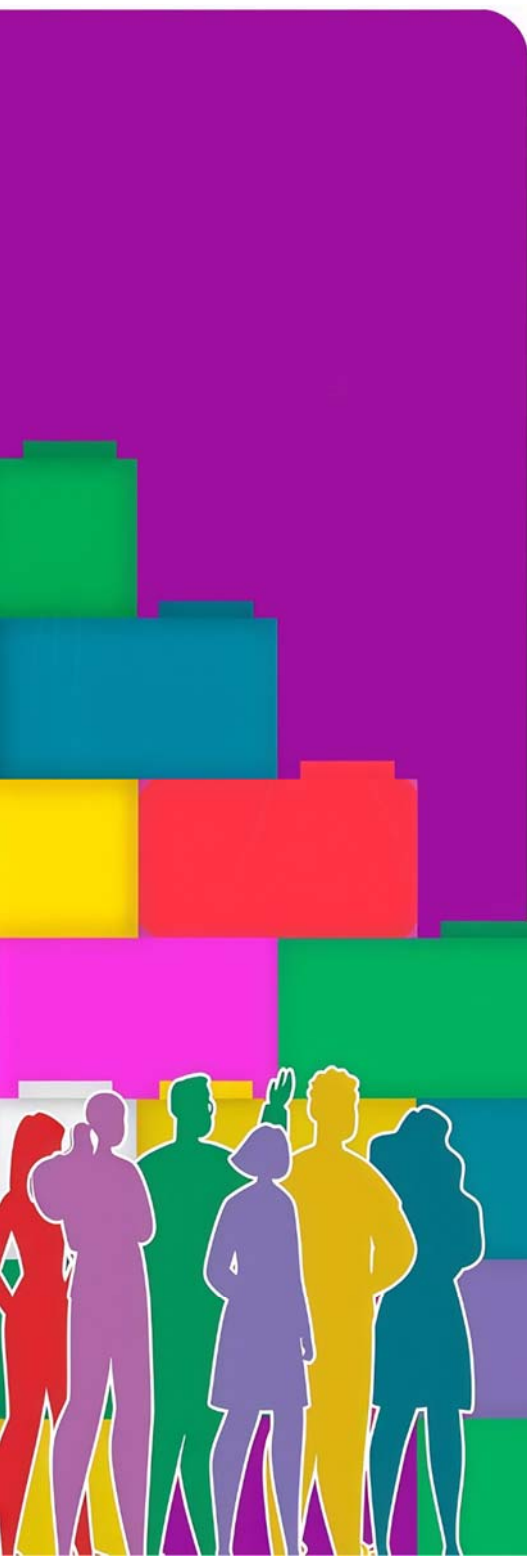


INFORME DE

**BRECHA SALARIAL EN LOS SECTORES DE
FeSMC-UGT 2026**

**ENCAJAMOS
AVANZAMOS
EN LA UNIÓN
SOMOS
ESENCIALES**



UGT



Vicesecretaría General
FeSMC

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL.....	8
3. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD	10
4. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN EDAD	12
5. LA BRECHA SALARIAL SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	14
6. DISTRIBUCIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL SMI	16
7. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA ALTA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA ...	18
8. LA BRECHA SALARIAL DERIVADA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	24
9. LA BRECHA SALARIAL PARA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD.....	25
10. LA BRECHA EN LAS PENSIONES.....	27
11. LA BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO	31
12. PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	34
13. REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL.....	38
14. NOTAS METODOLÓGICAS	41

1. INTRODUCCIÓN

La brecha salarial de género persiste.

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres es un fenómeno estructural de las sociedades “modernas”, donde el capitalismo y el patriarcado se entrelazan para seguir oprimiendo a las mujeres. La brecha salarial de género existe, a pesar de las campañas de desinformación que persiguen seguir invisibilizando una realidad que impacta negativamente en la vida de las mujeres.

En los **sectores de actividad que engloba la acción de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT)¹ las mujeres percibieron 7.234 euros anuales de media menos que los hombres en 2024**. Esto es, mientras los trabajadores tuvieron un salario medio anual de 26.209 euros, las trabajadoras tan solo recibieron un salario medio anual de 18.976 euros. La cifra de **brecha salarial se situó en un 27,6 %**, lo que supone 8 décimas menos que en 2023, pero por encima de la media global en todos los sectores de actividad del mercado de trabajo, que se situó en el 18,8%².

Escribía Virginia Woolf, en la primera mitad del siglo XX, que las mujeres debemos tener *Una habitación propia* (1928) y *Tres Guineas* (1931) para poder **decir y decirnos**, independientemente de los hombres. En definitiva, lo que decía la pensadora británica es que las mujeres necesitamos recursos económicos propios para decidir libremente sobre nosotras y nuestras vidas. Pero resulta que hemos construido un mercado laboral sobre la infravaloración de la fuerza de trabajo que invertimos las mujeres, o lo que es lo mismo, la plusvalía o beneficio del que se apropia el empresariado es mayor en el caso de las trabajadoras que en el de los trabajadores.

¿Cuál es el origen y las causas de la brecha salarial de género?

Las diferencias salariales en lo que perciben mujeres y hombres por un mismo empleo, o un empleo de igual valor, se sustentan en múltiples causas, que tienen raíces profundas en una construcción social de la sociedad basada en la asignación de roles y estereotipos de género y que se tradujo en la división sexual del trabajo, y en la infravaloración de la fuerza laboral de las mujeres. Así, la brecha salarial de género persiste como un indicador clave de desigualdad en el mercado de trabajo, constituyendo uno de los indicadores más complejos para analizar las desigualdades en el mercado laboral. Esta brecha está influida por múltiples factores, entre los que se incluyen la feminización de determinados sectores, la concentración en ciertos niveles de la estructura organizativa y el tipo de formación alcanzada, las modalidades de contrato y jornada laboral, así como la falta de corresponsabilidad en los cuidados.

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

¹ Sectores en el ámbito de acción de FeSMC-UGT: Aéreo; carreteras, urbanos y logística; comercio y grandes almacenes; comunicaciones y cultura; ferroviario; financiero; hostelería, restauración social y turismo; limpieza; marítimo portuario; oficinas y seguros; seguridad privada y servicios auxiliares.

² Fuente: Agencia Tributaria

particular, de la **segmentación ocupacional del mercado de trabajo**, por una parte, por la **infravaloración del trabajo de las mujeres que se traduce en 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 y una mayor precariedad laboral.

Visibilizar la brecha salarial de género.

Para visibilizar esta realidad el **22 de febrero se conmemora en España el Día de la Igualdad Salarial**. Esta fecha no se eligió al azar. En 2010, se determinó este día porque para alcanzar los mismos ingresos anuales que los hombres a 31 de diciembre, las mujeres tenían que trabajar, en promedio, hasta el 22 de febrero del año siguiente.

Sin duda, se ha avanzado en los últimos años y se han intensificado los esfuerzos por reducir la brecha salarial de género en nuestro país. Pero la realidad nos evidencia que es necesario seguir trabajando para 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**.

Bulos y mitos en relación a la brecha salarial de género.

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.**

Reforzar la transparencia salarial en las empresas.

A pesar del amplio desarrollo europeo de directivas y normativa relacionada con la igualdad de trato en el empleo y en la remuneración, la persistencia de la brecha salarial obliga a seguir legislando para fomentar mecanismos que traten de corregirla y eliminarla. 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.

En este sentido, se desde la Comisión Europea se consideró necesario reforzar el principio de transparencia retributiva en la Unión Europea. Así, se encuentra pendiente de transposición a la normativa española 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**. Esta directiva establece obligaciones para las empresas, como informar sobre rangos salariales en ofertas de empleo, garantizar criterios retributivos objetivos y neutros, y reportar periódicamente la brecha retributiva de género. Además, introduce derechos de acceso a la información, sanciones efectivas ante incumplimientos y contempla la discriminación interseccional. Los estados miembros deberán incorporar esta directiva a su legislación antes del 7 de junio de 2026.

Exigencia de una mesa de Dialogo Social para su transposición.

Reclamamos al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Igualdad que constituya una **mesa de Diálogo Social para transponer 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.

Siendo conscientes que **el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo**. Consideramos que es **necesario convocar cuanto antes y de forma urgente esta mesa de Dialogo Social, con el fin abordar e introducir las novedades y modificaciones necesarias en nuestra normativa nacional, porque el RD 902/2020, de**

igualdad retributiva **presenta "vacíos" o lagunas técnicas** y de aplicación que generan inseguridad jurídica y dificultades prácticas en su aplicación en las empresas.

Si bien en España existe un marco previo específico en materia de igualdad retributiva (arts. 28 ET, LO 3/2007, RD 902/2020 y Ley 15/2022), configurado de forma que mejora lo establecido en la recomendación 2014/124/UE de 7 de marzo de 2014 de la Comisión, **la Directiva introduce un nivel superior de exigencia técnica y operativa, que impone revisar o rediseñar las herramientas e instrumentos jurídicos actuales** en materia salarial, transparencia interna, gestión de vacantes, auditoría retributiva, protección de datos y procedimientos de reclamación.

UGT consideramos que la transposición debe suponer un **refuerzo efectivo de los derechos individuales y colectivos**, así como de los mecanismos de control, reparación y sanción frente a la discriminación salarial, de forma que favorezca la detección de las discriminaciones indirectas.

Un acercamiento a la brecha salarial de género en datos.

Es por esto **que la brecha salarial en la Unión Europea fue del 12,3 % en 2023³**. 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 2023 fue de 30.372,49 euros para los hombres y de 25.591,31 euros para las mujeres**; por tanto, el salario bruto anual femenino representó el 84,2 % del masculino y la **brecha salarial de género fue del 15,7 %**.

Y, tomando como referencia los datos de la **Agencia Tributaria⁴**, la **brecha salarial de género se sitúa en el 18,8 % en 2024**, 5 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**

³Fuente: Eurostat.

⁴ Fuente: Informe Mercado de trabajo y pensiones de las fuentes tributarias. Agencia Tributaria, 2024.

sitúa en un **27,6 %**, 8 décimas menos que en 2023 y todavía muy por encima de la media global.

Compromiso sindical por la igualdad salarial de mujeres y 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.

Buena parte de las personas asalariadas que perciben ingresos inferiores al SMI trabaja en el ámbito de nuestra federación (el 64,5 % del total), de forma que casi 2,5 millones de personas empleadas en sectores de FeSMC-UGT se verán beneficiadas del **incremento del SMI pactado para 2026 a 1.221 euros al mes, entre el Gobierno, UGT y CCOO. Y, de estas, el 56 % son mujeres**. 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**.

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**⁵, 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**⁶ 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**⁷ **en las empresas**, a través de los cuales se detectan las desigualdades y discriminaciones hacia las mujeres y se pactan medidas para

⁵ [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)

⁶ [Herramienta_VPT \(igualdadenaempresa.es\)](#)

⁷ [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.](#)

eliminarlas. **La auditoría salarial**⁸, 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**⁹, 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*¹⁰.

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 Vicesecretaría 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.

⁸ [Audit Retrib GENERO \(igualdadenaempresa.es\)](http://Audit_Retrib_GENERO(igualdadenaempresa.es))

⁹ [Guia Uso Herramienta Registro Retributivo.pdf \(igualdadenaempresa.es\)](http://Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf(igualdadenaempresa.es))

¹⁰ [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](http://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 18,8 %¹¹ en 2024, cinco décimas por debajo del año anterior.

Las mujeres cobraron de media al año 5.156 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en términos absolutos en 64 euros respecto a 2023, a pesar de que el salario medio de las mujeres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeros en el último año (4,5 vs 3,9 %). El salario medio anual de las mujeres fue de 22.255 euros mientras que el salario medio anual de los hombres fue de 27.411 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. 1999-2024

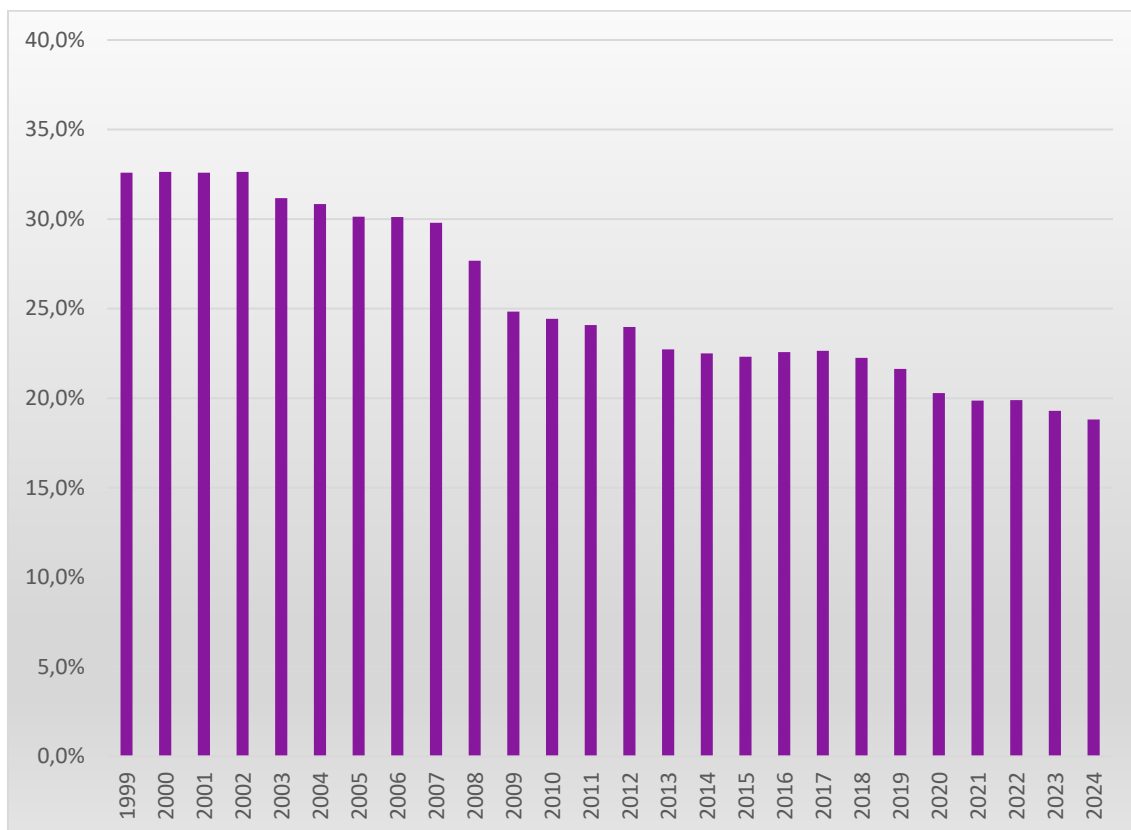
AÑO	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
1999	12.719	9.806	14.547	32,6%	-4.741
2000	13.279	10.266	15.239	32,6%	-4.973
2001	13.932	10.811	16.038	32,6%	-5.227
2002	14.370	11.175	16.588	32,6%	-5.413
2003	14.963	11.838	17.198	31,2%	-5.360
2004	15.658	12.424	17.964	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	23.981	21.298	26.390	19,3%	-5.092
2024	24.962	22.255	27.411	18,8%	-5.156

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

¹¹ Fuente: 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 25 años, de 0,6 puntos porcentuales, **se necesitarían más de 31 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España.**

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL. TOTAL SECTORES. 1999-2024



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 27,6 %, con una diferencia retributiva de 7.234 euros anuales de media entre mujeres y hombres.

Si bien la brecha salarial se redujo en 0,8 puntos porcentuales respecto al año anterior al pasar del 28,4 al 27,6 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 76 euros anuales, desde los 7.158 euros de 2023 a los 7.234 euros de 2024.

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 2024 (18,8 %).**

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 19,6 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (38.548 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (36,7 %).

La mayor brecha salarial correspondió al sector con los salarios medios más altos (50.614 euros): *Entidades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 42.845 euros anuales de media y los hombres, 59.459 euros. Les separan más de 16.600 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 27,9 %.

Estos datos evidencian dos dimensiones del mercado de trabajo, por un lado, que los trabajos que ocupan mayoritariamente los hombres están mejor retribuidos, al atribuirse a estos un mayor valor, que los trabajos que desempeñan mayoritariamente las mujeres, por otro lado, que en sectores no precarizados con buenos salarios las mujeres perciben menor salario que los hombres, fundamentalmente por ocupar posiciones inferiores jerárquicamente siendo muy pocas las que ocupan posiciones de dirección y por las mejores jornadas, debido a la parcialidad y las salidas y entradas del trabajo por motivos de cuidados.

Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte registraron también brechas salariales muy altas, del 27,8 y 25,4 % respectivamente.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2024

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Comercio, reparaciones y transporte	23.250	19.536	26.195	25,4%	6.659
Información y comunicaciones	38.548	33.393	41.531	19,6%	8.138
Entidades financieras y aseguradoras	50.614	42.845	59.459	27,9%	16.614
Servicios a las empresas	22.660	19.103	26.456	27,8%	7.353
Otros servicios personales y de ocio	14.277	12.412	16.401	24,3%	3.989
FeSMC-UGT	22.715	18.976	26.209	27,6%	7.234
TOTAL SECTORES	24.962	22.255	27.411	18,8%	5.156

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 ligeramente superior (0,8 puntos porcentuales) en comparación con el conjunto de los sectores de actividad en los que solo se ha recortado 5 décimas.

Todos los sectores han experimentado una mejora en términos de igualdad salarial. No obstante, la mayor reducción se ha registrado en *Entidades financieras y aseguradoras* y en *Información y comunicaciones*, con 1,1 y 1 puntos porcentuales menos que hace un año respectivamente.

También *Comercio, reparaciones y transporte* y *Servicios a las empresas* experimentan un avance en materia de igualdad retributiva aunque de menor peso (0,9 y 0,7 puntos porcentuales menos respectivamente).

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2023-2024

SECTORES	2023	2024	VARIACIÓN 2023/2024
Comercio, reparaciones y transporte	26,3%	25,4%	-0,9%
Información y comunicaciones	20,6%	19,6%	-1,0%
Entidades financieras y aseguradoras	29,0%	27,9%	-1,1%
Servicios a las empresas	28,3%	27,8%	-0,5%
Otros servicios personales y de ocio	25,0%	24,3%	-0,7%
FeSMC-UGT	28,4%	27,6%	-0,8%
TOTAL SECTORES	19,3%	18,8%	-0,5%

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 31,3 %, aunque se trata del único caso que se sitúa por debajo del conjunto de las actividades económicas (32 %).

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 17,9 % (10,1 % 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 45,7 % (35,7 % para el conjunto de los sectores).

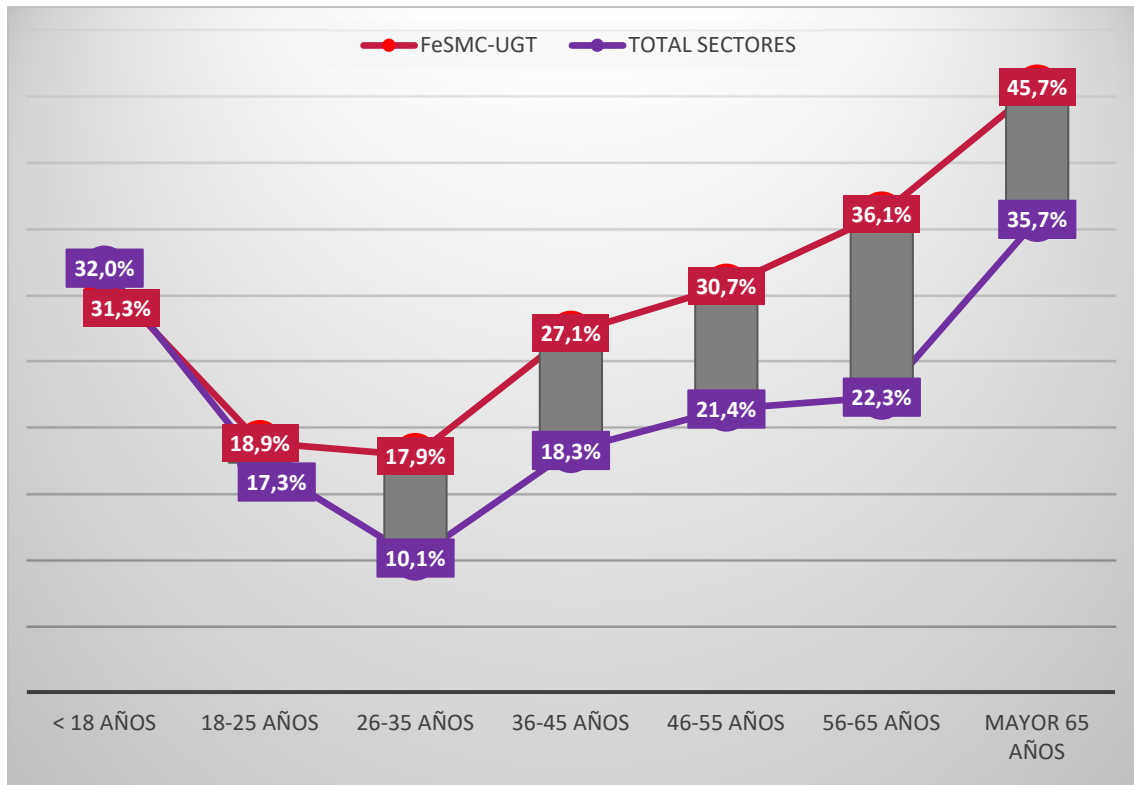
En ningún tramo de edad las mujeres son reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres. En todos los tramos de edad encontramos brecha salarial.

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 (13,8 puntos porcentuales de diferencia), mayores de 65 años (10 pp), entre 46-55 años (9,3 pp) y entre 36-45 años (8,9 pp).

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 (36,4 %) y de 56-65 años (43 %). También en *Otros servicios personales y de ocio*, entre las personas menores de 18 años (36 %). Y, dentro del grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las *Entidades financieras y aseguradoras* (62,5 %), en *Servicios a las empresas* (55,3 %) y en *Información y Comunicaciones* (44,4 %).

DISTRIBUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD. FeSMC-UGT Y TOTAL SECTORES 2024



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. 2024

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	>65 AÑOS
Comercio, reparaciones y transporte	18,2%	19,1%	14,4%	22,7%	25,7%	28,6%	35,9%
Información y comunicaciones	13,5%	18,6%	11,8%	22,3%	22,9%	23,8%	44,4%
Entidades financieras y aseguradoras	-2,4%	7,2%	20,7%	28,6%	31,1%	31,9%	62,5%
Servicios a las empresas	33,4%	13,1%	13,4%	29,5%	36,4%	43,0%	55,3%
Otros servicios personales y de ocio	36,0%	19,3%	24,0%	25,5%	28,8%	31,6%	33,6%
FeSMC-UGT	31,3%	18,9%	17,9%	27,1%	30,7%	36,1%	45,7%
TOTAL SECTORES	32,0%	17,3%	10,1%	18,3%	21,4%	22,3%	35,7%

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

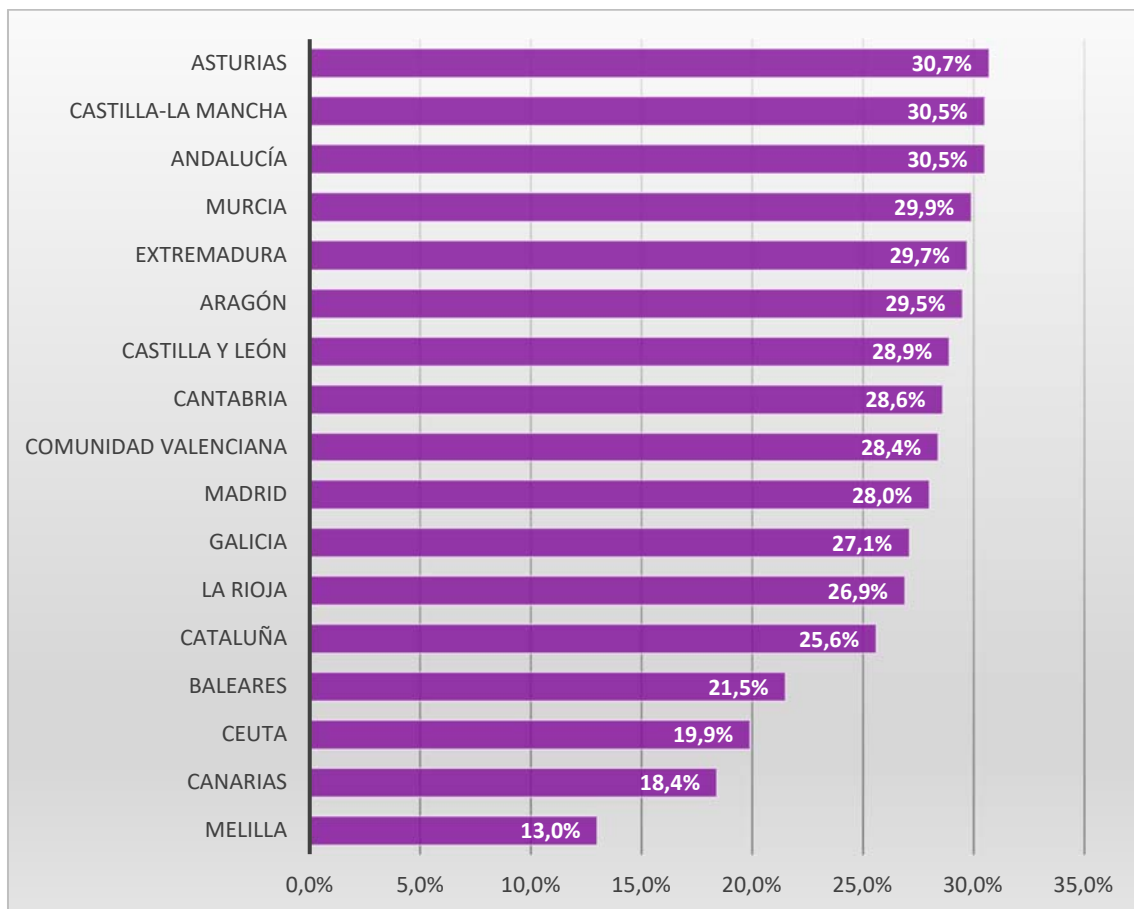
Las mujeres de los sectores de FeSMC-UGT perciben salarios más bajos que los hombres en todas las comunidades autónomas.

El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 13 % localizada en Melilla a la más elevada del 30,7 % 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 (27,6 %): Galicia, La Rioja, Cataluña, Baleares, Ceuta, Canarias y Melilla.

Todas las demás superan la brecha salarial media desde cuatro décimas a más de tres puntos porcentuales.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2024



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 (26.162 euros) y Cataluña (21.549 euros), seguidas de Baleares (18.966 euros), Galicia (17.545 euros), Aragón (17.499 euros) y Asturias (17.026 euros).

En cambio, las comunidades con los salarios medios más bajos para las trabajadoras son Extremadura (13.422 euros), Murcia (13.884 euros) y Andalucía (14.593 euros).

A las diferencias salariales por sexo se suman las diferencias entre comunidades, oscilando el salario medio de las trabajadoras desde los 13.422 euros de Extremadura a los 26.162 euros de Madrid, duplicando este último el primero. La brecha territorial es del 48,7 % entre ambas.

En el caso de los salarios medios de los hombres, también el salario medio de Madrid (36.360 euros) duplica el más bajo que corresponde a Melilla (16.934 euros), generando una brecha territorial aún mayor, del 53,4 %.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN CC.AA. 2024

CC.AA.	SALARIO MEDIO ANUAL (€)		BRECHA SALARIAL	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	14.593	21.008	30,5%	-6.415
Aragón	17.499	24.822	29,5%	-7.323
Asturias	17.026	24.569	30,7%	-7.543
Baleares	18.966	24.161	21,5%	-5.195
Canarias	16.489	20.200	18,4%	-3.711
Cantabria	16.181	22.654	28,6%	-6.472
Castilla y León	16.341	22.999	28,9%	-6.658
Castilla-La Mancha	15.519	22.330	30,5%	-6.811
Cataluña	21.549	28.954	25,6%	-7.404
Comunidad Valenciana	16.303	22.783	28,4%	-6.480
Extremadura	13.422	19.084	29,7%	-5.662
Galicia	17.545	24.063	27,1%	-6.519
Madrid	26.162	36.360	28,0%	-10.198
Murcia	13.884	19.817	29,9%	-5.934
La Rioja	16.320	22.341	26,9%	-6.021
Ceuta	15.064	18.815	19,9%	-3.751
Melilla	14.736	16.934	13,0%	-2.198
FeSMC-UGT	18.976	26.209	27,6%	-7.233
TOTAL SECTORES	22.255	27.411	18,8%	-5.156

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 hasta el 43,6 % en 2024.

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 2024, sea cual sea su jornada.**

Si solo tenemos en cuenta a las mujeres, el porcentaje de mujeres asalariadas que como máximo percibieron el SMI se sitúa en el 51,3 % en 2024.

Y de las **4.953.326 personas trabajadoras que cobraron como máximo el SMI en 2024 en los sectores de FeSMC-UGT, el 57 % fueron mujeres**, sin variaciones respecto al año anterior, siendo relevante que, aunque los porcentajes en los géneros permanecieron iguales, se incrementa el número absoluto de personas trabajadoras que cobraron el SMI en 135.221.

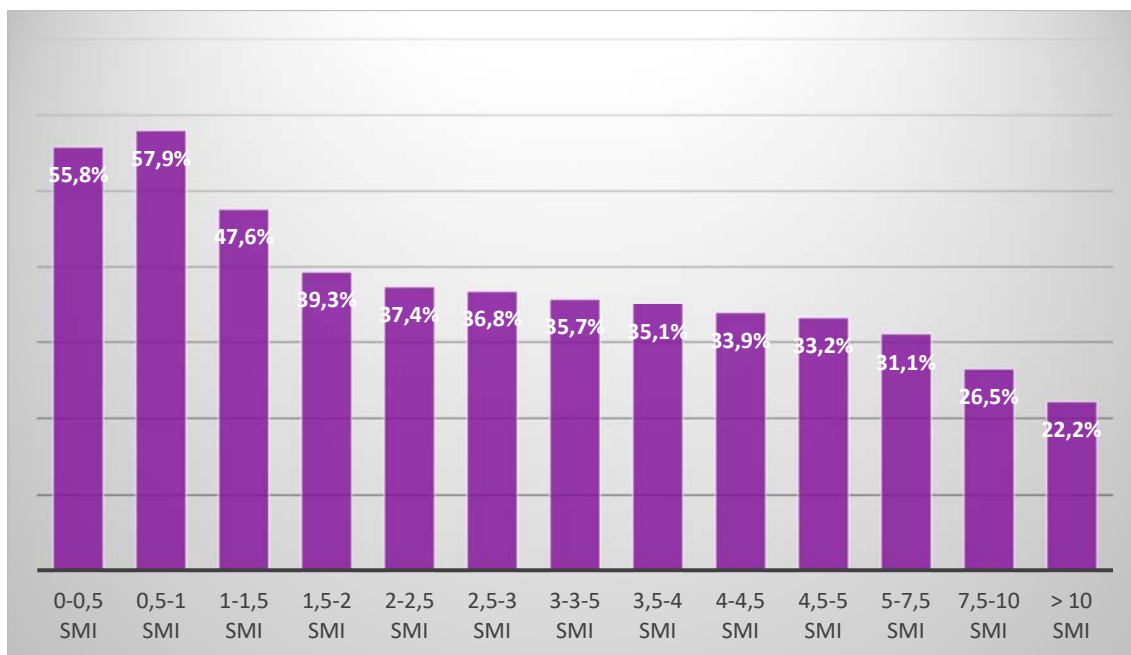


Así, se mantiene el porcentaje de mujeres trabajadoras que cobran el SMI o menos respecto al total de mujeres y siguen siendo mayoría en el grupo de salario más precario, además, esta brecha, lejos de corregirse, se mantiene un año más.

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. 2024



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

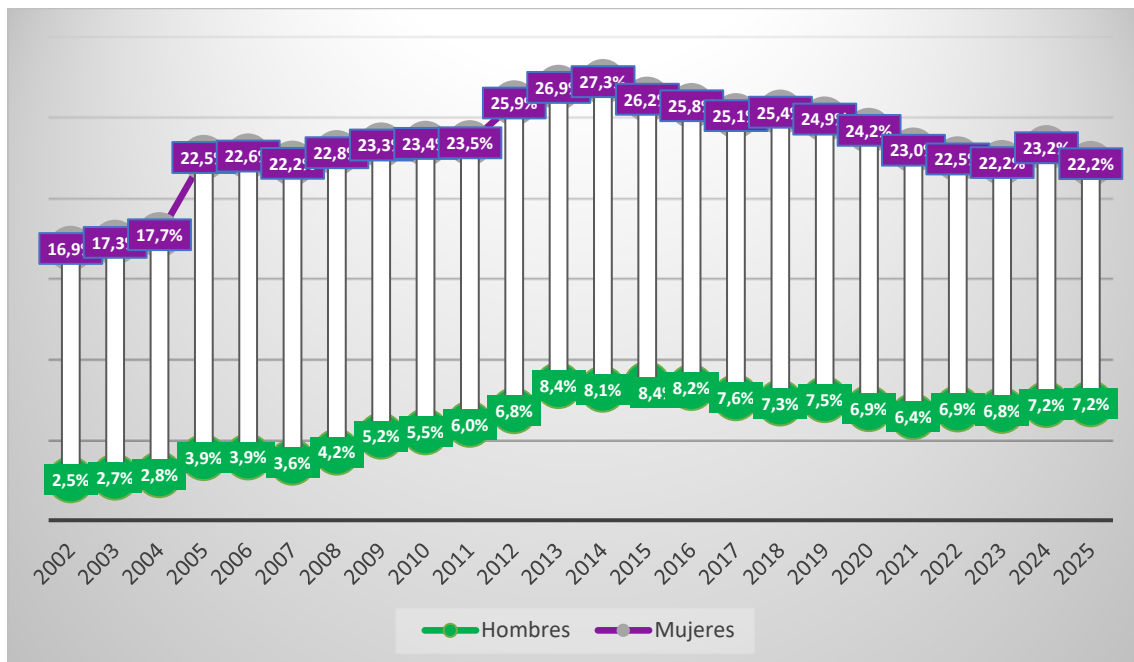
Teniendo en cuenta la incidencia del SMI en nuestros sectores, queremos poner en valor el incremento del SMI acordado. Esta revalorización permitirá aumentar los ingresos de millones de hogares que se encuentran en situación de precariedad, mejorará la distribución de la renta y reducirá los niveles 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 22,2 % 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 5,3 puntos a la de hace 23 años (16,9 %), aunque baja un punto respecto al año anterior.

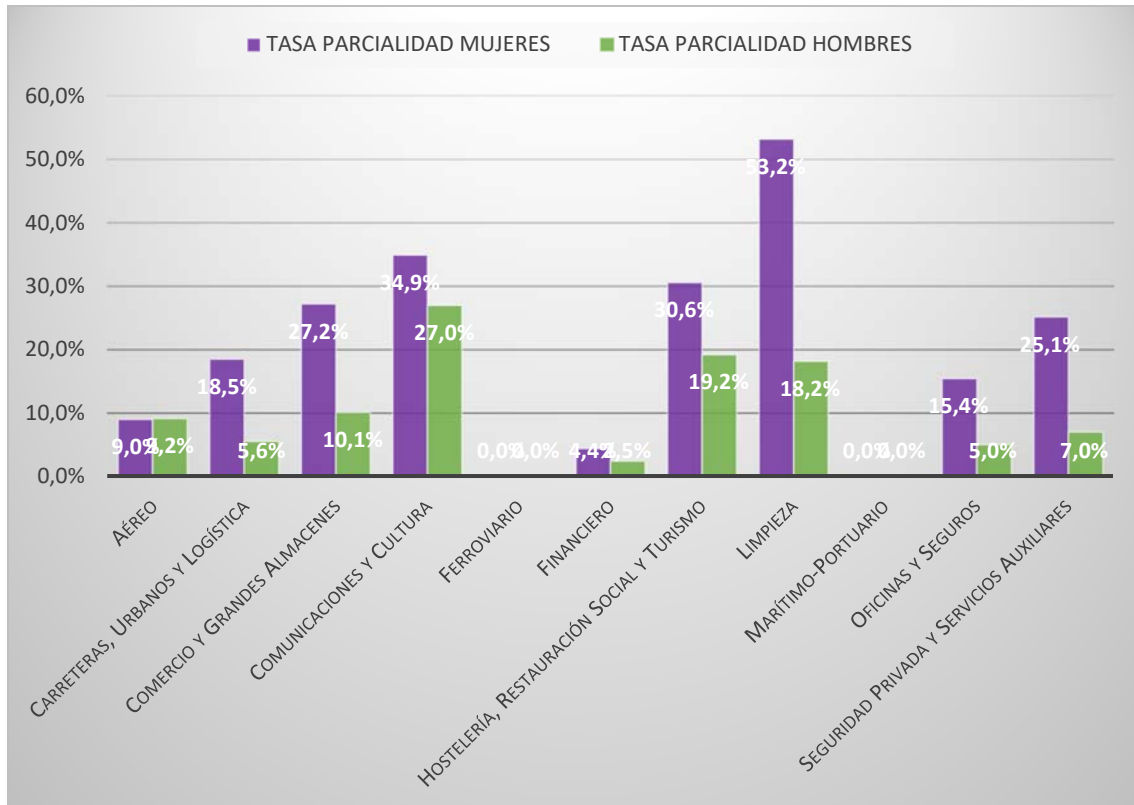
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2025



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 30,6 %, 8,4 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 4,2 puntos porcentuales más, alcanzando el 11,4 %.

TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 4T 2025



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

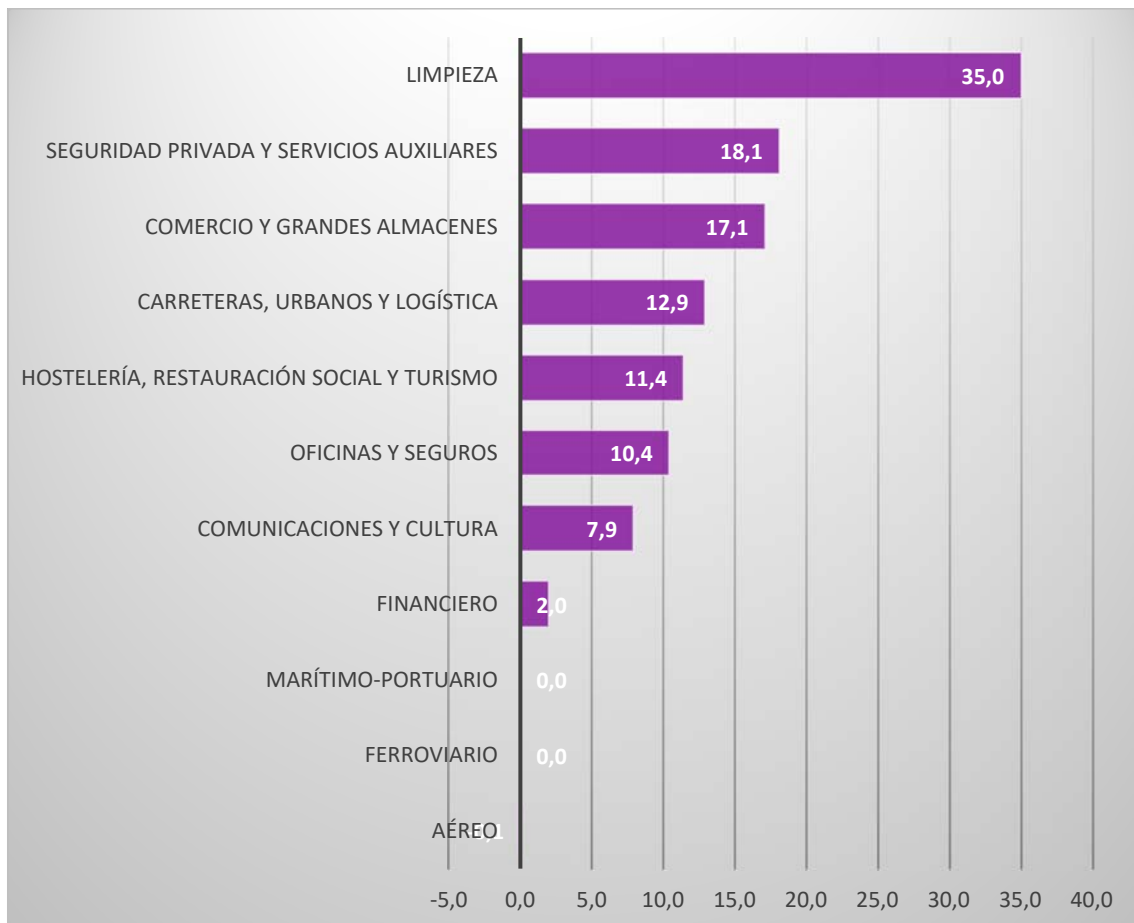
Por **sectores**, sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en los sectores de *Limpieza* (53,2 %), *Comunicaciones y Cultura* (34,9 %) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (30,6 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (30,6 %).

También los sectores de *Comercio y Grandes Almacenes* (27,2 %) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (25,1 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas.

La **brecha en las tasas de parcialidad por sexo** en los sectores de FeSMC-UGT (19,2 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (15 puntos).

Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (35 puntos), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (18,1 puntos) y *Comercio y Grandes Almacenes* (17,1 puntos).

BRECHA EN LAS TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2025



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, se ha reducido la tasa de parcialidad para las mujeres en el conjunto de los sectores en 1 punto porcentual (del 23,2 % al 22,2 %).

La disminución de la tasa de parcialidad ha resultado inferior en los sectores de FeSMC-UGT, de 0,5 puntos porcentuales, desde el 31,1 % de 2024 al 30,6 % de 2025.

La mayor reducción se ha registrado en los sectores *Marítimo-Portuario* (caída de casi 9 puntos porcentuales) y *Aéreo* (8,4 puntos menos), mientras que hay que destacar el incremento producido en *Comunicaciones y Cultura* (3,7 puntos más).

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT.
2024-2025**

SECTORES	2024	2025	VARIACIÓN 2024/2025
Aéreo	17,4%	9,0%	-8,4
Carreteras, Urbanos y Logística	18,6%	18,5%	-0,1
Comercio y Grandes Almacenes	27,0%	27,2%	0,2
Comunicaciones y Cultura	31,2%	34,9%	3,7
Ferroviario	0,0%	0,0%	0,0
Financiero	5,8%	4,4%	-1,4
Hostelería, Restauración Social y Turismo	31,4%	30,6%	-0,8
Limpieza	54,3%	53,2%	-1,1
Marítimo-Portuario	8,9%	0,0%	-8,9
Oficinas y Seguros	17,3%	15,4%	-1,9
Seguridad Privada y Servicios Auxiliares	27,7%	25,1%	-2,6
FeSMC-UGT	31,1%	30,6%	-0,5
TOTAL SECTORES	23,2%	22,2%	-1,0

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 48,3 % de las mujeres y para el 46 % de los hombres, lo que se conoce como **parcialidad involuntaria**. El 75 % de las personas de los sectores de actividad del ámbito de actuación 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 17,6 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de **responsabilidades familiares**, porcentaje que desciende al 4 % 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 casi 14 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 2025

MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Desconoce el motivo	0,9%	0,5%	-0,4%
Seguir cursos de enseñanza o formación	28,7%	11,8%	-16,9%
Enfermedad o incapacidad propia	2,2%	1,1%	-1,0%
Responsabilidades familiares	4,0%	17,6%	13,6%
Otras razones personales	3,6%	4,1%	0,5%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	46,0%	48,3%	2,3%
No querer trabajo de jornada completa	6,8%	10,5%	3,7%
Otras razones	7,8%	5,9%	-1,9%

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**.

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 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

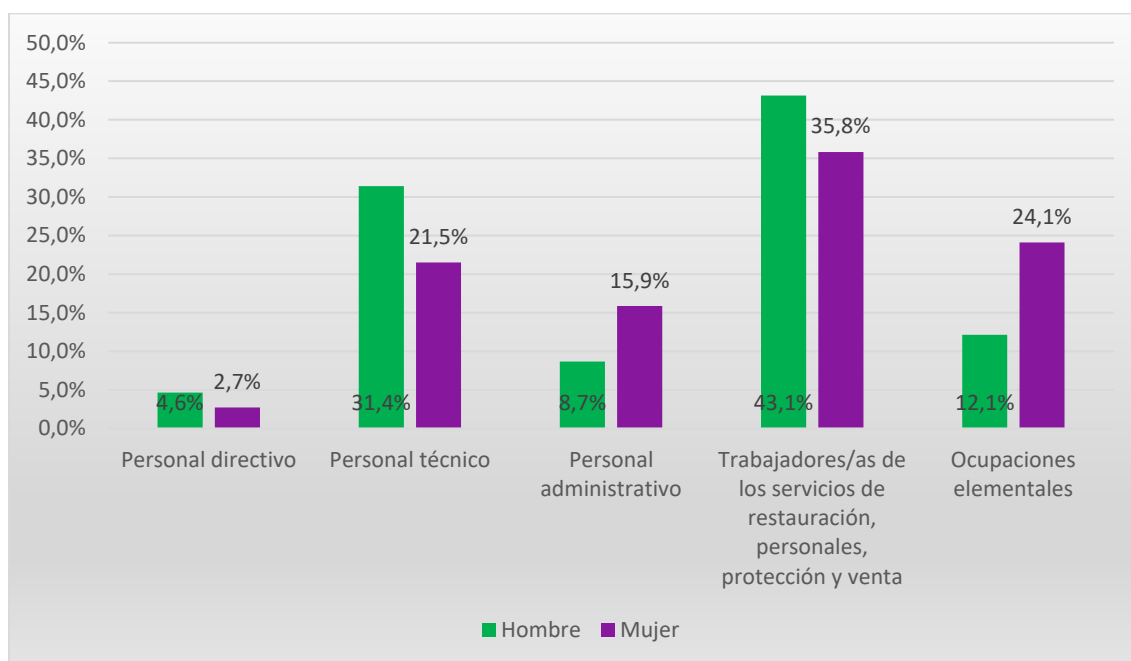
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,6 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,7 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 31,4 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 21,5 % entre las trabajadoras de nuestra federación, con casi 10 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo y en las ocupaciones elementales, con 7,2 y 12 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 2025



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 23.159,7 euros en 2023, un 5,1 % más que en 2022. Respecto a las personas sin discapacidad, la brecha se ha reducido en 0,8 puntos, alcanzando el 17,9 %¹².

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 7 % menos que los hombres con discapacidad, una brecha inferior a la que se registra entre las personas sin discapacidad de uno y otro sexo (16,1 %). 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 (6,2 %) del de los hombres (4 %).

Si se comparan las mujeres con discapacidad con las mujeres sin discapacidad, la brecha salarial es del 13,6 % y se ha reducido en 1 punto porcentual respecto a 2022.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2022-2023

SEXO	GANANCIA BRUTA POR PERSONA TRABAJADORA Y AÑO (EUROS)		BRECHA CD/SD	VARIACIÓN BRECHA 22-23
	CON DISCAPACIDAD	SIN DISCAPACIDAD		
HOMBRES	23.853,3	30.612,0	22,1%	-0,5%
MUJERES	22.191,5	25.685,2	13,6%	-1,0%
TOTAL	23.159,7	28.207,8	17,9%	-0,8%
BRECHA H/M	7,0%	16,1%		
VARIACIÓN BRECHA 22-23	-1,9%	-1,3%		

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El salario de las personas con discapacidad 2023-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 35,4 % 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.

¹² Fuente: El salario de las personas con discapacidad 2023, INE.

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 17,5 %, descendiendo en los grupos siguientes.

La **jornada parcial** es decisiva en la brecha salarial, ya que las mujeres que trabajan con esta jornada ganan un 16,8 % menos que los hombres.

Según el tipo de contrato, en los **contratos indefinidos** se registra una brecha salarial del 9,6 % 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 (16 %) que en los servicios (4,9 %).

En cuanto al **tipo de discapacidad**, es en la sensorial donde la brecha alcanza un porcentaje superior (14,7 %), seguido de la intelectual (14,3 %). En cambio, la menor se registra en la discapacidad física (6,5 %).

A **mayor grado de discapacidad** (65% o más), mayor es la brecha salarial por sexo (13,3%).

La brecha es mayor cuando el **contrato que se realiza es específico para las personas con discapacidad** (28,2 %) que para otro tipo de contratos (1,8 %).

Finalmente, también las mujeres asalariadas con **bonificaciones o reducciones** en las cuotas de cotización sufren una mayor brecha (23,2 %) respecto de los hombres que cuando no las tienen (3,3 %).

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 35,7 % 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 21,7 %, elevándose al 27,6 % a partir de los 75 años. En términos absolutos, la diferencia es mayor en el segundo caso (6.116 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 32,8 %.

BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2024

EDAD	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PENSIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 25 AÑOS	7.732	7.264	8.188	11,3%	-924
25-35 AÑOS	7.043	6.039	8.989	32,8%	-2.950
36-55 AÑOS	12.835	11.911	13.691	13,0%	-1.780
56-65 AÑOS	19.103	17.189	20.740	17,1%	-3.551
66-75 AÑOS	22.548	19.658	25.107	21,7%	-5.449
> 75 AÑOS	18.775	16.072	22.188	27,6%	-6.116
TOTAL	19.720	17.073	22.435	23,9%	-5.362

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 0,8 puntos porcentuales respecto a 2023, pasando del 24,7 % al 23,9 %.

Se ha reducido en todos los tramos de edad, con la excepción del correspondiente a las personas menores de 25 años, donde ha crecido en 0,3 puntos porcentuales.

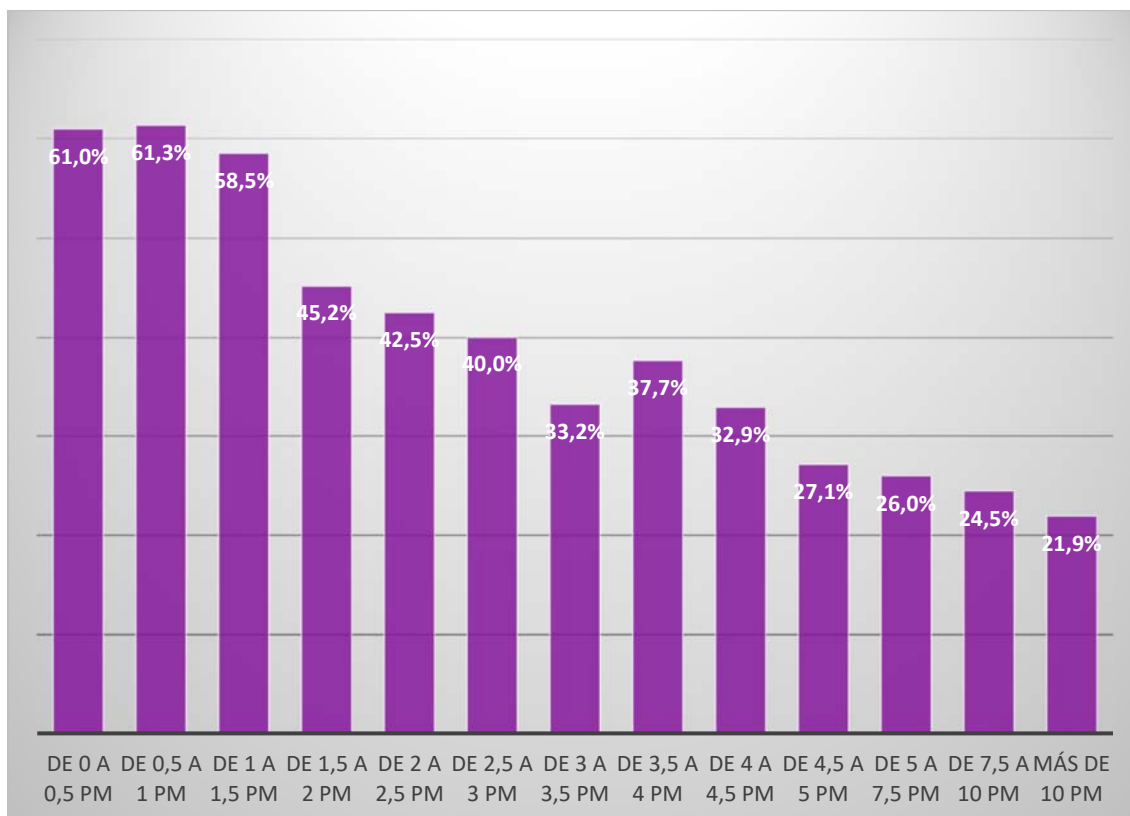
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE PENSIONES SEGÚN EDAD. 2023-2024

EDAD	2023	2024	VARIACIÓN 2023-2024
< 25 AÑOS	11,0%	11,3%	0,3%
25-35 AÑOS	35,4%	32,8%	-2,6%
36-55 AÑOS	13,3%	13,0%	-0,3%
56-65 AÑOS	18,3%	17,1%	-1,2%
66-75 AÑOS	22,7%	21,7%	-1,0%
> 75 AÑOS	27,8%	27,6%	-0,2%
TOTAL	24,7%	23,9%	-0,8%

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

Además, de las 2.375.913 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (10.966 euros anuales en 2024), el 61,3 % eran mujeres, porcentaje ligeramente inferior al registrado el año anterior (61,4 % en 2023). 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. 2024

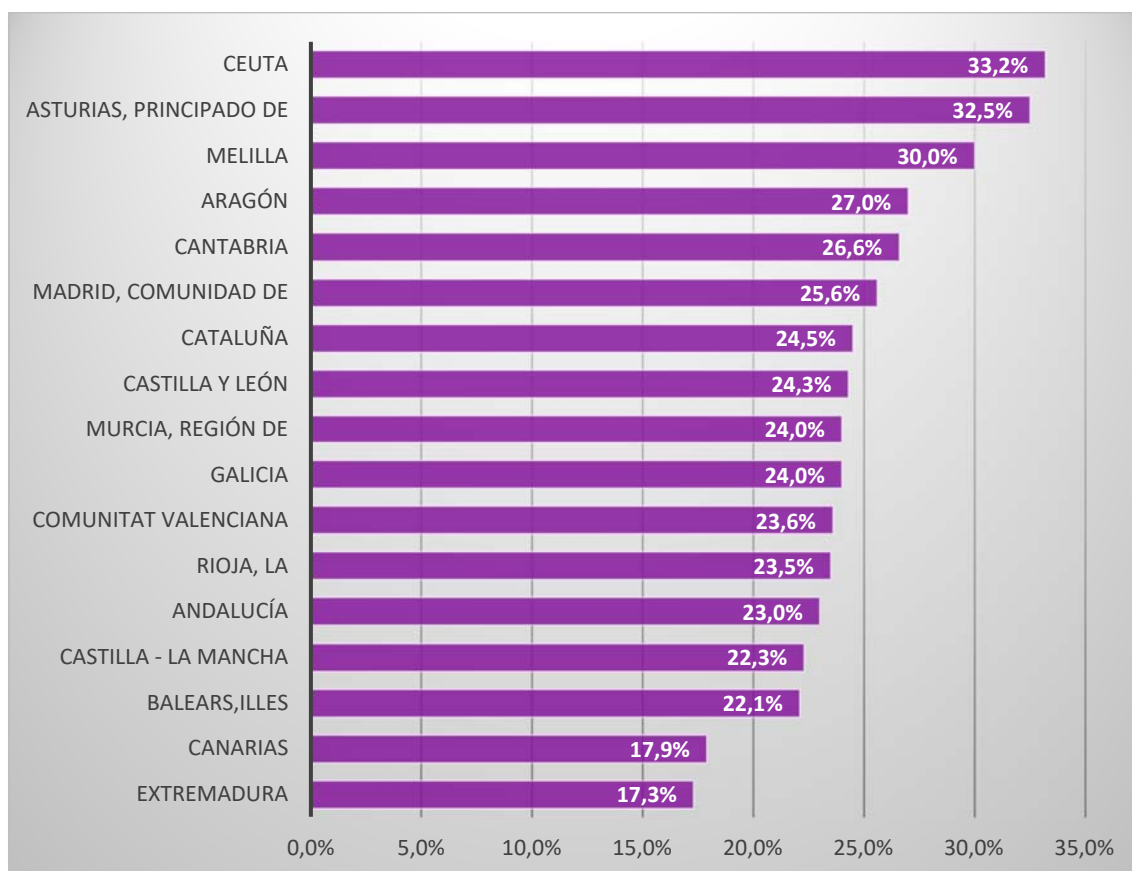


Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

El ranking de brechas de pensiones entre mujeres y hombres, oscila desde la más baja del 17,3 % en Extremadura a la más elevada del 33,2 % en Ceuta.

Solo siete comunidades autónomas registran una brecha por debajo de la media del conjunto del país (23,9 %): 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. 2024



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 (20.117 euros), Asturias (18.417 euros), Cataluña (18.250 euros), Aragón (17.874 euros), Cantabria (17.530 euros), La Rioja (17.164 euros) y Castilla y León (17.088 euros).

En cambio, las comunidades con las pensiones medias más bajas para las mujeres son Extremadura (15.005 euros), Galicia (15.359 euros) y Castilla-La Mancha (15.437 euros).

A las diferencias de pensiones por sexo se suman las diferencias entre comunidades, oscilando la pensión media de las pensionistas desde los 15.005 euros de Extremadura a los 20.117 euros de Madrid. La brecha territorial es del 25,4 % entre ambas.

En el caso de las pensiones medias de los hombres, entre los 18.133 euros de Extremadura y los 27.277 euros de Asturias, se registró una diferencia mayor: del 33,5 %.

BRECHA DE PENSIONES SEGÚN CC.AA. 2024

CC.AA	PENSIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PENSIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	15.695	20.370	23,0%	-4.675
Aragón	17.874	24.488	27,0%	-6.614
Asturias	18.417	27.277	32,5%	-8.860
Baleares	16.740	21.484	22,1%	-4.744
Canarias	15.916	19.385	17,9%	-3.469
Cantabria	17.530	23.890	26,6%	-6.360
Castilla y León	17.088	22.582	24,3%	-5.494
Castilla-La Mancha	15.437	19.876	22,3%	-4.439
Cataluña	18.250	24.181	24,5%	-5.931
C. Valenciana	16.004	20.958	23,6%	-4.954
Extremadura	15.005	18.133	17,3%	-3.128
Galicia	15.359	20.210	24,0%	-4.851
Madrid	20.117	27.027	25,6%	-6.910
Murcia	15.618	20.561	24,0%	-4.943
La Rioja	17.164	22.432	23,5%	-5.268
Ceuta	15.684	23.481	33,2%	-7.797
Melilla	15.756	22.501	30,0%	-6.745
TOTAL	17.073	22.435	23,9%	-5.362

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**¹³ introduce una serie de novedades normativas que están encaminadas a **reducir la brecha de género** que se produce en las pensiones: 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.

¹³ [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 53,2 % del total de las personas desempleadas en 2024, con una prestación media anual de 3.635 euros, 366 euros por debajo de la prestación de los hombres, lo que arroja una brecha del 9,1 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas (18,8 %) y las pensionistas (23,9 %) pero por encima de la del año anterior (8,2 %).

La mayor brecha se produce entre las personas de mayor edad: las mayores de 55 años registraron una brecha del 10,4 %, pero por debajo de las de 46-55 años (12,3 %). En términos absolutos, la mayor distancia también correspondió a las personas mayores de 55 años, con 502 euros anuales de diferencia entre mujeres y hombres. Las menores brechas se registraron para los intervalos de edad de 26 a 35 años (6,4 %) y para el grupo más joven (8 %).

BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN EDAD. 2024

EDAD	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)			BRECHA DE PRESTACIONES	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
< 26 AÑOS	2.628	2.512	2.729	8,0%	-217
26-35 AÑOS	3.448	3.340	3.567	6,4%	-227
36-45 AÑOS	3.761	3.581	3.972	9,8%	-391
46-55 AÑOS	3.748	3.524	4.016	12,3%	-492
> 55 AÑOS	4.547	4.316	4.818	10,4%	-502
TOTAL	3.806	3.635	4.001	9,1%	-366

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 0,9 puntos porcentuales y en todos los grupos de edad, con la excepción del más joven (menores de 26 años), que se ha reducido en 0,3 puntos porcentuales respecto a 2023.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE DESEMPLEO SEGÚN EDAD. 2023-2024

EDAD	2023	2024	VARIACIÓN 2023-2024
< 26 AÑOS	8,3%	8,0%	-0,3%
26-35 AÑOS	5,2%	6,4%	1,2%
36-45 AÑOS	7,7%	9,8%	2,1%
46-55 AÑOS	10,6%	12,3%	1,7%
> 55 AÑOS	9,7%	10,4%	0,7%
TOTAL	8,2%	9,1%	0,9%

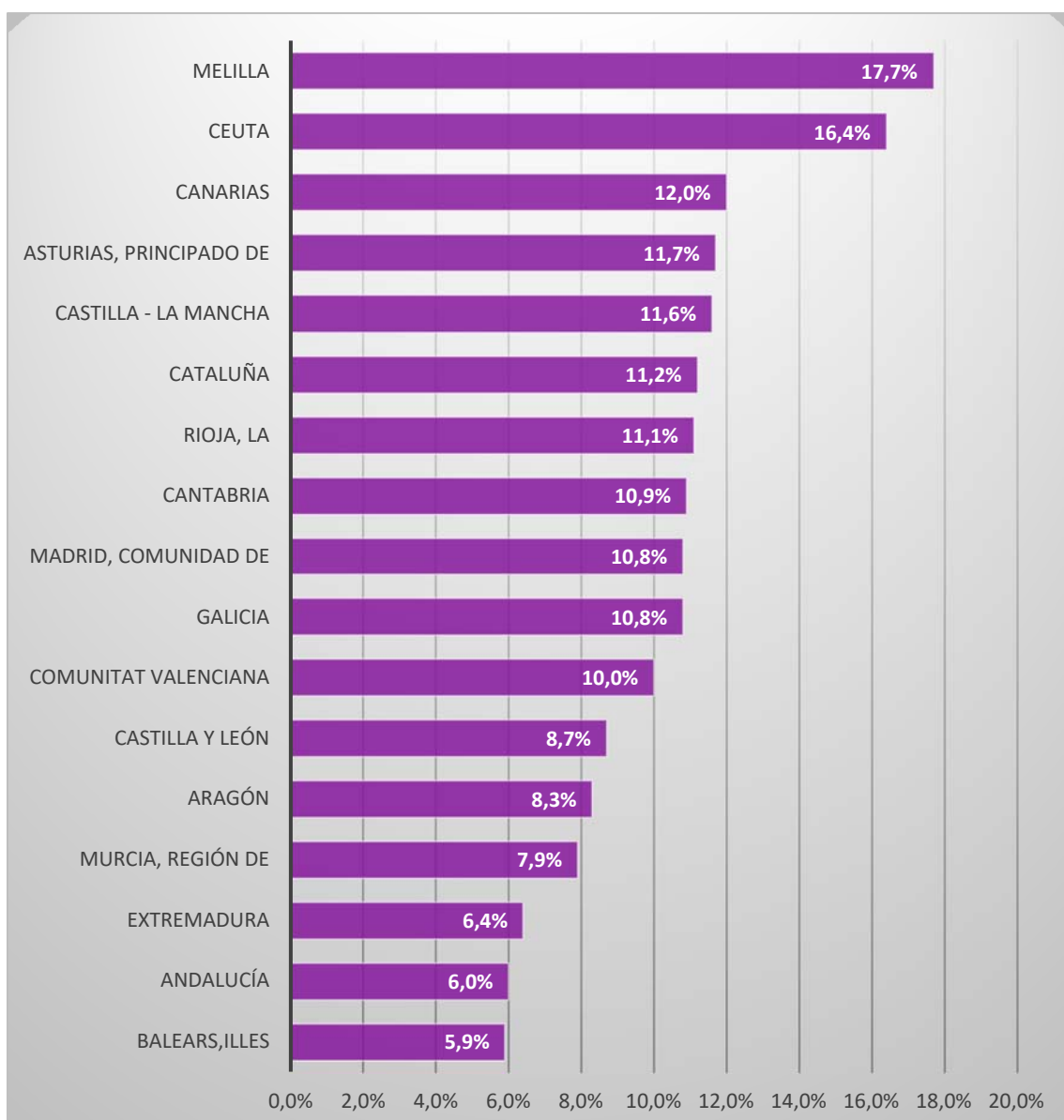
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias- Agencia Tributaria.

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 (5,9 %) a la más alta alcanzada en Melilla (17,7 %).

Ceuta, Canarias, Asturias, Castilla-La Mancha, Cataluña y La Rioja también registraron brechas de prestaciones por desempleo bastante elevadas, por encima del 11 %.

En cambio, en Extremadura, Andalucía y Baleares la brecha de género fue inferior al 6,5 %.

BRECHA DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2024



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 (4.041 euros), Cataluña (4.008 euros) y Aragón (3.673 euros).

En cambio, las comunidades con las prestaciones por desempleo medias más bajas para las mujeres son Baleares (3.243 euros), Ceuta (3.278 euros), Melilla (3.355 euros) y Murcia (3.362 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 3.243 euros de Baleares a los 4.041 euros de Madrid. La brecha territorial fue del 19,7 % entre ambas.

En el caso de las prestaciones medias por desempleo de los hombres, entre los 3.448 euros de Baleares y los 4.531 euros de Madrid, también se produjo una diferencia de un 23,9 %.

BRECHA DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO SEGÚN CC.AA. 2024

CC.AA	PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)		BRECHA DE PRESTACIONES	
	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Andalucía	3.495	3.718	6,0%	-223
Aragón	3.673	4.006	8,3%	-333
Asturias	3.609	4.088	11,7%	-479
Baleares	3.243	3.448	5,9%	-205
Canarias	3.529	4.011	12,0%	-482
Cantabria	3.472	3.897	10,9%	-425
Castilla y León	3.524	3.861	8,7%	-337
Castilla-La Mancha	3.559	4.026	11,6%	-467
Cataluña	4.008	4.511	11,2%	-503
C. Valenciana	3.539	3.934	10,0%	-395
Extremadura	3.450	3.685	6,4%	-235
Galicia	3.585	4.017	10,8%	-432
Madrid	4.041	4.531	10,8%	-490
Murcia	3.362	3.652	7,9%	-290
La Rioja	3.659	4.118	11,1%	-459
Ceuta	3.278	3.921	16,4%	-643
Melilla	3.355	4.079	17,7%	-724
TOTAL	3.635	4.001	9,1%	-366

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 18,8 % en 2024 para el conjunto de las actividades económicas**, cinco décimas por debajo del año anterior. No obstante, las mujeres cobraron de media al año 5.156 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en 64 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 (4,5 % vs 3,9 %).
- ✓ 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 25 años, de 0,6 puntos porcentuales, **se necesitarían más de 31 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 27,6 %** (casi 9 puntos por encima de la media del conjunto de todos los sectores), con una **diferencia salarial de más de 7.200 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 2024, desde *Información y comunicaciones* con un 19,6 % hasta *Entidades financieras y aseguradoras* con un 27,9 %.

- ✓ Respecto al año anterior, **la brecha se ha reducido en 0,8 puntos porcentuales para los sectores de FeSMC-UGT**, pero en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 76 euros anuales, desde los 7.158 de 2023 a los 7.234 euros de 2024.

Todos los sectores han experimentado una mejora en términos de igualdad salarial. No obstante, la mayor reducción se ha registrado en *Entidades financieras y aseguradoras* y en *Información y comunicaciones*, con 1,1 y 1 puntos porcentuales menos que hace un año respectivamente.

- ✓ **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 31,3 %, 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 17,9 %. 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 45,7 %.
- ✓ **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 139 % localizada en Melilla a la más elevada del 30,7 % en Asturias. Solo siete comunidades autónomas arrojan una brecha por debajo de la media del conjunto de los sectores de FeSMC-UGT (27,6 %): Galicia, La Rioja, Cataluña, Baleares, Ceuta, Canarias y Melilla.
- ✓ 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 hasta el 43,6 % en 2024. Y de las 4.953.326 personas trabajadoras que cobraron como máximo el SMI en 2024 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 **22,2 % 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 5,3 puntos a la de hace 23 años (16,9 %)** aunque baja un punto respecto al año anterior.

En el caso de los sectores de nuestra federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 30,6 %, 8,4 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en los sectores de *Limpieza* (53,2 %), *Comunicaciones y Cultura* (34,9 %) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (30,6 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (30,6 %).

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC-UGT (19,2 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (15 puntos). Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (35 puntos), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (18,1 puntos) y *Comercio y Grandes Almacenes* (17,1 puntos).

El 75 % 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 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de responsabilidades familiares (el 4 % 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 con discapacidad ganaron un 7 % menos que los hombres con discapacidad, una brecha inferior a la que se registra entre las personas sin discapacidad de uno y otro sexo (16,1 %). 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 (6,2 %) del de los hombres (4 %).

Pero si se comparan con las mujeres sin discapacidad, la brecha salarial es del 13,6 % y se ha reducido en 1 punto porcentual respecto a 2022.

- ✓ **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 21,7 %, elevándose al 27,6 % a partir de los 75 años. En términos absolutos, la diferencia es mayor en el segundo caso (6.116 euros).

Además, de las 2.375.913 personas pensionistas que cobraron como máximo la pensión media (10.966 euros anuales en 2024), el 61,3 % eran mujeres, porcentaje ligeramente inferior al registrado el año anterior (61,4 % en 2023). 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 53,2 % del total de las personas desempleadas en 2024, con una prestación media anual de 3.635 euros, 366 euros por debajo de la prestación de los hombres, lo que arroja una brecha del 9,1 %, mucho menor que la registrada entre las personas asalariadas y pensionistas, pero por encima de la del año anterior (8,2 %).**

La mayor brecha se produce entre las personas de mayor edad: las mayores de 55 años registraron una brecha del 10,4 %, solo superada por las de 46-55 años (12,3 %). En términos absolutos, la mayor distancia también correspondió a las personas mayores de 55 años, con 502 euros anuales de diferencia entre mujeres y hombres.

La brecha se ha incrementado respecto al año pasado en 0,9 puntos porcentuales y en todos los grupos de edad, con la excepción del más joven (menores de 26 años), que se ha reducido en 0,3 puntos porcentuales respecto a 2023.

13. REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL

1. Creación de la figura de delegado/a de igualdad.

Reivindicamos que se legisle la creación y regulación de **la figura de delegado/a de igualdad** en las empresas como **representante legal de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de igualdad** con crédito horario específico para el desarrollo de sus funciones.

2. Convocatoria de una Mesa de Diálogo Social para la transposición de la Directiva de Transparencia Salarial.

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*¹⁴.

En este sentido, exigimos que se convoquen una mesa de diálogo social para **transponer a nuestra normativa nacional todas las novedades introducidas por la directiva y subsanar las lagunas y vacíos legales evidenciados tras la práctica con la implementación del Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3. Cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Exigimos 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.

4. Creación de un Observatorio Estatal de Igualdad Salarial.

Abogamos por la creación de un **Observatorio Estatal de Igualdad Salarial**, con el objetivo de analizar y evaluar toda la información recopilada por las empresas en

¹⁴ [BOE.es - DOUE-L-2023-80668](https://boe.es/boe-l/BOE-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.*

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.

5. Reducción de la tasa de parcialidad de las trabajadoras

Exigimos 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.

6. Confección de registros estadísticos.

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.

7. Planes de actuación de la Inspección de Trabajo y campañas específicas.

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”.*

8. Medidas contra la segregación ocupacional y formativa

Exigimos **reforzar las medidas 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.

9. Dignificación de las tareas de cuidados y promoción de la corresponsabilidad

Consideramos prioritario que se lleven a cabo **políticas públicas que impulsen el reconocimiento social que se merecen las tareas de cuidados**, 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.

10. Reducción de la jornada laboral

Apostamos 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