimo Interprofesional como factor de reducción de la brecha salarial

Junto a esta normativa se ha producido en los últimos años un incremento sustancial del **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** que está incidiendo en el descenso de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

AÑO	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (euros mensuales)	INCREMENTO SOBRE SALARIO ANTERIOR EN %	% DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES SALARIO MEDIO ANUAL (INE)
2018	735,9		21,42
2019	900	22,3	19,50
2020	950	5,6	18,72
2021	965	1,6	-----
2022	1.000	3,6	-----
2023	1.080	8,0	-----
Subida de 2018 a 2020	214,10	27,9	-3,63
Últimos 5 años	344,10	41,1	-----

De los 735,9 euros mensuales de SMI, en 2018, pasamos a los 900 en 2019 y a los 950 euros en 2020. Este aumento de 214,10 euros, un 27,9 % de subida en dos años se ha traducido en un descenso de la brecha salarial de 3,63 puntos. De las sucesivas subidas, más moderadas de 2021 (965), 2022 (1.000) Y 2023 (1080), aún no conocemos su efecto. Si la relación fuera totalmente directa, **el Salario Mínimo Interprofesional debe situarse en 2.054 euros para que desaparezca la brecha salarial**. La subida del SMI, afecta de manera directa a los salarios más bajos cuyas perceptoras mayoritarias son las mujeres.

Pero también influyen en la brecha salarial las discriminaciones que mencionábamos anteriormente al explicar la diferencia entre brecha salarial y discriminación, como el trabajo a tiempo parcial o la infravaloración del trabajo de las mujeres que conlleva menores reconocimientos de su valía y por extensión, menores salarios.

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

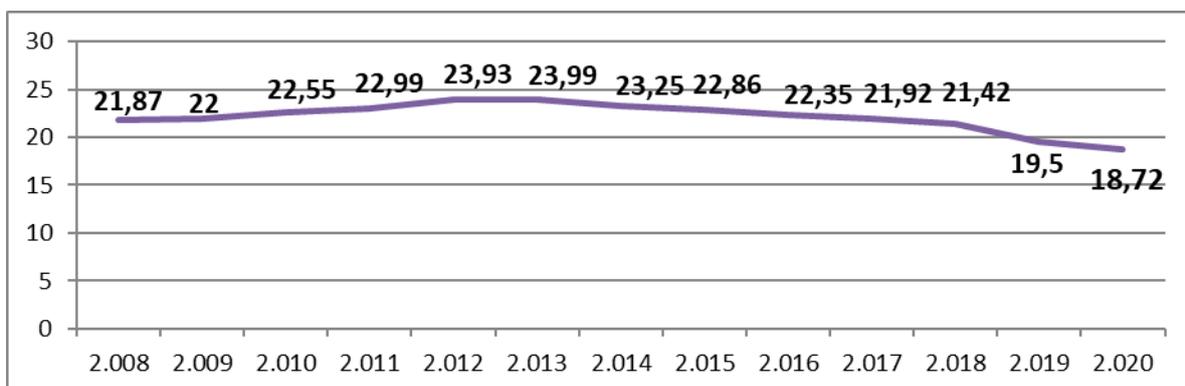
Si el descenso de la brecha salarial producido en 2020 respecto de 2019, fuera constante, las mujeres que nazcan en 2022, podrían conocer la igualdad retributiva en el año 2.047.

La brecha salarial ha pasado del 19,5 % del año anterior al 18,72 % en el último año.

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

La ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres de 22.467,48 euros, una **diferencia anual de 5.175,04 euros**. Una brecha del 18,72 %, la más baja desde que se analizan los salarios desagregados por sexo (32,85 % en el año 1995 que se publicó la primera Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial). Se redujo un 0,78 respecto del año anterior. Si este descenso fuera constante, tardaríamos 25 años en conocer una situación de igualdad salarial entre mujeres y hombres. **Las personas que finalizan este año una carrera universitaria conocerían la igualdad retributiva al final de su vida laboral**. O cabría decir que, **conocerían la igualdad salarial al incorporarse al mercado laboral las mujeres que aún no han nacido**. Ese sería el mejor de los escenarios, ya que, si nos fijamos en la evolución de la brecha salarial, del 2008 al 2013 no dejó de aumentar.

Evolución de la brecha salarial de 2008 a 2020 en salarios medios brutos anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

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

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

2. Más de dos millones de mujeres, algo más de una de cada cuatro mujeres asalariadas cobran como máximo al mes 950 euros brutos mensuales.

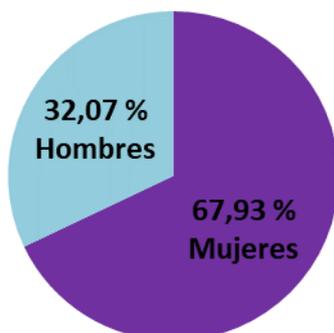
En España una de cada cinco personas con empleo asalariado **cobra como máximo al mes 950 euros brutos mensuales**. (19,36 % del total de empleo asalariado). De esos **tres millones de personas dos de cada tres son mujeres, el 67,93 %**. Esos 2.118.269 de mujeres representan el 27,49 % de las mujeres asalariadas. En el caso de los hombres, quienes perciben estos salarios tan bajos, representan el 11,90 % de los hombres asalariados.

Personas trabajadoras en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al intervalo de ganancias), desagregadas por sexo (2020)							
SMI 2020	Salario anual en euros	% de Mujeres sobre el total de mujeres	Mujeres asalariadas	% de Hombres sobre el total de hombres	Hombres asalariados	% Mujeres sobre total población asalariada	% Hombres sobre total población asalariada
Total	Tramos en euros	100,00	7.705.600	100,00	8.403.500	47,83	52,17
De 0 a 1 SMI	Hasta 13.300	27,49	2.118.269	11,90	1.000.016	67,93	32,07
De 1 a 2 SMI	De 13.300 a 26.600	43,80	3.375.053	49,27	4.140.404	44,91	55,09
De 2 a 3 SMI	De 26.600 a 39.900	17,58	1.354.644	21,42	1.800.030	42,94	57,06
De 3 a 4 SMI	De 39.900 a 53.200	6,78	522.440	9,79	822.703	38,84	61,16
De 4 a 5 SMI	De 53.200 a 66.500	2,43	187.246	3,92	329.417	36,24	63,76
De 5 a 6 SMI	De 66.500 a 79.800	1,15	88.614	2,13	178.995	33,11	66,89
De 6 a 7 SMI	De 79.800 a 93.100	0,56	43.151	1,03	86.556	33,27	66,73
De 7 a 8 SMI	De 93.100 a 106.400	0,15	11.558	0,33	27.732	29,42	70,58
Más de 8 SMI	Más de 106.400	0,05	3.853	0,21	17.647	17,92	82,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Las trabajadoras españolas se siguen concentrando en los trabajos peor remunerados, debido a la infravaloración de los trabajos que desempeñan. Solo una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género corregirá estas discriminaciones que soportan en relación a los hombres.

Personas receptoras del SMI como máximo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Las subidas sucesivas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), han transcurrido de forma paralela al descenso de brecha salarial entre mujeres y hombres. La subida en el año 2019 del 22,3 % del SMI, se tradujo en un descenso de la brecha salarial del 21,42 % al 19,50 %. Y la subida de un 5,6 % del SMI para 2020, ha hecho descender la brecha salarial al 18,72 %. Esta es la última brecha salarial de la que disponemos. Habrá que esperar a analizar los salarios desagregados por sexo de 2023, para ver la incidencia de la **subida de un 41,1 % del SMI en los últimos cinco años**.

Sin embargo, al analizar los datos desagregados por sexo por intervalos de ganancias en relación al SMI, encontramos que aumentan significativamente el porcentaje de mujeres receptoras como máximo de 1 vez el SMI, en relación a las mujeres y ligeramente el grupo de hombres en este tramo, en relación a los hombres. Mientras que los hombres aumentan significativamente su presencia en el tramo entre 1 y 2 veces el SMI, y en el caso de mujeres desciende. Ellas siguen recibiendo los salarios más bajos, aunque estos hayan aumentado.

COMPARATIVA 2019-2020, DESAGREGADA POR SEXO, POR INTERVALOS DE GANANCIAS EN RELACIÓN AL SMI

	% Mujeres sobre el total de mujeres 2019	% Mujeres sobre el total de mujeres 2020	% Hombres sobre el total de hombres 2019	% Hombres sobre el total de hombres 2020	% Mujeres sobre total población asalariada 2019	% Mujeres sobre total población asalariada 2020	% Hombres sobre total población asalariada 2019	% Hombres sobre total población asalariada 2020
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	48,33	47,83	51,67	52,17
DE 0 A 1 SMI	25,72	27,49 ↑	11,12	11,90 ↑	68,39	67,93	31,61	32,07 ↑
DE 1 A 2 SMI	44,78	43,80	47,81	49,27 ↑	46,70	44,91	53,30	55,09 ↑
DE 2 A 3 SMI	17,66	17,58	22,44	21,42	42,40	42,94 ↑	57,60	57,06
DE 3 A 4 SMI	7,14	6,78	10,49	9,79	38,88	38,84	61,12	61,16 ↑
DE 4 A 5 SMI	2,57	2,43	4,03	3,92	37,31	36,24	62,69	63,76 ↑
DE 5 A 6 SMI	1,24	1,15	2,25	2,13	33,90	33,11	66,10	66,89 ↑
DE 6 A 7 SMI	0,60	0,56	1,12	1,03	33,26	33,27 ↑	66,74	66,73
DE 7 A 8 SMI	0,24	0,15	0,48	0,33	31,97	29,42	68,03	70,58 ↑
MÁS DE 8 SMI	0,06	0,05	0,25	0,21	17,54	17,92 ↑	82,46	82,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 y 2020, del INE

La distribución de hombres y mujeres en cada uno de los intervalos de ganancias en relación al SMI, y de 2020 en relación al 2019, se desarrolla de la siguiente manera: aumentan el número de hombres que ganan al año entre 0 y 2 veces el SMI, los que cobran de 3 a 6 veces el SMI y los que cobran entre 7 y 8 veces el SMI. **Las mujeres muy ligeramente han aumentado su presencia entre quienes cobran entre 2 a 3 veces el SMI, de 6 a 7 veces y más de 8 veces el SMI.**

Eso se refleja en que, aunque **de manera lenta las mujeres en España están accediendo a puestos de dirección y decisión en las empresas.** El aumento de su presencia se expresa en décimas porcentuales, lo valoramos positivamente pero **no significa una presencia generalizada de mujeres en los salarios más altos.**

3. El trabajo a tiempo parcial sigue discriminando y penalizando económicamente a las mujeres

El trabajo a tiempo parcial impide a las trabajadoras percibir al menos el SMI. Las ganancias anuales de una trabajadora a tiempo parcial no llegan ni a la mitad del salario medio de las mujeres y supone casi un tercio del salario medio de los hombres. Si nos fijamos en el número de mujeres asalariadas y hombres asalariados, es evidente la discriminación. Ellas realizan cuatro de cada cinco jornadas a tiempo parcial y ellos una de cada cinco.

Brecha salarial en relación al tipo de jornada y población asalariada (2020)

	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	22.467,48	27.642,52	18,72	5.175,04	7.705.600	8.403.500	39.876.788.224
Tiempo completo	27.466,76	29.918,94	8,20	2.452,18	5.886.800	7.825.800	14.435.493.224
Tiempo parcial	11.152,67	12.685,74	12,08	1.533,07	1.818.000	577.800	2.787.121.260

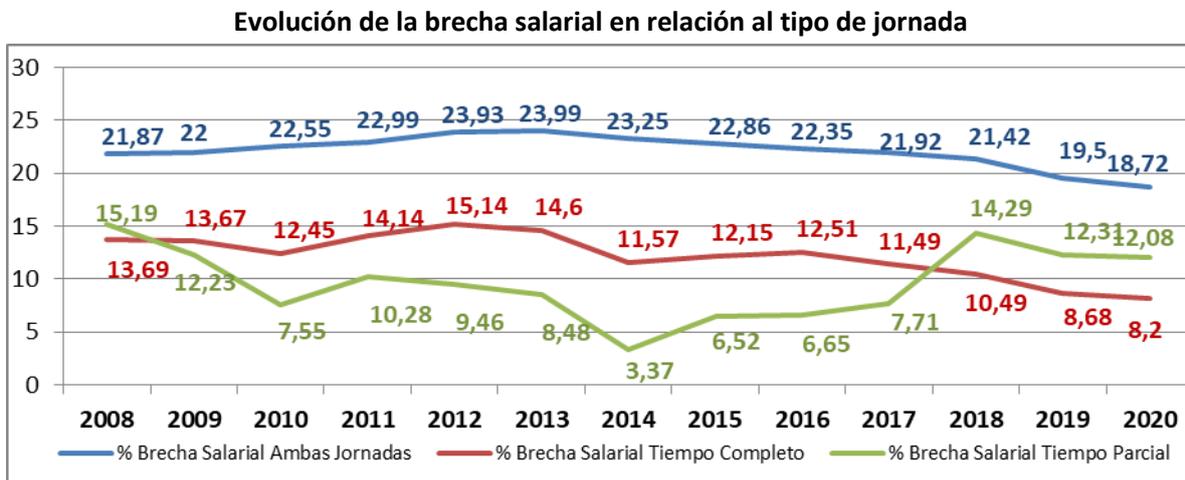
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La media de las ganancias de las mujeres trabajando a tiempo parcial suponen el 40 % del salario medio de las trabajadoras a tiempo completo, ya de por sí inferior al de los hombres, estando casi dos millones de mujeres en esta situación. De las que el 54,59 % desearían trabajar a jornada completa si pudieran. En el caso de los hombres este porcentaje aumenta hasta el 68,34 %. **Un millón de mujeres** y cuatrocientos mil hombres **desean trabajar a tiempo completo y no pueden, porque las empresas no las contratan en esta modalidad de jornada.** **En La Rioja, según los datos del observatorio de ocupaciones del SEPE para esta comunidad, en el año 2020 del total de personas afiliadas al Régimen general de la Seguridad Social con contratos indefinidos a tiempo completo, el 60,4% son hombres mientras el 39,6% eran mujeres. Además, si tenemos en cuenta las cifras de contratación indefinida a tiempo parcial las cifras son muy diferentes, situando a las mujeres en el 75,14% de este tipo de contratación mientras que el resto son hombres.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Si cuantificamos en euros la diferencia salarial entre mujeres y hombres por el número de mujeres asalaradas, nos dan unas cifras muy llamativas. El total de ambas jornadas asciende a 39.876 millones de euros al año. Analizadas por jornada la brecha que proviene por el motivo de jornada, asciende a 14.435 millones de euros en la jornada completa y a 2.787 millones en el tiempo parcial.



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

Mientras que la brecha salarial en los últimos trece años de la jornada a tiempo completo discurre de forma paralela a la brecha de los salarios medios anuales, **la brecha en la jornada a tiempo parcial presenta una evolución irregular**. El más fuerte descenso de la brecha salarial corresponde al descenso de salarios para ambos sexos en este tipo de jornada, en los años, 2013, 2014, 2015 y 2016.

Evolución de brecha salarial en la Jornada a tiempo parcial

	Salario Medio Anual Mujeres	Mujeres Asalariadas	Salario Medio Anual Hombres	Hombres Asalariados	Brecha salarial en euros	% Brecha Salarial
2008	9.662,44	1.664.000	11.392,62	374.100	-1.730,18	15,19
2009	9.872,39	1.669.700	11.247,94	405.500	-1.375,55	12,23
2010	10.133,18	1.690.800	10.960,91	440.900	-827,73	7,55
2011	10.077,81	1.712.800	11.232,73	488.300	-1.154,92	10,28
2012	9.988,41	1.733.500	11.032,10	501.900	-1.043,69	9,46
2013	9.766,17	1.796.100	10.670,74	595.800	-904,57	8,48
2014	9.690,50	1.841.800	10.028,85	608.500	-338,35	3,37
2015	9.851,64	1.856.000	10.538,84	645.700	-687,20	6,52
2016	10.023,72	1.852.100	10.737,52	660.900	-713,80	6,65
2017	10.409,96	1.911.300	11.279,92	641.300	-869,96	7,71
2018	10.580,42	1.948.800	12.344,73	613.900	-1.764,31	14,29
2019	10.892,24	1.984.200	12.421,50	641.700	-1.529,26	12,31
2020	11.152,67	1.818.000	12.685,74	577.800	- 1.533,07	12,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La población asalariada en 2020 descendió a 16.109.100 personas que trabajaron por cuenta ajena, un 3,37 % menos que en 2019, achacable con alto grado de probabilidad a la pandemia del COVID. Se repartieron en 13.712.600 personas trabajadoras en jornada a tiempo completo y en **2.396.600 que trabajaron a tiempo parcial. De todo el trabajo a tiempo parcial el 76 % fue desempeñado por mujeres.** Hay que tener en cuenta que para conocer el salario mínimo de las personas trabajadoras a tiempo parcial habrá que calcularlo en proporción a la jornada realizada.

Del 1.996.700 de mujeres ocupadas a tiempo parcial, **el 91,09 % son asalariadas.** Disponemos de datos sobre mujeres ocupadas (que incluye a las personas asalariadas y las trabajadoras por cuenta propia) por ocupación y por rama de actividad. Esta información nos permite conocer en qué sectores y en qué ocupaciones se concentran las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

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

Las mujeres con las siguientes **OCUPACIONES**: Trabajadores de **los servicios de restauración, personales, protección y vendedores**, **Ocupaciones elementales**, **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales**,

Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina y Técnicos; profesionales de apoyo, concentran 1.912.600 de mujeres ocupadas a tiempo parcial.

Mujeres ocupadas con jornada a tiempo parcial en 2020, por rama de actividad	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	353.800
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	279.000
Hostelería	236.600
Actividades sanitarias y de servicios sociales	231.800
Actividades administrativas y servicios auxiliares	225.400
Educación	169.600
Industria manufacturera	87.000
Otros servicios	83.200
Actividades profesionales, científicas y técnicas	82.500
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	49.800
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	42.500
Transporte y almacenamiento	37.600
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26.500
Información y comunicaciones	23.900
Construcción	23.100
Actividades financieras y de seguros	19.000
Actividades inmobiliarias	18.500
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3.100
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.000
Industrias extractivas	600
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	300

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

Las **ACTIVIDADES** señaladas a la derecha en rojo concentran un 1.748.900 de empleos a tiempo parcial. La casi totalidad del empleo en esta modalidad de jornada.

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

El trabajo a jornada completa presenta una brecha salarial más baja que el trabajo a tiempo parcial, mientras que la brecha salarial con jornada a tiempo parcial se sitúa en el 12,08 %, esta se reduce hasta el 8,20 % en la jornada a tiempo completo. La jornada a tiempo completo es una garantía para tener mejores salarios y mayor protección social, aun así, no es lo mismo para las mujeres que para los hombres, si bien las brechas descienden.

Evolución de brecha salarial en la Jornada a tiempo completo						
	Salario Medio Anual Mujeres	Mujeres Asalariadas	Salario Medio Anual Hombres	Hombres Asalariados	Brecha salarial en euros	% Brecha Salarial
2008	21.936,20	5.857.400	25.415,12	8.965.700	-3.478,92	13,69
2009	22.898,25	5.645.700	26.523,55	8.160.300	-3.625,30	13,67
2010	23.932,01	5.588.800	27.335,23	7.871.800	-3.403,22	12,45
2011	23.692,76	5.545.400	27.595,54	7.647.700	-3.902,78	14,14
2012	23.674,19	5.265.500	27.898,06	7.072.600	-4.223,87	15,14
2013	23.994,34	4.999.300	28.095,60	6.677.900	-4.101,26	14,60
2014	25.041,55	5.033.100	28.318,14	6.802.500	-3.276,59	11,57
2015	25.045,91	5.209.100	28.509,14	7.062.600	-3.463,23	12,15
2016	24.813,73	5.424.800	28.363,24	7.290.400	-3.549,51	12,51
2017	25.416,75	5.601.700	28.716,71	7.560.800	-3.299,96	11,49
2018	26.274,06	5.803.800	29.354,53	7.867.700	-3.080,47	10,49
2019	26.939,88	5.987.800	29.501,75	8.056.900	-2.561,87	8,68
2020	27.466,76	5.886.800	29.918,94	7.825.800	-2.452,18	8,20

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Las subidas del SMI para los años 2019 y 2020 se notaron especialmente en los salarios de las mujeres, que aumentaron 1.192,7 euros de media anual y 564,41 euros en el caso de los hombres en la jornada a tiempo completo, respecto a 2018. **En 2019 se produjo la subida salarial del SMI más importante de los últimos años, un 22,3 %.** Pasaba de 735,90 euros brutos mensuales a 900 euros y aumentó hasta los 950 euros en 2020. Esto supuso un impulso a los salarios de las mujeres que son las receptoras mayoritarias de los salarios más bajos. ¿???????????

Mujeres Ocupadas con jornada a tiempo completo y ocupación 2020	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.814.250
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.748.250
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1.113.175
Ocupaciones elementales	754.300
Técnicos; profesionales de apoyo	711.075
Directores y gerentes	240.775
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	172.625
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	144.825
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	65.825
Ocupaciones militares	10.975

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2020, del INE

Un total de **6.141.050 de empleos de mujeres con jornada a tiempo completo** se concentran en las **OCUPACIONES** de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, Ocupaciones elementales, y Técnicos; profesionales de apoyo. Los grupos donde se concentra la jornada por ocupación a tiempo completo son los mismos que donde se concentra la jornada a tiempo parcial, pero en distinto orden. Es decir, son las ocupaciones en las que se concentran más mujeres con ambos tipos de jornadas.

Mujeres Ocupadas con jornada a tiempo completo y rama de actividad 2020	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.135.450
Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.118.650
Educación	702.250
Industria manufacturera	588.800
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	538.800
Hostelería	502.600
Actividades profesionales, científicas y técnicas	439.325
Actividades administrativas y servicios auxiliares	317.050
Otros servicios	234.300
Actividades financieras y de seguros	210.425
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	191.750
Información y comunicaciones	173.375
Transporte y almacenamiento	165.850
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	108.000
Construcción	78.775
Actividades inmobiliarias	66.825
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	27.300
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.525
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	14.500
Industrias extractivas	5.625
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1.525

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2020, del INE

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

La rama denominada como Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, en las que están enclavadas **las Empleadas del Servicio Doméstico están relegadas en el ranking del trabajo a tiempo completo**. Solo el **40,73 %** de estas trabajadoras trabajan a tiempo completo. A la inversa en la **Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria**, el **70,50 %** de las trabajadoras lo hacen a tiempo completo.

Las brechas en la modalidad de jornada son más evidentes aún si se comparan en relación a los hombres. Los cuadros siguientes presentan los porcentajes de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial tanto en ocupaciones como en sectores de actividad.

Junto con la infravaloración de los trabajos de las mujeres que se evidencian con la estipulación de bajos salarios y que se van corrigiendo muy lentamente con las sucesivas subidas del SMI, la discriminación hacia las mujeres ofertándoles como única vía de inserción laboral el trabajo a tiempo parcial es otro de los factores que provocan la discriminación salarial.

OCUPACIONES 2020	Jornada a Tiempo Parcial	Jornada a Tiempo Completo	% Jornada a tiempo parcial sobre el total del empleo de	
	MUJERES Nº absoluto		MUJERES en la ocupación	HOMBRES en la ocupación
TOTAL	1.996.800	6.776.075	22,76	6,72
Ocupaciones elementales	591.100	754.300	43,93	11,72
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	672.900	1.748.250	27,79	11,1
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	248.800	1.113.175	18,27	7,56
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11.300	65.825	14,65	5,42
Técnicos; profesionales de apoyo	115.400	711.075	13,96	6,17
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	284.400	1.814.250	13,55	7,08
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	22.100	144.825	13,24	3,15
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	24.800	172.625	12,56	4,47
Directores y gerentes	25.700	240.775	9,64	3,47
Ocupaciones militares	300	10.975	2,66	0,17

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2020, del INE

En las **Ocupaciones elementales**, que incluye el personal de servicio doméstico, personal de limpieza, reponedoras, la jornada a tiempo parcial alcanza el 43,93 % del empleo en esta ocupación. Mientras que los hombres en esta ocupación que incluye todo tipo de peones la jornada a tiempo parcial se reduce al 11,72 %. Estamos ante empleos equivalentes que de acuerdo al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, deben ser considerados como trabajos de igual valor, la primera discriminación llega en el momento de la contratación.

Algo similar, aunque en una proporción más baja ocurre con las personas agrupadas en **Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores**. A ellas se les imponen las jornadas a tiempo parcial a una de cada cuatro mujeres de esta ocupación y a ellos a uno de cada diez hombres. Estamos ante un claro ejemplo de discriminación hacia las mujeres.

La discriminación en la contratación se da en todas las ocupaciones. Si realmente existe un volumen de trabajos a tiempo parcial, no hay casa que justifique que esos trabajos tengan que ser desempeñados mayoritariamente por mujeres.

“Además, constituye una discriminación indirecta por razón del sexo, al evidenciarse estadísticamente que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, lo que ocasiona impacto adverso sobre los trabajadores de un determinado sexo.”

Así lo expresa el Tribunal Constitucional en la sentencia de 2019 en la que declara que es inconstitucional, nulo y discriminatorio para la mujer que exista desigualdad entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo a la hora de fijar el periodo de cotización para el cálculo de su jubilación.

Si analizamos la jornada a tiempo parcial por sectores de actividad, constatamos también al igual que con las ocupaciones el trato discriminatorio que soportan las mujeres en su contratación, que son requeridas para desempeñar la mayor parte de las jornadas a tiempo parcial de nuestro país.

SECTORES DE ACTIVIDAD 2020	Jornada a Tiempo Parcial	Jornada a Tiempo Completo	% Jornada a tiempo parcial sobre el total del empleo de	
	MUJERES Nº absoluto		MUJERES en la ocupación	HOMBRES en la ocupación
Total	1.996.650	6.776.075	22,76	6,72
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	278.975	191.750	59,26	26,01
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	225.400	317.050	41,55	9,78
I Hostelería	236.575	502.600	32,01	17,74
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	49.750	108.000	31,54	24,33
S Otros servicios	83.200	234.300	26,2	12,11
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	353.825	1.135.450	23,76	7,62
F Construcción	23.125	78.775	22,69	3,03
L Actividades inmobiliarias	18.450	66.825	21,64	9,12
P Educación	169.575	702.250	19,45	13,81
H Transporte y almacenamiento	37.575	165.850	18,47	5,9
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	231.800	1.118.650	17,16	8,59
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	82.500	439.325	15,81	6,29
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26.450	145.000	15,43	4,85
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0.275	1.525	15,28	0
C Industria manufacturera	87.025	588.800	12,88	2,44
J Información y comunicaciones	23.850	173.375	12,09	3,84
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3.050	24.525	11,06	3,09
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3.025	27.300	9,98	3,19
B Industrias extractivas	0.600	5.625	9,64	0,74
K Actividades financieras y de seguros	19.000	210.425	8,28	2,12
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	42.525	538.800	7,32	1,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2020, del INE

Los sectores de actividad donde hay mayor presencia de mujeres, se concentra la mayor parte del trabajo a tiempo parcial. Pero esta discriminación estructural está presente en todos y cada uno de los sectores, incluida la Administración Pública.

4. Más brecha salarial entre los indefinidos

Si la brecha salarial media se establece en **18,72 %**, para la contratación indefinida aumenta casi dos puntos para situarse en **20,46 %**. El reparto de la contratación indefinida y temporal entre mujeres y hombres en España también es discriminatorio entre sexos.

Brecha salarial en relación al tipo de contrato y población asalariada (2020)

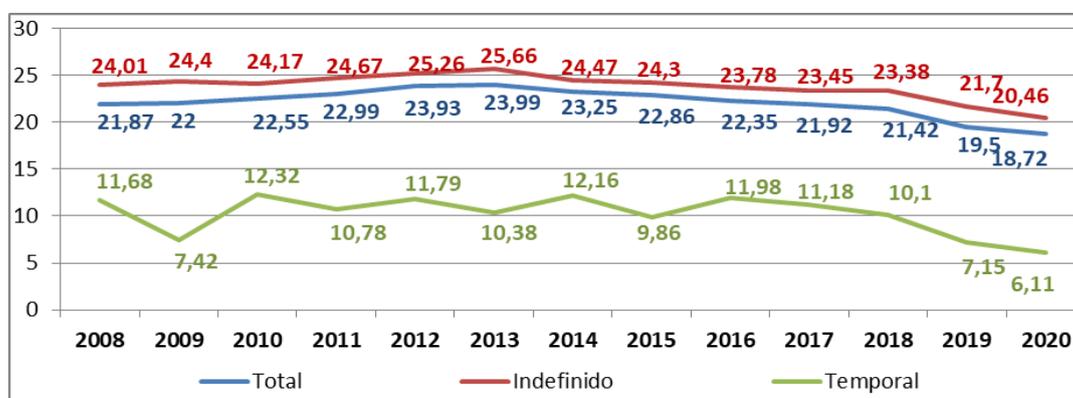
	Salario Medio Mujeres	Salario Medio Hombres	% de brecha	Diferencia en euros	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha salarial total en euros
Total	22.467,48	27.642,52	18,72	5.175,04	7.705.600	8.403.500	39.876.788.224
Contrato Indefinido	23.454,68	29.486,23	20,46	6.031,55	5.729.000	6.503.200	34.554.749.950
Contrato Temporal	18.617,09	19.828,46	6,11	1.211,37	1.976.600	1.900.300	23.943.939.420
% Contratación Indefinida					74,35	77,39	
% Contratación Temporal					25,65	22,61	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Los trabajadores con contrato indefinido tuvieron un salario medio anual de 26.623,93 euros. Para los de contrato de duración determinada fue de 19.228,47 euros

Mientras que el 74,35 % de las mujeres tienen un contrato indefinido, en el caso de los hombres este porcentaje aumenta hasta el 77,39 %. En la contratación temporal la diferencia se produce a la inversa, mayor porcentaje de mujeres, el 25,65 % trabajan con contrato temporal, frente al 22,61 % de los hombres. En el año analizado no se puede conocer el efecto de la última Reforma Laboral, aprobada en diciembre de 2021. Debemos esperar dos años para ver su influencia en los salarios, ya que el Instituto Nacional de Estadística los datos salariales desagregados por sexos, los facilita con dos años de retraso.

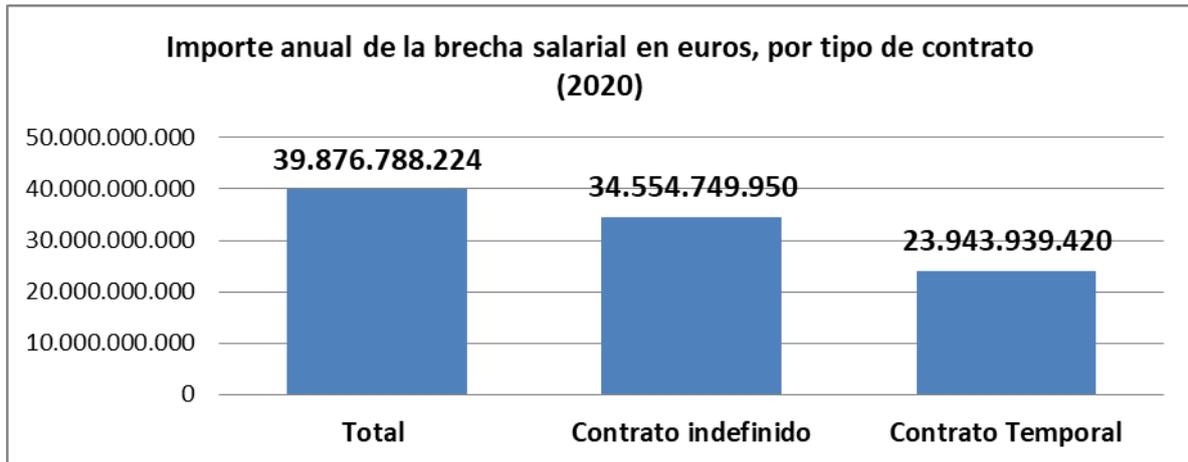
Evolución de la brecha salarial en relación a la modalidad de contrato



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La evolución de la brecha desde el año 2008 al 2020 para la contratación indefinida ha discurrido de forma paralela a la brecha del salario bruto medio anual. Sin embargo, las brechas de la contratación temporal no presentan una evolución lineal, si no que fluctúan al alza y a la baja sin explicación aparente. Al igual que ocurre con el trabajo a tiempo parcial con la contratación temporal las mujeres son discriminadas sin causa que lo justifique, más que el hecho de ser mujeres.

La discriminación hacia las mujeres comporta grandes beneficios para las empresas, en el caso de la contratación indefinida las empresas españolas aumentan sus beneficios en 34.554 millones de euros y con la contratación temporal 23.943 millones de euros. Que dejarían de ganar si corrigieran las discriminaciones hacia las mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

5. Todos los sectores de actividad están afectados por brechas salariales, las más perjudicadas, con salarios muy bajos, las mujeres donde su presencia es más alta que la de los hombres.

En el siguiente cuadro presentamos los sectores de actividad organizados de menor a mayor los salarios medios anuales de las mujeres. Podemos comprobar que la media anual bruta de las mujeres en **la Hostelería está por debajo de los 13.300 euros que es la cantidad del SMI para ese año**. Ello es debido a que de las más de seiscientas mil mujeres que trabajan en el sector, más de doscientas mil, lo hacen a tiempo parcial. Y ello supone una brecha del 18,35 %, aunque hay que decir que es ligeramente inferior a la brecha media. En Hostelería la presencia de mujeres en relación a los hombres es del 54,04 %.

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

Diferencias salariales por sector de actividad 2020					
	Salario Medio Bruto Anual		Asalariadas	Brecha Salarial en euros	% de Brecha Salarial
	Mujeres	Hombres			
B_S Todas las secciones	22.467,48	27.642,52	7.705.600	5.175,04	18,72
I Hostelería	12.874,08	15.767,95	612.500	2.893,87	18,35
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.835,74	21.522,75	503.900	6.687,01	31,07
S Otros servicios	15.319,56	21.780,54	205.600	6.460,98	29,66
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.822,41	19.934,49	132.700	3.112,08	15,61
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	18.243,62	24.411,89	1.209.600	6.168,27	25,27
L Actividades inmobiliarias	20.142,44	28.191,02	56.800	8.048,58	28,55
F Construcción	21.188,00	23.402,34	82.400	2.214,34	9,46
C Industria manufacturera	23.765,80	29.383,74	620.600	5.617,94	19,12
H Transporte y almacenamiento	24.082,98	25.336,12	187.200	1.253,14	4,95
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	24.433,23	34.161,90	386.300	9.728,67	28,48
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	25.020,33	28.548,11	27.100	3.527,78	12,36
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	25.957,39	36.248,27	1.271.300	10.290,88	28,39
P Educación	26.349,55	28.469,49	825.300	2.119,94	7,45
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	31.268,62	33.931,79	581.300	2.663,17	7,85
J Información y comunicaciones	32.227,73	37.580,51	181.100	5.352,78	14,24
K Actividades financieras y de seguros	40.159,77	52.920,77	217.100	12.761,00	24,11
B Industrias extractivas	40.804,11	33.198,80	5.900	-7.605,31	-22,91
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	45.975,80	56.481,61	29.900	10.505,81	18,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La Encuesta Anual de Estructura Salarial **no nos facilita los salarios de Servicio Doméstico** que es dónde se concentra el mayor porcentaje de brecha salarial y presuponemos que unos de los salarios más bajos, pero no tenemos datos oficiales para refrendarlo y que nos permita una comparación con el resto de sectores de actividad bajo los mismos parámetros.

Junto con las trabajadoras del Servicio Doméstico, los salarios más bajos se concentran en la Hostelería, Otros Servicios (que incluye el personal de limpieza) el Comercio, la Ayuda a Domicilio, las Auxiliares de

clínica y Residencias de Mayores. El año 2020, objeto de análisis de este estudio, fue el año de la pandemia.

Para darnos cuenta de la infravaloración de estos trabajos, basta imaginar que hubiera sucedido si todas estas trabajadoras que formaron parte de los trabajos esenciales durante el confinamiento hubieran hecho una huelga mantenida en el tiempo. Cabe pensar que el país hubiera sucumbido al pánico.

Más allá del reiterado argumento que mantiene que los salarios bajos se deben a la ley de oferta y demanda, el ejercicio del derecho constitucional de huelga, hubiera hecho reflexionar sobre el valor real del trabajo de estas trabajadoras con los salarios más bajos del mercado laboral, como indica la normativa vigente en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Se ha asumido socialmente el incumplimiento reiterado de todas las normas que garantizan el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Las Actividades administrativas y de servicios auxiliares sector en el que están empleadas más de medio millón de trabajadoras españolas, soportan el índice más elevado de brecha salarial un 31,07 % y un porcentaje de trabajo a tiempo parcial del 41,55 %. El porcentaje de hombres en este sector es del 44,63 %. Algo muy habitual en los sectores con una fuerte presencia de mujeres, los responsables de equipos, los jefes de departamentos, los coordinadores, sean hombres con salarios elevados.

Solo un sector de actividad invierte esa tendencia. Nos referimos a las **Industrias Extractivas**. Con una presencia de mujeres que no alcanza el 20 %, un porcentaje bajo de trabajo a tiempo parcial, el 9,64 %, en este sector las mujeres ganan de media 7.605,31 euros anuales más que los hombres de este sector. Es la única actividad que presenta una brecha salarial a favor de las mujeres el 22,91 %.

En todos los sectores de actividad (a excepción de las Industrias Extractivas) los hombres ganan salarios más altos que las mujeres.

Las Actividades sanitarias y de servicios sociales, desempeñadas en un 77,50 % por mujeres, la brecha salarial es del 28,39 %. En **Otros servicios** la brecha es del 28,55 %, las mujeres son el 68,37 % de este sector.

En Educación, con un porcentaje de trabajadoras del 66,59 % la brecha salarial es ligeramente inferior a la media, un 7,45 % donde el 19,45 %, en este sector están empleadas a tiempo parcial, no hay un vínculo directo de sus bajos salarios y el tipo de jornadas. Inciden también en la discriminación salarial la asignación de **complementos salariales y la promoción profesional**. Ambas mejoras laborales se asignan en ocasiones mayoritariamente a hombres. Y no existe transparencia en su asignación.

Muchos de los factores que afectan a la discriminación salarial se corregirían si se aplicase el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** sobre Igualdad de remuneración por razón de sexo, en los términos establecidos en el **Real Decreto de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres de 2020**. La infravaloración de las mujeres está detrás de las discriminaciones salariales. La infravaloración del trabajo de las mujeres se refleja en la asignación de salarios más bajos, escasas posibilidades de promoción profesional y la asignación de complementos salariales mayoritariamente a hombres no siempre de manera transparente y al margen de la negociación colectiva.

El cumplimiento de la norma en materia salarial vigente, junto con la subida salarial del SMI, y la eliminación de la discriminación en el trabajo a tiempo parcial y en el contrato temporal acabaría con la discriminación salarial hacia las mujeres.

Uno de los elementos que ya se está aplicando de manera fehaciente es la subida del SMI. Un 27,9 % desde 2019 que ya se refleja en los salarios de 2020. Pero a pesar de ello, hay sectores de actividad, con amplia presencia de mujeres en las que la brecha salarial ha subido, nos referimos a las **Actividades sanitarias y de servicios sociales** cuya brecha salarial ha aumentado un 2,47 % en los últimos años y las **Actividades financieras y de seguros** que aumentó un 1,56 %.

La mayor subida de la brecha salarial se ha producido en el Sector de las Construcción con escasa presencia de mujeres que aumentó en un 3,75 %.

Evolución de la brecha salarial en los sectores de actividad 2014-2020

Sexo y secciones de actividad	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variación 2019-2020	Variación 2014-2020
B_S Todas las secciones	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	-0,78	- 4,53
B Industrias extractivas	19,21	-16,1	-9,9	-9,75	17,54	19,98	22,91	-2,93	-3,7
C Industria manufacturera	21,95	21,79	21,21	20,47	21,16	20,04	19,12	-0,92	-2,83
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	18,11	19,16	16,64	17,61	16,83	17,19	18,6	+1,41	+0,49
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,77	17,28	14,62	13,09	13,44	12,73	12,36	-0,37	-4,41
F Construcción	5,71	13,21	9,35	10,2	5,19	6,99	9,46	+2,47	+3,75
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	28,1	28,04	26,72	27,08	26,92	25,81	25,27	-0,54	-2,83
H Transporte y almacenamiento	8,63	10,03	7,64	9,78	10,6	7,98	4,95	-3,03	-3,68
I Hostelería	19,89	20,24	20,74	18,45	21,28	16,88	18,35	+1,47	-1,54
J Información y comunicaciones	15,88	18,3	16,36	16,08	17,82	15,91	14,24	-1,67	-1,64
K Actividades financieras y de seguros	22,55	23,31	25,01	23,03	23,5	23,08	24,11	+1,03	+1,56
L Actividades inmobiliarias	28,64	32,73	29,25	27,19	25,27	29,39	28,55	-0,84	-0,09
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	30,65	30,41	31,36	31,23	30,7	29,66	28,48	-1,18	-2,17
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	34,15	33,99	32,61	32,57	32,19	30,68	31,07	+0,39	-3,08
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8,7	8,46	10,31	10,43	10,72	6,89	7,85	+0,96	-0,85
P Educación	7,84	9,34	8,62	9,2	5,33	7,59	7,45	-0,14	-0,39
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	25,92	27,23	29,85	29,33	28,02	26,86	28,39	+1,53	+2,47
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	29,15	24,68	21,47	19,99	18,74	16,23	15,61	-0,62	-13,54
S Otros servicios	33,53	33,73	32,23	32,53	31,4	30,21	29,66	-0,55	-3,87
Subida del SMI respecto del año anterior	0	0,5	1,0	8,0	4,0	22,3	5,6		
Subida total del SMI desde el año 2014									41,4
Subida salarial desde 2019								27,9	

6. Por ocupación, las personas trabajadoras no cualificadas en servicios perciben los salarios más bajos 12.346,05 euros por debajo de los 13.300 euros que es la cantidad del SMI para ese año

Las mujeres No cualificadas en servicios (que incluye a las trabajadoras del Servicio Doméstico y de la Limpieza y Ayudantes de preparación de alimentos) recibieron al año 12.346,05 euros y ellos (que trabajan en la recogida de residuos urbanos) y representan la quinta parte de estas ocupaciones ganaron 17.159,21 euros, **4.813,16 euros de diferencia en detrimento de las mujeres, el elevado 28,05 % de brecha salarial.**

Los salarios más elevados los reciben los **Directores y gerentes** 61.698,18 euros de media anual, ellas perciben 50.788,17 euros, **10.910 euros menos al año**, 17,68 % de brecha anual. Las mujeres desempeñan un tercio de esta ocupación.

Las **Trabajadoras de los servicios de restauración y comercio**, reciben el segundo salario más bajo por ocupación 14.682,47 euros brutos anuales. Un salario ligeramente superior a los 13.300 euros del SMI para ese año. Las mujeres alcanzan el 59 % de esa ocupación. Sus compañeros hombres reciben al año **3.565,66 más, eso supone una brecha del 19,54 % superior a la brecha media.**

Las **Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas**, con un salario de 15.983,02, es otro de los salarios más bajos en una ocupación **desempeñada en un 78 % por mujeres, casi un millón de trabajadoras.** Esta ocupación incluye: Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud, Otros trabajadores de los cuidados a las personas y Trabajadores de los servicios personales. Engloba a todas las trabajadoras de cuidados. Estas mujeres perciben al año 5.298,81 euros menos que los hombres con la misma ocupación, una elevada brecha del 24,9 %, **una cuarta parte del salario que dejan de percibir, por un trabajo con el mismo valor o valor equivalente, según los casos.**

Constatamos año tras año que la formación académica no consigue evitar las discriminaciones salariales. Las **Técnicas y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza Otras técnicas y profesionales científicos e intelectuales**, reciben respectivamente **4.217,35 euros y 6.630,94 euros medios anuales menos que sus compañeros varones con la misma ocupación**

Diferencias salariales por grupo de ocupación 2020				
	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% de brecha
Todas las ocupaciones	22.467,48	27.642,52	5.175,04	18,72
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.346,05	17.159,21	4.813,16	28,05
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.682,47	18.248,13	3.565,66	19,54
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	15.966,57	19.279,74	3.313,17	17,18
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.983,02	21.281,83	5.298,81	24,9
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	17.660,01	21.265,56	3.605,55	16,95
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	17.894,70	24.104,05	6.209,35	25,76
F Empleados de oficina que atienden al público	18.803,91	22.442,04	3.638,13	16,21
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	18.923,94	21.182,11	2.258,17	10,66
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	20.483,08	27.884,51	7.401,43	26,54
E Empleados de oficina que no atienden al público	21.923,21	26.465,12	4.541,91	17,16
D Técnicos; profesionales de apoyo	26.830,62	32.611,21	5.780,59	17,73
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	27.807,97	31.425,49	3.617,52	11,51
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	33.447,03	37.664,38	4.217,35	11,2
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	35.104,74	41.735,68	6.630,94	15,89
A Directores y gerentes	50.788,17	61.698,18	10.910,01	17,68

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Evolución de la brecha salarial por grupos principales de ocupación 2014-2020									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variación 2019-2020	Variación 2014-2020
Todas las ocupaciones	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	0,78	-4,53
A Directores y gerentes	19,29	18,81	19,25	22,67	20,72	19,93	17,68	2,25	-1,61
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	13,37	12,05	15,19	13,29	8,11	9,44	11,2	-1,76	-2,17
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	18,74	17,6	16,61	16,52	17,65	15,91	15,89	0,02	-2,85
D Técnicos; profesionales de apoyo	20,9	19,25	19,37	19,23	19,89	18,44	17,73	0,71	-3,17
E Empleados de oficina que no atienden al público	21,6	20,12	20,57	17,8	18,62	19,7	17,16	2,54	-4,44
F Empleados de oficina que atienden al público	20,72	20	20,42	22,49	18,11	16,17	16,21	-0,04	-4,51
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	20,34	19,84	16,28	15,95	20,73	17,48	19,54	-2,06	-0,8
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	25,09	23,93	22,88	19,51	28,49	26,6	24,9	1,7	-0,19
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	18,11	24,18	14,64	15,15	14,25	10,74	11,51	-0,77	-6,6
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	6,35	7,79	20,42	26,42	18,36	17,45	16,95	0,5	10,6
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	28,91	28,18	29,24	28,5	28,72	28	25,76	2,24	-3,15
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	29,83	30,45	28,53	27,38	26,44	26,54	26,54	0	-3,29
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	13,48	10,61	16,2	9,3	16,27	17,51	10,66	6,85	-2,82
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	31,09	31,56	28,14	28,34	28,9	28,46	28,05	0,41	-3,04
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	21,72	22,12	19,64	17,52	19,54	15,39	17,18	-1,79	-4,54
Subida del SMI respecto del año anterior	0	0,5	1,0	8,0	4,0	22,3	5,6		
Subida total del SMI desde el año 2014 al 2020									41,4
Subida salarial desde 2019								27,9	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Si analizamos la evolución de la brecha salarial por Ocupación, comprobamos que es entre **las y los Trabajadores de los servicios de restauración y comercio, donde más ha descendido la brecha salarial, un 2,06 %, desde que se aumentó en el año 2019 el SMI en un 27,4 %**. Una ocupación con un porcentaje elevado de mujeres. (58%)

Al personal **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, la importante subida del SMI, ha supuesto un descenso de la brecha salarial del 1,76 %**. Esta ocupación la desempeñan un **68,48 % de mujeres**.

Por ocupación estas dos ocupaciones son las que más han visto reducir la brecha salarial.

7. El descenso más elevado debido a la subida del 27,9 % del SMI se ha producido en Aragón que ha descendido la brecha salarial un 3,5 %, seguido de Extremadura cuyo descenso ha supuesto un 2,6 %.

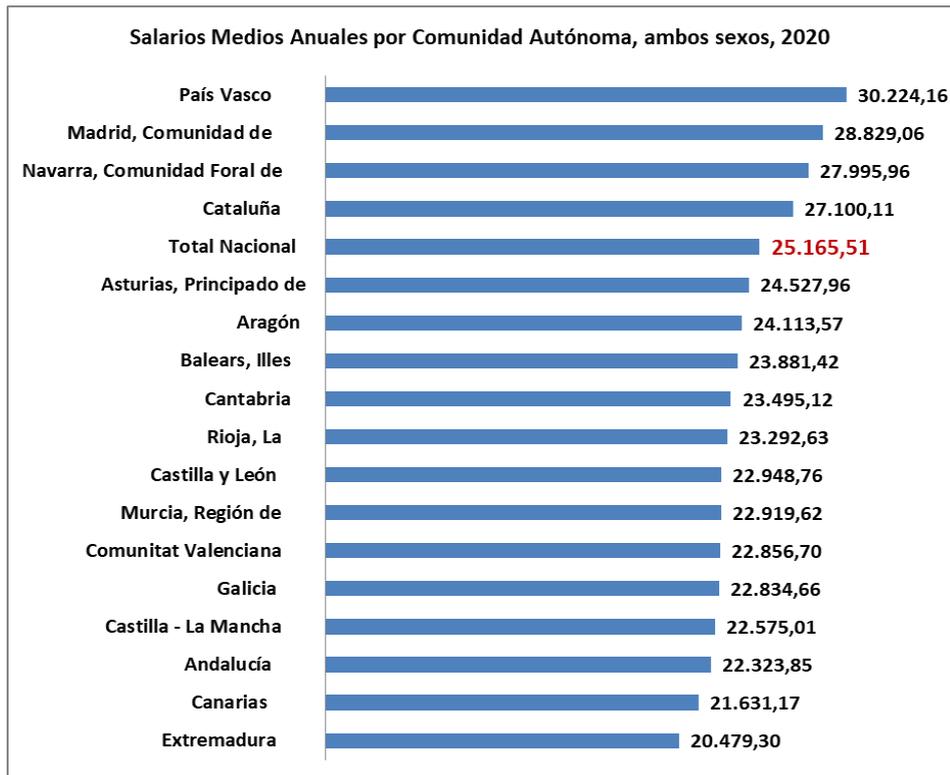
Asturias sigue encabezando las brechas salariales de las Comunidades Autónomas, con una brecha del 23,76 %, una diferencia de 6.640,08 de los hombres en relación a las mujeres.

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2020					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha
Total Nacional	25.165,51	22.467,48	27.642,52	5.175,04	18,72
Andalucía	22.323,85	19.517,52	24.785,82	5.268,30	21,26
Aragón	24.113,57	21.365,11	26.505,70	5.140,59	19,39
Asturias, Principado de	24.527,96	21.308,01	27.948,09	6.640,08	23,76
Baleares, Illes	23.881,42	21.998,23	25.699,53	3.701,30	14,40
Canarias	21.631,17	20.461,63	22.697,51	2.235,88	9,85
Cantabria	23.495,12	20.996,83	25.804,13	4.807,30	18,63
Castilla y León	22.948,76	20.314,96	25.549,98	5.235,02	20,49
Castilla - La Mancha	22.575,01	20.761,55	24.029,31	3.267,76	13,60
Cataluña	27.100,11	24.096,69	30.003,62	5.906,93	19,69
Comunitat Valenciana	22.856,70	20.165,73	25.239,04	5.073,31	20,10
Extremadura	20.479,30	18.791,05	22.071,78	3.280,73	14,86
Galicia	22.834,66	20.446,53	25.276,16	4.829,63	19,11
Madrid, Comunidad de	28.829,06	25.900,29	31.495,31	5.595,02	17,76
Murcia, Región de	22.919,62	20.007,14	25.227,26	5.220,12	20,69
Navarra, Comunidad Foral de	27.995,96	24.047,13	31.317,91	7.270,78	23,22
País Vasco	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20	17,90
Rioja, La	23.292,63	20.959,44	25.664,88	4.705,44	18,33

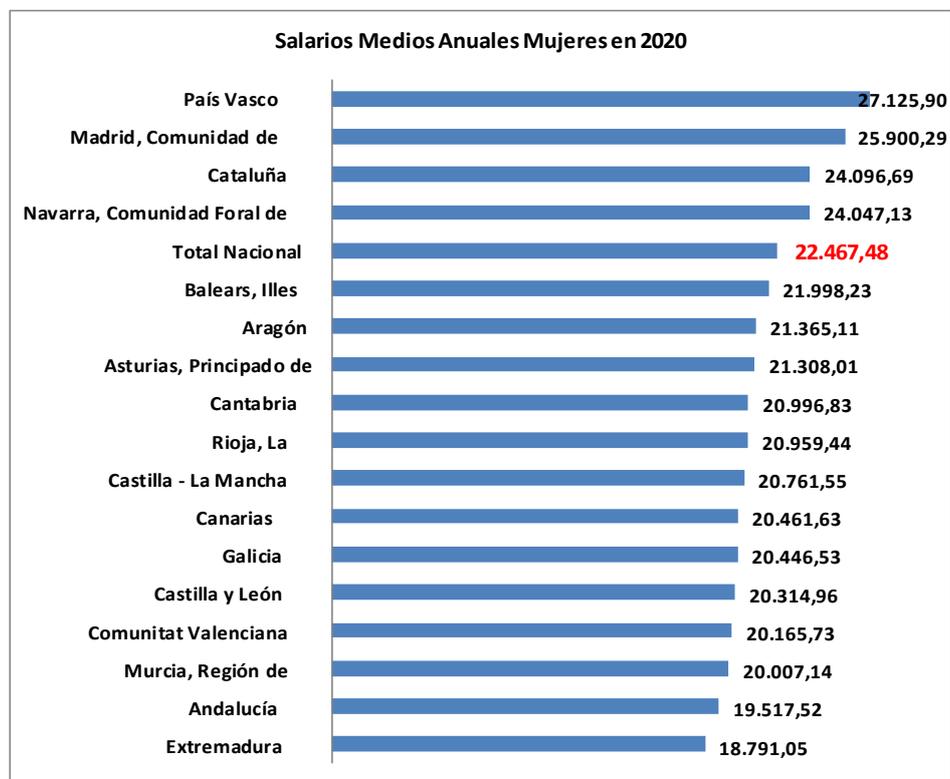
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La Rioja se sitúa como la séptima Comunidad Autónoma con menor porcentaje de brecha salarial, con un 18,33%. El salario medio anual riojano se sitúa en 23.292,63€, **las mujeres (20.959,44€) cobran de media 4.705,44€ menos que los hombres (25.664,88)** en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Las comunidades autónomas con los **salarios medios anuales para ambos sexos más altos** son País Vasco (30.224,16 euros por trabajador), Comunidad de Madrid (28.829,06) y Comunidad Foral de Navarra (27.995,96) y **Cataluña** (27.100,11). En el lado opuesto, **los salarios más bajos** se percibieron en Extremadura (20.479,30), Canarias (21.631,17) y Andalucía (22.323,85)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

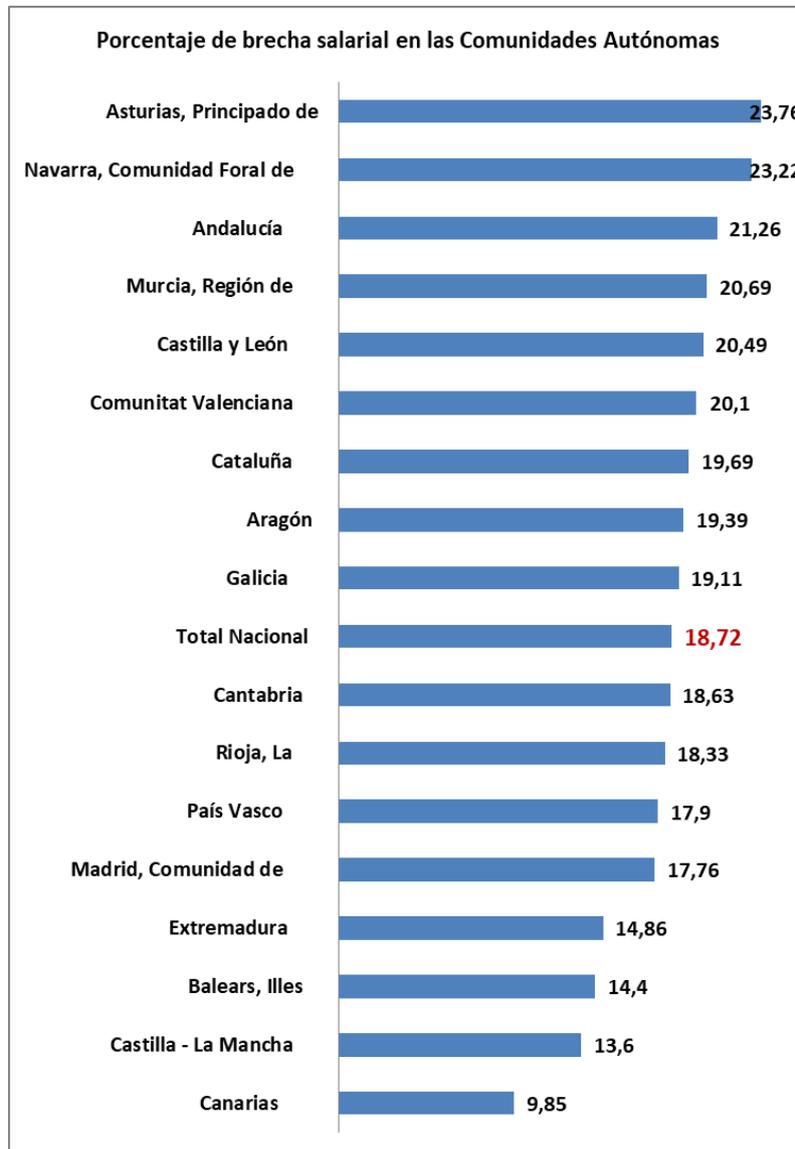


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

El salario medio de los hombres riojanos se sitúa por encima de la media nacional, mientras que el de las mujeres, no.

Como se puede apreciar en el gráfico, trabajar en una Comunidad Autónoma con **los salarios más elevados de España, no evitan las brechas salariales entre mujeres y hombres**, es el caso de **Navarra**, con una brecha salarial del **23,22 %**, la **segunda más elevada de todas las Comunidades Autónomas**.

En el caso de **Andalucía** una Comunidad Autónoma **donde las mujeres perciben uno de los salarios más bajos de España, la brecha salarial es la tercera más elevada del país 21,26 %**.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variación 2019- 2020	Variación 2014- 2020
Total Nacional	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	-0,78	-4,53
Andalucía	25,34	24,21	24,35	24,36	24,44	20,94	21,26	+0,32	-4,08
Aragón	25,3	25,85	25,9	23,96	24,65	22,89	19,39	-3,5	-5,91
Asturias, Principado de	27,33	28,62	29,37	30,24	29,26	25,22	23,76	-1,46	-3,57
Baleares, Illes	20,03	16,63	15,39	13,05	13,72	13,18	14,4	+1,22	-5,63
Canarias	11,82	14,33	13,89	11,15	14,7	11,51	9,85	-1,66	-1,97
Cantabria	28,42	28,92	27,74	24,7	22,56	20,14	18,63	-1,51	-9,79
Castilla y León	22,8	23,25	23,66	24,15	22,89	21,29	20,49	-0,8	-2,31
Castilla - La Mancha	20,08	20,5	20,36	20,87	20,33	15,13	13,6	-1,53	-6,48
Cataluña	25,95	23,87	23,44	23,03	22,17	20,64	19,69	-0,95	-6,26
Comunitat Valenciana	25,42	25,54	22,48	22,39	21,61	21,16	20,1	-1,06	-5,32
Extremadura	16,4	20,67	19,46	17,9	17,54	17,46	14,86	-2,6	-1,54
Galicia	20,92	21,98	23,05	22,56	21,28	19,25	19,11	-0,14	-1,81
Madrid, Comunidad de	21,55	19,94	19,72	19,66	19,76	18,53	17,76	-0,77	-3,79
Murcia, Región de	25,27	26,22	24,7	24,83	21,43	20	20,69	+0,69	-4,58
Navarra, Comunidad Foral de	29,65	28,42	28,02	26,27	23,18	22,37	23,22	+0,85	-6,43
País Vasco	23,95	24,29	24,43	23,57	22,56	19,46	17,9	-1,56	-6,05
Rioja, La	23,59	23,52	22,74	22,03	22,75	19,59	18,33	-1,26	-5,26
Subida del SMI respecto del año anterior	0	0,5	1,0	8,0	4,0	22,3	5,6		
Subida total del SMI desde el año 2014 al 2020									41,4
Subida salarial desde 2019								27,9	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

En La Rioja, en el transcurso del año 2019-2020 la brecha se ha reducido en un 1,26%, apoyada en la fuerte subida del SMI. Los datos reflejan cierta mejora, no obstante, el 18,33% de brecha salarial sigue siendo una cifra preocupante.

Las variaciones respecto al año anterior, Andalucía, Murcia, Navarra y Baleares son las únicas Comunidades Autónomas que no solo no han rebajado la brecha salarial entre mujeres y hombres respecto al año anterior, si no que ha aumentado 0,32 puntos a pesar del incremento del SMI de 2019.

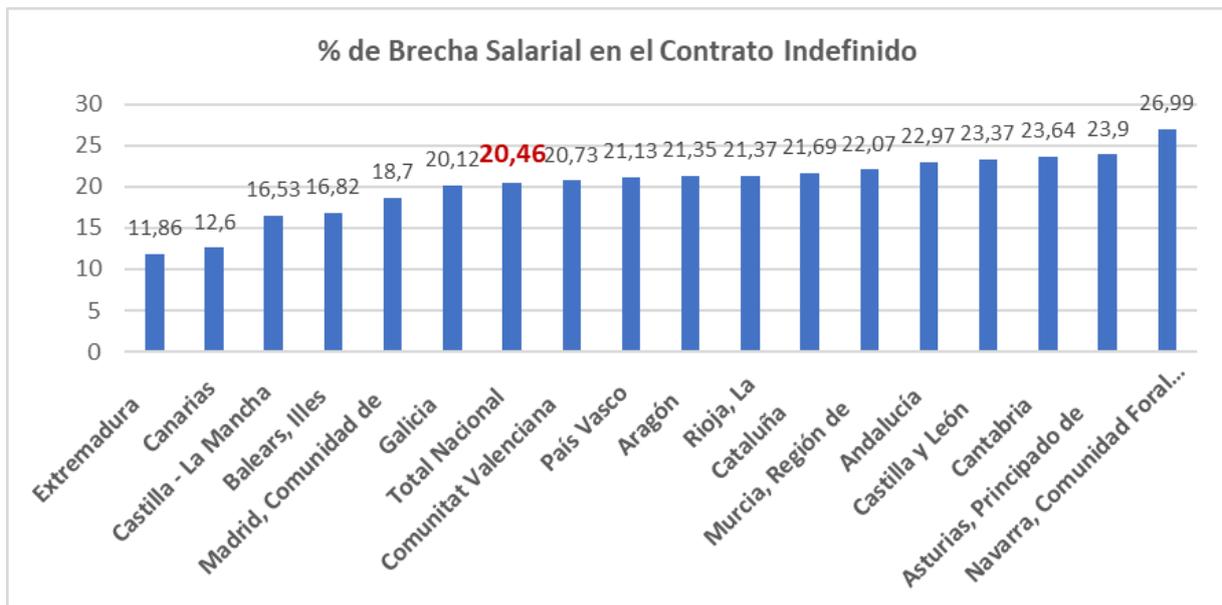
Analizando un período más amplio, de 2014 a 2020, el mayor descenso de brecha salarial, se produjo en Cantabria (-9,79 puntos), seguida de Castilla la Mancha dónde bajó 6,48 puntos. En La Rioja, se redujo un 5,26%. Los datos regionales sitúan a la Comunidad riojana en una aposición intermedia en la comparativa a otras Comunidades: no se está realizando un mal trabajo, pero aún queda mucho por lo que trabajar.

Salarios en los Contratos Indefinidos en las Comunidades Autónomas 2020					
	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas con contrato indefinido	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Total Nacional	23.454,68	29.486,23	5.729.000	6.031,55	20,46
Andalucía	20.570,18	26.704,89	733.100	6.134,71	22,97
Aragón	22.224,48	28.256,29	174.200	6.031,81	21,35
Asturias, Principado de	22.663,04	29.781,88	112.700	7.118,84	23,90
Balears, Illes	22.418,73	26.950,70	159.600	4.531,97	16,82
Canarias	20.611,38	23.581,99	240.600	2.970,61	12,60
Cantabria	21.076,89	27.601,63	68.400	6.524,74	23,64
Castilla y León	20.843,14	27.200,56	274.000	6.357,42	23,37
Castilla - La Mancha	21.116,09	25.298,02	205.300	4.181,93	16,53
Cataluña	24.929,45	31.833,16	1.105.600	6.903,71	21,69
Comunitat Valenciana	21.262,10	26.823,15	577.800	5.561,05	20,73
Extremadura	20.782,45	23.580,23	86.100	2.797,78	11,86
Galicia	21.353,24	26.733,27	312.100	5.380,03	20,12
.Madrid, Comunidad de	27.152,16	33.398,39	1.090.600	6.246,23	18,70
Murcia, Región de	20.525,50	26.338,12	158.500	5.812,62	22,07
Navarra, Comunidad Foral de	24.456,35	33.495,21	78.000	9.038,86	26,99
País Vasco	27.633,65	35.038,17	295.200	7.404,52	21,13
Rioja, La	21.163,27	26.914,75	42.400	5.751,48	21,37

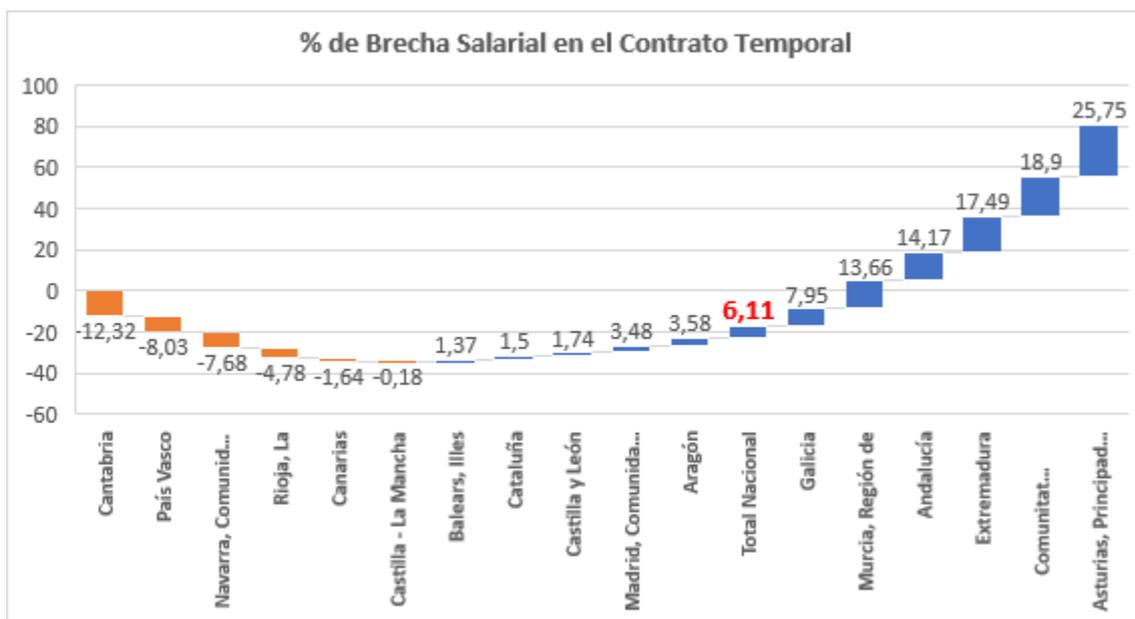
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Respecto a los salarios en los contratos indefinidos, **el porcentaje de La Rioja se sitúa por encima del Total Nacional, con un 21,37%**, las 42.400 mujeres asalariadas con contrato indefinido en La Rioja **cobran unos 5.751,48€ de media menos que los hombres en similares condiciones de contrato.**

Si en relación a la jornada laboral, la jornada a tiempo parcial es discriminatoria hacia las mujeres, en materia de contratación, tanto la contratación indefinida como la contratación temporal penalizan a las mujeres. La contratación temporal, desempeñada por un porcentaje mayor de mujeres que hombres, porque no ofrece seguridad en el empleo y la contratación indefinida porque aumentan las brechas salariales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

En relación al contrato temporal, seis Comunidades Autónomas presentan brechas salariales a favor de las mujeres, Cantabria (-12,32 %), País Vasco (-8,03 %), Navarra (-7,68 %), **La Rioja (-4,78 %)**, Canarias (-1,64%) y Castilla la Mancha (-0,18 %)

Salarios en los Contratos Temporales en las Comunidades Autónomas 2020

	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas con contrato temporal	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Total Nacional	18.617,09	19.828,46	1.976.600	1.211,37	6,11
Andalucía	16.683,54	19.437,82	361.300	2.754,28	14,17
Aragón	17.700,52	18.357,13	53.800	656,61	3,58
Asturias, Principado de	15.791,32	21.269,04	43.400	5.477,72	25,75
Balears, Illes	20.481,84	20.767,22	43.600	285,38	1,37
Canarias	19.922,19	19.600,69	106.200	-321,50	-1,64
Cantabria	20.663,58	18.396,93	25.100	-2.266,65	-12,32
Castilla y León	18.415,79	18.741,88	99.000	326,09	1,74
Castilla - La Mancha	19.755,69	19.720,06	78.000	-35,63	-0,18
Cataluña	20.136,91	20.444,15	297.700	307,24	1,50
Comunitat Valenciana	15.480,55	19.087,28	207.800	3.606,73	18,90
Extremadura	14.085,47	17.070,71	50.900	2.985,24	17,49
Galicia	17.271,55	18.763,68	109.600	1.492,13	7,95
Madrid, Comunidad de	19.377,50	20.075,15	277.900	697,65	3,48
Murcia, Región de	18.266,04	21.154,82	69.500	2.888,78	13,66
Navarra, Comunidad Foral de	22.842,56	21.212,75	34.500	-1.629,81	-7,68
País Vasco	25.003,28	23.144,32	98.000	-1.858,96	-8,03
Rioja, La	20.126,15	19.207,65	13.800	-918,50	-4,78

La brecha salarial riojana se reduce en los contratos temporales un 16,59% más que en los indefinidos.

Esto se debe a:

- Los contratos temporales predominantes en La Rioja engloban sectores en los que la brecha se ve más reducida, al haber un mayor porcentaje femenino de ocupación (hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares o actividades sanitarias)

- Las mujeres encuentran más dificultades a la hora de acceder a cargos de mayor responsabilidad y dirección, por lo que ocupan puestos en sectores más precarizados como el de los servicios y la hostelería.

**Resumen de brechas salariales por Comunidad Autónoma
% de Brecha Salarial en relación a la modalidad de contrato**

	% Brecha Salario Medio Bruto Anual	% de Brecha Salarial Contrato Indefinido	% de Brecha Salarial Contrato Temporal
Total Nacional	18,72	20,46	6,11
Andalucía	21,26	22,97	14,17
Aragón	19,39	21,35	3,58
Asturias, Principado de	23,76	23,90	25,75
Baleares, Illes	14,40	16,82	1,37
Canarias	9,85	12,60	-1,64
Cantabria	18,63	23,64	-12,32
Castilla y León	20,49	23,37	1,74
Castilla - La Mancha	13,60	16,53	-0,18
Cataluña	19,69	21,69	1,50
Comunitat Valenciana	20,10	20,73	18,90
Extremadura	14,86	11,86	17,49
Galicia	19,11	20,12	7,95
Madrid, Comunidad de	17,76	18,70	3,48
Murcia, Región de	20,69	22,07	13,66
Navarra, Comunidad Foral de	23,22	26,99	-7,68
País Vasco	17,90	21,13	-8,03
Rioja, La	18,33	21,37	-4,78

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La brecha salarial en salario hora es la que utiliza la fuente estadística oficial europea EUROSTAT, a partir de la cual se establece el día europeo de la igualdad salarial. Desde la Comisión Europea se establece la brecha

media del conjunto de la Unión Europea y después cada país, calcula los días que se trabajan gratis hasta final de año en función de la brecha de su salario/hora.

La brecha salarial en salario/hora en España alcanzó el 10,05 %. Teniendo como referencia que el año tiene 365 días. El 10,05 % son 36,68 días, es decir 37 días que las mujeres trabajamos gratis o lo que es lo mismo desde el 25 de noviembre hasta final de año las mujeres trabajamos gratis en 2020.

Brecha salarial en salario/hora en las Comunidades Autónomas (Todos los sectores) 2020

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% de Brecha Salarial
<i>Total Nacional</i>	16,15	15,22	16,92	10,05
<i>Andalucía</i>	14,52	13,65	15,19	10,14
<i>Aragón</i>	15,48	14,45	16,29	11,30
<i>Asturias, Principado de</i>	16,12	14,87	17,30	14,05
<i>Balears, Illes</i>	15,31	14,90	15,66	4,85
<i>Canarias</i>	13,61	13,46	13,73	1,97
<i>Cantabria</i>	15,04	14,34	15,62	8,19
<i>Castilla y León</i>	14,98	14,23	15,63	8,96
<i>Castilla- La Mancha</i>	14,41	14,27	14,51	1,65
<i>Cataluña</i>	17,33	16,11	18,42	12,54
<i>Comunitat Valenciana</i>	14,82	13,78	15,66	12,01
<i>Extremadura</i>	13,40	13,33	13,46	0,97
<i>Galicia</i>	14,52	13,78	15,19	9,28
<i>Madrid, Comunidad de</i>	18,08	16,87	19,11	11,72
<i>Murcia, Región de</i>	14,64	13,72	15,28	10,21
<i>Navarra, Comunidad Foral de</i>	18,45	16,95	19,56	13,34
<i>País Vasco</i>	19,94	18,99	20,72	8,35
<i>Rioja, La</i>	15,21	14,62	15,73	7,06

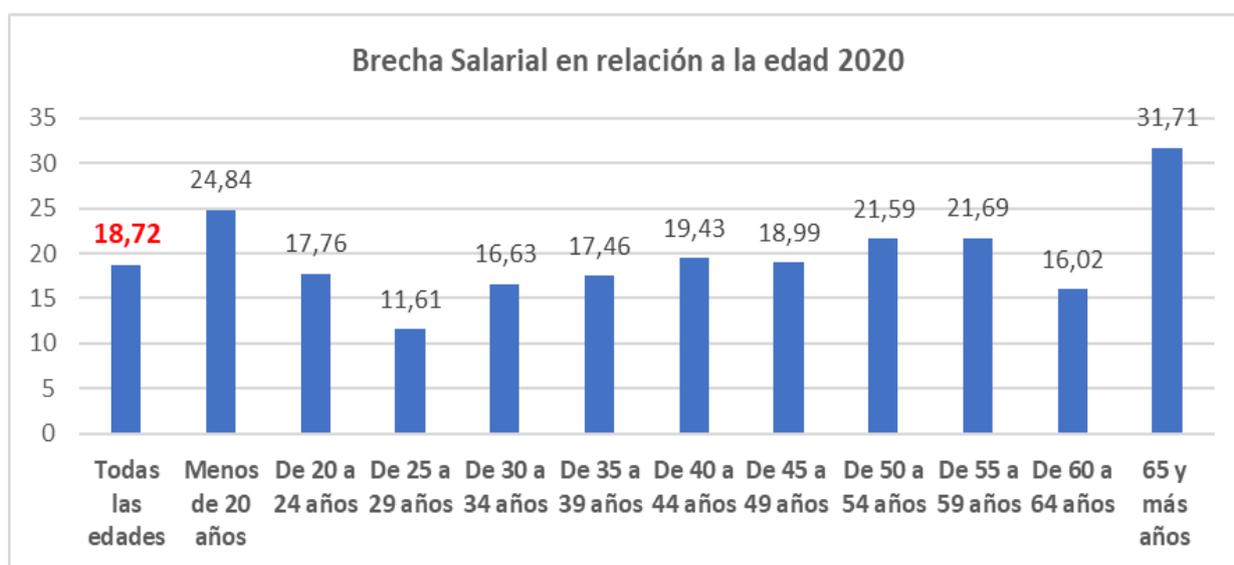
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La brecha salarial en relación a la edad más elevada, un 31,71 %, se produce en el tramo de 65 y más años

Por tramos de edad, las brechas salariales se producen a lo largo de toda la vida laboral, siendo excesivamente elevada la que soportan las mujeres de 65 y más años, un 31,71 %. Seguida de la brecha de quienes trabajan antes de cumplir los 20 años, que es de un 24,84 %. **La brecha salarial más baja la presentan las personas que tienen entre 25 y 29 años, un 11,61 %**, que a pesar de ser la menor por edad, afecta al 49,21 % de mujeres comprendidas en el millón y medio de personas asalariadas a esa edad.

Brecha Salarial en relación a la edad 2020					
	Salario Medio Anual Mujeres	Salario Medio Anual Hombres	Mujeres Asalariadas	Diferencia en euros	% de Brecha Salarial
Todas las edades	22.467,48	27.642,52	7.705.600	5.175,04	18,72
Menos de 20 años	7.825,26	10.411,69	33.000	2.586,43	24,84
De 20 a 24 años	11.548,97	14.043,56	337.000	2.494,59	17,76
De 25 a 29 años	17.208,34	19.469,16	726.900	2.260,82	11,61
De 30 a 34 años	19.283,67	23.129,35	841.900	3.845,68	16,63
De 35 a 39 años	21.322,66	25.833,56	1.006.500	4.510,90	17,46
De 40 a 44 años	23.223,46	28.823,06	1.225.200	5.599,60	19,43
De 45 a 49 años	24.323,96	30.024,43	1.154.100	5.700,47	18,99
De 50 a 54 años	24.228,35	30.899,77	1.017.700	6.671,42	21,59
De 55 a 59 años	25.111,64	32.067,54	843.200	6.955,90	21,69
De 60 a 64 años	24.957,11	29.717,66	457.000	4.760,55	16,02
65 y más años	21.784,18	31.898,67	63.100	10.114,49	31,71

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Asalariados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo 2020				
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
Total	16.109.100	8.403.500	7.705.600	47,83
De 16 a 19 años	97.800	64.800	33.000	33,74
De 20 a 24 años	729.400	392.400	337.000	46,2
De 25 a 29 años	1.477.200	750.300	726.900	49,21
De 30 a 34 años	1.746.500	904.600	841.900	48,2
De 35 a 39 años	2.118.500	1.112.000	1.006.500	47,51
De 40 a 44 años	2.548.000	1.322.800	1.225.200	48,08
De 45 a 49 años	2.409.600	1.255.500	1.154.100	47,9
De 50 a 54 años	2.156.500	1.138.800	1.017.700	47,19
De 55 a 59 años	1.758.200	915.100	843.200	47,96
De 60 a 64 años	945.600	488.600	457.000	48,33
De 65 a 69 años	106.100	48.900	57.200	53,91
70 y más años	15.700	9.800	5.900	37,58
65 y más años <i>(incluye las dos últimas filas anteriores)</i>	121.800	58.700	63.100	51,80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

La presencia de mujeres asalariadas es menor que la de los hombres en todos los tramos de edad a excepción de uno, el tramo de 65 a 69 años, en el que el porcentaje de mujeres asciende al 53,91%. Esto se justifica en la permanencia de las mujeres en el empleo que se ven obligadas a alargar sus carreras profesionales para completar sus cotizaciones y acceder a una pensión de jubilación contributiva.

Desciende al 37,58 % para las mujeres de más de 70 años que permanecen en el empleo.

Las mujeres que superan los 65 años y continúan trabajando se reparten de la siguiente manera por sectores de actividad: **Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, Actividades sanitarias y de servicios sociales y Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas**, estos tres sectores concentran a 48.700 mujeres, el 47,28 % de las mujeres de más de 65

años. En Educación y en Actividades profesionales, científicas y técnicas, permanecen 18.000 mujeres pasados los 65. En menor número se reparten por el resto de sectores de actividad, a excepción de los sectores con alta presencia de hombres, donde no permanece ninguna mujer, como los sectores de la industria y la energía.

Personas ocupadas de 65 y más años por sectores de actividad 2020	Ambos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total	244.800	141.200	103.600	42,32
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	17.500	2.000	15.400	88
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	10.000	3.000	7.000	70
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	27.800	12.700	15.200	54,68
L Actividades inmobiliarias	3.800	2.000	2.000	52,63
P Educación	20.000	10.400	9.600	48
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	9.800	5.400	4.300	43,88
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	41.700	23.600	18.100	43,41
I Hostelería	16.000	9.400	6.600	41,25
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4.400	2.600	1.800	40,91
S Otros servicios	5.600	3.700	1.900	33,93
K Actividades financieras y de seguros	4.700	3.300	1.500	31,91
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	26.400	18.000	8.400	31,82
C Industria manufacturera	17.500	12.400	5.200	29,71
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	17.600	12.800	4.800	27,27
J Información y comunicaciones	3.200	2.400	0.800	25
H Transporte y almacenamiento	8.700	7.900	0.800	9,2
F Construcción	8,900	8,600	0,400	4,49
B Industrias extractivas	0,200	0,200	0,000	0
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,600	0,600	0,000	0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,500	0,500	0,000	0

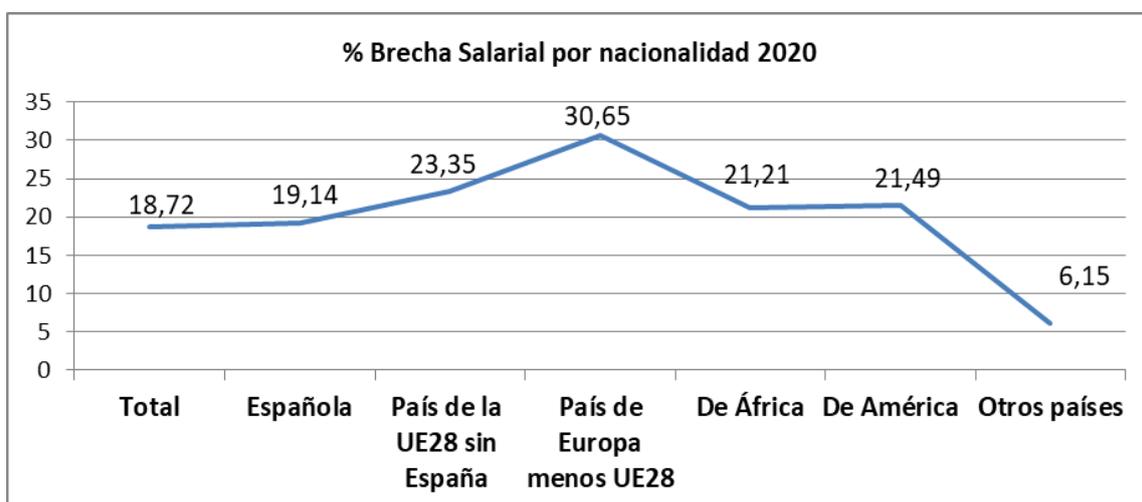
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2020, del INE

8. Por nacionalidad, las mujeres europeas que no forman parte de la Unión Europea presentan una brecha salarial del 30,65 %

Si tenemos en cuenta la nacionalidad de las mujeres que trabajan en España, las nacionalizadas españolas, aun teniendo una brecha salarial por encima de la media, presentan una de las más bajas y uno de los salarios más altos. Las mujeres de África perciben los salarios más reducidos, seguidas de las nacionalizadas americanas, con brechas salariales que superan el 21 %. Les siguen, con mayores salarios, las europeas que no forman parte de la UE Y las trabajadoras que provienen de otros países de la UE.

Ganancia media anual por sexo y nacionalidad 2020				
Salario Medio Anual	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Total	22.467,48	27.642,52	5.175,04	18,72
Española	22.894,30	28.312,74	5.418,44	19,14
País de la UE28 sin España	18.741,52	24.451,69	5.710,17	23,35
País de Europa menos UE28	16.421,07	23.677,28	7.256,21	30,65
De África	13.840,89	17.566,16	3.725,27	21,21
De América	14.076,89	17.929,05	3.852,16	21,49
Otros países	15.742,51	16.774,91	1.032,40	6,15

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

CONCLUSIONES

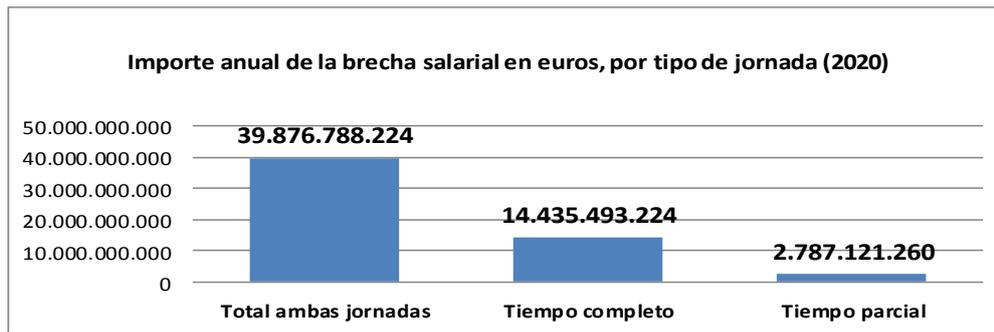
La brecha salarial según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2022, con datos de 2020 para los salarios medios brutos anuales se situó en España en **el 18,72 %, la más baja desde 2008**. Ha descendido 0,78 puntos respecto al año anterior. Este descenso discurre de forma paralela **a la subida del Salario Mínimo Interprofesional de 735,9 en 2018 a 950 euros brutos mensuales en 2020**. Una subida del SMI del 27,9 %. **En la Comunidad Autónoma de La Rioja la brecha salarial se sitúa en un 18,33%, situándose ligeramente por debajo de la cifra estatal.**

A pesar de ese importantísimo avance, 7.705.600 mujeres asalariadas en nuestro país dejaron de percibir de media anual 5.175,04, lo que eleva la diferencia a una cifra total de 39.876 millones de euros en 2020. **Las mujeres riojanas ganaron 4.705,44 euros menos que los hombres en 2020.**

Por tramos de salario, **2.118.269 mujeres percibieron como máximo 950 euros brutos mensuales, representan el 67,93 % de la población asalariada con esos ingresos**. El 46,36 % de la población asalariada percibió como máximo 1.800 euros brutos mensuales. En este tramo, las mujeres rebajan su presencia al 46,70 %, **a medida que ascienden los tramos salariales desciende la presencia de mujeres**, reduciéndose al 17,54 % en el grupo de personas asalariadas que perciben más de 100.800 euros brutos al año.

La jornada a tiempo completo, desarrollada por un 42,92 % de mujeres, un total de 5.886.800 que están afectadas por una brecha salarial del 8,20 %, percibe 2.452,18 euros menos de media que los 7.825.800 hombres con esta modalidad de jornada. **En la Rioja durante el transcurso del año 2020, 42.400 mujeres asalariadas con contratos indefinidos dejaron de percibir 5751,48€ en comparación a los asalariados indefinidos masculinos. Esto supone un 21,37% de brecha salarial de género.**

El trabajo a tiempo parcial sigue discriminando y penalizando económicamente a las mujeres, La jornada a tiempo parcial, desempeñada en un 75,89 % por mujeres, engloba un total de 1.818.000 de asalariadas que dejan de percibir 1.533,07 euros al año, una brecha del 12,08 %, en relación a los 577.800 hombres que trabajan a tiempo parcial. **Un millón de mujeres desean trabajar a tiempo completo y no pueden** porque las empresas no las contratan en esa modalidad de jornada. **Según los datos del observatorio de ocupaciones del SEPE de La Rioja, en nuestra comunidad autónoma en el año 2020 Además, la contratación indefinida a tiempo parcial para mujeres se situaba en el 75,14% y en un 24,86 por ciento en los hombres. No así la contratación indefinida a tiempo completo, que se mantiene en el porcentaje de algo más del 60% para hombres y algo más del 39% para mujeres. En La Rioja, solo en 2020, 13.800 mujeres asalariadas con contrato temporal dejaron de percibir una media de 918,5 € anuales en comparación a los hombres.**



En las **Ocupaciones elementales**, que incluye el personal de servicio doméstico, personal de limpieza, reponedoras, la jornada a tiempo parcial alcanza el 43,93 % del empleo. Mientras que los hombres, cuya ocupación incluye a todo tipo de peones, la jornada a tiempo parcial se reduce al 11,72 %. **Estamos ante empleos equivalentes que de acuerdo al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, deben ser considerados como trabajos de igual valor, la primera discriminación llega en el momento de la contratación.**

Algo similar, aunque en una proporción más baja ocurre con las personas agrupadas en **Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores**. A una de cada cuatro mujeres de esta ocupación se le impone jornadas a tiempo parcial y a ellos, a uno de cada diez. **Estamos ante un claro ejemplo de discriminación hacia las mujeres.**

Solo el **40,73 %** de las **Empleadas del Servicio Doméstico** trabajan a tiempo completo. A la inversa en la **Administración Pública y Defensa**, en donde pasa a ser un **70,50 %**.

Por Sectores de Actividad, en 2020, el salario medio en la **Hostelería** está por debajo de los **13.300 euros brutos anuales** que es la cantidad del SMI estipulada para ese año. Esto se debe a que de las más de **600.000 mujeres** que trabajan en el sector, más de **200.000**, lo hacen a tiempo parcial, lo que supone una brecha del 18,35 %, aunque es ligeramente inferior a la brecha media. En Hostelería la presencia de mujeres en relación a los hombres es del 54,04 %.

Más de medio millón de trabajadoras españolas están empleadas en el sector de las **Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares**, las cuales sufren el índice de brecha salarial más elevado a nivel nacional, un **31,07%**, con un porcentaje de tiempo parcial del **41,55%**. El porcentaje de hombres en este sector es del **44,63 %**. Algo muy habitual en los sectores con una fuerte presencia femenina es que los responsables de equipos, los jefes de departamentos o los coordinadores sean hombres con salarios elevados.

En las **Actividades sanitarias y de servicios sociales**, desempeñadas en un 77,50 % por mujeres, la brecha salarial es del 28,39 %. En **Otros servicios** la brecha es del 28,55 %, con un 68,37% de representación femenina en el sector.

En Educación, con un porcentaje de trabajadoras del 66,59 % la brecha salarial es ligeramente inferior a la media, un 7,45 % donde el 19,45 %, en este sector están empleadas a tiempo parcial. En la Administración Pública, la brecha es del 7,85 %, en esta ocasión el trabajo a tiempo parcial de mujeres se reduce al 7,32 %

Además de la **infravaloración del trabajo de las mujeres**, inciden también en la **discriminación salarial** la asignación de **complementos salariales y la promoción profesional**. Ambas mejoras laborales se asignan en ocasiones mayoritariamente a hombres. Y no existe transparencia en su asignación.

Uno de los elementos que ya se está aplicando de manera fehaciente **es la subida del SMI, un 27,9 % desde 2019 que ya se refleja en los salarios de 2020**. in embargo, hay sectores de actividad, con amplia presencia de mujeres en las que la brecha salarial ha subido, nos referimos a las **Actividades sanitarias y de servicios sociales cuya brecha salarial ha aumentado un 2,47 % en los últimos años y las Actividades financieras y de seguros que aumentó un 1,56 %**.

Si analizamos la evolución de la brecha salarial por Ocupación, comprobamos que es entre **las y los Trabajadores de los servicios de restauración y comercio, donde más ha descendido la brecha salarial, un 2,06 %, desde que se aumentó en el año 2019 el SMI en un 27,4 %**. Una ocupación con un porcentaje elevado de mujeres. (58%)

Al personal **Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, la importante subida del SMI, ha supuesto un descenso de la brecha salarial del 1,76 %**. Esta ocupación la desempeñan un **68,48 % de mujeres**.

Siendo más baja la presencia de mujeres que de hombres en el trabajo asalariado por todos los tramos de edad, sin embargo, en el tramo de 65 a 69 años el porcentaje de mujeres asciende a 53,91 %. Ello solo se puede justificar por la permanencia de las mujeres en el empleo, que se ven obligadas a alargar sus carreras profesionales para completar sus cotizaciones y acceder a una pensión de jubilación contributiva. Este grupo de mujeres reciben 10.114,49 euros menos que los hombres de su misma edad, un 31,71 %.

Las **Trabajadoras del Servicio Doméstico, Actividades sanitarias y de servicios sociales y Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas**, estos tres sectores concentran a 48.700 mujeres, al 47,28 % de las mujeres que continúan trabajando pasados los 65 años.

Por nacionalidad, si tenemos en cuenta el origen de las mujeres que trabajan en España, **las mujeres europeas que no forman parte de la Unión Europea presentan una brecha salarial del 30,65 %**.

REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL

En primer lugar, reivindicamos el cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad Salarial, en concreto el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores modificado por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Instamos a las patronales riojanas a llevar a cabo los registros retributivos y las auditorías salariales correspondientes, tal y como marca este real decreto.

Es necesario incluir en los Presupuestos Generales del Estado, así como en los Presupuestos de las Comunidades Autónomas, partidas suficientes destinadas a la formación de las personas negociadoras en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Así mismo, es indispensable la formación y la puesta a disposición de los medios necesarios a la Inspección de Trabajo en esta materia y establecer un Plan de actuaciones de oficio que vigilen el cumplimiento de la normativa española actual sobre salarios equivalentes entre hombres y mujeres.

Es necesario revisar toda la normativa que regula la protección social del trabajo a tiempo parcial, ofreciendo mayores garantías a quienes trabajan con esta modalidad de jornada. Y deberían establecerse penalizaciones a aquellas empresas que abusan de la contratación de trabajo a tiempo parcial con mujeres. También sería revisable la política de fomento de contratación a mujeres para que esta ayude a la contratación de mujeres en aquellos ámbitos donde estén infrarrepresentadas.

Incluir en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como infracción muy grave el incumplimiento de todo o parte del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. En la actualidad los incumplimientos en las relaciones laborales en materia de igualdad se enclavan en las infracciones graves con una sanción máxima de 7.500 euros. Si pasaran a ser infracciones muy graves la cuantía máxima que se podría imponer es de 225.018 euros. La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Española y debería estar protegido en las relaciones laborales.

El SMI, debe seguir subiendo para garantizar que los salarios más bajos, percibidos mayoritariamente por mujeres, sean dignos. Este informe nos demuestra que la subida del Salario Mínimo Inteprofesional es un medida que corrige la desigualdad salarial, por ello debemos insistir en que es fundamental llevar continuar subiendo el SMI.

A nivel europeo, exigimos la aprobación de la Directiva sobre Transparencia Salarial anunciada a finales de 2019 por la presidenta de la Comisión Europea como una de sus prioridades. Llevamos tres años de retraso y aún no ha visto la luz.

Las Administraciones Públicas deben estimular la corresponsabilidad en las tareas domésticas y la valoración de los cuidados a través de ayudas y partidas que puedan mejorar la participación de la mujer y favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional, además se deben de poner a disposición más recursos desde la administración para garantizar los servicios necesarios para poder llevar a cabo la conciliación de la vida familiar y laboral.

Es necesario lograr un incremento sustancial del empleo de las mujeres y que sea un empleo de calidad, eliminado los elementos de precariedad e infravaloración que caracterizan el empleo femenino, así como la segregación ocupacional, las dificultades en la promoción profesional y el acceso a puestos de responsabilidad, las desigualdades salariales y las deficiencias de equidad en la asunción y el reparto de la atención de las responsabilidades familiares.