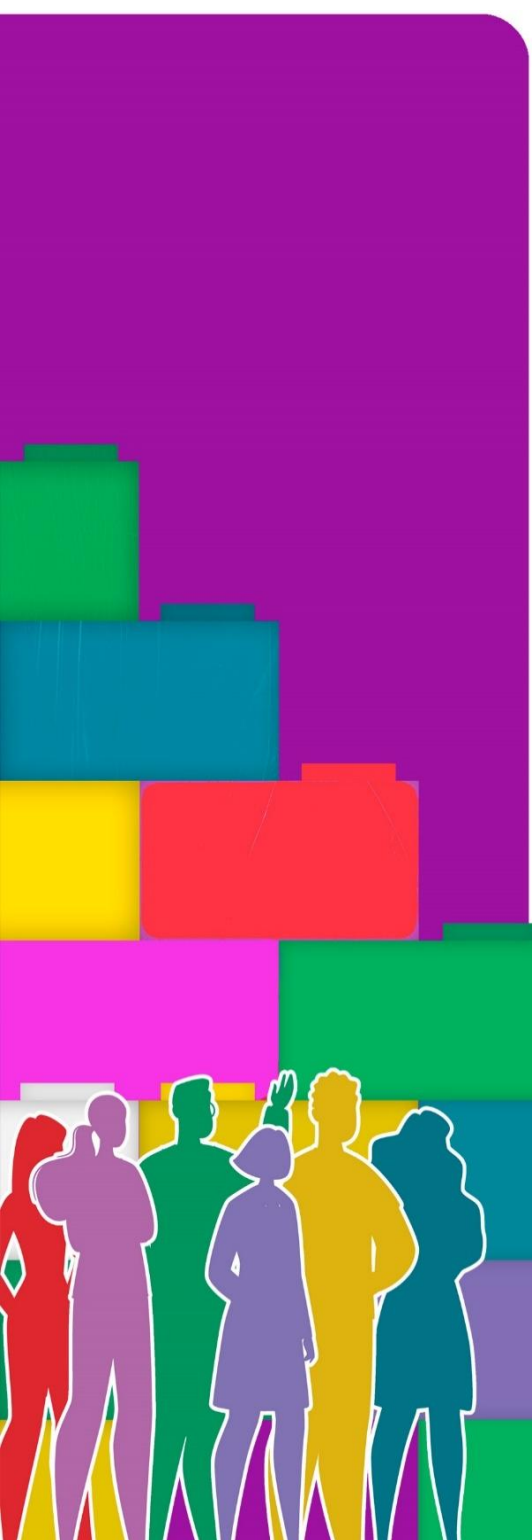


**INFORME DE**

**BRECHA SALARIAL EN LOS SECTORES DE  
FeSMC-UGT 2025**

**ENCAJAMOS  
AVANZAMOS  
EN LA UNIÓN  
SOMOS  
ESENCIALES**



**UGT**



Vicesecretaría General  
**FeSMC**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL .....	6
3. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD .....	8
4. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN EDAD .....	10
5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS .....	12
6. DISTRIBUCIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL SMI .....	14
7. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA ALTA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA ...	16
8. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	22
9. LA BRECHA SALARIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	23
10. LA BRECHA EN LAS PENSIONES .....	25
11. LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO .....	30
12. PRINCIPALES CONCLUSIONES .....	33
13. REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.....	37
14. NOTAS METODOLÓGICAS .....	39

# 1. INTRODUCCIÓN

Para sensibilizar a la ciudadanía de la necesidad de alcanzar la igualdad real y efectiva en materia salarial entre hombres y mujeres se promueve en España y en la Unión Europea un día dedicado a la lucha por la igualdad salarial en el mercado laboral. **El 22 de febrero es el Día de la Igualdad Salarial**. El objetivo es concienciar sobre la necesidad de alcanzar la igualdad retributiva, puesto que las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres, por la realización del mismo trabajo o por trabajos de igual valor, son todavía uno de los ejes vertebradores de la desigualdad económica y social. Y es que **las mujeres de cualquier edad, sector en el que trabajen, tipo de jornada o contrato, tienen que trabajar más para ganar lo mismo que los hombres**.

La **lucha por la igualdad salarial** en el mercado laboral **es un compromiso** que la **FeSMC UGT** tiene adquirido en sus principios generales. Por ello, todos los años emitimos este informe sobre la brecha salarial de género en el ámbito laboral y cómo afecta a los distintos sectores que engloba nuestra Federación.

Ante los crecientes mensajes negacionistas que cuestionan la necesaria lucha por alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y que ponen en duda, entre otras cuestiones, la existencia misma de esta brecha salarial de género, se hace más necesario que nunca contrarrestar estos discursos con datos y argumentos que demuestran y corroboran que estamos ante un problema estructural que deviene de otras muchas brechas de género presentes en la sociedad.

Así, se hace necesario clarificar a qué nos referimos cuando hablamos de brecha salarial. La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y el salario medio de las mujeres. Esta brecha salarial se expresa en un porcentaje que es la cantidad que perciben de menos una mujer de media respecto de un hombre de media. Cuando nos referimos a la brecha salarial no estamos hablando, por tanto, de que a una mujer en un puesto concreto se la pague menos que a un hombre por ese mismo puesto.

Es normal que veamos distintas cifras publicadas de brecha salarial de género, porque existen diferentes modelos econométricos para estimar la brecha salarial y hay diferentes fuentes estadísticas para calcular esta brecha. Esto ha generado un “baile” de cifras diferentes entre sí. Por ejemplo, tenemos como fuentes la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística o los datos de informe Mercado de Trabajo y Pensiones de las fuentes tributarias de la Agencia Tributaria. Además, se puede estimar la brecha salarial tomando como referencia el salario/hora de trabajo o por salarios medios anuales. En cualquier caso, lo que es evidente es que **indistintamente del modelo econométrico, los indicadores o la fuente, lo que tienen en común todas estas cifras, es que existe brecha salarial de género en el mercado de trabajo, siendo las mujeres las que siempre ganamos menos**.

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 europeos. De hecho, **la brecha salarial fue del 12,7 %**

en la Unión Europea en 2022<sup>1</sup>. Este dato se calcula tomando como referencia el salario/hora utilizando como fuente Eurostat, por lo que no se valoran variables sociolaborales como la modalidad de contrato, jornada, complementos salariales, etc. Teniendo en cuenta que en España 2,2 millones de mujeres trabajan a tiempo parcial, en muchos casos sin percibir ningún tipo de complemento, resulta necesario calcular la brecha salarial conforme al salario bruto anual, de forma que se reflejen dichas variables y se pueda dimensionar la realidad de la desigualdad salarial. Por lo que este informe estima la brecha salarial de género por salarios medios anuales.

$$\text{BRECHA SALARIAL} = \frac{\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres}}{\text{salario medio hombres}} \times 100$$

Así, según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, en España el **salario bruto medio anual** en 2022 fue de **29.381,84 euros para los hombres** y de **24.359,82 euros para las mujeres**; por tanto, el salario bruto anual femenino representó el 82,9 % del masculino y la **brecha salarial de género** fue del **17,10%**.



Y, tomando como referencia los datos de la Agencia Tributaria, la **brecha salarial de género se sitúa en el 19,3 % en 2023**, 6 décimas menos que el año anterior, lo que manifiesta que no se han producido grandes 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 28,4 %**, 1,1 puntos porcentuales menos y todavía muy por encima de la media global.



<sup>1</sup>Eurostat.



Buena parte de las personas asalariadas que perciben ingresos inferiores al SMI trabaja en el ámbito de nuestra federación (el 69,4 % del total), de forma que casi 2,9 millones de personas empleadas en sectores de FeSMC-UGT se verán beneficiadas del **incremento del SMI pactado para 2025** entre el Gobierno, UGT y CCOO. **De estas, el 70% son mujeres y un 66% trabaja a tiempo parcial.** Teniendo en cuenta la incidencia del SMI en nuestros sectores, queremos poner en valor el incremento del SMI acordado. 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.**

La existencia de brecha salarial de género procede, en gran medida, de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, de la **segmentación ocupacional del mercado de trabajo**, por una parte, por la **infravaloración del trabajo de las mujeres que hace que los sectores feminizados sean los peor retribuidos**, y por otra parte, **por la dificultad de acceder a puestos de responsabilidad**, así como a **la falta de corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados**, que condiciona el acceso y el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral. Esta falta de corresponsabilidad se traduce en **mayor parcialidad**, en muchas ocasiones involuntaria, y **carreras profesionales con mayor discontinuidad**. Por tanto, la brecha salarial de género 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 sus capacidades y de las profesiones feminizadas, la falta de corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidados que da lugar a dobles o triples jornadas, una mayor parcialidad, etc.* Por este motivo, en FeSMC-UGT seguiremos orientando nuestra **acción sindical y la negociación colectiva 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 nuestros compañeros y, fundamentalmente, compañeras 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 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 y el Área de Igualdad de la Vicesecretaria General de FeSMC-UGT, en el que encontraréis información detallada que sin duda será de utilidad para vuestra labor sindical, así como las principales reivindicaciones de la UGT en esta materia.

---

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

<sup>3</sup> [Herramienta VPT \(igualdadenaempresa.es\)](#)

<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> [Audit Retrib GNERO \(igualdadenaempresa.es\)](#)

<sup>6</sup> [Guía Uso Herramienta Registro Retributivo.pdf \(igualdadenaempresa.es\)](#)

<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 19,3 % en 2023, seis décimas por debajo del año anterior.

Las mujeres cobraron de media al año 5.092 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en términos absolutos en 93 euros respecto a 2022, a pesar de que el salario medio de las mujeres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeros en el último año (5,8 vs 5,0 %). El salario medio anual de las mujeres fue de 21.298 euros mientras que el salario medio anual de los hombres fue de 26.390 euros.

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.

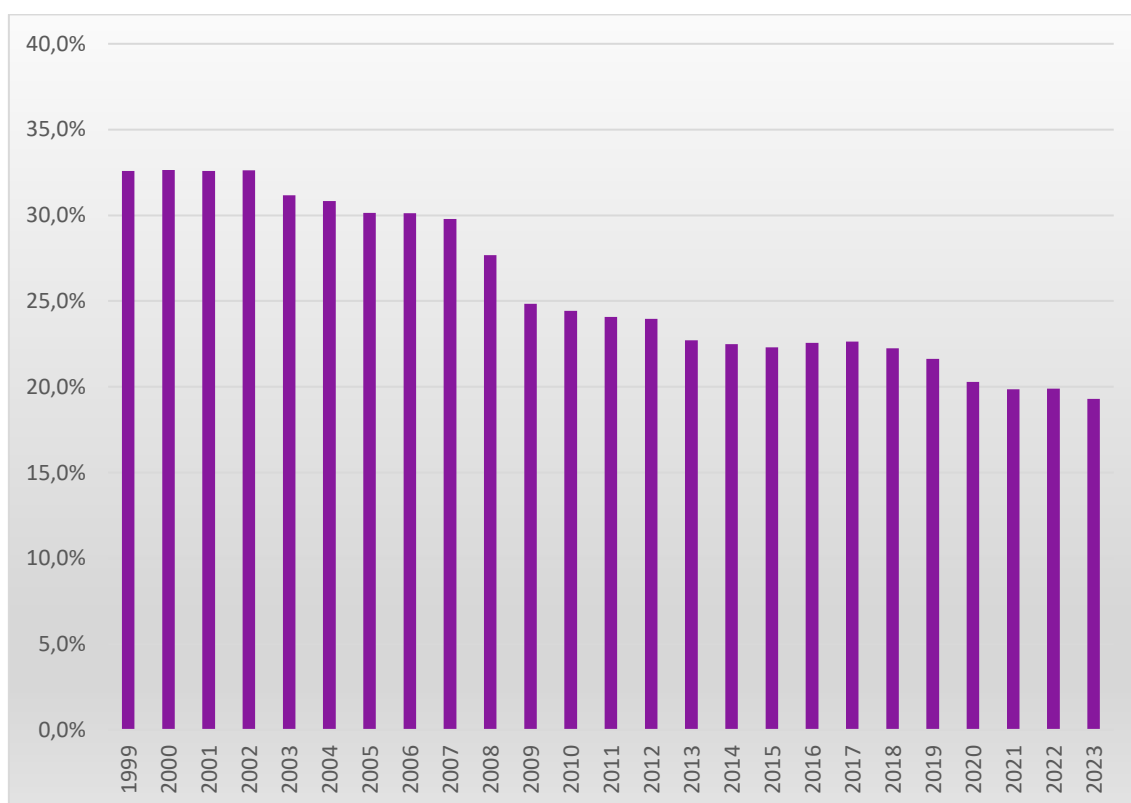
### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL. TOTAL SECTORES. 1999-2023

AÑO	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
1999	12.719	9.806	14.547	32,6%	-4.741
2000	13.279	10.266	15.239	32,6%	-4.973
2001	13.932	10.811	16.038	32,6%	-5.227
2002	14.370	11.175	16.588	32,6%	-5.413
2003	14.963	11.838	17.198	31,2%	-5.360
2004	15.658	12.424	17.964	30,8%	-5.540
2005	16.018	12.800	18.321	30,1%	-5.521
2006	16.849	13.497	19.314	30,1%	-5.817
2007	18.087	14.568	20.750	29,8%	-6.182
2008	18.996	15.620	21.596	27,7%	-5.976
2009	19.085	16.110	21.433	24,8%	-5.323
2010	19.113	16.209	21.449	24,4%	-5.240
2011	19.102	16.264	21.422	24,1%	-5.158
2012	18.601	15.872	20.876	24,0%	-5.004
2013	18.505	15.956	20.647	22,7%	-4.691
2014	18.420	15.917	20.537	22,5%	-4.620
2015	18.645	16.143	20.779	22,3%	-4.636
2016	18.835	16.281	21.026	22,6%	-4.745
2017	19.172	16.568	21.417	22,6%	-4.849
2018	19.809	17.180	22.095	22,2%	-4.915
2019	20.566	17.927	22.875	21,6%	-4.948
2020	20.503	18.047	22.640	20,3%	-4.593
2021	21.519	19.011	23.724	19,9%	-4.713
2022	22.781	20.138	25.137	19,9%	-4.999
2023	<b>23.981</b>	<b>21.298</b>	<b>26.390</b>	<b>19,3%</b>	<b>-5.092</b>

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 24 años, de 0,6 puntos porcentuales, **se necesitarían más de 32 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España.**

#### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL. TOTAL SECTORES. 1999-2023



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 28,4 %, con una diferencia retributiva de 7.158 euros anuales de media entre mujeres y hombres.

Si bien la brecha salarial se redujo en 1,1 puntos porcentuales respecto al año anterior al pasar del 29,5 al 28,4 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 111 euros anuales, desde los 7.047 euros de 2022 a los 7.158 euros de 2023.

Atendiendo a los datos sectoriales, lo que más llama la atención en primer lugar es que **todos los sectores de FeSMC-UGT registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2023 (19,3 %).**

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 20,6 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (37.114 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (36,9 %).

La mayor brecha salarial correspondió al sector con los salarios medios más altos (48.300 euros): *Actividades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 40.535 euros anuales de media y los hombres, 57.072 euros. Les separan más de 16.500 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 29 %.

*Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte* también registraron brechas salariales muy altas, del 28,3 y 26,3 % respectivamente.

#### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2023

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Comercio, reparaciones y transporte	22.288	18.580	25.223	26,3%	-6.643,00
Información y comunicaciones	37.114	31.876	40.170	20,6%	-8.294,00
Entidades financieras y aseguradoras	48.300	40.535	57.072	29,0%	-16.537,00
Servicios a las empresas	21.614	18.153	25.322	28,3%	-7.169,00
Otros servicios personales y de ocio	13.589	11.754	15.682	25,0%	-3.928,00
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>21.740</b>	<b>18.041</b>	<b>25.198</b>	<b>28,4%</b>	<b>-7.157,63</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>23.981</b>	<b>21.298</b>	<b>26.390</b>	<b>19,3%</b>	<b>-5.092,31</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-UGT, la reducción de la brecha ha sido superior (1,1 puntos porcentuales) en comparación con el conjunto de los sectores de actividad en los que solo se ha recortado 6 décimas.

Todos los sectores han experimentado una mejora en términos de igualdad salarial. No obstante, la mayor reducción se ha registrado en *Otros servicios personales y de ocio*, con 1,5 puntos porcentuales menos que hace un año, que es el que ha condicionado la reducción de la brecha total.

También *Comercio, reparaciones y transporte* y *Servicios a las empresas* experimentan un avance en materia de igualdad retributiva aunque de menor peso (1,2 y 0,9 puntos porcentuales menos respectivamente).

#### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2022-2023

SECTORES	2022	2023	VARIACIÓN 2022/2023
Comercio, reparaciones y transporte	27,5%	26,3%	-1,2%
Información y comunicaciones	21,2%	20,6%	-0,6%
Entidades financieras y aseguradoras	29,6%	29,0%	-0,6%
Servicios a las empresas	29,2%	28,3%	-0,9%
Otros servicios personales y de ocio	26,5%	25,0%	-1,5%
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>29,5%</b>	<b>28,4%</b>	<b>-1,1%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>19,9%</b>	<b>19,3%</b>	<b>-0,6%</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 26,9 %, aunque se trata del único caso que se sitúa por debajo del conjunto de las actividades económicas (28,5 %).

En los dos siguientes tramos de edad, la brecha se reduce. De hecho, 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 18,6 % (10,7 % 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 48,5 % (36,1 % para el conjunto de los sectores).

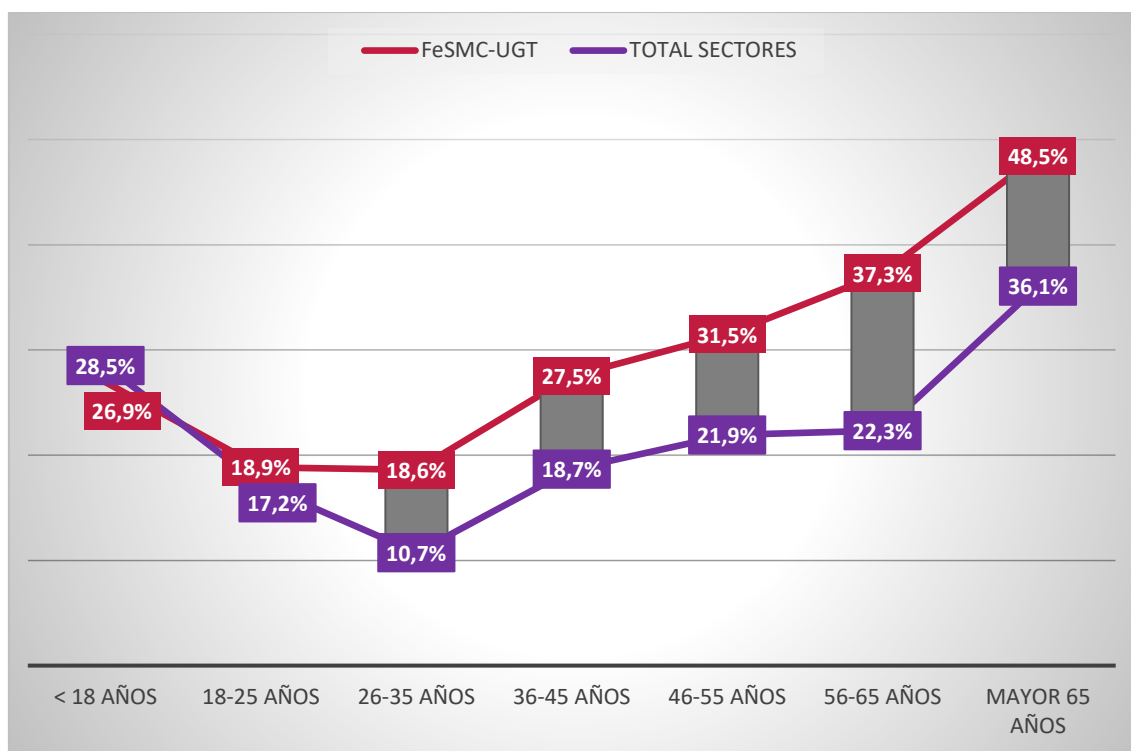
**No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.**

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, 12,4 y 9,6 puntos porcentuales de diferencia.

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. 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**, con la excepción del grupo menor de 18 años, hay que destacar brechas muy significativas, por encima del 35 %, para *Servicios a las empresas* en los grupos de 46-55 años (36,8 %) y de 56-65 años (43,6 %). Y, dentro del grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las *Entidades financieras y aseguradoras* (63,5 %), en *Servicios a las empresas* (58,5 %) y en *Información y Comunicaciones* (52,1 %).

## DISTRIBUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD. FeSMC-UGT Y TOTAL SECTORES 2023



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

## BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN GRUPOS DE EDAD. 2023

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	>65 AÑOS
Comercio, reparaciones y transporte	19,1%	19,4%	14,9%	23,4%	26,5%	30,0%	37,5%
Información y comunicaciones	14,0%	19,8%	12,7%	23,5%	23,8%	25,1%	52,1%
Entidades financieras y aseguradoras	-2,5%	6,8%	21,9%	28,3%	32,8%	33,0%	63,5%
Servicios a las empresas	27,5%	12,4%	13,9%	29,8%	36,8%	43,6%	58,5%
Otros servicios personales y de ocio	30,1%	18,9%	25,5%	26,2%	29,3%	31,9%	34,3%
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>26,9%</b>	<b>18,9%</b>	<b>18,6%</b>	<b>27,5%</b>	<b>31,5%</b>	<b>37,3%</b>	<b>48,5%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>28,5%</b>	<b>17,2%</b>	<b>10,7%</b>	<b>18,7%</b>	<b>21,9%</b>	<b>22,3%</b>	<b>36,1%</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

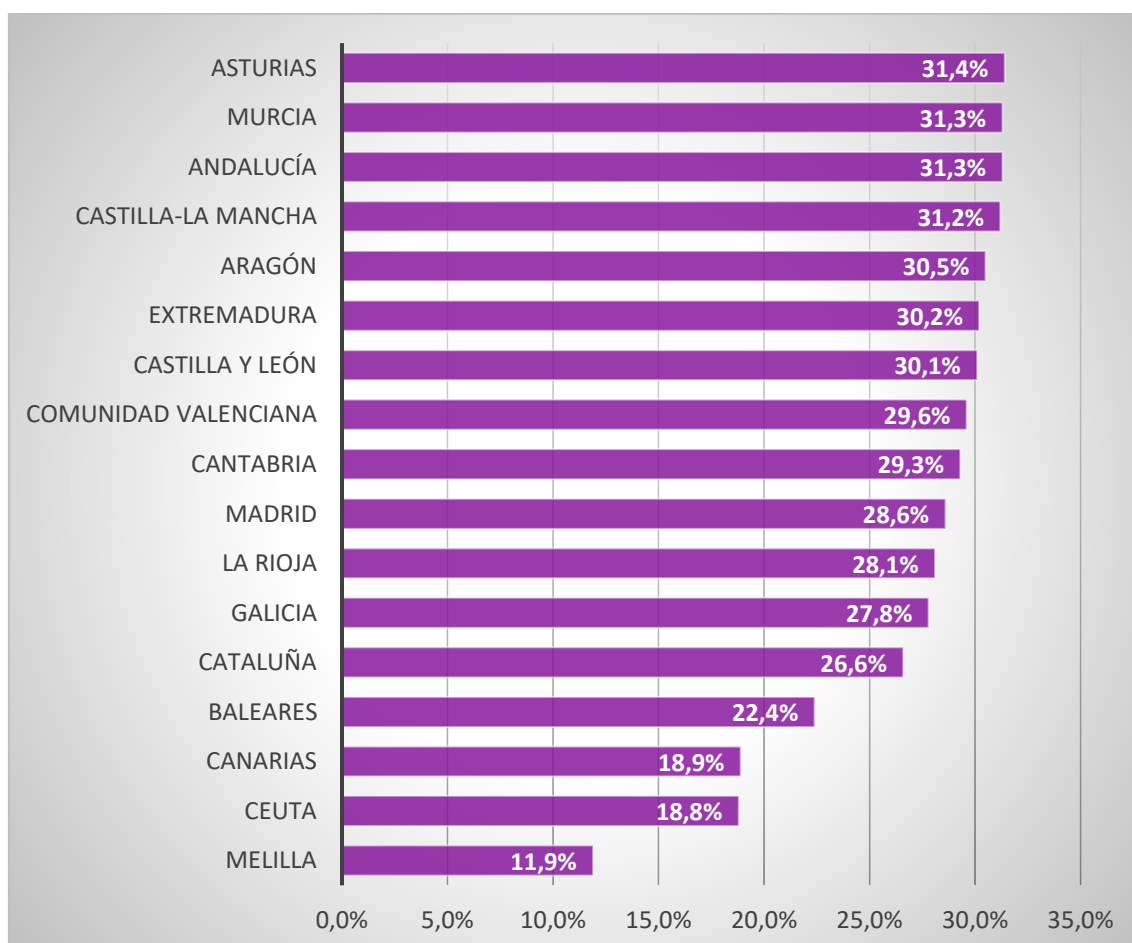
Las mujeres de los sectores de FeSMC-UGT perciben salarios más bajos que los hombres en todas las comunidades autónomas.

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 31,4 % que se alcanza en Asturias.

Solo siete comunidades autónomas arrojan una brecha por debajo de la media del conjunto de los sectores de FeSMC-UGT (28,4 %): La Rioja, Galicia, Cataluña, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.

Todas las demás superan la brecha salarial media desde dos décimas a tres puntos porcentuales.

### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2023



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-UGT son Madrid (25.011 euros) y Cataluña (20.511 euros), seguidas de Baleares (17.941 euros), Galicia (16.619 euros), Aragón (15.564 euros) y Asturias (16.124 euros).

En cambio, las comunidades con los salarios medios más bajos para las trabajadoras son Extremadura (12.724 euros), Murcia (13.030 euros) y Andalucía (13.826 euros).

A las diferencias salariales por sexo se suman las diferencias entre comunidades, oscilando el salario medio de las trabajadoras desde los 12.724 euros de Extremadura a los 25.011 euros de Madrid, duplicando este último el primero. La brecha territorial es del 49 % entre ambas.

En el caso de los salarios medios de los hombres, también el salario medio de Madrid (35.016 euros) duplica el más bajo que corresponde a Melilla (16.178 euros), generando una brecha territorial aún mayor, del 54 %.

#### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2023

CC.AA.	SALARIO MEDIO ANUAL (€)		BRECHA SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	13.826	20.131	31,3%	-6.304,95
Aragón	16.564	23.841	30,5%	-7.277,10
Asturias	16.124	23.493	31,4%	-7.368,72
Baleares	17.941	23.117	22,4%	-5.176,13
Canarias	15.655	19.308	18,9%	-3.652,73
Cantabria	15.450	21.866	29,3%	-6.415,37
Castilla y León	15.518	22.188	30,1%	-6.670,82
Castilla-La Mancha	14.740	21.415	31,2%	-6.674,61
Cataluña	20.511	27.934	26,6%	-7.422,66
Comunidad Valenciana	15.454	21.961	29,6%	-6.506,53
Extremadura	12.724	18.224	30,2%	-5.500,24
Galicia	16.619	23.012	27,8%	-6.393,43
Madrid	25.011	35.016	28,6%	-10.005,89
Murcia	13.030	18.978	31,3%	-5.948,01
La Rioja	15.605	21.717	28,1%	-6.111,79
Ceuta	14.414	17.748	18,8%	-3.334,07
Melilla	14.247	16.178	11,9%	-1.930,82
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>18.041</b>	<b>25.198</b>	<b>28,4%</b>	<b>-7.157,63</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>21.298</b>	<b>26.390</b>	<b>19,3%</b>	<b>-5.092,31</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.

Pero al subir la cuantía del SMI y dados los bajos salarios que caracterizan la mayor parte de las actividades de nuestra federación, el porcentaje de personas trabajadoras que como máximo percibieron el SMI ha crecido, desde el 41,1 % de 2022 al 43,6 % de 2023.

Estos porcentajes son tan elevados porque la Agencia Tributaria no diferencia entre jornada completa y jornada parcial, al identificar ingresos salariales por debajo del SMI, 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 **casi un 44 % de las personas trabajadoras de nuestra federación solo percibieron como máximo el salario mínimo interprofesional en 2023, sea cual sea su jornada.**

Si solo tenemos en cuenta a las mujeres, la tendencia es la misma, el porcentaje de mujeres asalariadas que como máximo percibieron el SMI ha subido desde el 51,3 % en 2022 al 51,5 % en 2023.



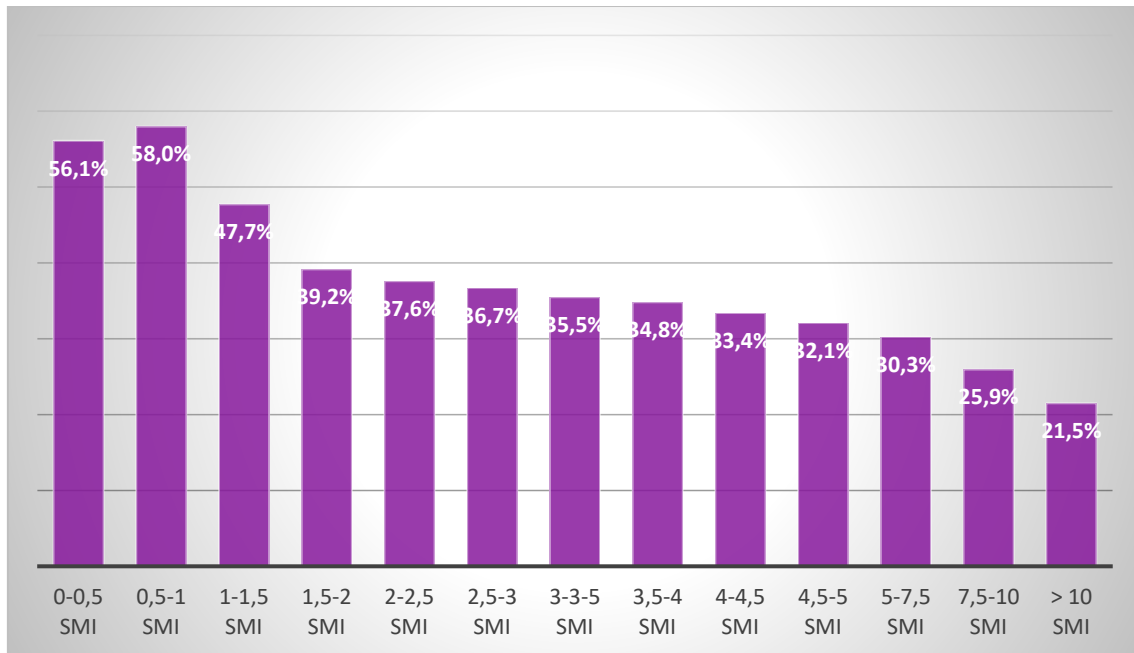
Y de las **4.818.105 personas trabajadoras que cobraron como máximo el SMI en 2023 en los sectores de FeSMC-UGT, el 57 % fueron mujeres, sin variaciones respecto al año anterior.**

Es decir, ha crecido 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 mantiene un año más.

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.

## PORCENTAJE DE MUJERES ASALARIADAS SEGÚN SU RETRIBUCIÓN EN FUNCIÓN DEL SMI EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2023



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

Teniendo en cuenta la incidencia del SMI en nuestros sectores, queremos poner en valor el incremento del SMI acordado. 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.

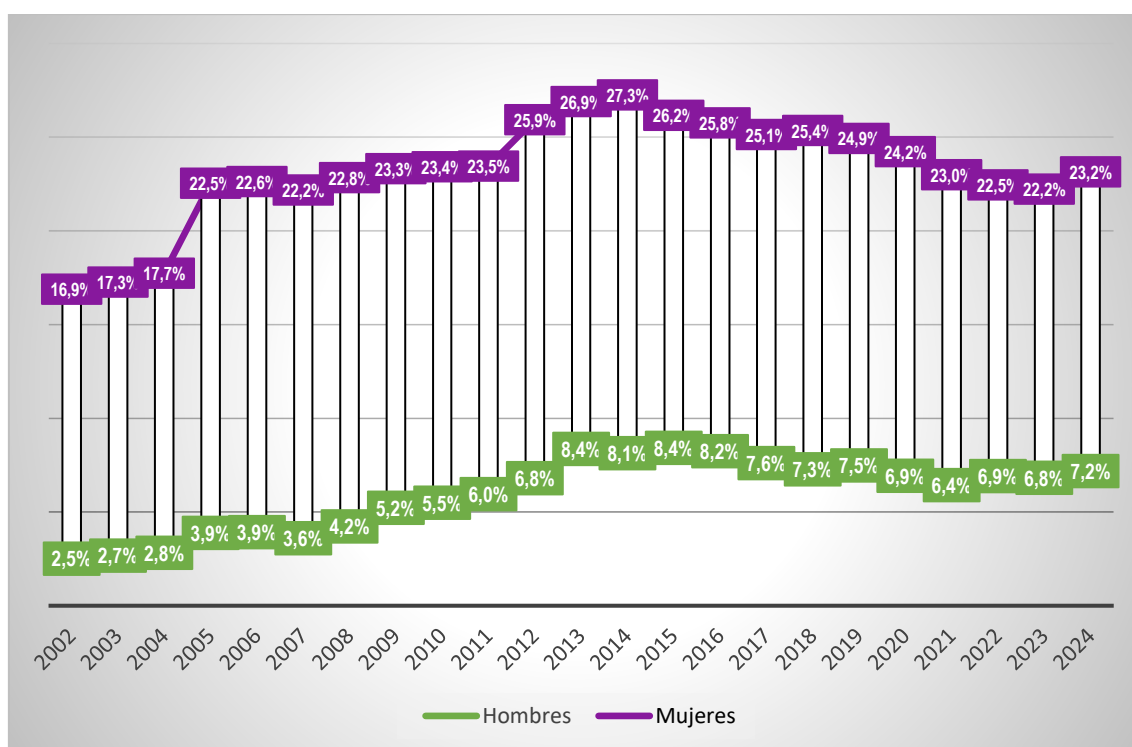


## 7. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA ALTA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA

Es un hecho incuestionable que la **jornada a tiempo parcial adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras**, alcanzando el 23,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 7,2 % en el caso de los hombres.

La tasa de parcialidad femenina, lejos de reducirse en los últimos años, suma 6,3 puntos a la de hace 22 años (16,9 %) y casi un punto más respecto al año anterior.

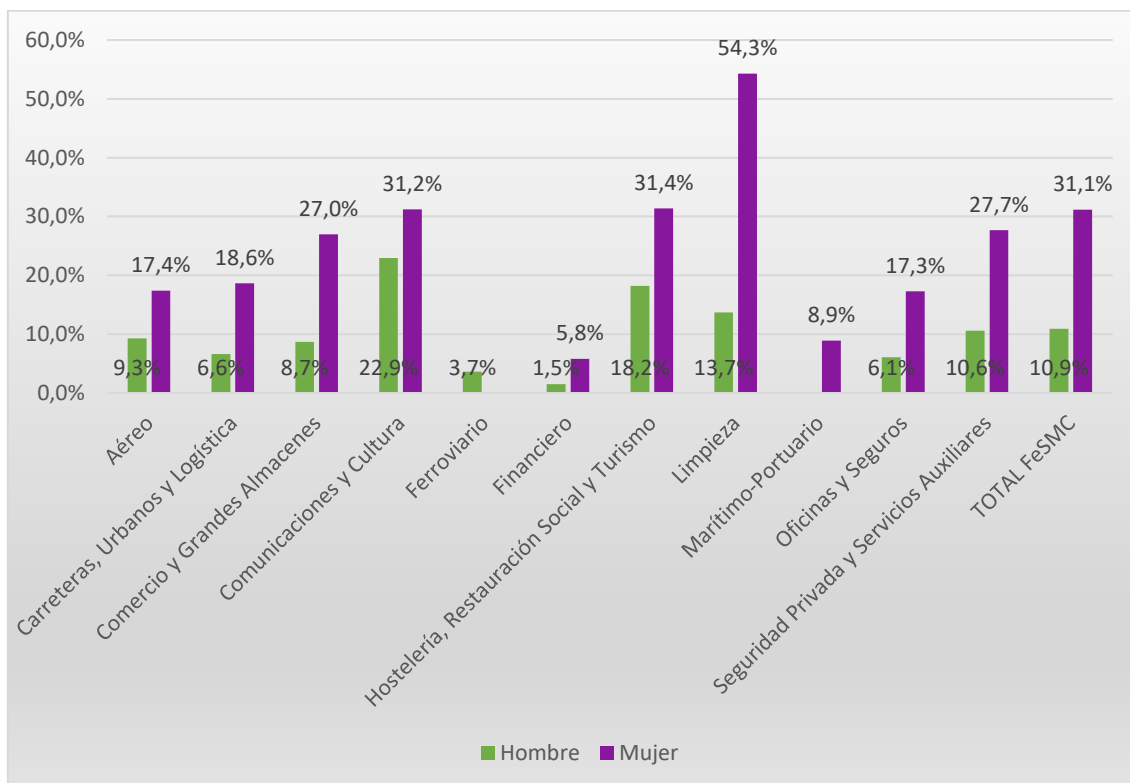
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2024



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

En el caso de los sectores de nuestra federación, la **tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 31,1 %**, casi 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 3,7 puntos porcentuales más, alcanzando el 10,9 %.

## TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 4T 2024



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

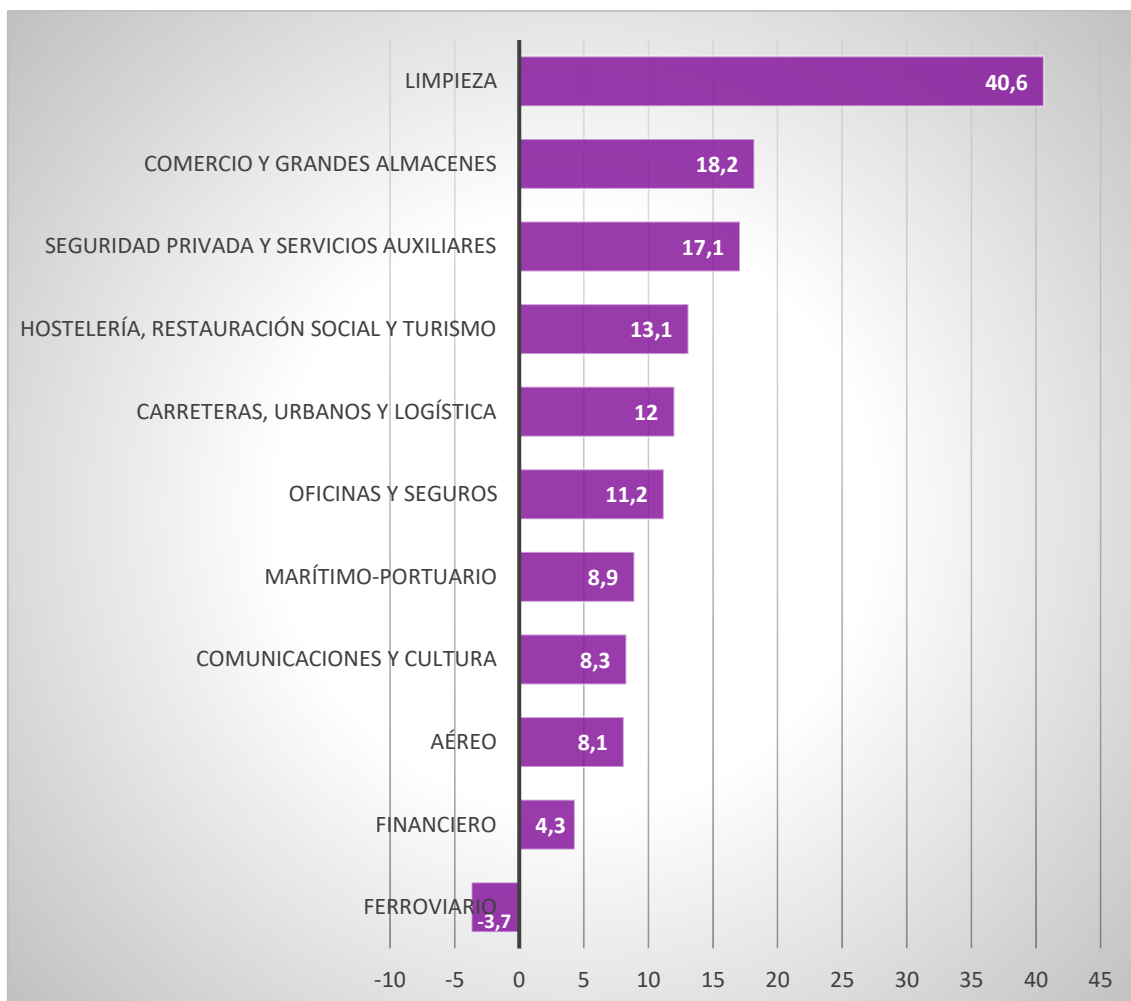
Por **sectores**, sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en los sectores de *Limpieza* (54,3 %), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (31,4 %) y *Comunicaciones y Cultura* (31,2 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (31,1 %).

También los sectores de *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (27,7 %) y *Comercio y Grandes Almacenes* (27 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas.

La **brecha en las tasas de parcialidad por sexo** en los sectores de FeSMC-UGT (18,5 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (16 puntos).

Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (40,6 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (18,2 puntos) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (17,1 puntos).

## BRECHA EN LAS TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2024



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

Respecto al año anterior, los cambios han sido muy leves a nivel general: se ha incrementado la tasa de parcialidad para las mujeres en el conjunto de los sectores en 0,9 puntos porcentuales (del 22,3, al 23,2 %).

La subida de la tasa de parcialidad ha sido ligeramente inferior en los sectores de FeSMC-UGT, de 0,5 puntos porcentuales, desde el 30,6 % de 2023 al 31,1 % de 2024.

La mayor variación se ha producido en los sectores *Ferrovionario* (caída de casi 14 puntos porcentuales) y *Aéreo* (14,4 puntos más).

## EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2023-2024

SECTORES	2023	2024	VARIACIÓN 2023/2024
Aéreo	3,0%	17,4%	14,4
Carreteras, Urbanos y Logística	17,0%	18,6%	1,7
Comercio y Grandes Almacenes	25,7%	27,0%	1,2
Comunicaciones y Cultura	33,4%	31,2%	-2,2
Ferrovionario	13,9%	0,0%	-13,9
Financiero	6,9%	5,8%	-1,1
Hostelería, Restauración Social y Turismo	33,4%	31,4%	-2,1
Limpieza	49,8%	54,3%	4,5
Marítimo-Portuario	8,6%	8,9%	0,3
Oficinas y Seguros	17,5%	17,3%	-0,2
Seguridad Privada y Servicios Auxiliares	21,8%	27,7%	5,9
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>30,6%</b>	<b>31,1%</b>	<b>0,5</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>22,3%</b>	<b>23,2%</b>	<b>0,9</b>

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

Si atendemos a los **motivos** que llevan a una persona a trabajar a tiempo parcial, el primero, sin lugar a dudas, es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, para el 47,2 % de las mujeres y para el 45,2 % de los hombres, lo que se conoce como **parcialidad involuntaria**. El 76,4 % de las personas de nuestra federación que acceden a este tipo de jornada por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa son mujeres.

En segundo lugar, el 18,1 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de **responsabilidades familiares**, porcentaje que desciende al 3,1 % en el caso de los hombres. Es decir, a pesar de los avances que se han producido en la corresponsabilidad de los cuidados, todavía la brecha sigue siendo de 15 puntos porcentuales.

En definitiva, **siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente atienden las responsabilidades familiares**. Para ello, necesitan trabajar a tiempo parcial y, precisamente por ello, son castigadas con retribuciones inferiores.

## DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 4T 2024

MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Desconoce el motivo	0,7%	0,5%	-0,2
Seguir cursos de enseñanza o formación	28,9%	11,4%	-17,5
Enfermedad o incapacidad propia	2,8%	2,3%	-0,5
Responsabilidades familiares	3,1%	18,1%	15,0
Otras razones personales	3,5%	4,9%	1,4
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	45,2%	47,2%	2,0
No querer trabajo de jornada completa	8,3%	8,9%	0,6
Otras razones	7,5%	6,7%	-0,8

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

**El tiempo parcial penaliza doblemente.** Por un lado, se percibe una retribución inferior por realizar una **menor jornada**. Pero, en segundo lugar, la retribución de las personas que trabajan a tiempo parcial **no es totalmente proporcional al tiempo trabajado**.

Por ejemplo, en los sectores de FeSMC-UGT se observa que las personas que han trabajado a tiempo parcial lo han hecho, de media, con una jornada que representa el 60 % de la jornada completa, pero han recibido el 52,5 % del salario base y sólo el 22,9% de los complementos salariales<sup>8</sup>.

Es decir, la penalización salarial de las personas que trabajan a tiempo parcial tiene que ver con la propia naturaleza y regulación del contrato y, sobre todo, con el modo en que se asignan los complementos salariales.

Pero es que, además, la jornada a tiempo parcial no solo penaliza a las mujeres durante su **vida activa** por los bajos ingresos, sino también **tras la jubilación**, convirtiéndose en un factor determinante de **la brecha de pensiones**.

La eliminación del coeficiente de parcialidad introducida en reforma del sistema de pensiones de 2023 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

<sup>8</sup> Gabinete Técnico de FeSMC-UGT a partir de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial. 2022. Ficheros anonimizados. INE.

supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos 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.

**En definitiva, el trabajo a tiempo parcial penaliza de forma significativa la remuneración de las trabajadoras.**

En este sentido, la **reducción de jornada supondrá un beneficio muy significativo para todas aquellas personas que trabajan a tiempo parcial** y que verán incrementarse su salario en términos proporcionales a la nueva jornada máxima, además de las que pasarán, de mantener las horas realizadas, a jornada completa.

En definitiva, la **reducción de jornada contribuirá a dignificar los salarios de las personas con contrato a tiempo parcial, entre las que son mayoría las mujeres.**

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

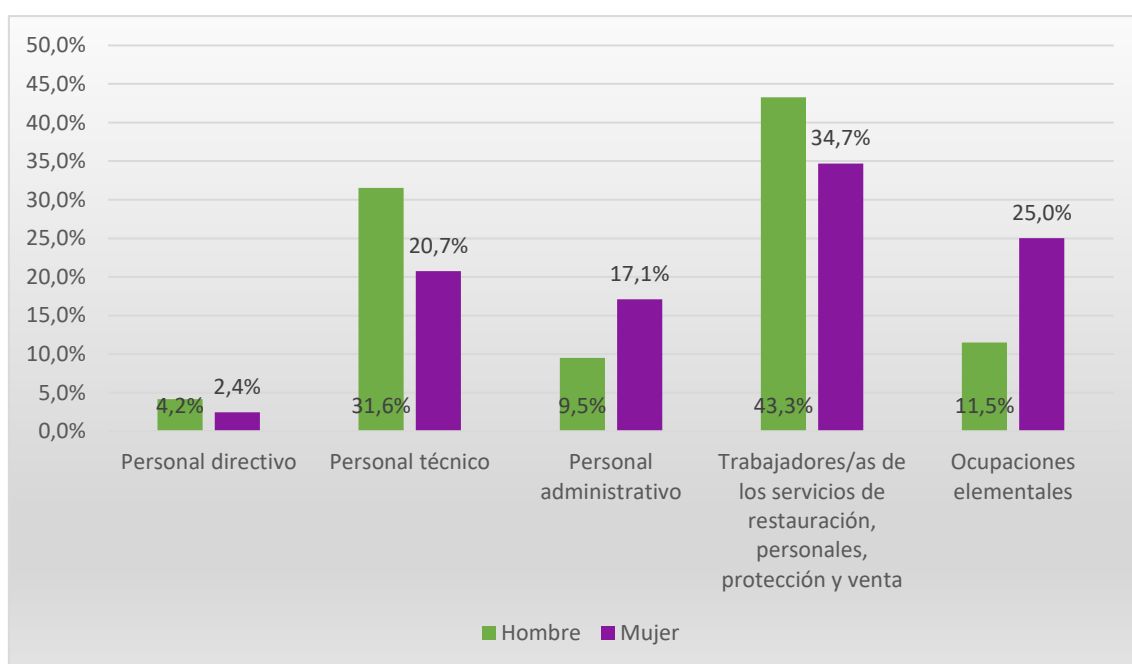
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,2 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,4 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 31,6 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 20,7 % entre las trabajadoras de nuestra federación, con casi 11 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo y en las ocupaciones elementales, con 7,6 y 13,5 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 LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 4T 2024



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

## 9. LA BRECHA SALARIAL PARA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

El salario medio de las personas con discapacidad fue de 22.041 euros en 2022, un 2,3% más que en 2021, lo que no ha sido suficiente para que la brecha con las personas sin discapacidad creciera 1,5 puntos hasta el 18,7%.

Entre las mujeres con discapacidad confluyen dos tipos de brechas salariales, la que se origina respecto de los hombres con discapacidad y la que deriva de su comparación con las mujeres sin discapacidad.

En cuanto a la primera, las mujeres con discapacidad ganaron un 8,9% menos que los hombres con discapacidad, una brecha inferior a la que se registra entre las personas sin discapacidad de uno y otro sexo (17,4 %). En ambos casos se ha producido una reducción de la brecha respecto al año anterior, ya que el salario de las mujeres con discapacidad creció por encima (3,5 %) del de los hombres (1,9 %).

Pero si se comparan con las mujeres sin discapacidad, la brecha salarial es del 14,6 % y se ha incrementado en 1,4 puntos porcentuales respecto a 2021.

### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2021-2022

SEXO	GANANCIA BRUTA POR PERSONA TRABAJADORA Y AÑO (EUROS)		BRECHA CD/SD	VARIACIÓN BRECHA 21-22
	CON DISCAPACIDAD	SIN DISCAPACIDAD		
HOMBRES	22.938,4	29.609,1	22,5%	1,3
MUJERES	20.898,9	24.461,3	14,6%	1,4
TOTAL	22.040,7	27.107,8	18,7%	1,5
BRECHA H/M	8,9%	17,4%		
VARIACIÓN BRECHA 21-22	-1,4	-1,3		

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El salario de las personas con discapacidad 2022-INE.

Que la brecha salarial por sexo sea inferior entre las personas con discapacidad no obedece a una mayor igualdad, sino que responde a que las barreras predominantes se relacionan más con la discapacidad que con el género. Recordemos que la tasa de actividad de las personas con discapacidad es del 35,5 % frente al 78,5 % de las personas sin discapacidad. Las personas con discapacidad se enfrentan a prejuicios y estereotipos que afectan tanto a hombres como a mujeres, un hecho que les separa considerablemente del resto de la población, nivelando las diferencias salariales. No obstante, la mujer siempre afronta barreras culturales que conllevan un menor reconocimiento de su carrera profesional, lo que sitúa a la mujer con discapacidad como la que más sufre discriminación laboral y salarial.



La mayor brecha salarial por sexo entre las personas con discapacidad tiene lugar en el **grupo de edad más joven** (entre 16 y 29 años), donde alcanza el 11,1 %, descendiendo a partir de los grupos siguientes.

La **jornada parcial** es decisiva en la brecha salarial, ya que las mujeres que trabajan con esta jornada ganan un 11,3 % menos que los hombres, mientras que a tiempo completo, su salario supera el de sus compañeros con discapacidad.

Según el tipo de contrato, en los **contratos indefinidos** se registra una brecha salarial del 12,7 % a favor de los hombres, mientras que en la contratación temporal, los salarios de las mujeres son superiores.

Por **sectores**, la brecha es superior en la industria y la construcción (9,9 %) que en los servicios (7,9 %).

En cuanto al **tipo de discapacidad**, es en la sensorial donde la brecha alcanza un porcentaje superior (18 %), seguido de la intelectual (11,7 %). En cambio, la menor se registra en la discapacidad física (7,6 %).

A **mayor grado de discapacidad** (65% o más), mayor es la brecha salarial por sexo (11,7%).

La brecha es mayor cuando el **contrato que se realiza es específico para las personas con discapacidad** (29,2 %) que para otro tipo de contratos (4,8 %).

Finalmente, también las mujeres asalariadas con **bonificaciones o reducciones** en las cuotas de cotización sufren una mayor brecha (21,9 %) respecto de los hombres que cuando no las tienen (7,2 %).

## 10. 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 e hijas. 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 36,1 % 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 22,7 %, elevándose al 27,8 % a partir de los 75 años. En términos absolutos, la diferencia es mayor en el segundo caso (5.821 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 35,4 %.

### BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2023

EDAD	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PENSIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 25 AÑOS	7.388	6.958	7.814	11,0%	-856
25-35 AÑOS	6.720	5.662	8.759	35,4%	-3.097
36-55 AÑOS	12.325	11.414	13.165	13,3%	-1.751
56-65 AÑOS	18.773	16.756	20.498	18,3%	-3.742
66-75 AÑOS	21.589	18.665	24.141	22,7%	-5.476
> 75 AÑOS	17.666	15.105	20.926	27,8%	-5.821
<b>TOTAL</b>	<b>18.813</b>	<b>16.188</b>	<b>21.495</b>	<b>24,7%</b>	<b>-5.307</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 0,6 puntos porcentuales respecto a 2022, pasando del 25,3 % al 24,7 %.

Pero solo se ha reducido en tres tramos de edad: de 66 a 75 años (un punto), de 56 a 65 años (6 décimas) y de 36 a 55 años (4 décimas). En el resto, se ha incrementado, destacando las subidas registradas en los tramos más jóvenes.

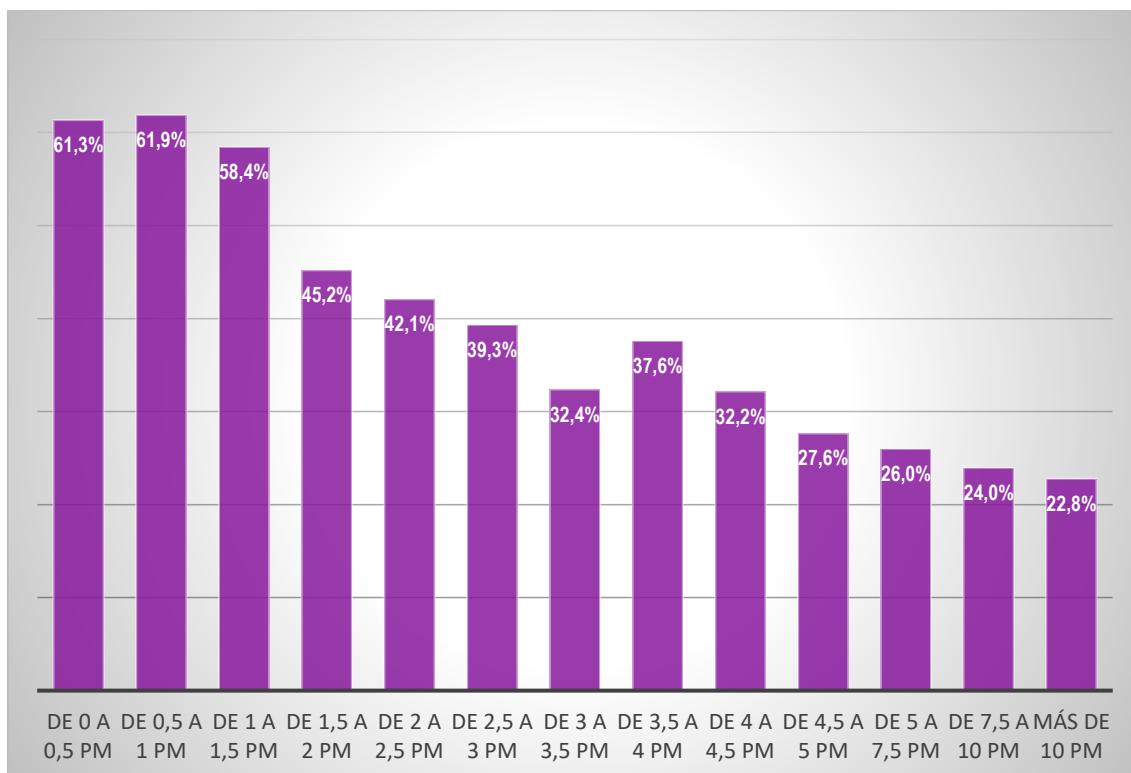
## EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2022-2023

EDAD	2022	2023	VARIACIÓN 2022-2023
< 25 AÑOS	8,6%	11,0%	2,4
25-35 AÑOS	33,9%	35,4%	1,5
36-55 AÑOS	13,7%	13,3%	-0,4
56-65 AÑOS	18,9%	18,3%	-0,6
66-75 AÑOS	23,7%	22,7%	-1,0
> 75 AÑOS	27,8%	27,8%	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>25,3%</b>	<b>24,7%</b>	<b>-0,6</b>

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

Además, de las 2.347.426 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (10.406 euros anuales en 2023), el 61,8 % eran mujeres, porcentaje ligeramente superior al registrado el año anterior (61 % en 2022). 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. 2023

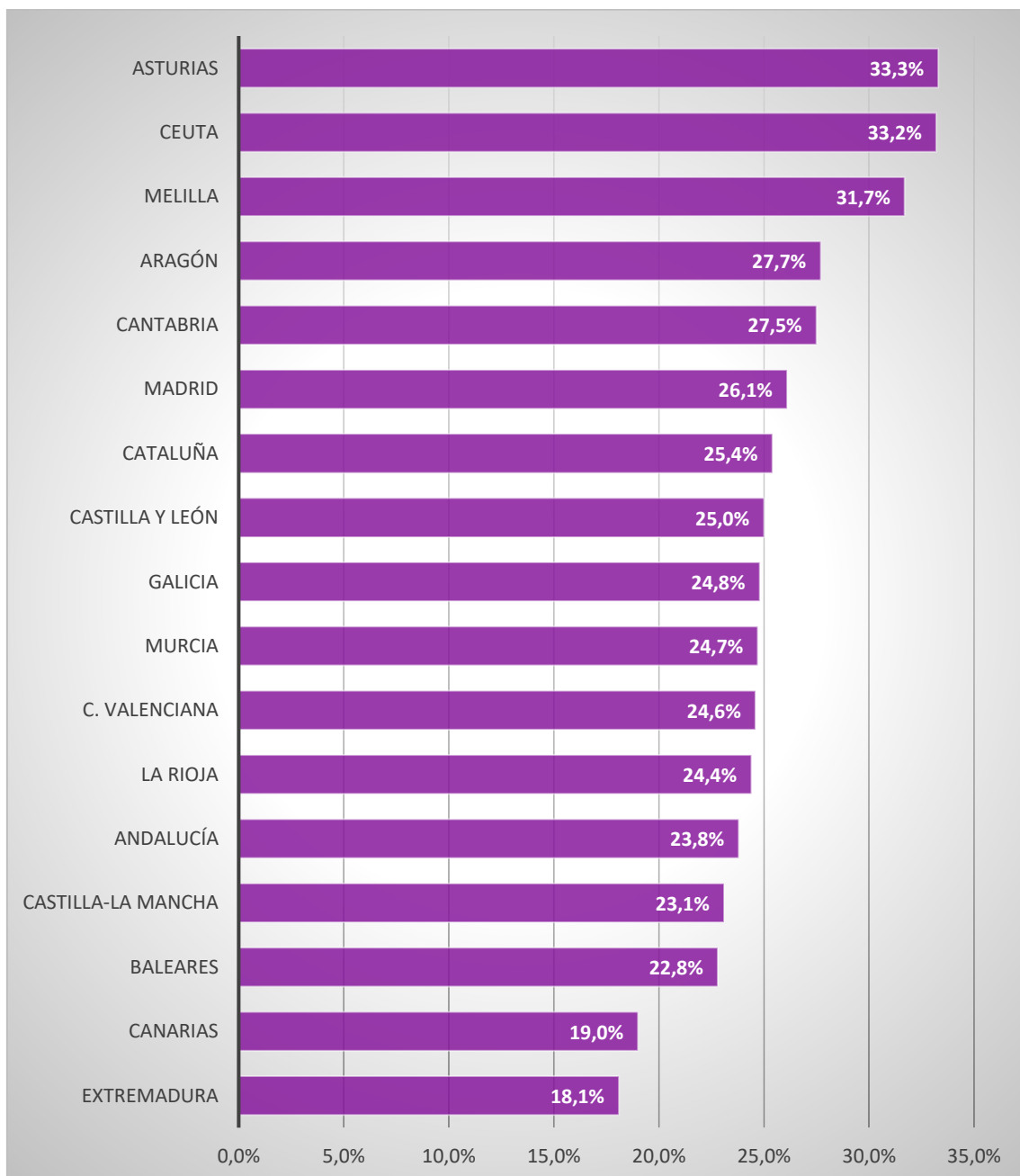


Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias- Agencia Tributaria.

El ranking de brechas de pensiones entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 18,1 % en Extremadura a la más elevada del 33,3 % en Asturias.

Solo ocho comunidades autónomas registran una brecha por debajo de la media del conjunto del país (24,7 %): Comunidad Valenciana, La Rioja, Andalucía, Castilla-La Mancha, Baleares, Canarias y Extremadura. Todas las demás superan la brecha de pensiones media.

### BRECHA DE PENSIONES SEGÚN CC.AA. 2023



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

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

Las comunidades autónomas con las pensiones medias más altas para las mujeres son Madrid (19.162 euros), Asturias (17.516 euros), Cataluña (17.361 euros), Aragón (16.931 euros), Cantabria (16.616 euros), La Rioja (16.211 euros) y Castilla y León (16.202 euros).

En cambio, las comunidades con las pensiones medias más bajas para las mujeres son Extremadura (14.149 euros), Galicia (14.530 euros) y Castilla-La Mancha (14.573 euros).

A las diferencias de pensiones por sexo se suman las diferencias entre comunidades, oscilando la pensión media de las pensionistas desde los 14.149 euros de Extremadura a los 19.162 euros de Madrid. La brecha territorial es del 26,2 % entre ambas.

En el caso de las pensiones medias de los hombres, entre los 17.270 euros de Extremadura y los 26.260 euros de Asturias, se registró una diferencia mayor: del 34,2%.

### BRECHA DE PENSIONES SEGÚN CC.AA. 2023

CC.AA	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PENSIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	19.455	14.834	23,8%	-4.621
Aragón	23.420	16.931	27,7%	-6.489
Asturias	26.260	17.516	33,3%	-8.744
Baleares	20.596	15.908	22,8%	-4.688
Canarias	18.545	15.017	19,0%	-3.528
Cantabria	22.932	16.616	27,5%	-6.316
Castilla y León	21.601	16.202	25,0%	-5.399
Castilla-La Mancha	18.960	14.573	23,1%	-4.387
Cataluña	23.257	17.361	25,4%	-5.896
C. Valenciana	20.089	15.149	24,6%	-4.940
Extremadura	17.270	14.149	18,1%	-3.121
Galicia	19.329	14.530	24,8%	-4.799
Madrid	25.924	19.162	26,1%	-6.762
Murcia	19.599	14.751	24,7%	-4.848
La Rioja	21.440	16.211	24,4%	-5.229
Ceuta	22.341	14.919	33,2%	-7.422
Melilla	21.576	14.742	31,7%	-6.834
<b>TOTAL</b>	<b>21.495</b>	<b>16.188</b>	<b>24,7%</b>	<b>-5.307</b>

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

La **reforma del sistema de pensiones de 2021 y 2023**<sup>9</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 e hijas 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>9</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.](#)

## 11. LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Las mujeres suponen el 52,7 % del total de las personas desempleadas en 2023, con una prestación media anual de 3.537 euros, 314 euros por debajo de la prestación de los hombres, lo que arroja una brecha del 8,2 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas (19,3 %) y las pensionistas (24,7 %) pero por encima de la del año anterior (6,9 %).

La mayor brecha se produce entre las personas de mayor edad: las mayores de 55 años registraron una brecha del 9,7 %, solo superada por las de 46-55 años (10,6 %). También las más jóvenes (menores de 26 años) alcanzaron una diferencia del 8,3 %. En términos absolutos, la mayor distancia también correspondió a las personas mayores de 55 años, con 467 euros anuales de diferencia entre mujeres y hombres. Las menores brechas se registraron para los intervalos de edad de 26 a 35 años (5,2 %) y de 36 a 45 años (7,7 %).

### BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN EDAD. 2023

EDAD	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PRESTACIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 26 AÑOS	2.529	2.411	2.629	8,3%	-218
26-35 AÑOS	3.263	3.179	3.355	5,2%	-176
36-45 AÑOS	3.578	3.444	3.732	7,7%	-288
46-55 AÑOS	3.615	3.428	3.835	10,6%	-407
> 55 AÑOS	4.550	4.329	4.796	9,7%	-467
<b>TOTAL</b>	<b>3.685</b>	<b>3.537</b>	<b>3.851</b>	<b>8,2%</b>	<b>-314</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 1,3 puntos porcentuales y en todos los grupos de edad, con excepción del más joven, en el que se redujo en una décima.

### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE DESEMPLEO SEGÚN EDAD. 2022-2023

EDAD	2022	2023	VARIACIÓN 2022-2023
< 26 AÑOS	8,4%	8,3%	-0,1%
26-35 AÑOS	3,4%	5,2%	1,8%
36-45 AÑOS	4,6%	7,7%	3,1%
46-55 AÑOS	8,5%	10,6%	2,1%
> 55 AÑOS	9,0%	9,7%	0,7%
<b>TOTAL</b>	<b>6,9%</b>	<b>8,2%</b>	<b>1,3%</b>

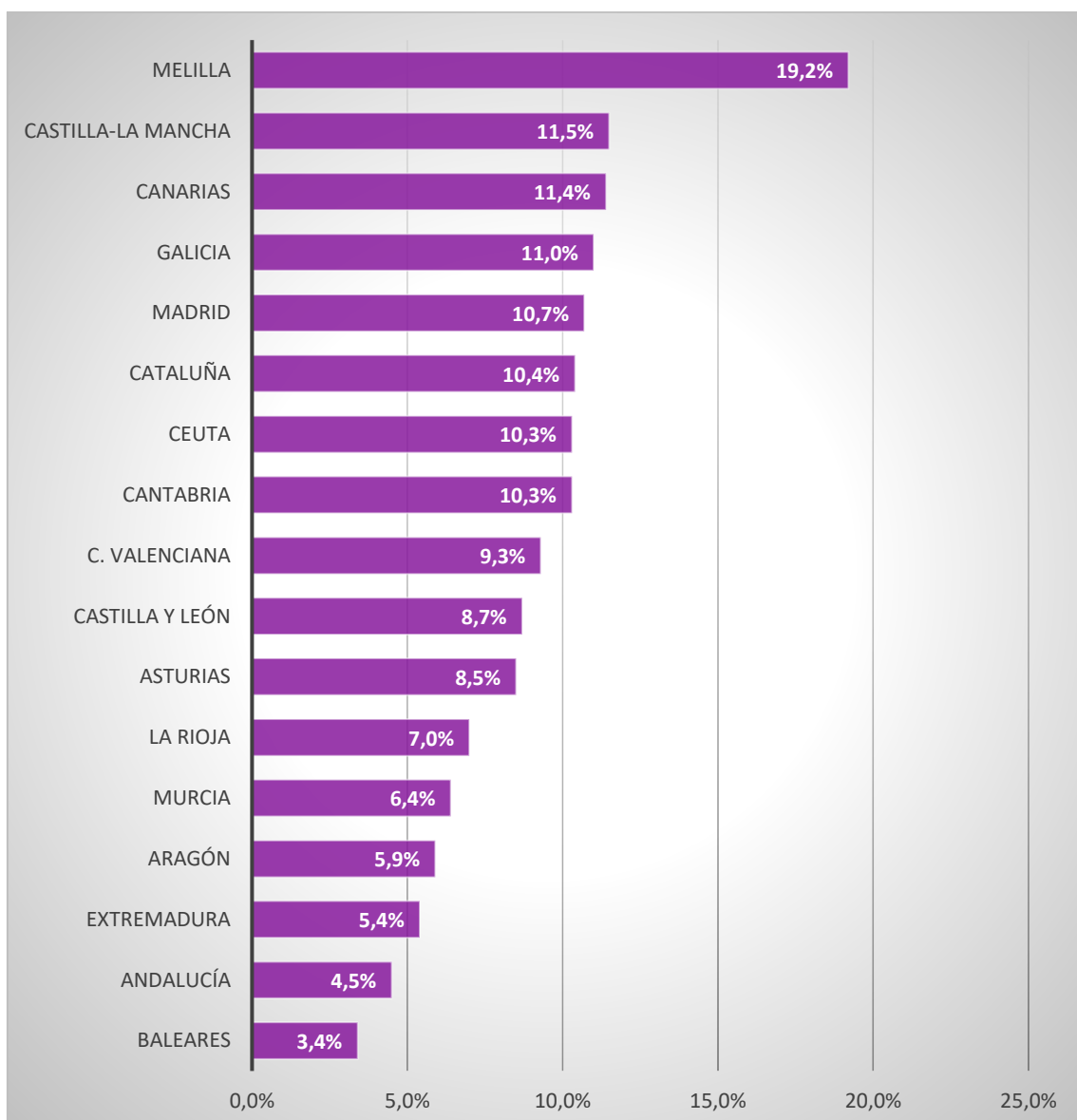
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias- Agencia Tributaria.

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 (3,4 %) a la más alta alcanzada en Melilla (19,2 %).

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

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

#### BRECHA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2023



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 (3.972 euros), Cataluña (3.852 euros) y Baleares (3.543 euros).

En cambio, las comunidades con las prestaciones por desempleo medias más bajas para las mujeres son Melilla (3.069 euros), Murcia (3.294 euros), Extremadura (3.340 euros), Canarias (3.365 euros), Cantabria (3.366 euros) y Ceuta (3.392 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 3.069 euros de Melilla a los 3.972 euros de Madrid. La brecha territorial fue del 22,7 % entre ambas.

En el caso de las prestaciones medias por desempleo de los hombres, entre los 3.518 euros de Murcia y los 4.446 euros de Madrid, también se produjo una diferencia de un 20,9 %.

#### BRECHA DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2023

CC.AA	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PRESTACIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	3.407	3.567	4,5%	-160
Aragón	3.492	3.710	5,9%	-218
Asturias	3.476	3.797	8,5%	-321
Baleares	3.537	3.661	3,4%	-124
Canarias	3.365	3.797	11,4%	-432
Cantabria	3.366	3.752	10,3%	-386
Castilla y León	3.425	3.750	8,7%	-325
Castilla-La Mancha	3.421	3.864	11,5%	-443
Cataluña	3.852	4.297	10,4%	-445
C. Valenciana	3.449	3.801	9,3%	-352
Extremadura	3.340	3.532	5,4%	-192
Galicia	3.410	3.830	11,0%	-420
Madrid	3.972	4.446	10,7%	-474
Murcia	3.294	3.518	6,4%	-224
La Rioja	3.543	3.811	7,0%	-268
Ceuta	3.392	3.780	10,3%	-388
Melilla	3.069	3.797	19,2%	-728
<b>TOTAL</b>	<b>3.537</b>	<b>3.851</b>	<b>8,2%</b>	<b>-314</b>

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

## 12. PRINCIPALES CONCLUSIONES

- ✓ La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo elevada, aunque continúa descendiendo los últimos años. **La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 19,3 % en 2023 para el conjunto de las actividades económicas, seis décimas por debajo del año anterior.** No obstante, las mujeres cobraron de media al año más de 5.092 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en 93 euros más que hace un año, a pesar de que el salario medio de las mujeres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeros (5,8 % vs 5,0 %).
- ✓ 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 24 años, de 0,6 puntos porcentuales, **se necesitarían más de 32 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España.**
- ✓ El **descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales**, el primero y de un peso constatado han sido las **sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019**, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales. El segundo factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia es la **aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres**, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ **El conjunto de los sectores de FeSMC-UGT sumó una brecha salarial del 28,4 %** (más de 9 puntos por encima de la media del conjunto de todos los sectores), con una **diferencia salarial de más de 7.158 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 2023, desde *Información y comunicaciones* con un 20,6 % hasta *Actividades financieras y aseguradoras* con un 29 %.

- ✓ Respecto al año anterior, **la brecha se ha reducido en 1,1 puntos porcentuales para los sectores de FeSMC-UGT**, pero en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 111 euros anuales, desde los 7.047 de 2022 a los 7.158 euros de 2023.

Todos los sectores han experimentado una mejora en términos de igualdad salarial. No obstante, la mayor reducción se ha registrado en *Otros servicios personales y de ocio, Comercio, reparaciones y transporte y 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 26,9 %, 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 18,6 %. 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 48,5 %.
- ✓ **Las mujeres de los sectores de FeSMC-UGT 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 31,4 % en Asturias. Solo siete comunidades autónomas arrojan una brecha por debajo de la media del conjunto de los sectores de FeSMC-UGT (28,4 %): La Rioja, Galicia, Cataluña, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla. Todas las demás superan la brecha salarial media desde dos décimas a 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.

Pero al subir la cuantía del SMI y dados los bajos salarios que caracterizan la mayor parte de las actividades de nuestra federación, el porcentaje de personas trabajadoras que como máximo percibieron el SMI ha crecido, desde el 41,1 % de 2022 al 43,6 % de 2023. Y de las 4.818.105 personas trabajadoras que cobraron como máximo el SMI en 2023 en los sectores de FeSMC-UGT, el 57 % fueron mujeres, sin variaciones respecto al año anterior.

Es decir, ha crecido 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 mantiene un año más.

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.

- ✓ Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres. La **jornada a tiempo parcial** adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando el **23,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 7,2 % en el caso de los hombres**. Pero **la tasa de parcialidad** lejos de reducirse en los últimos

años, **suma 6,3 puntos a la de hace 22 años (16,9 %)** y casi un punto más respecto al año anterior.

En el caso de los sectores de nuestra federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 31,1 %, casi 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en los sectores de *Limpieza, Hostelería, Restauración Social y Turismo y Comunicaciones y Cultura*, todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (31,1 %).

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC-UGT (18,5 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (16 puntos). Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (40,6 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (18,2 puntos) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (17,1 puntos).

El 76,4 % de las personas de nuestra federación que acceden a este tipo de jornada por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa son mujeres. Asimismo, el 18,1 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de responsabilidades familiares (el 3,1 % en el caso de los hombres), lo que evidencia que siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente concilian. Es decir, tanto involuntaria como voluntariamente son las mujeres que las que más trabajan a tiempo parcial y, por ello, son castigadas con retribuciones inferiores.

- ✓ **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.
- ✓ Entre las **mujeres con discapacidad** confluyen **dos tipos de brechas salariales, la que se origina respecto de los hombres con discapacidad y la que deriva de su comparación con las mujeres sin discapacidad.**

En cuanto a la primera, las mujeres ganaron un 8,9 % menos que los hombres con discapacidad, una brecha inferior a la que se registra entre las personas sin discapacidad de uno y otro sexo (17,4 %). En ambos casos se ha producido una reducción de la brecha respecto al año anterior, ya que el salario de las mujeres con discapacidad creció por encima (3,5 %) del de los hombres (1,9 %).

Pero si se comparan con las mujeres sin discapacidad, la brecha salarial es del 14,6 % y se ha incrementado en 1,4 puntos porcentuales respecto a 2021.

- ✓ **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 22,7 %, elevándose al 27,8 % a partir de los 75 años. En términos absolutos, la diferencia es mayor en el segundo caso (5.821 euros).

Además, de las 2.347.426 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (10.406 euros anuales en 2023), el 61,8 % eran mujeres, porcentaje ligeramente superior al registrado el año anterior (61 % en 2022). 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 52,7 % del total de las personas desempleadas en 2023, con una prestación media anual de 3.537 euros, 314 euros por debajo de la prestación de los hombres, lo que arroja una brecha del 8,2 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas y pensionistas, pero por encima de la del año anterior (6,9 %).**

La mayor brecha se produce entre las personas de mayor edad: las mayores de 55 años registraron una brecha del 9,7 %, solo superada por las de 46-55 años (10,6 %). También las más jóvenes (menores de 26 años) alcanzaron una diferencia del 8,3 %. En términos absolutos, la mayor distancia también correspondió a las personas mayores de 55 años, con 467 euros anuales de diferencia entre mujeres y hombres.

La brecha se ha incrementado respecto al año pasado en 1,3 puntos porcentuales y en todos los grupos de edad, con excepción del más joven, en el que se redujo en una décima.

## 13. 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*, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. **Reivindicamos el cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores**, sobre trabajos de igual valor, que persigue corregir la infravaloración del trabajo de las mujeres, así como el traslado de las normas recogidas de los Reales Decretos de Igualdad Retributiva y de Planes de Igualdad a todas las empresas españolas.
- ✓ **Modificar el porcentaje** en el que es necesario **justificar la brecha salarial** en las empresas con auditoría retributiva, actualmente fijado en un 25%, a valores que no superen el **5%**.
- ✓ En mayo de 2023 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>10</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.

- ✓ Creación de un **Observatorio Estatal de Igualdad Salarial**, con el objetivo de analizar y evaluar toda la información recopilada por las empresas en materia retributiva (registros y auditorías), identificando el alcance real de la brecha, dónde se produce, en qué conceptos, tamaño de empresa, sector, etc. y así, poder establecer los mecanismos adecuados para su corrección.
- ✓ 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.

<sup>10</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/BOE-L-2023-80668)

- ✓ 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.
- ✓ Legislar para crear **la figura del delegado/a de igualdad** en las empresas como representante legal de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de igualdad.
- ✓ 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”.*
- ✓ **Luchar contra la segregación ocupacional y formativa**, apoyando e impulsando la presencia de mujeres en los ciclos formativos y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, como son las profesiones STEM, con salarios por encima de la media.
- ✓ **Dignificar las tareas de cuidados y avanzar en corresponsabilidad**, impulsando el reconocimiento social que se merecen, porque las tareas asociadas a la reproducción y los cuidados son necesarias para la sostenibilidad de la sociedad, así como **dignificar las condiciones laborales del sector de los cuidados y la dependencia, apostando por políticas públicas de cuidados y con una dotación de servicios públicos adecuados, suficientes, accesibles y de calidad** para el cuidado de familiares dependientes y fortalecer la oferta pública de servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, menores de 0 a 3 años, sanidad, servicios sociales...), con un sistema público y accesible de cuidados.
- ✓ **Apostar por una jornada laboral de 32 horas**, porque las jornadas más cortas ayudan a la corresponsabilidad, además de producir una mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

## 14. 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 utiliza la Agencia Tributaria es la siguiente:

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