

RESUMEN EJECUTIVO:

Informe sobre discriminación salarial hacia las mujeres

Con motivo del Día de la Igualdad Salarial, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores presentamos el informe anual sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres, elaborado a partir de los últimos datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial del INE (2023) y de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2024, con datos de 2022).

En este informe, la brecha salarial entre mujeres y hombres se calcula siguiendo el estándar internacional utilizado por los principales organismos estadísticos, en coherencia con la metodología aplicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y por Eurostat. Este enfoque es el más extendido a nivel internacional y permite realizar comparaciones homogéneas y consistentes en el tiempo, entre territorios y entre países.

La brecha salarial se expresa como el porcentaje que representa la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres, en relación con el salario medio de los hombres, y se obtiene mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha Salarial (\%)} = \frac{\text{Salario promedio de hombres} - \text{Salario promedio de mujeres}}{\text{Salario promedio de hombres}} \times 100$$

Este cálculo refleja de manera clara y objetiva cuánto menor es, en términos relativos, el salario medio de las mujeres respecto al de los hombres, tomando como referencia el salario masculino, que es el criterio adoptado por las estadísticas oficiales europeas e internacionales.

En base a estos cálculos, los resultados confirman una tendencia sostenida de reducción de la brecha salarial, que en 2023 se situó en el 15,74%, lo que supone un descenso de 1,35 puntos respecto a 2022 y de 8,25 puntos desde 2013. Este avance está estrechamente vinculado, por un lado, a las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019, fruto del diálogo social y de la acción sindical, y por otro, a la aplicación de la normativa en materia de igualdad retributiva, planes de igualdad y valoración de puestos de trabajo de igual valor.

Es relevante destacar que la brecha salarial para las trabajadoras extranjeras en España es más elevada que para las españolas, situándose en 18,39 %, frente al 17,38 % de las mujeres españolas. Por sectores, la brecha más alta para las extranjeras se encuentra en servicios (19,69 %), reflejando que muchas ocupan empleos con menor remuneración y en condiciones laborales más precarias, como limpieza, restauración, cuidados personales y comercio.

No obstante, el informe evidencia que la discriminación salarial persiste y mantiene un carácter estructural. En 2023, el salario medio anual de las mujeres fue de 25.591 euros, frente a 30.372 euros en el caso de los hombres, lo que implica que las mujeres perciben, de media, el 84,3% del salario masculino. Además, una de cada cuatro mujeres ocupadas percibe como máximo el SMI, frente a poco más de uno de cada diez hombres, lo que refleja la feminización de los salarios más bajos.

A continuación, se presenta un resumen de los principales indicadores salariales desagregados por sexo, edad, sector y nacionalidad, que permite visualizar de manera clara la extensión de la brecha salarial en distintos ámbitos:

Tabla: Brecha salarial por indicador clave (2023)

Indicador	Valor
Brecha salarial media	15,74 %
Salario medio mujeres	25.591 €
Salario medio hombres	30.372 €
Mujeres con SMI	25,78 %
Hombres con SMI	11,64 %
Brecha por CCAA más alta	Navarra 20,68 %, Asturias 20,06 %
Brecha por CCAA más baja	Canarias 4,73 %, Baleares 8,68 %
Brecha en tiempo parcial	10,96 %
Sector con mayor brecha	Servicios, hostelería, administración

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial (INE) 2023.

El análisis territorial muestra importantes desigualdades entre Comunidades Autónomas. Las mayores brechas salariales se registran en Navarra y Asturias, ambas por encima del 20%, mientras que las más bajas se sitúan en Canarias y Baleares. Aunque la brecha se reduce en la mayoría de territorios, en algunas comunidades se producen retrocesos que requieren actuaciones específicas.

El informe constata que el trabajo a tiempo parcial sigue siendo un factor clave de discriminación salarial, afectando mayoritariamente a las mujeres y, en la mayoría de los casos, de manera involuntaria. Asimismo, los roles de cuidado continúan recayendo de forma abrumadora sobre las mujeres, lo que limita su acceso a empleos a tiempo completo, a complementos salariales y a mayores oportunidades de promoción profesional.

Por sectores de actividad y ocupación, la brecha salarial se reproduce de forma generalizada. Las ocupaciones y sectores más feminizados, como la hostelería, los cuidados, los servicios administrativos y el comercio, presentan los salarios más bajos y brechas salariales más elevadas. Incluso en las ocupaciones mejor remuneradas, como directivos y gerentes, persiste una brecha significativa en favor de los hombres, que además ha aumentado respecto al año anterior.

El análisis de la composición del salario revela que las mayores desigualdades se concentran en los complementos salariales, las pagas extraordinarias y, especialmente, en las horas extraordinarias, donde la brecha alcanza niveles extremos. Estas diferencias no solo impactan en los ingresos presentes, sino también en la protección social futura de las mujeres, al traducirse en menores cotizaciones y pensiones más bajas.

En conclusión, aunque la reducción de la brecha salarial en los últimos años es un avance relevante, los datos confirman que la igualdad retributiva aún no es una realidad. La brecha salarial sigue siendo el reflejo de la segregación laboral, la infravaloración del trabajo femenino y la desigual distribución de los cuidados. Desde UGT reiteramos la necesidad de reforzar el cumplimiento de la normativa de igualdad retributiva, continuar con políticas salariales que dignifiquen los salarios más bajos y avanzar hacia un modelo laboral que garantice igual salario por trabajos de igual valor, sin discriminación por razón de sexo.