



# INFORME SOBRE BRECHA SALARIAL EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT

2024

## INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL .....	4
3. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD .....	6
4. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN EDAD.....	8
5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS .....	10
6. DISTRIBUCIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL SMI .....	12
7. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA ALTA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA.....	14
8. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	16
9. LA BRECHA EN LAS PENSIONES.....	17
10. LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO .....	22
11. PRINCIPALES CONCLUSIONES .....	25
12. REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.....	28
13. NOTAS METODOLÓGICAS .....	29

## 1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad de retribución por trabajo de igual valor es un principio fundacional de la Unión Europea que, a día de hoy, sigue siendo una asignatura pendiente para todos los países miembros.

Según los últimos datos de **Eurostat**, la brecha salarial en Europa se sitúa en un **13 %**. Este dato se calcula tomando como referencia el salario/hora, por lo que no se valoran variables como la modalidad de contrato, jornada, complementos salariales, etc. Teniendo en cuenta que en España más de dos millones de mujeres trabajan a tiempo parcial, en muchos casos sin percibir ningún tipo de complemento, resulta necesario calcular la brecha retributiva conforme al salario bruto anual, de forma que se reflejen dichas variables y se pueda dimensionar la realidad de la discriminación salarial.

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, en España el salario bruto medio anual en 2021 fue de 28.388,69 euros para los hombres y de 23.175,95 euros para las mujeres; por tanto, el salario bruto anual femenino representó el 81,6 % del masculino y la **brecha salarial de género** se situó en el **18,4 %**.

Tomando como referencia los datos de la Agencia Tributaria, la **brecha de género** se sitúa en el **19,9 %** tanto en 2021 como en 2022, lo que manifiesta que no se han producido avances en cuanto a reducción de las desigualdades. En lo que respecta a los **sectores de FeSMC-UGT**, la cifra de brecha se sitúa en un **29,5 %**, porcentaje muy superior a la media global de 19,9 %.

En el ámbito de nuestra Federación se encuentran los sectores en los que más personas ingresan el **salario mínimo interprofesional (SMI)** en términos absolutos, un 84,3 % del total, donde *Comercio y Hostelería* representan un 28,9 % y *Otros servicios* un 19,8 %. Del total de personas que perciben el SMI, 6 de cada 10 son mujeres. El perfil más habitual de la persona que percibe el SMI es el de una mujer cuya edad se sitúa entre los 30 y 54 años, con un contrato indefinido a tiempo completo, que no terminó la enseñanza obligatoria y que desempeña una ocupación elemental en el sector servicios<sup>1</sup>.

Teniendo en cuenta la incidencia del SMI en nuestros sectores, desde FeSMC queremos poner en valor el incremento del SMI acordado para 2024 entre el Gobierno, UGT y CCOO, con la ausencia de la patronal. Esta revalorización permitirá aumentar los ingresos de millones de hogares que se encuentran en situación de precariedad, mejorará la distribución de la renta y reducirá los niveles de pobreza laboral. Pero además supondrá **un factor reductor de la brecha de género** al beneficiar de forma especial a las mujeres, más preocupadas por los bajos salarios.

Sin embargo, debemos recordar que la brecha salarial es solo uno de los indicadores, quizá el más cuantificable, de la **discriminación estructural** que sufren las mujeres. Percibir un salario inferior por un trabajo de igual valor supone una forma de violencia hacia las mujeres, tras la que se esconde la infravaloración de nuestras capacidades y de las profesiones feminizadas, la falta de corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados

---

<sup>1</sup> ["El salario mínimo en 2024". Servicio de Estudios de UGT.](#)

que da lugar a dobles jornadas, una mayor parcialidad, etc. Por este motivo, en FeSMC-UGT seguiremos orientando nuestra **acción sindical** hacia la **eliminación de todas las desigualdades y discriminaciones laborales hacia las mujeres**, e impulsando **políticas públicas** para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Nuestra herramienta esencial para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras es la **negociación colectiva**, y desde FeSMC-UGT promovemos la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la misma, especialmente en el ámbito salarial. El *RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*<sup>2</sup>, establece que las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurar la **correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor** realizando una **valoración de puestos de trabajo**<sup>3</sup> para que la clasificación profesional garantice la ausencia de discriminación directa o indirecta hacia las trabajadoras. Por tanto, es competencia y responsabilidad de las mesas negociadoras fijar las bases de una clasificación profesional libre de discriminaciones hacia las mujeres.

En esta lucha por la igualdad salarial, queremos destacar también la incansable labor de nuestras compañeras y compañeros de la Federación a través de la **negociación de planes de igualdad**<sup>4</sup> en las empresas, a través de los cuales se detectan las desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres y se pactan medidas para eliminarlas. **La auditoría salarial**<sup>5</sup> contenida en dichos planes de igualdad, es una herramienta clave para analizar la situación retributiva de la empresa con el fin de detectar y corregir la brecha salarial.

Las delegadas y delegados de FeSMC-UGT también realizan una labor de seguimiento de las condiciones salariales a través del ejercicio de su derecho de acceso al contenido del **registro retributivo**<sup>6</sup>, en el que cada empresa está obligada a reflejar los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra-salariales desagregadas por sexos. Esta información es de gran valor para la detección de las brechas salariales y para requerir a la empresa su eliminación, en cumplimiento de su obligación establecida por el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*<sup>7</sup>.

Toda esta actividad sindical nos permite conocer de primera mano todo el trabajo que queda por hacer en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En este 22 de febrero, **Día Europeo de la Igualdad Salarial**, reiteramos nuestro compromiso con la eliminación de la brecha salarial y nos sumamos a las acciones de visibilización de las discriminaciones hacia las mujeres que aún persisten en el mercado laboral. Con esta intención, ponemos a vuestra disposición el presente informe elaborado por el Gabinete Técnico de FeSMC-UGT en el que encontraréis información detallada que sin duda será de utilidad para vuestra labor sindical.

---

<sup>2</sup> [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)

<sup>3</sup> [Herramienta VPT \(igualdad en la empresa.es\)](#)

<sup>4</sup> [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.](#)

<sup>5</sup> [Guía Retrib. GENERO \(igualdad en la empresa.es\)](#)

<sup>6</sup> [Guía Uso Herramienta Registro Retributivo.pdf \(igualdad en la empresa.es\)](#)

<sup>7</sup> [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

## 2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 19,9 % en 2022, sin variaciones respecto al año anterior.

No obstante, las mujeres cobraron de media al año casi 5.000 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en 286 euros más que hace un año, porque el salario medio de los hombres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeras (6,0 vs 5,9 %).

El pico más alto de toda la evolución histórica se alcanzó en el periodo 1999-2002, cuando la brecha salarial llegó a suponer el 32,6 %, aunque la mayor diferencia salarial en términos absolutos se registró en 2007, superando los 6.100 euros anuales entre ambos sexos.

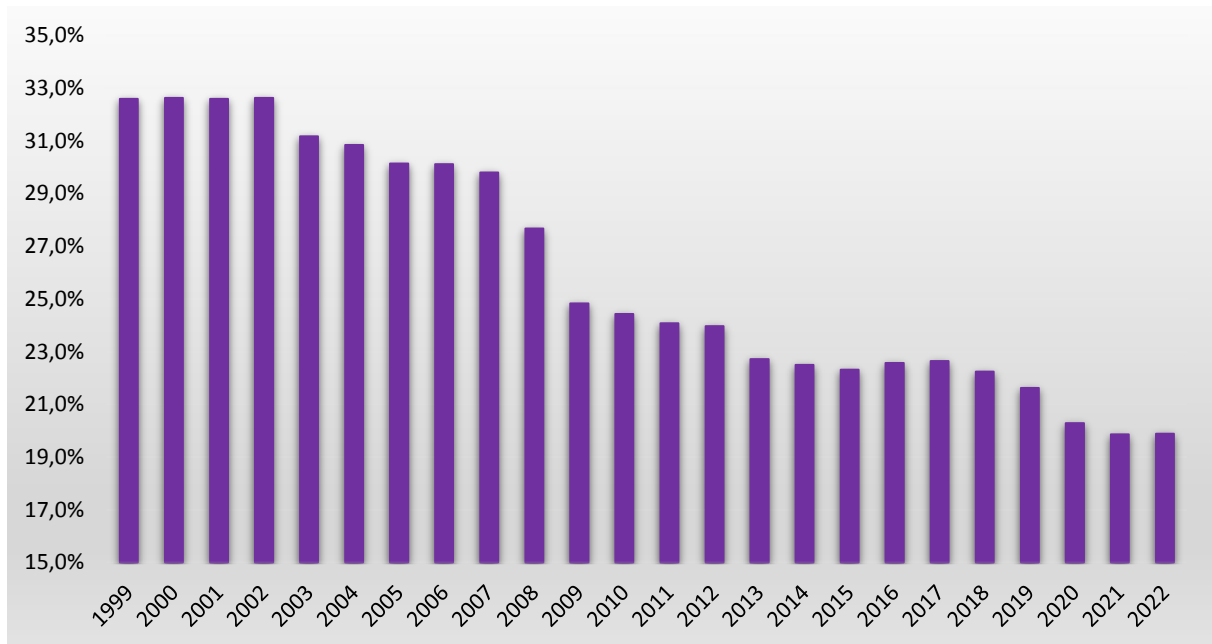
### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA TODOS LOS SECTORES. 1999-2022

AÑO	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
1999	12.719	9.806	14.547	32,6%	-4.741,00
2000	13.279	10.266	15.239	32,6%	-4.973,00
2001	13.932	10.811	16.038	32,6%	-5.227,00
2002	14.370	11.175	16.588	32,6%	-5.413,00
2003	14.963	11.838	17.198	31,2%	-5.360,00
2004	15.658	12.424	17.964	30,8%	-5.540,00
2005	16.018	12.800	18.321	30,1%	-5.521,00
2006	16.849	13.497	19.314	30,1%	-5.817,00
2007	18.087	14.568	20.750	29,8%	-6.182,00
2008	18.996	15.620	21.596	27,7%	-5.976,00
2009	19.085	16.110	21.433	24,8%	-5.323,00
2010	19.113	16.209	21.449	24,4%	-5.240,00
2011	19.102	16.264	21.422	24,1%	-5.158,00
2012	18.601	15.872	20.876	24,0%	-5.004,00
2013	18.505	15.956	20.647	22,7%	-4.691,00
2014	18.420	15.917	20.537	22,5%	-4.620,00
2015	18.645	16.143	20.779	22,3%	-4.636,00
2016	18.835	16.281	21.026	22,6%	-4.745,00
2017	19.172	16.568	21.417	22,6%	-4.849,00
2018	19.809	17.180	22.095	22,2%	-4.915,00
2019	20.566	17.927	22.875	21,6%	-4.948,00
2020	20.503	18.047	22.640	20,3%	-4.593,00
2021	21.519	19.011	23.724	19,9%	-4.713,00
2022	22.781	20.138	25.137	19,9%	-4.999,00

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo. Si se mantuviera el ritmo de caída media de los últimos 23 años, de 0,6 puntos porcentuales, se necesitarían más de 33 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España.

#### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA TODOS LOS SECTORES. 1999-2022



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

### 3. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

El conjunto de los sectores de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) sumó una brecha salarial del 29,5 %, con una diferencia retributiva de 7.047 euros anuales de media entre mujeres y hombres.

Si bien la brecha salarial se redujo en 6 décimas porcentuales respecto al año anterior al pasar del 30,1 al 29,5 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 247 euros anuales, desde los 6.800 de 2021 a los 7.047 euros de 2022.

Atendiendo a los datos sectoriales, lo que más llama la atención en primer lugar es que **todos los sectores de FeSMC registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2022 (19,9 %).**

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 21,2 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (35.253 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (36,8 %).

La mayor brecha salarial correspondió al sector con los salarios medios más altos (45.431 euros): las *Actividades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 37.897 euros anuales de media y los hombres, 53.810 euros. Les separan casi 16.000 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 29,6 % (29,3 % en 2021).

*Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte* también registraron brechas salariales muy altas, del 29,2 y 27,5 % respectivamente.

#### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2022

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Comercio, reparaciones y transporte	21.094	17.405	23.997	27,5%	-6.592,00
Información y comunicaciones	35.253	30.135	38.231	21,2%	-8.096,00
Entidades financieras y aseguradoras	45.431	37.897	53.810	29,6%	-15.913,00
Servicios a las empresas	20.206	16.852	23.792	29,2%	-6.940,00
Otros servicios personales y de ocio	12.718	10.881	14.810	26,5%	-3.929,00
<b>TOTAL SECTORES FeSMC</b>	<b>20.530</b>	<b>16.880</b>	<b>23.927</b>	<b>29,5%</b>	<b>-7.047,00</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>22.781</b>	<b>20.138</b>	<b>25.137</b>	<b>19,9%</b>	<b>-4.999,00</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

Respecto al año anterior, en el caso de los sectores de FeSMC, la reducción de la brecha ha sido superior (6 décimas) en comparación con el conjunto de los sectores de actividad en los que ha permanecido constante.

Sin embargo, la caída de la brecha no alcanza a todos los sectores: se reduce significativamente en *Otros servicios personales y de ocio*, con 3,4 puntos porcentuales menos que hace un año, que es el que ha condicionado la reducción de la brecha total.

También *Comercio, reparaciones y transporte e Información y Comunicaciones* experimentan un avance en materia de igualdad retributiva aunque de menor peso (6 y 3 décimas menos respectivamente).

Y, en cambio, se incrementa en las *Entidades financieras y aseguradoras y en los Servicios a las empresas*.

#### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2021-2022

SECTORES	2021	2022	VARIACIÓN 2021/2022
Comercio, reparaciones y transporte	28,0%	27,5%	-0,5
Información y comunicaciones	21,5%	21,2%	-0,3
Entidades financieras y aseguradoras	29,3%	29,6%	0,3
Servicios a las empresas	29,1%	29,2%	0,1
Otros servicios personales y de ocio	29,9%	26,5%	-3,4
<b>TOTAL SECTORES FeSMC</b>	<b>30,1%</b>	<b>29,5%</b>	<b>-0,6</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>19,9%</b>	<b>19,9%</b>	<b>0,0</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.



#### 4. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN EDAD

Las trabajadoras de nuestra Federación inician su vida laboral con una brecha bastante elevada, del 26,1 % (27,1 % para el conjunto de las actividades económicas), que desciende en los siguientes años.

El mejor periodo para las mujeres es el que se extiende de los 26 a los 35 años, donde la diferencia de salarios medios con los hombres se reduce hasta el 19,7 % (11,6 % para el conjunto de los sectores).

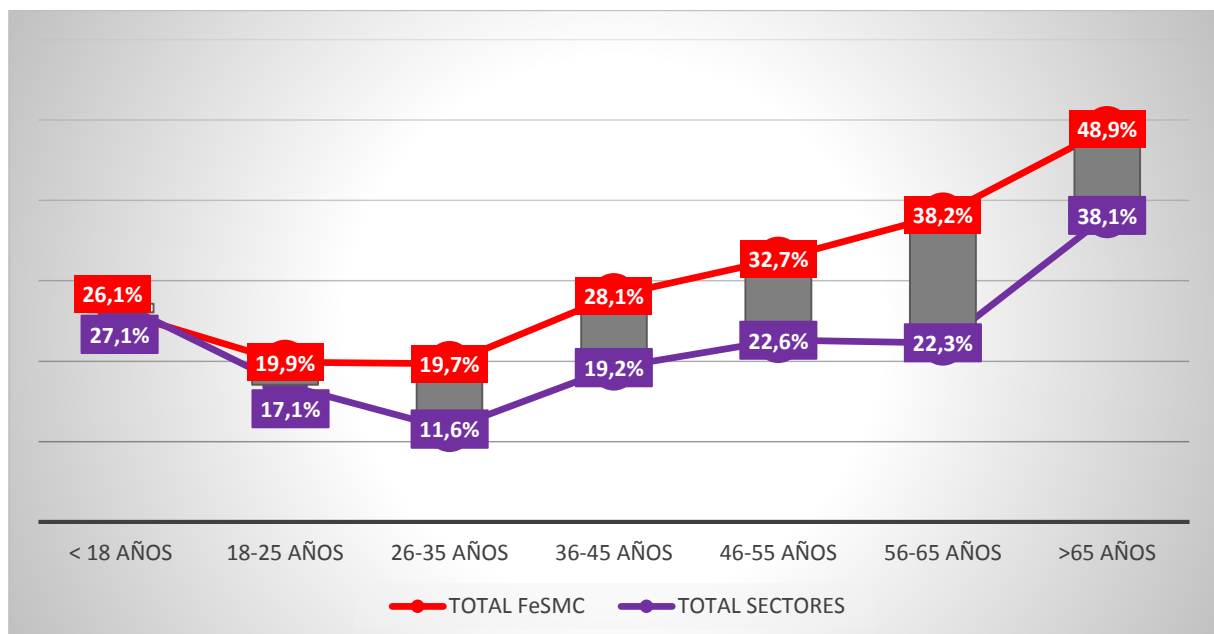
A partir de los 36 años comienza a crecer de nuevo, pero es tras cumplir los 46 años cuando la brecha se sitúa por encima del 30 %.

Finalmente, gran parte de las mujeres permanecen en el empleo pasados los 65 años para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna, viéndose afectadas por una brecha salarial mucho más alta, del 48,9 % (38,1 % para el conjunto de los sectores).

**No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.**

La mayor divergencia entre las brechas del conjunto de los sectores y las que registran los sectores de nuestra Federación se produce en los intervalos de 56-65 años, mayores de 65 años y entre 46-55 años, con 15,9, 10,8 y 10,1 puntos porcentuales de diferencia.

#### DISTRIBUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA EL CONJUNTO DE LOS SECTORES Y PARA FeSMC-UGT SEGÚN GRUPOS DE EDAD. 2022



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

Por sectores, llama la atención que en el grupo de edad más joven (menores de 18 años), las mujeres ganan más que los hombres en las *Entidades financieras y aseguradoras*, generándose una brecha positiva (117 %). Se trata del único caso para todos los sectores y grupos de edad.

En el lado negativo, además de que **la brecha salarial en nuestra Federación es superior a la que corresponde al conjunto de los sectores en todos los tramos de edad**, hay que destacar brechas muy significativas, por encima del 35 %, para *Servicios a las empresas* en los grupos de 46-55 años (38 %) y de 56-65 años (44,6 %). Y, dentro del grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las *Entidades financieras y aseguradoras* (66,3 %), en *Servicios a las empresas* (58,9 %) y en *Información y Comunicaciones* (47,1 %).

#### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN GRUPOS DE EDAD. 2022

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	>65 AÑOS
Comercio, reparaciones y transporte	21,5%	20,1%	16,2%	24,6%	27,9%	30,8%	36,5%
Información y comunicaciones	14,5%	20,1%	13,4%	23,7%	24,3%	24,8%	47,1%
Entidades financieras y aseguradoras	-116,9%	7,8%	22,0%	28,4%	32,8%	33,7%	66,3%
Servicios a las empresas	27,6%	12,7%	14,4%	30,5%	38,0%	44,6%	58,9%
Otros servicios personales y de ocio	28,0%	21,2%	27,6%	26,9%	30,2%	32,5%	35,4%
<b>TOTAL FeSMC</b>	<b>26,1%</b>	<b>19,9%</b>	<b>19,7%</b>	<b>28,1%</b>	<b>32,7%</b>	<b>38,2%</b>	<b>48,9%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>27,1%</b>	<b>17,1%</b>	<b>11,6%</b>	<b>19,2%</b>	<b>22,6%</b>	<b>22,3%</b>	<b>38,1%</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

## 5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS

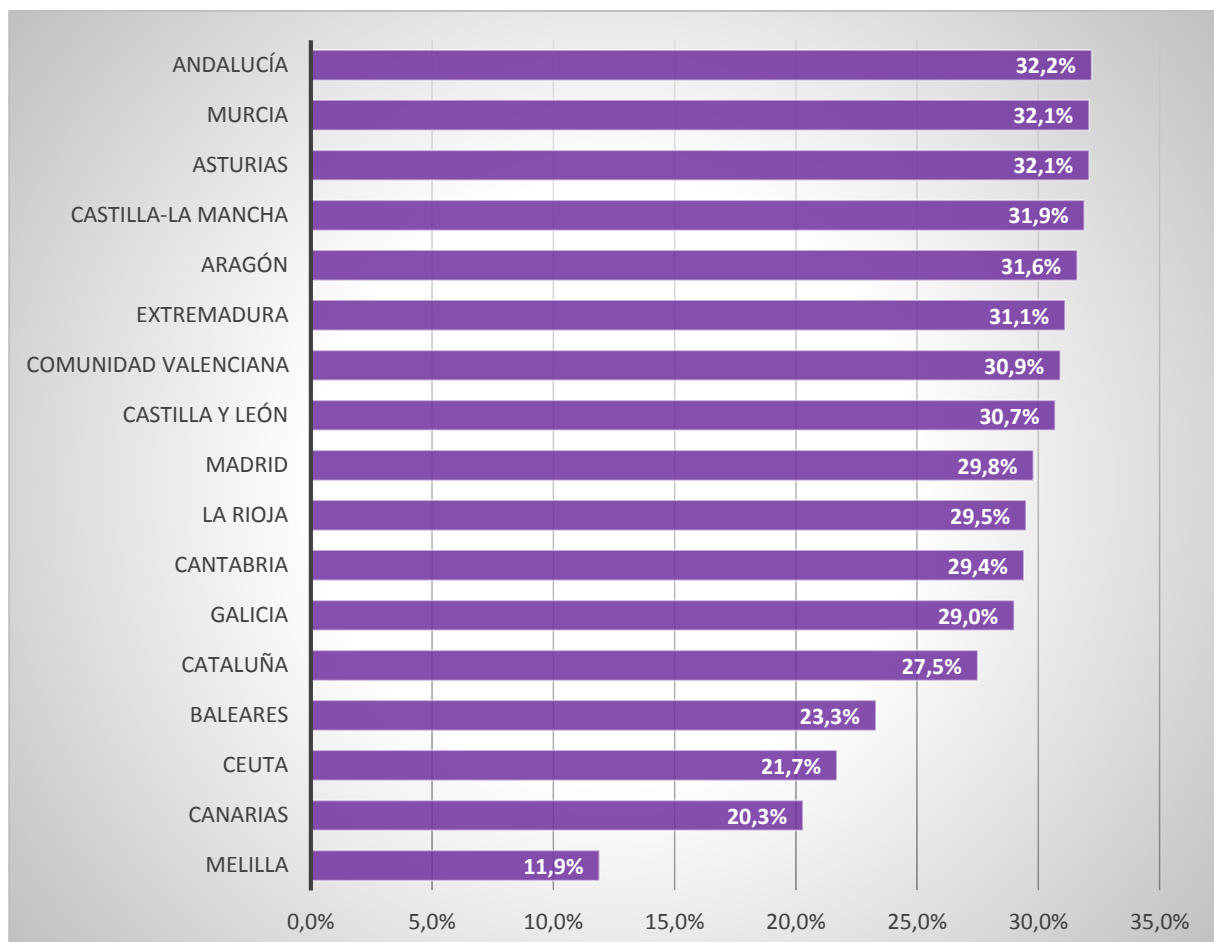
**Las mujeres de los sectores de FeSMC perciben salarios más bajos que los hombres en todas las comunidades autónomas.**

El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 11,9 % localizada en Melilla a la más elevada del 32,2 % que se alcanza en Andalucía.

Solo ocho comunidades autónomas arrojan una brecha por debajo de la media del conjunto de los sectores de FeSMC (29,5 %): La Rioja, Cantabria, Galicia, Cataluña, Baleares, Ceuta, Canarias y Melilla.

Todas las demás superan la brecha salarial media desde uno a casi tres puntos porcentuales.

### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2022



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

Las comunidades autónomas con los salarios medios más altos para las mujeres en los sectores de FeSMC son Madrid (23.619 euros) y Cataluña (19.305 euros), seguidas de Baleares (16.515 euros), Aragón (15.566 euros), Galicia (15.410 euros) y Asturias (15.085 euros).

En cambio, las comunidades con los salarios medios más bajos para las trabajadoras son Extremadura (11.886 euros), Murcia (12.092 euros) y Andalucía (12.805 euros).

A las diferencias salariales por sexo se suman las diferencias entre comunidades, oscilando el salario medio de las trabajadoras desde los 11.886 euros de Extremadura a los 23.619 euros de Madrid, duplicando este último el primero. La brecha territorial es del 49,7 % entre ambas.

En el caso de los salarios medios de los hombres, también el salario medio de Madrid (33.628 euros) duplica el más bajo que corresponde a Melilla (15.119 euros), generando una brecha territorial aún mayor, del 55 %.

#### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2022

CC.AA.	SALARIO MEDIO ANUAL (€)		BRECHA SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	12.805	18.884	32,2%	-6.079
Aragón	15.566	22.760	31,6%	-7.194
Asturias	15.085	22.225	32,1%	-7.140
Baleares	16.515	21.527	23,3%	-5.012
Canarias	14.418	18.079	20,3%	-3.661
Cantabria	14.607	20.701	29,4%	-6.094
Castilla y León	14.544	20.993	30,7%	-6.449
Castilla-La Mancha	13.861	20.362	31,9%	-6.501
Cataluña	19.305	26.639	27,5%	-7.334
Comunidad Valenciana	14.426	20.875	30,9%	-6.449
Extremadura	11.886	17.253	31,1%	-5.367
Galicia	15.410	21.696	29,0%	-6.286
Madrid	23.619	33.628	29,8%	-10.009
Murcia	12.092	17.817	32,1%	-5.725
La Rioja	14.645	20.761	29,5%	-6.116
Ceuta	13.122	16.748	21,7%	-3.626
Melilla	13.318	15.119	11,9%	-1.801
<b>TOTAL FeSMC</b>	<b>16.880</b>	<b>23.927</b>	<b>29,5%</b>	<b>-7.047</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>20.138</b>	<b>25.137</b>	<b>19,9%</b>	<b>-4.999</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

## 6. DISTRIBUCIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL SMI

El incremento que se ha producido en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en los últimos años ha permitido que una mayor proporción de personas trabajadoras se beneficie de una subida de las rentas salariales, rebajando paulatinamente la brecha salarial que se generaba en los niveles más bajos.

En este sentido, y para el conjunto de los sectores, el porcentaje de personas trabajadoras que como máximo percibieron el SMI ha pasado de un 38,8 % en 2021 a un 36,5 % en 2022.

En el caso de los sectores de FeSMC, este peso se ha reducido también desde el 46,3 % de 2021 al 41,1 % de 2022.

Estos porcentajes son tan elevados porque la Agencia Tributaria no diferencia entre jornada completa y jornada parcial, lo que desvirtúa los datos, exagerando el número de personas que fueron retribuidas con un salario que alcanza o está por debajo del SMI. No obstante, resulta desolador que más de un 40 % de las personas trabajadoras de nuestra Federación solo percibieron como máximo el salario mínimo interprofesional en 2022, sea cual sea su jornada.

Si solo tenemos en cuenta a las mujeres, también se han producido avances gracias a la subida del SMI: el porcentaje de mujeres asalariadas que como máximo percibieron el SMI ha pasado en el último año del 44,9 al 42,5 % en general y del 56,6 al 51,3 % para los sectores de FeSMC.

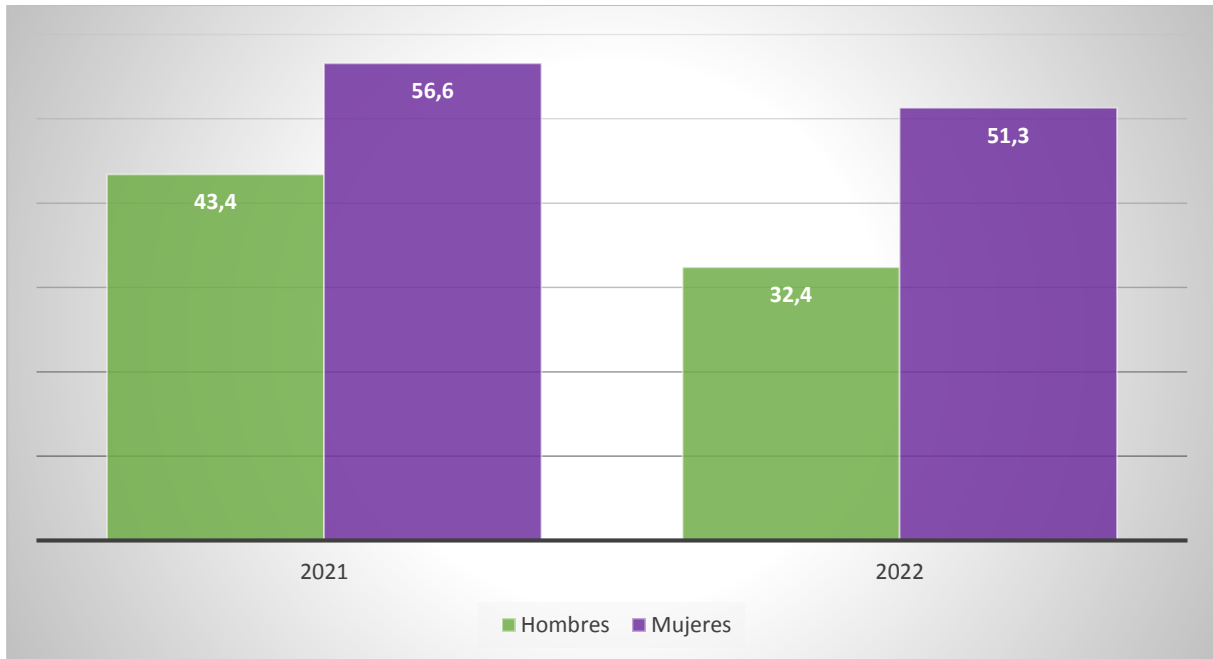
No obstante, de las 7.161.679 personas trabajadoras que percibieron como máximo el SMI en 2022, el 55 % fueron mujeres, por encima del resultado del año anterior (54 % en 2021).

En el caso de nuestra Federación, de las 4.646.324 personas trabajadoras que cobraron como máximo el SMI, el 57,1 % fueron mujeres, resultado también superior al registrado en 2021 (56,6 %).

Es decir, aunque se ha reducido el porcentaje de mujeres trabajadoras que cobran el SMI o menos respecto al total de mujeres, tanto a nivel general como para nuestra Federación, **siguen siendo mayoría en el grupo de salario más precario y esta brecha, lejos de corregirse, se ha acrecentado en el último año.**

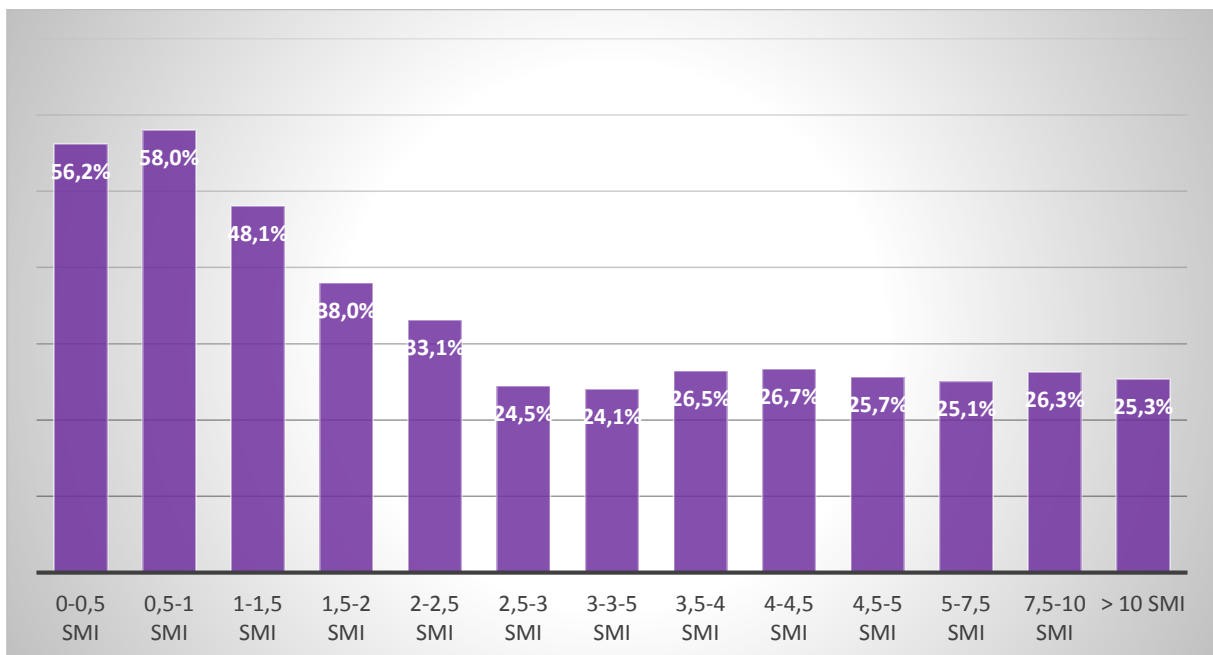
Por otro lado, a medida que sube el tramo salarial en relación al SMI, el porcentaje de las trabajadoras va descendiendo, lo que es una evidencia de la **infravaloración del trabajo de las mujeres**: los trabajos mejor pagados corresponden a los hombres y los peor pagados, a las mujeres.

**EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS DE FeSMC-UGT QUE PERCIERON COMO MÁXIMO EL SMI SEGÚN SEXO. 2021-2022**



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

**PORCENTAJE DE MUJERES ASALARIADAS SEGÚN SU RETRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DEL SMI EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2022**



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

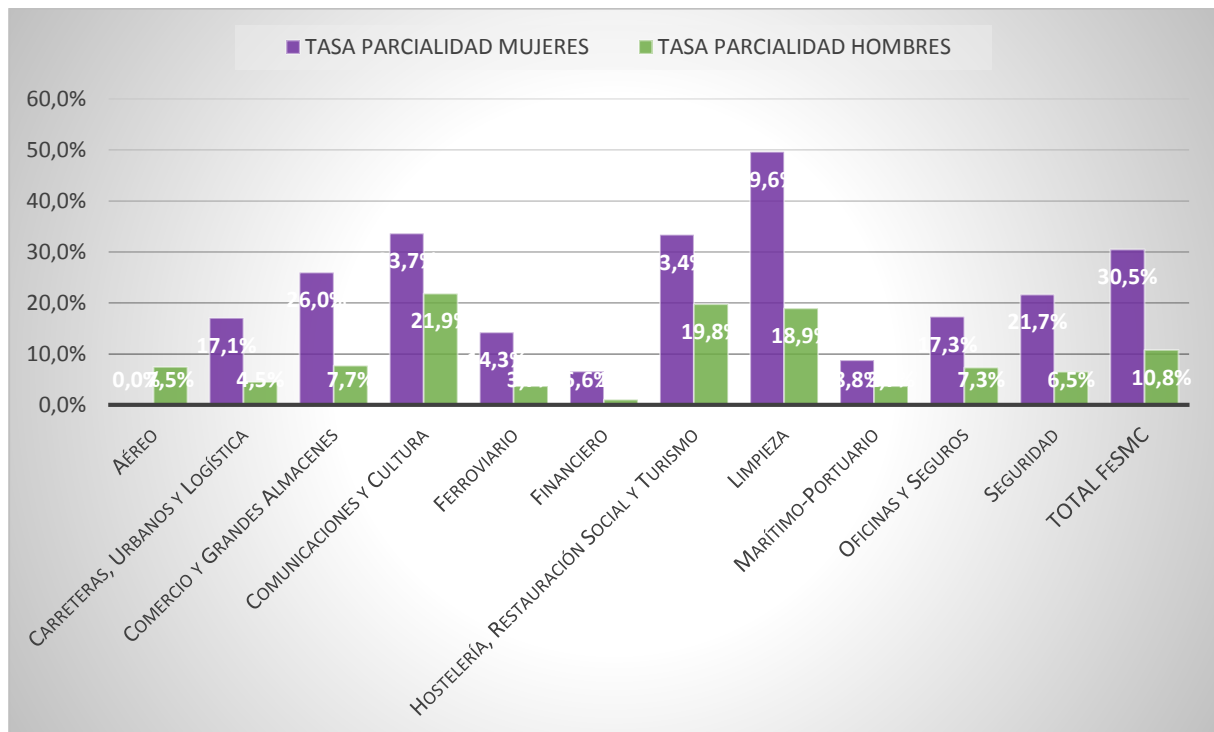
## 7. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA ALTA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA

La jornada a tiempo parcial penaliza a las mujeres durante su vida activa por los bajos ingresos y, tras la jubilación, se convierte en un factor determinante de la brecha de pensiones. La eliminación del coeficiente de parcialidad introducida en la última reforma del sistema de pensiones supone la equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los periodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los periodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Esta modificación ha supuesto un claro impulso en la lucha contra la brecha de género en las pensiones.

Y es que es un hecho incuestionable que la jornada a tiempo parcial adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando el 22,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 6,8 % en el caso de los hombres.

En el caso de los sectores de nuestra Federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 30,5 %, más de 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 4 puntos porcentuales más, alcanzando el 10,8 %.

TASAS DE PARCIALIDAD SEGÚN SECTOR DE FeSMC Y SEXO. 4 T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa- INE. Tasas de parcialidad de las personas asalariadas.

Por **sectores**, sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en el *Sector de Limpieza* (49,6 %), en el *Sector de Comunicaciones y Cultura* (33,7 %) y en el *Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo* (33,4 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC (30,5 %).

También los sectores de *Comercio y Grandes Almacenes* (26 %) y *Seguridad* (21,7 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas.

Respecto al año anterior, los cambios han sido muy leves a nivel general: se ha reducido la tasa de parcialidad para las mujeres en el conjunto de los sectores en 0,3 puntos porcentuales (del 22,5, al 22,2 %).

Pero en lo concerniente a los sectores de FeSMC, la caída de la tasa de parcialidad ha sido ligeramente superior, de 0,5 puntos porcentuales, desde el 31 % de 2022 al 30,5 % de 2023.

La mayor variación se ha producido en los sectores *Ferrovionario* (6,9 puntos porcentuales menos) y *Seguridad* (5,8 puntos menos).

Aunque también hay que destacar significativos incrementos en las tasas de parcialidad femenina en el *Sector Marítimo-Portuario* (8,8 puntos porcentuales más).

#### EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA. 2022-2023

SECTORES	2022	2023	VARIACIÓN 2022/2023
<b>Aéreo</b>	7,2%	3,0%	-4,2%
<b>Carreteras, Urbanos y Logística</b>	22,0%	17,1%	-4,9%
<b>Comercio y Grandes Almacenes</b>	27,6%	26,0%	-1,7%
<b>Comunicaciones y Cultura</b>	31,2%	33,7%	2,4%
<b>Ferrovionario</b>	21,2%	14,3%	-6,9%
<b>Financiero</b>	3,3%	6,6%	3,3%
<b>Hostelería, Restauración Social y Turismo</b>	33,0%	33,4%	0,4%
<b>Limpieza</b>	50,7%	49,6%	-1,0%
<b>Marítimo-Portuario</b>	0,0%	8,8%	8,8%
<b>Oficinas y Seguros</b>	17,6%	17,3%	-0,3%
<b>Seguridad</b>	27,4%	21,7%	-5,8%
<b>TOTAL FeSMC</b>	<b>31,0%</b>	<b>30,5%</b>	<b>-0,5%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>22,5%</b>	<b>22,2%</b>	<b>-0,3%</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa- INE. Tasas de parcialidad de las personas asalariadas.



## 8. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

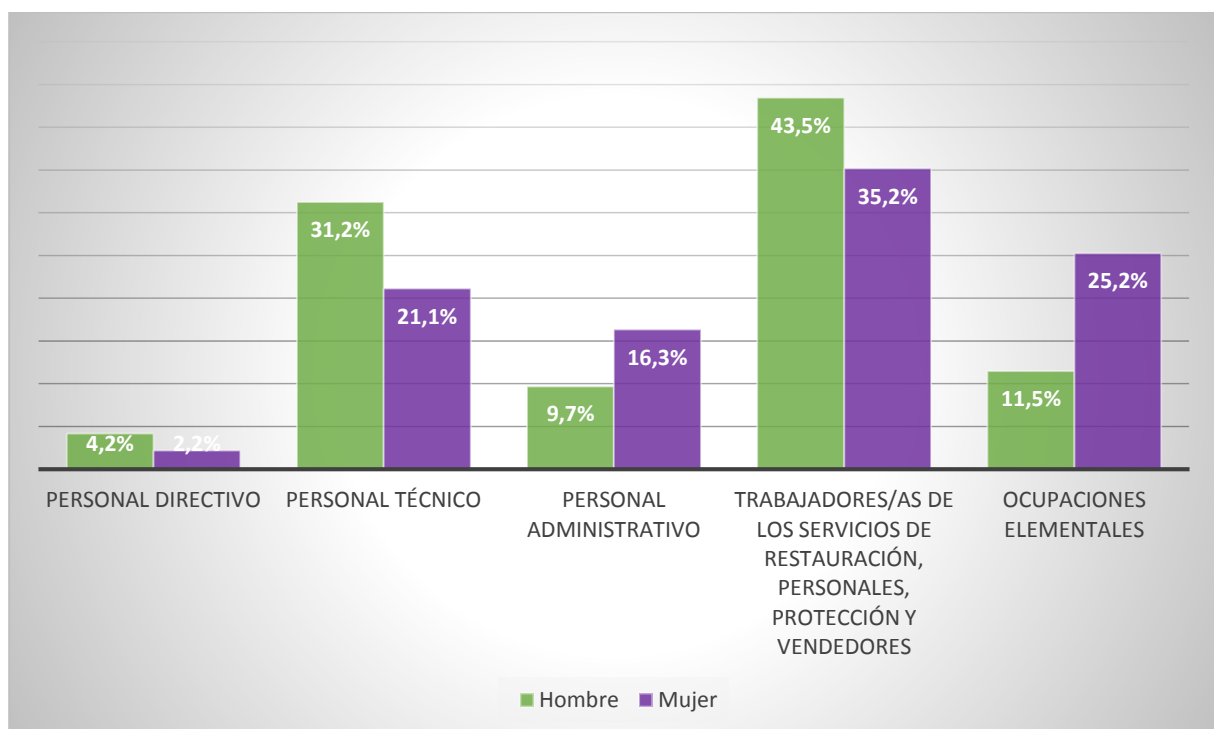
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,2 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,2 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 31,2 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 21,1 % entre las trabajadoras de nuestra Federación, con más de 10 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo y en las ocupaciones elementales, con 6,6 y 13,7 puntos porcentuales de diferencia a su favor respecto a la proporción de hombres en ese tipo de puesto de trabajo respectivamente.

Los hombres, por lo tanto, son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas, comerciales o de restauración. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una **desigualdad en materia de retribución**.

### DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO POR OCUPACIONES EN FeSMC. 4 T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa- INE.

## 9. LA BRECHA EN LAS PENSIONES

La brecha de género que se produce en las pensiones es el reflejo de una discriminación histórica y estructural que vienen sufriendo las mujeres en el mercado de trabajo por la asunción del rol de cuidadoras de hijos/as. En este sentido, se constata que la maternidad afecta decisivamente a la trayectoria laboral de la mujer en su etapa en activo configurándose como la principal causa de esa brecha: cuanto mayor es el número de hijos, menor es el número de años cotizados, menor es la proporción de contratos a tiempo completo o equivalente, y menor es, en última instancia, la pensión reconocida.

Como comentamos en el apartado dedicado a la brecha salarial y la edad, las mujeres mayores de 65 años se ven afectadas por la mayor brecha salarial de toda su vida laboral, del 38,1 % para el conjunto de los sectores.

Pero una vez que se convierten en pensionistas, la brecha no decae sino que es el resultado de un encadenamiento de diferencias salariales y de interrupciones en sus carreras de cotización a lo largo de su vida laboral. Así, para las mujeres de 66 a 75 años se produce una brecha en las pensiones respecto a los hombres del 23,7 %, elevándose al 27,8 % a partir de los 75 años. En términos absolutos, la diferencia es mayor en el primer caso (5.341 euros) que en el segundo (5.292 euros).

En cuanto al resto de grupos de edad, la brecha en general es inferior, salvo en el grupo de 25 a 35 años, donde se produce una diferencia del 33,9 %.

### BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2022

EDAD	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PENSIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 25 AÑOS	7.160	6.830	7.475	8,6%	-645
25-35 AÑOS	6.330	5.354	8.096	33,9%	-2.742
36-55 AÑOS	11.407	10.537	12.210	13,7%	-1.673
56-65 AÑOS	17.741	15.756	19.419	18,9%	-3.663
66-75 AÑOS	20.078	17.206	22.547	23,7%	-5.341
> 75 AÑOS	16.063	13.743	19.035	27,8%	-5.292
<b>TOTAL</b>	<b>17.353</b>	<b>14.857</b>	<b>19.890</b>	<b>25,3%</b>	<b>-5.033</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

En términos generales, la brecha ha caído en 0,5 puntos porcentuales respecto a 2021, pasando del 25,8 el 25,3 %.

Pero solo se ha reducido en dos tramos de edad: de 56 a 65 años (-0,7 puntos) y de 66 a 75 años (-1,2 puntos). En el resto, se ha incrementado, destacando las subidas registradas en los tramos más jóvenes.

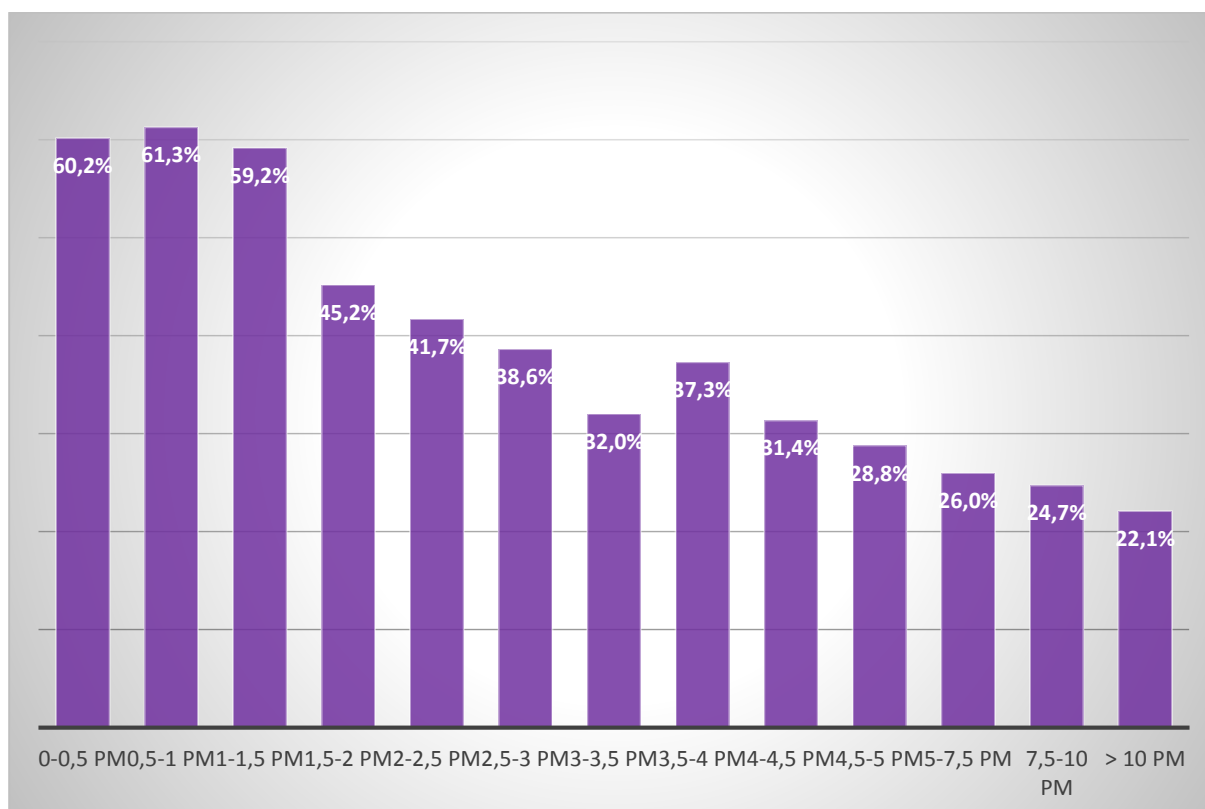
## EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2021-2022

EDAD	2021	2022	VARIACIÓN 2021-2022
< 25 AÑOS	4,1%	8,6%	4,6
25-35 AÑOS	28,1%	33,9%	5,8
36-55 AÑOS	12,9%	13,7%	0,8
56-65 AÑOS	19,6%	18,9%	-0,7
66-75 AÑOS	24,9%	23,7%	-1,2
> 75 AÑOS	27,7%	27,8%	0,1
<b>TOTAL</b>	<b>25,8%</b>	<b>25,3%</b>	<b>-0,5</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

Además, de las 1.909.254 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (9.590 euros anuales en 2022), el 61 % eran mujeres, porcentaje muy similar al registrado el año anterior (61,2 % en 2021). Es decir, **seis de cada diez mujeres pensionistas solo van a percibir como máximo la pensión media**. Y, se observa que, a medida que sube el tramo de la pensión, el porcentaje de mujeres va descendiendo.

## PORCENTAJE DE MUJERES PENSIONISTAS SEGÚN SU RETRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DE LA PENSIÓN MEDIA. 2022

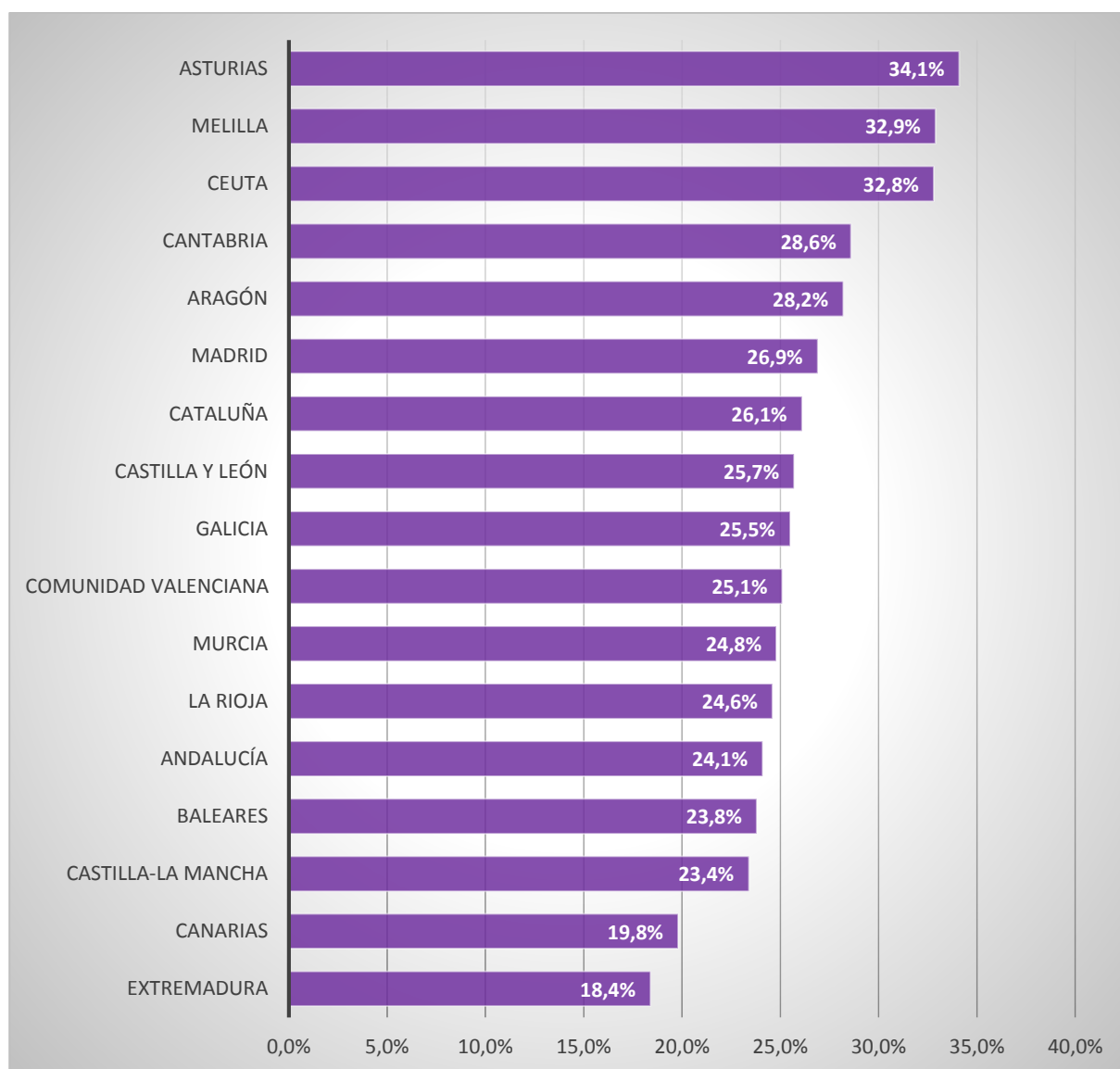


Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

El ranking de brechas de pensiones entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 18,4 % en Extremadura a la más elevada del 34,1 % en Asturias.

Solo ocho comunidades autónomas registran una brecha por debajo de la media del conjunto del país (25,3 %): Comunidad Valenciana, Murcia, La Rioja, Andalucía, Baleares, Castilla-La Mancha, Canarias y Extremadura. Todas las demás superan la brecha de pensiones media.

#### BRECHA DE PENSIONES SEGÚN CC.AA. 2022



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

### Las mujeres cobran pensiones más bajas que los hombres en todas las comunidades autónomas.

Las comunidades autónomas con las pensiones medias más altas para las mujeres son Madrid (17.691 euros), Asturias (16.043 euros), Cataluña (15.947 euros), Aragón (15.464 euros) y Cantabria (15.251 euros).

En cambio, las comunidades con las pensiones medias más bajas para las mujeres son Extremadura (12.977 euros), Galicia (13.297 euros) y Castilla-La Mancha (13.375 euros).

A las diferencias de pensiones por sexo se suman las diferencias entre comunidades, oscilando la pensión media de las pensionistas desde los 12.977 euros de Extremadura a los 17.691 euros de Madrid. La brecha territorial es del 26,6 % entre ambas.

En el caso de las pensiones medias de los hombres, entre los 15.911 euros de Extremadura y los 24.341 euros de Asturias, se registró una diferencia mayor: del 34,6 %.

#### BRECHA DE PENSIONES SEGÚN CC.AA. 2022

CC.AA.	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PENSIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	13.603	17.926	24,1%	-4.323
Aragón	15.464	21.551	28,2%	-6.087
Asturias	16.043	24.341	34,1%	-8.298
Baleares	14.567	19.125	23,8%	-4.558
Canarias	13.795	17.202	19,8%	-3.407
Cantabria	15.251	21.362	28,6%	-6.111
Castilla y León	14.813	19.931	25,7%	-5.118
Castilla-La Mancha	13.375	17.459	23,4%	-4.084
Cataluña	15.947	21.573	26,1%	-5.626
C. Valenciana	13.882	18.533	25,1%	-4.651
Extremadura	12.977	15.911	18,4%	-2.934
Galicia	13.297	17.843	25,5%	-4.546
Madrid	17.691	24.197	26,9%	-6.506
Murcia	13.528	17.997	24,8%	-4.469
La Rioja	14.857	19.698	24,6%	-4.841
Ceuta	13.520	20.106	32,8%	-6.586
Melilla	13.606	20.292	32,9%	-6.686
<b>TOTAL</b>	<b>14.857</b>	<b>19.890</b>	<b>25,3%</b>	<b>-5.033</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

La última **reforma del sistema de pensiones**<sup>8</sup> introduce una serie de novedades normativas que están encaminadas a **reducir la brecha de género** que se produce en las pensiones, a través de la creación y el incremento del complemento por brecha de género; la eliminación del coeficiente de parcialidad; la cobertura de las lagunas de cotización; la mejora de las pensiones mínimas; el reconocimiento de los periodos cotizados por cuidado de hijos/as y familiares, etc. que esperamos que supongan un impulso definitivo en el proceso de convergencia de la cuantía de las pensiones de las mujeres respecto de los hombres.

---

<sup>8</sup> [BOE-A-2021-1529 Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.](#)  
[BOE-A-2023-6967 Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.](#)

## 10. LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Las mujeres suponen el 52,1 % del total de las personas desempleadas en 2022, con una prestación media anual de 3.274 euros, 242 euros por debajo de la prestación de los hombres, lo que arroja una brecha del 6,9 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas (19,9 %) y las pensionistas (25,3 %).

La mayor brecha se produce entre las personas de mayor edad: las mayores de 55 años registraron una brecha del 9 % y las de 46-55 años, del 8,5 %. También las más jóvenes (menores de 26 años) alcanzaron una diferencia del 8,4 %. En términos absolutos, la mayor distancia también correspondió a las personas mayores de 55 años, con 402 euros anuales de diferencia entre mujeres y hombres.

Las menores brechas se registraron para los intervalos de edad de 26 a 35 años (3,4 %) y de 36 a 45 años (4,6 %).

### BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN EDAD. 2022

EDAD	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PRESTACIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 26 AÑOS	2.324	2.217	2.419	8,4%	-202
26-35 AÑOS	2.952	2.904	3.006	3,4%	-102
36-45 AÑOS	3.255	3.182	3.337	4,6%	-155
46-55 AÑOS	3.320	3.181	3.476	8,5%	-295
> 55 AÑOS	4.276	4.079	4.481	9,0%	-402
<b>TOTAL</b>	<b>3.390</b>	<b>3.274</b>	<b>3.516</b>	<b>6,9%</b>	<b>-242</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

La brecha se ha incrementado respecto al año pasado en 0,7 puntos porcentuales y en todos los grupos de edad, con excepción del más joven, en el que se redujo en 6 puntos porcentuales, pasando del 14,3 al 8,4 %.

### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2021-2022

EDAD	2021	2022	VARIACIÓN 2021-2022
< 26 AÑOS	14,3%	8,4%	-6,0
26-35 AÑOS	3,1%	3,4%	0,3
36-45 AÑOS	3,3%	4,6%	1,3
46-55 AÑOS	7,2%	8,5%	1,3
> 55 AÑOS	8,8%	9,0%	0,2
<b>TOTAL</b>	<b>6,2%</b>	<b>6,9%</b>	<b>0,7</b>

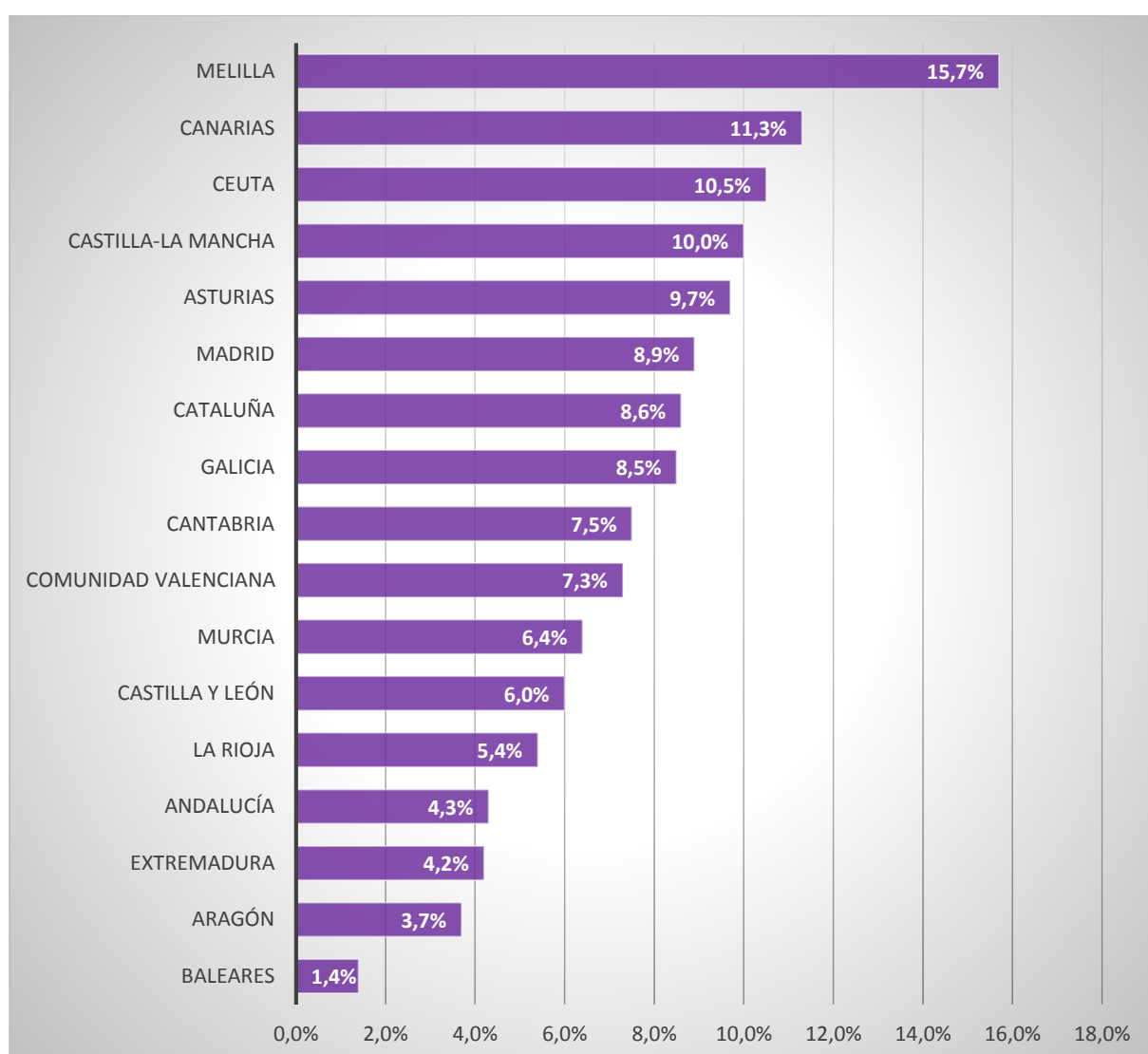
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

En todas las comunidades autónomas se ha producido una brecha en las prestaciones por desempleo entre mujeres y hombres, desde la más baja registrada en Baleares (1,4 %) a la más alta alcanzada en Melilla (15,7 %).

Canarias, Ceuta y Castilla-La Mancha también registraron brechas de prestaciones por desempleo bastante elevadas, por encima del 10 %.

En cambio, en Baleares, Aragón, Extremadura y Andalucía, la brecha de género fue inferior al 5 %.

#### BRECHA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2022



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.



### Las mujeres cobran prestaciones por desempleo más bajas que los hombres en todas las comunidades autónomas.

Las comunidades autónomas con las prestaciones por desempleo medias más altas para las mujeres son Madrid (3.666 euros), Cataluña (3.500 euros), Baleares (3.342 euros) y Ceuta (3.341 euros).

En cambio, las comunidades con las prestaciones por desempleo medias más bajas para las mujeres son Melilla (2.966 euros), Canarias (3.038 euros), Murcia (3.051 euros) y Cantabria (3.074 euros).

A las diferencias de prestaciones por desempleo por sexo se suman las diferencias entre comunidades, oscilando la prestación media de las mujeres desempleadas desde los 2.966 euros de Melilla a los 3.666 euros de Madrid. La brecha territorial fue del 19,1 % entre ambas.

En el caso de las prestaciones medias por desempleo de los hombres, entre los 3.258 euros de Murcia y los 4.025 euros de Madrid, también se produjo una diferencia de un 19,1 %.

#### BRECHA DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2022

CC.AA.	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PRESTACIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	3.196	3.341	4,3%	-145
Aragón	3.241	3.367	3,7%	-126
Asturias	3.207	3.550	9,7%	-343
Baleares	3.342	3.389	1,4%	-47
Canarias	3.038	3.426	11,3%	-388
Cantabria	3.074	3.324	7,5%	-250
Castilla-La Mancha	3.172	3.376	6,0%	-204
Castilla y León	3.172	3.525	10,0%	-353
Cataluña	3.500	3.830	8,6%	-330
C. Valenciana	3.149	3.397	7,3%	-248
Extremadura	3.146	3.285	4,2%	-139
Galicia	3.187	3.482	8,5%	-295
Madrid	3.666	4.025	8,9%	-359
Murcia	3.051	3.258	6,4%	-207
La Rioja	3.230	3.416	5,4%	-186
Ceuta	3.341	3.735	10,5%	-394
Melilla	2.966	3.518	15,7%	-552
<b>TOTAL</b>	<b>3.274</b>	<b>3.516</b>	<b>6,9%</b>	<b>-242</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

## 11. PRINCIPALES CONCLUSIONES

- ✓ **La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 19,9 % en 2022 para el conjunto de las actividades económicas**, sin variaciones respecto al año anterior. No obstante, las mujeres cobraron de media al año casi 5.000 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en 286 euros más que hace un año, porque el salario medio de los hombres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeras (6,0 vs 5,9 %).
- ✓ **El conjunto de los sectores de FeSMC sumó una brecha salarial del 29,5 % (casi 10 puntos por encima de la media del conjunto de todos los sectores), con una diferencia salarial de más de 7.000 euros anuales de media entre mujeres y hombres.**

Y todos los sectores de nuestra Federación sin excepción registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2022, desde *Información y comunicaciones* con un 21,2 % hasta *Actividades financieras y aseguradoras* con un 29,6 %.

- ✓ **Respecto al año anterior, la brecha se ha reducido en 6 décimas porcentuales para los sectores de FeSMC**, pero en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 247 euros anuales, desde los 6.800 de 2021 a los 7.047 euros de 2022.

Sin embargo, la caída de la brecha no alcanza a todos los sectores: *Otros servicios personales y de ocio, Comercio, reparaciones y transporte e Información y Comunicaciones* experimentan un avance en materia de igualdad retributiva, mientras que empeora en las *Entidades financieras y aseguradoras y en los Servicios a las empresas*.

- ✓ **No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.** Las mujeres de nuestra Federación inician su vida laboral con una brecha bastante elevada, del 26,1 %, que desciende en los siguientes años. El mejor periodo para las mujeres es el que se extiende de los 26 a los 35 años, donde la diferencia de salarios medios con los hombres se reduce hasta el 19,7 %. A partir de los 36 años comienza a crecer de nuevo, pero es a partir de los 46 años cuando la brecha se sitúa por encima del 30 %. Finalmente, gran parte de las mujeres permanecen en el empleo pasados los 65 años para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna, viéndose afectadas por una brecha salarial mucho más alta, del 48,9 %.
- ✓ **Las mujeres de FeSMC perciben salarios más bajos que los hombres en todas las comunidades autónomas.** El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 11,9 % localizada en Melilla a la más elevada del 32,2 % en Andalucía. Solo ocho comunidades autónomas arrojan una brecha por debajo de la media del conjunto de los sectores de FeSMC (29,5 %): La Rioja, Cantabria, Galicia,

Cataluña, Baleares, Ceuta, Canarias y Melilla. Todas las demás superan la brecha salarial media desde uno a casi tres puntos porcentuales.

- ✓ El incremento que se ha producido en el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** en los últimos años ha permitido que una mayor proporción de personas trabajadoras se beneficien de una subida de las rentas salariales, rebajando paulatinamente la brecha salarial que se generaba en los niveles más bajos. En este sentido y para el conjunto de los sectores de FeSMC, el porcentaje de personas trabajadoras que como máximo percibieron el SMI se ha reducido desde el 46,3 % de 2021 al 41,1 % de 2022. Si solo tenemos en cuenta a las mujeres, también se han producido avances gracias a la subida del SMI: el porcentaje de mujeres asalariadas que como máximo percibieron el SMI ha pasado del 56,6 al 51,3 %.

No obstante, de las 7.161.679 personas trabajadoras que percibieron como máximo el SMI en 2022, el 55 % fueron mujeres, por encima del resultado del año anterior (54 % en 2021). Es decir, aunque se ha reducido el porcentaje de mujeres trabajadoras que cobran el SMI o menos respecto al total de mujeres, **siguen siendo mayoría en el grupo de salario más precario y esta brecha, lejos de corregirse, se ha acrecentado en el último año.**

Por otro lado, a medida que sube el tramo salarial en relación al SMI, el porcentaje de las trabajadoras va descendiendo, lo que es una evidencia de la **infravaloración del trabajo de las mujeres**: los trabajos mejor pagados corresponden a los hombres y los peor pagados, a las mujeres.

- ✓ La jornada a tiempo parcial penaliza doblemente a las mujeres, durante su vida activa y después de la jubilación. **La tasa de parcialidad para las trabajadoras de nuestra Federación alcanzó el 30,5 %**, más de 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores.

Por **sectores**, sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en el *Sector de Limpieza* (49,6 %), en el *Sector de Comunicaciones y Cultura* (33,7 %) y en el *Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo* (33,4 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC (30,5 %).

- ✓ **La segregación ocupacional es otra de las variables que genera mayor brecha salarial.** Los hombres son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas, comerciales o de restauración. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una desigualdad en materia de retribución.
- ✓ **Una vez que las mujeres se convierten en pensionistas, la brecha no decae sino que es el resultado de un encadenamiento de diferencias salariales y de interrupciones en sus carreras de cotización a lo largo de su vida laboral.** Así, para las mujeres de 66 a 75 años se produce una brecha en las pensiones respecto a los hombres del 23,7 %,

elevándose al 27,8 % a partir de los 75 años. En términos absolutos, la diferencia es mayor en el primer caso (5.341 euros) que en el segundo (5.292 euros).

Además, de las 1.909.254 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (9.590 euros anuales en 2022), el 61 % eran mujeres, porcentaje muy similar al registrado el año anterior (61,2 % en 2021). Es decir, **seis de cada diez mujeres pensionistas solo van a percibir como máximo la pensión media**. Y, se observa que, a medida que sube el tramo de la pensión, el porcentaje de mujeres va descendiendo.

- ✓ **Las mujeres suponen el 52,1 % del total de las personas desempleadas en 2022, con una prestación media anual de 3.274 euros, 242 euros por debajo de la prestación de los hombres, lo que arroja una brecha del 6,9 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas y pensionistas.**

La mayor brecha se produce entre las personas de mayor edad: las mayores de 55 años registraron una brecha del 9 % y las de 46-55 años, del 8,5 %. También las más jóvenes (menores de 26 años) alcanzaron una diferencia del 8,4 %. En términos absolutos, la mayor distancia también correspondió a las personas mayores de 55 años, con 402 euros anuales de diferencia entre mujeres y hombres.

La brecha se ha incrementado respecto al año pasado en 0,7 puntos porcentuales y en todos los grupos de edad, con excepción del más joven, en el que se redujo en 6 puntos porcentuales, pasando del 14,3 al 8,4 %.

## 12. REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL

- ✓ **Exigir el cumplimiento en todas las empresas españolas de la normativa vigente** en materia de Igualdad Retributiva recogida en el *Estatuto de los Trabajadores* y en el *Real Decreto 902/2020* aprobado hace cuatro años fruto del diálogo social.
- ✓ En mayo del año pasado se aprobó la *Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento*<sup>9</sup>.

En este sentido, exigimos que se convoquen las mesas de diálogo social para **transponer a nuestra normativa nacional todas las novedades introducidas para alcanzar la transparencia salarial** en todas las empresas que permitirán avanzar hacia la discriminación salarial hacia las mujeres.

- ✓ Exigir al gobierno que analice en profundidad y realice las modificaciones necesarias en el **contrato a tiempo parcial** y en su utilización que está provocando en la actualidad una discriminación salarial hacia las mujeres.
- ✓ Es necesario disponer de **estadísticas** que analicen la ocupación y el nivel de estudios desagregados por sexo y edad para analizar con mayor precisión que sucede con las mujeres jóvenes que a pesar de sus niveles de formación académica perciben salarios inferiores a los hombres de su misma edad.
- ✓ Reivindicamos **planes de actuación de la Inspección de Trabajo** en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para que actúen de oficio en aquellas situaciones donde se infravalora el trabajo de las mujeres. Para ello son necesarios criterios claros sobre registros retributivos, valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.
- ✓ Incidimos en la necesidad de que el gobierno destine **fondos** como indica la Directiva de Transparencia Salarial, **para la formación de las personas negociadoras de convenios colectivos y planes de igualdad**, en su artículo once: *“Apoyo a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores. Los Estados miembros prestarán apoyo, en forma de asistencia técnica y formación, a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores y a los representantes de los trabajadores de que se trate, a fin de facilitarles el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva”*.

---

<sup>9</sup> [BOE.es - DOUE-L-2023-80668 Directiva \(UE\) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.](https://boe.es/boe/L-2023-80668)

### 13. NOTAS METODOLÓGICAS

Los datos utilizados en la elaboración de este informe proceden de la Agencia Tributaria y, en concreto, de la publicación Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias.

Esta estadística está basada en las declaraciones anuales del Modelo 190 que presentan todas aquellas personas físicas, jurídicas y demás entidades, incluidas las Administraciones Públicas, que estando obligadas a retener o a ingresar a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo establecido en el artículo 71 del reglamento del Impuesto, satisfagan o abonen alguna renta referidas al año de la estadística, proporcionando una cuantificación y descripción de la masa de rentas del trabajo percibidas y/o generadas en el Territorio de Régimen Fiscal Común.

En cuanto al ámbito geográfico, la existencia de regímenes fiscales especiales por razón del territorio en las Diputaciones Forales del País Vasco y Navarra limita el ámbito geográfico de esta estadística al denominado Territorio de Régimen Fiscal Común que excluye, en principio, a los citados territorios. No obstante, las empresas o entidades que operen o mantengan establecimientos en ambos territorios están obligadas al ingreso de las retenciones y a la presentación de la correspondiente declaración anual en las Administraciones de Hacienda de uno y otro. Así, quedan incluidos en esta estadística, todos aquellos perceptores con domicilio fiscal en el Territorio de Régimen Fiscal Común que reciben percepciones de entidades o empresas con obligación de declarar en cualquiera de las Administraciones de Hacienda.

Y, finalmente, respecto a los datos sectoriales, la correspondencia de sectores que hemos utilizado es la siguiente:

SECTOR DE ACTIVIDAD DE LA PUBLICACIÓN	SECCIONES CNAE-2009
<b>COMERCIO, REPARACIONES Y TRANSPORTE</b>	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas Transporte y almacenamiento
<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES</b>	Información y comunicaciones
<b>ENTIDADES FINANCIERAS Y ASEGURADORAS</b>	Actividades financieras y de seguros
<b>SERVICIOS A LAS EMPRESAS</b>	Actividades administrativas y servicios auxiliares Actividades profesionales, científicas y técnicas
<b>OTROS SERVICIOS PERSONALES Y DE OCIO</b>	Hostelería Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento Otros servicios