



22 DE FEBRERO 2025

INFORME SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL HACIA LAS MUJERES

SECRETARÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres	8
3. Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)	10
4. Brecha salarial y Relaciones Laborales	13
5. Brecha salarial y Tamaño de la Empresa	15
6. Brecha salarial, Modalidad de Contratación y Tipo de Jornada Laboral	16
7. Brecha salarial y Sectores de Actividad	18
8. Brecha salarial y Ocupación	20
9. Brecha salarial y Composición del Salario Bruto Mensual	22
10. Brecha salarial, Edad y Nivel de Estudios	24
11. Brecha salarial, Control de Empresa	27
12. CONCLUSIONES	28

1

Introducción

La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, en febrero de 2010 solicitó a las instituciones de la Unión y a los Estados miembros que declararan el 22 de febrero como Día Internacional de la Igualdad Salarial. El Gobierno de España se hizo eco de esta demanda y en Consejo de Ministros de febrero del mismo año declaró el 22 de febrero como Día por la Igualdad Salarial en nuestro país hasta que se reduzcan o desaparezcan las discriminaciones hacia las mujeres en las retribuciones salariales.

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Castilla y León conmemoramos cada año esa cita con la elaboración de este informe que analiza los datos sobre salarios desagregados por sexos facilitados por la Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es un hecho que se desprende de las encuestas y mediciones estadísticas realizadas en España, así como en muchos otros países desarrollados, en Castilla y León también. Estas diferencias se han mantenido históricamente en el tiempo sin que de momento se hayan podido corregir sustancialmente. Es por lo tanto un hecho persistente, todavía sin solución, que repite año tras años en el registro de datos negativos, mejorando ligeramente o experimentando fluctuaciones en sus descensos e incluso incrementos, -si no manteniéndose en el mejor de los casos, muy a pesar de las medidas puestas en marcha para su corrección definitiva.

El año pasado destacamos ya en nuestro informe, la adopción, en Europa, de un nuevo instrumento jurídico para luchar contra la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género. La directiva sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres, Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, contiene una serie de medidas de transparencia salarial que los Estados miembros tendrán que adoptar antes de la fecha límite fijada en el 7 de junio de 2026. Aunque la legislación española ya cuenta con medidas en esa materia, la directiva va más allá. Por ello, conviene prepararnos para los cambios normativos

que llegarán con la transposición al derecho español, y dado el papel que jugamos las organizaciones sindicales, como representación legal de trabajadores y trabajadoras, vamos a tener que emplearnos bien para esta recta final en la lucha contra las discriminaciones retributivas y la eliminación definitiva de la brecha salarial, que nos facilita esta nueva norma. Una norma que viene a reforzar 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, especialmente en España puesto que aquí ya existía regulación desde 2020,

Como sabemos ya, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolló una batería de medidas de transparencia retributiva e instrumentos para ello, en el marco del Diálogo Social, recorriendo con ello gran parte del camino marcado desde la Unión Europea, un marco en el que UGT ha jugado un papel prioritario en aras de conseguir una mayor eficacia en la lucha contra la discriminación salarial.

La directiva va más allá y para cumplir íntegramente con ella serán necesarios cambios legislativos de calado, ya iniciados en este país como he dicho, que supondrán un giro importante en la gestión de la política retributiva en las empresas, pero también de nuestro trabajo e implicación al más alto nivel de compromiso, tal y como lo hemos venido haciendo en los últimos años.

Efectivamente, desde UGT hemos contribuido a reducir la brecha desde varios frentes. Prueba de ello la tenemos en las subidas del SMI. y la apuesta por subir los salarios más bajos de los convenios, o al impacto que esta teniendo la realización de la valoración de puestos de trabajo aplicando la perspectiva de género y las auditorías salariales que mandata el Real Decreto 902/2020. Dos pasos que se enmarcan en las negociaciones de los planes de igualdad, para conseguir la igualdad retributiva, cuyo impacto positivo está sobradamente constatado.

Los estudios y análisis realizados por diferentes organismos, incluidos los realizados por nuestra Organización Sindical, han determinado la dimensión de las desigualdades en las retribuciones salariales en función del género, así como los factores que intervienen e interactúan en la composición de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Para Castilla y León partimos de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, estadística elaborada por el INE. A nivel de Comunidad Autónoma nos proporciona datos de salarios, por sexos, desglosados en una serie de variables socio-laborales que permiten analizar los aspectos más determinantes que pueden explicar las diferencias salariales. Fundamentar nuestro estudio en esta encuesta **es importante, además, puesto que el salario medio de la misma es la referencia para establecer las sucesivas subidas del**

Salario Mínimo Inteprofesional.

Cuando se estudia la brecha salarial, los estudios se centran fundamentalmente en la composición de las retribuciones, una vez dentro del mercado de trabajo (a posteriori). Sin embargo quiero apuntar que la discriminación salarial de las mujeres se inicia mucho primero:

- Tardan más en encontrar empleo, **de 3 a 4 meses más** -incluidas las mujeres con perfiles formativos medios altos, en los cuales son mayoría)
- Normalmente se inician en trabajos para los cuales están sobreformadas, en un porcentaje de entorno al 21% más que los hombres, tomando contacto con el mercado de trabajo bajo la fórmula de economía de subsistencia, que sirve de puente hasta lograr el objetivo profesional.
- Sufren **discriminación en los procesos de selección y en las modalidades de contratación cuando consiguen ser seleccionadas**. Todos ellos son factores de acceso que van estableciendo elementos diferenciales y por tanto fijando desde el principio la amplitud de la desigualdad retributiva (por ejemplo: el retraso en la contratación implica menor tiempo para acceder a pluses de antigüedad, carreras profesionales más cortas con un impacto negativo posterior en las pensiones; o modalidades de contratación mas precarias que conllevan normalmente menores salarios y menor protección social cuando llega el despido).
- La cuestión de la necesidad de conciliar el tiempo de trabajo con el tiempo de cuidados y tareas domésticas, condiciona tanto el acceso como el mantenimiento del empleo. El impacto sobre el salario, presente y futuro (pensiones) esta fuera de toda duda.

Todos estos elementos y los informes que miden su impacto en las retribuciones salariales de ambos sexos, evidencian que a pesar de toda la normativa existente en materia de igualdad y no discriminación en materia retributiva tanto en el ámbito internacional, europeo y nacional las brechas salariales son el reflejo de esas discriminaciones estructurales que afectan a las mujeres. Discriminaciones en el acceso al empleo, en la adjudicación como única vía de inserción laboral del trabajo a tiempo parcial, de la dificultad en la promoción profesional, de la asignación de complementos salariales y de la infravaloración del trabajo, **como discriminaciones sobre las que urge actuar utilizando toda la legislación que persigue corregir esas diferencias**.

Cabe recordar que la diferencia de salarios tener origen en diversas causas, pero no toda desigualdad retributiva conlleva una discriminación; existe discriminación retributiva cuando la diferencia entre lo que reciben mujeres y hombres por su trabajo, no se justifica por un valor

distinto en la realización del ejercicio profesional **y únicamente se puede explicar en función del sexo de la persona.**

Desigualdad salarial, discriminación salarial y brecha salarial son conceptos diferentes, aunque sustancialmente relacionados:

- **DESIGUALDAD SALARIAL** Diferencia entre los salarios de ambos sexos
- **DISCRIMINACIÓN SALARIAL** Diferencia que no se da por una razón justificada y que se produce por razón de sexo
- **BRECHA SALARIAL** Indicador en porcentaje que mide la diferencia media de los salarios de los hombres y las mujeres. Si tenemos en cuenta todos los diferentes conceptos retributivos, obtenemos la “brecha retributiva”, que mide la diferencia entre los ingresos medios de trabajadoras y trabajadores, tomando como referencia la remuneración.

Para medir la brecha y sacar conclusiones del análisis, es necesario tener en cuenta la interacción compleja de causas laborales, sociales, y también culturales:

1. Los estereotipos y roles de género perpetúan la división tradicional del trabajo, asignando a las mujeres roles relacionados con el cuidado y perfiles más administrativos, mientras que a los hombres se les infieren roles de liderazgo y responsabilidad.
2. La segregación horizontal y vertical: La segregación horizontal se refiere a la concentración desproporcionada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones, mientras que la segregación vertical se refiere a una distribución no uniforme de mujeres y hombres en los diferentes niveles de actividad, con escasa representación de mujeres en puestos de mando intermedio, alta dirección, toma de decisiones y liderazgo.
3. Infravaloración del trabajo de las mujeres: Los trabajos feminizados, como las tareas de cuidado, tienden a estar invisibilizados e infravalorados.
4. La maternidad tiene un impacto negativo en la carrera profesional de las mujeres, disminuyendo su empleabilidad, promoción y contribuyendo a la penalización laboral y contributiva, siendo un valor negativo y diferencial, con respecto a los hombres, en los procesos de selección
5. La falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado perpetúa la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y supone uno de los principales obstáculos que impiden el desarrollo pleno de los proyectos profesionales de las mujeres.
6. Precariedad laboral: La mayor contratación temporal y a tiempo parcial de las mujeres contribuye a su inseguridad económica y a la ampliación de la brecha salarial.
7. La falta de transparencia en las retribuciones, un proceso de valoración de puestos erróneo que lleva a clasificaciones profesionales discriminatoria y la discrecionalidad para la asignación de complementos y pluses salariales, muy habitualmente basados en la

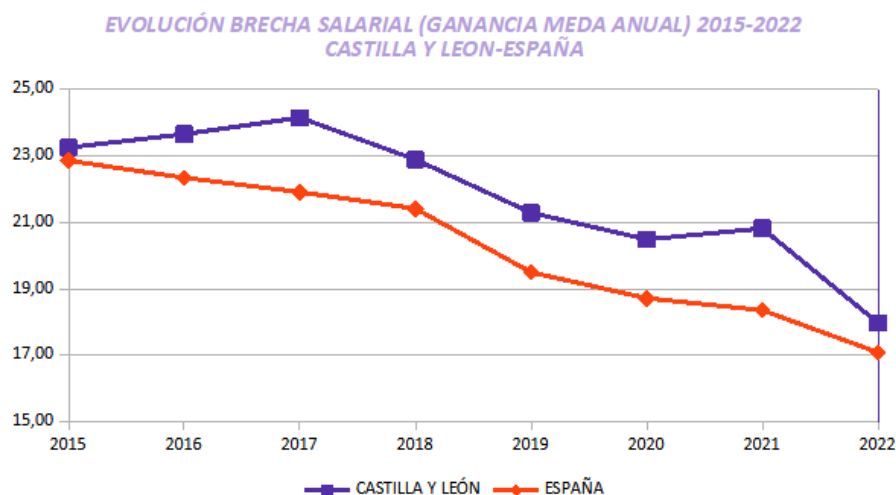
valoración diferencial de tareas y funciones, presidencialismo, disponibilidad, nocturnidad.....

8. Todo ello impacta en la composición de la retribución salarial y que presentan diferencias muy sustanciales en las cuantías que perciben hombres y mujeres, año tras año. Los convenios colectivos les falta el enfoque de género para que cumplan su función correctora plenamente, y contribuyan de forma eficaz a erradicar esta injusticia de naturaleza estructural.

2

Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres

La brecha salarial entre mujeres y hombres sigue descendiendo en Castilla y León. Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial, con datos de 2022 (últimos disponibles, desagregado por sexo) reflejan que la brecha salarial en ese año se sitúa en 17,99 % lo que supone **2,84 puntos más baja que en 2021**. En Castilla y León la brecha salarial experimenta un descenso superior al del conjunto de España (1,27%), siendo la mayor bajada en esta Comunidad de los últimos 10 años



El salario medio anual de las mujeres fue 21.773,27€ y la de los hombres fue de 26.548,08€. En ese año las mujeres castellanas y leonesas cobraron 4.774,81€ menos que sus compañeros hombres. La subida media salarial de las mujeres en Castilla y León fue, en 2022, de 978€ (un 4,70%), la mayor subida de toda la serie. En el caso de los hombres la subida fue de 285€ (1,08%).

La brecha salarial entre mujeres y hombres en Castilla y León ha descendido 5,3 puntos desde 2015. En Castilla y León no es hasta el 2017 cuando comienza a el descenso y aunque en 2021

experimenta un sensible repunte, la reducción de la brecha en los últimos años logra acercarse mucho a la del conjunto de España hasta prácticamente converger, a pesar de que las dos brechas se venían manteniendo paralelas y distantes toda la serie incluso registrando comportamiento contrarios, en 2017 y 2021, en los que, al contrario que en España, la brecha de Castilla y León sube.

CASTILLA Y LEÓN	Mujeres		Hombres		DIFERENCIA EN EUROS	BRECHA
	Salario Medio Anual	% VAR. AÑO ANTERIOR	Salario Medio Anual	% VAR. AÑO ANTERIOR		
2015	18.523,74		24.135,64		-5.611,90	23,25
2016	18.662,42	0,75	24.445,65	1,28	-5.783,23	23,66
2017	18.796,93	0,72	24.782,80	1,38	-5.985,87	24,15
2018	19.056,53	1,38	24.714,04	-0,28	-5.657,51	22,89
2019	19.414,11	1,88	24.665,79	-0,20	-5.251,68	21,29
2020	20.314,96	4,64	25.549,98	3,58	-5.235,02	20,49
2021	20.795,39	2,36	26.263,49	2,79	-5.468,10	20,82
2022	21.773,27	4,70	26.548,08	1,08	-4.774,81	17,98
ESPAÑA	Mujeres		Hombres		DIFERENCIA EN EUROS	BRECHA
	Salario Medio Anual	% VAR. AÑO ANTERIOR	Salario Medio Anual	% VAR. AÑO ANTERIOR		
2015	20.051,58		25.992,76		-5.941,18	22,86
2016	20.131,41	0,40	25.924,43	-0,26	-5.793,02	22,35
2017	20.607,85	2,37	26.391,84	1,80	-5.783,99	21,92
2018	21.011,89	1,96	26.738,19	1,31	-5.726,30	21,42
2019	21.682,02	3,19	26.934,38	0,73	-5.252,36	19,50
2020	22.467,48	3,62	27.642,52	2,63	-5.175,04	18,72
2021	23.175,95	3,15	28.388,69	2,70	-5.212,74	18,36
2022	24.359,82	5,11	29.381,84	3,50	-5.022,02	17,09

Fuente: EES-INE. Elaboración Propia

CASTILLA Y LEÓN	Mujeres		Hombres		DIFERENCIA EN EUROS	BRECHA
	Salario Medio Anual	P. ASALARIADA	Salario Medio Anual	P. ASALARIADA		
2015	18.523,74	354.900	24.135,64	396.000	-5.611,90	23,25
2016	18.662,42	367.700	24.445,65	398.400	-5.783,23	23,66
2017	18.796,93	368.400	24.782,80	410.000	-5.985,87	24,15
2018	19.056,53	379.500	24.714,04	421.400	-5.657,51	22,89
2019	19.414,11	393.600	24.665,79	428.700	-5.251,68	21,29
2020	20.314,96	377.900	25.549,98	420.000	-5.235,02	20,49
2021	20.795,39	389.100	26.263,49	415.700	-5.468,10	20,82
2022	21.773,27	407.500	26.548,08	426.400	-4.774,81	17,98

Fuente: EES-INE. Elaboración Propia

3

Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

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.

En el cuadro siguiente podemos apreciar lo que ha sucedido en los últimos años relacionando subidas del SMI y descenso de la brecha salarial. Conocemos los datos anuales para 2022 por motivos de disponibilidad estadística. Como ya anteriormente señalábamos, para el resto de los años tendremos que esperar para medir los impactos de los sucesivos incrementos del SMI sobre la brecha salarial por género.

Año	Salario mínimo interprofesional (mensual)	Subida en euros respecto al año anterior	Incremento sobre SMI anterior en %	% de brecha salarial En Salario medio anual (INE)	Descenso de la brecha salarial respecto del año anterior (puntos)
2018	735,9	30	4,08	22,89	1,26
2019	900	164,1	22,3	21,29	1,6
2020	950	50	5,6	20,49	0,8
2021	950	15	1,6	20,82	-0,33
2022	1000	35	3,6	17,98	2,84
2023	1080	80	8	----	
2024	1134	54	5		
2025 (pactado)	1184	50	4,4		
Variación de 2018 a 2022	264,1	264,1	33,1		6,17
Últimos 8 años	448,1	448,1	46,1	----	----

No obstante vemos su efecto en Castilla y León: claramente el descenso de la brecha corre paralelo al

incremento del SMI, mostrando un impacto que, aunque llega con cierto retraso y con descensos menos pronunciados, en comparación con el conjunto de España, el efecto positivo aparece con toda intensidad en 2022. De esta forma mientras que en España la variación en la brecha 2018-2022 registra un descenso de 4,33%, en Castilla y León ese porcentaje es de 6,17%. La subida del SMI entre los años 2018-2022 es de 294,10 euros brutos, una subida del 35,8 % de mayor repercusión en los salarios bajos, donde las mujeres se encuentran en mucha mayor concentración en Castilla y León, en comparación con sus compañeros hombres, una Comunidad Autónoma que parte de salarios muchos más bajos que en el conjunto nacional (brecha territorial) por lo que la subida sustancial del SMI ejerce un efecto positivo mayor, en términos de corrección de la brecha salarial. Si comparamos la línea de evolución de la brecha de Castilla y León (Gráfico, pág 6) y la línea de evolución de la subida del SMI, podemos comprobar este impacto de forma muy visual.



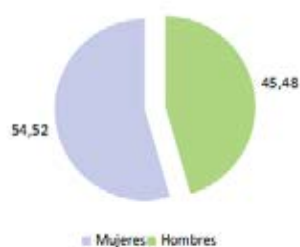
Con todo es necesario recordar que la subida del SMI sobre salario bruto y no sobre salario base lleva a la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres. UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI. Y así se ha recogido en el acuerdo firmado el pasado 10 de febrero por el Gobierno, CCOO y UGT.

En la Tabla siguiente se puede observar cómo se incrementa el % de hombres a medida que crece el número de veces el SMI, en la distribución de personas asalariadas por sexo según la percepción salarial bruta, por tramos SMI. Las mujeres asalariadas de Castilla y León, al igual que sucede en el conjunto de España, tienen mayor peso en la población asalariada que cobra 1.000 euros o menos, al mes, en 2022. Si desglosamos ese tramo en dos, analizando así aquellas personas asalariadas que cobran entre la mitad del

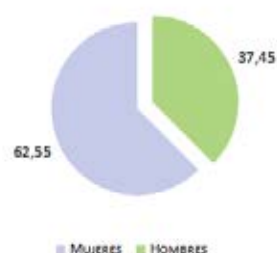
SMI y 1 vez el SMI (entrarían aquellas contratadas a tiempo parcial en su práctica totalidad), el peso de las mujeres en la distribución por sexos ascendería al 63% en Castilla y León y afectaría a unas 63.000 asalariadas.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE P. ASALARIADAS SEGÚN SEXO Y PERCEPCIONES SALARIALES POR TRAMOS SMI		
Total	Jornada a tiempo completo	
CASTILLA Y LEÓN	Mujeres	Hombres
TOTAL P. ASALARIADAS	48,87	51,13
< 1 SMI	54,52	45,48
1 A 2 SMI	42,8	57,2
2 A 3 SMI	42,83	57,17
3 A 4 SMI	40,7	59,3
4 A 5 SMI	37,95	62,05
5 A 7,5 SMI	36,32	63,68
7,5-10	35,73	64,27
> 10	31,23	68,77

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN SEXO DE P. ASALARIADAS QUE COBRAN 1.000 € O MENOS POR JORNADA COMPLETA CASTILLA Y LEÓN-2022



DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SEGÚN SEXO DE P. ASALARIADAS QUE COBRAN 1.000 € O MENOS INCLUYENDO JORNADA PARCIAL CASTILLA Y LEÓN-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

4

Brecha salarial y Relaciones Laborales

En marzo de 2019 el gobierno del Partido Socialista modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. La gran novedad de esta nueva redacción es la **definición de trabajo de igual valor**. Pero además incluyó la obligación de que todas las empresas españolas tienen que realizar anualmente un registro salarial.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

- 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. **Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.***
- 2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

En abril de 2021 entraba en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, fruto del diálogo social en el que participó el gobierno de coalición junto con las organizaciones sindicales mayoritarias y las organizaciones empresariales. Esta norma obliga a incluir en todos los convenios colectivos **sistemas de valoración de puestos** de acuerdo al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y a su posterior desarrollo en el mencionado real decreto. Y las empresas con Plan de Igualdad están obligas a contar con una **auditoría retributiva**.

Es difícil analizar los avances que se han producido desde la fecha en que debía implementarse la norma (2021) y 2022 en cuanto al grado de cumplimiento de las empresas para eliminar la discriminación salarial. El Registro y depósito de convenios colectivos (REGCON), recoge convenios de todos los ámbitos, planes de igualdad acordados y no acordados, pero es necesario que se explote la información en materia retributiva para poder analizar con mayor rigor como avanza la implementación de las medidas que persiguen eliminar la infravaloración del trabajo de las mujeres.

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial nos permite analizar periódicamente las brechas salariales en relación al tipo de convenio o acuerdo que regulan los salarios, también en Castilla y León.

Las brechas salariales presentan diferencias sustanciales en función las formas de regulación convencional incluidas aquellas empresas que se rigen con “otras formas de regulación”. Es en esa modalidad de acuerdos donde se presentan brechas salariales más bajas. Podemos observar que es en Castilla y León la brecha salarial más importante se registra cuando medimos la brecha en los convenios de ámbito inferior al estatal y que la mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres, en cuantía, se da en el ámbito de convenios de empresa o centro de trabajo, ascendiendo a una **cantidad extraordinaria de 7.331,02 € menos.**

Para el conjunto de España esta diferencia entre ambos sexos es de 6.458 €, es decir, las trabajadoras castellanas y leonesas a las que se les aplica convenio colectivo de empresa, no solo cobran mucho menos que sus compañeros hombres, sino que la brecha es tan grande que incluso cobran 871€ menos que sus compañeras del conjunto de España a las que se les aplica convenios de empresa.

TERRITORIO	ESPAÑA					CASTILLA Y LEÓN				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
Todas	26.947,39	24.357,96	29.380,42	17,09	5.022,46	24.186,89	21.773,27	26.548,08	17,98	4.774,81
Total convenios	25.907,77	22.867,92	28.624,07	20,11	5.756,15	22.247,82	18.597,62	25.427,22	26,86	6.829,60
Ámbito Estatal	25.481,75	22.512,84	28.484,46	20,96	5.971,62	21.362,57	18.543,42	24.899,07	25,53	6.355,65
Ámbito inferior al Estatal	23.207,89	20.391,06	25.605,93	20,37	5.214,87	19.700,10	16.197,58	22.441,57	27,82	6.243,99
Ámbito empresa o centro de trabajo	33.840,03	30.289,34	36.749,12	17,58	6.459,78	30.461,56	25.962,27	33.293,29	22,02	7.331,02
Otra forma de regulación	36.140,45	34.799,30	38.113,98	8,7	3.314,68	35.788,83	35.017,15	37.340,74	6,22	2.323,59

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

5

Brecha Salarial y Tamaño de Empresa

El tamaño de la empresa influye de manera directa en las discriminaciones salariales. **Las trabajadoras en las empresas medianas y pequeñas de Castilla y León, aquellas que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras, perciben salarios muy por debajo de media nacional, soportando una elevada brecha de 23,50 % en relación a los hombres y el 21,60 % respecto al salario medio de todas las trabajadoras de la Comunidad.**

Por el contrario, las empresas de doscientas o más personas la brecha salarial desciende al 18,62%, solo un 0,66% más que la brecha media para todas las empresas y es en esas empresas donde las mujeres perciben los salarios más altos, un 21% más del salario medio para todas las mujeres trabajadoras castellanas y leonesas.

TERRITORIO	ESPAÑA					CASTILLA Y LEÓN				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
Todas	26.948,87	24.359,82	29.381,84	17,09	5.022,02	24.186,89	21.773,27	26.548,08	17,99	4.774,81
De 1 a 49	21.652,02	18.579,55	24.179,36	23,16	5.599,81	19.956,69	17.068,38	22.312,63	23,50	5.244,25
De 50 a 199	28.022,53	24.735,91	30.784,17	19,65	6.048,26	27.134,51	23.850,77	30.421,75	21,60	6.570,98
De 200 o más	33.317,76	30.497,57	36.678,05	16,85	6.180,48	30.221,24	27.561,40	33.881,31	18,65	6.319,91

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

6

Brecha Salarial, Modalidad de Contratación y Tipo de Jornada Laboral

Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres. Una de las causas de la resistencia de la brecha salarial son precisamente esas diferencias en las condiciones, empezando por las modalidades contractuales. En torno a **98.000 trabajadoras asalariadas de Castilla y León, tienen un contrato a tiempo parcial**. Suponen nada menos que el **75,2%** del total de contratos de esta modalidad, que no desean 3 de cada 5 trabajadoras.

TERRITORIO	ESPAÑA						CASTILLA Y LEÓN					
	Mujeres		Hombres		Brecha Salarial		Mujeres		Hombres		Brecha Salarial	
	Ganancia Media	Población asalariada	Ganancia Media	Población asalariada	% de brecha salarial	Diferencia en euros H/M	Ganancia Media	Población asalariada	Ganancia Media	Población asalariada	% de brecha salarial	Diferencia en euros H/M
Ganancia Media Anual	24.359,82	8.314.400	29.381,84	9.055.000	17,09	5.022,02	24.359,82	407.500	29.381,84	426.400	17,09	5.022,02
Contrato Indefinido	24.187,41	6.336.000	29.902,58	7.328.700	19,11	5.715,17	21.213,68	321.500	27.386,14	362.800	22,54	6.172,46
Contrato Temporal	25.458,95	1.978.400	24.629,59	1.726.300	-3,37	-829,36	24.357,84	86.000	20.943,91	63.700	-16,30	-3.413,93
Jornada a Tiempo Completo	29.931,69	6.427.200	31.785,41	8.435.800	5,83	1.853,72	27.458,74	309.700	28.933,39	393.600	5,10	1.474,65
Jornada a Tiempo Parcial	12.551,75	1.887.200	13.956,58	619.200	10,07	1.404,83	11.515,26	97.800	11.833,58	32.800	2,69	318,32
Ganancia Media por hora a Tiempo Completo	13,51	6.427.200	14,00	8.435.800	3,50	0,49	12,55	309.700	12,83	393.600	2,18	0,28
Ganancia Media por hora a Tiempo Parcial	9,51	1.887.200	10,60	619.200	10,28	1,09	9,32	97.800	10,31	32.800	9,60	0,99

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES y EPA-INE

El contrato indefinido no corrige la brecha salarial entre mujeres y hombres, por el contrario, la aumenta en dos puntos porcentuales, **hasta el 22,54%, mucho más alta que en el conjunto nacional que queda en 19,11 %**. Por el contrario, el contrato temporal la reduce produciendo una brecha salarial en detrimento de los hombres del 16,30% (3,37 % en España), una brecha positiva para las mujeres que intuye el gran peso de la parcialidad de ellas en esta Comunidad Autónoma en relación a los hombres.

Una modalidad que se usa como mecanismo de conciliación (una elección muchas veces no deseada pero obligada por las necesidades) de gran calado en Castilla y León. El porcentaje a tiempo parcial de las mujeres varía en cuatro puntos entre las mujeres con hijos y sin hijos, siendo superior en las situaciones con descendientes o con familiares dependientes. En el caso de los hombres la diferencia es a la inversa, es superior el trabajo a tiempo parcial en los hombres sin hijos. Se puede decir que el trabajo a tiempo parcial se ha convertido en una fórmula perversa no deseada para poder conciliar que además impacta

negativamente en las carreras profesionales de ellas, en las oportunidades de promoción, formación y ocupación de puestos de responsabilidad y, por supuesto, en la jubilación.

Desde UGT **seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi 98.000 de mujeres en España** a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.

7

Brecha Salarial y Sectores

El análisis por sectores de actividad, según datos del año 2022, deja la mayor brecha salarial en Castilla y León en el sector de los Servicios, con un 15,42%, (17,65% en España) **Y es que la brecha salarial del sector de los Servicios descendió en Castilla y León 4 puntos porcentuales respecto del año anterior (un sector mucho más influido por la subida del SMI, en esta Comunidad Autónoma).**

GANANCIA MEDIA ANUAL	Mujeres			Hombres		
	Industria	Construcción	Servicios	Industria	Construcción	Servicios
ESPAÑA						
2022	26.556,93	26.258,91	24.135,83	31.977,80	25.001,32	29.307,34
2021	25.047,37	22.640,24	23.021,13	30.550,23	24.361,97	28.349,80
2020	24.312,16	21.188,00	22.327,90	29.815,59	23.402,34	27.614,44
CASTILLA Y LEÓN						
2022	26.723,50	..	21.215,46	30.775,51	-23.300,54	25.112,18
2021	24.389,10	..	20.451,44	28.764,43	23.187,30	25.560,54
2020	23.611,55	..	20.001,35	28.160,68	23.018,16	24.686,43
BRECHA SALARIAL	Industria		Construcción		Servicios	
	DIFERENCIA	BRECHA	DIFERENCIA	BRECHA	DIFERENCIA	BRECHA
ESPAÑA						
2022	-5.420,87	-16,95	1.257,59	5,03	-5.171,51	-17,65
2021	-5.502,86	-18,01	-1.721,73	-7,07	-5.328,67	-18,80
2020	-5.503,43	-18,46	-2.214,34	-9,46	-5.286,54	-19,14
CASTILLA Y LEÓN						
2022	-4.052,01	-13,17			-3.896,72	-15,52
2021	-4.375,33	-15,21			-5.109,10	-19,99
2020	-4.549,13	-16,15			-4.685,08	-18,98

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES

En el sector de Industria el descenso de la brecha fue solo de 2 puntos porcentuales con respecto a 2021, hasta situarse en el 13,17%. Aun así, y siendo positivo ese impacto del SMI, el sector Servicios mantiene una brecha superior al de industria (13,1%), puesto que las actividades de servicios, con bajos salarios, tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino. Y es que la diferencia entre las cuantías de las percepciones salariales es mayor en industria (4.052€ menos para ellas), que en Servicios (3.896€ menos)

Para la demarcación geográfica de Comunidad Autónoma y/o inferior, las Encuestas de Estructura Salarial y la de Estructura Salarial Cuatrienal no ofrecen datos a nivel de Actividades de Sector por que el análisis de las Brechas calculadas para cada una de las actividades que componen los sectores (divisiones del CNAE-09) no es posible para el caso de Castilla y León.

Si podemos destacar ciertos datos para el conjunto de España que nos muestran que actividades son las que mayor porcentaje aportan a la brecha del sector correspondiente, en su conjunto: los trabajadores de los sectores financieros y de seguros perciben de media al año casi 12.000 euros más que las mujeres de estos sectores. Es la mayor diferencia de salarios en función de sexos, calculada teniendo en cuenta esta clasificación por actividades.

8

Brecha Salarial y Ocupación

Se penaliza muy duramente a las mujeres con poca formación en comparación a los hombres con el mismo nivel de estudios, más en Castilla y León que en el conjunto de España.

Las diferencias salariales en relación a las Ocupaciones presentan unas diferencias que van desde el 13,62% (14,28% en España) de quienes desempeñan sus tareas como Personal técnico, científico e intelectual y el 32,0% (29,61% en España) de las Ocupaciones elementales.

Estos datos evidencian que a las mujeres se nos exige mayor nivel formativo en comparación a los hombres y que incluso equiparando niveles formativos la diferencia salarial persiste. Las mujeres con formación académica perciben de media 5.295 € anuales menos que sus compañeros (13,62%)

Este es el caso de las mujeres que ocupan puestos de Técnicas, científicas e intelectuales y que, en Castilla y León son el 63,18% de esta ocupación (en España suponen el 58 %). Las mujeres que ocupan puestos de dirección y gerencia perciben los salarios más elevados de la escala de ocupación, pero incluso ellas reciben al año casi diez mil euros menos que los hombres con las mismas responsabilidades (15,28 %). Este dato para Castilla y León no podemos calcularlo. Si podemos concluir que si tenemos en cuenta el Nivel de Ocupación Alto (incluyendo personal de dirección y gerencia, técnico, científico e intelectual): la brecha salarial se sitúa, en conjunto, en el 15,2%, con una diferencia de cuantía de 5,584 € menos. Aquí se encuadran los niveles más difíciles para las mujeres, los puestos directivos y de gerencia, los que se encuentran por encima del “techo de cristal” y el dato negativo a destacar es que, en Castilla y León, a pesar de registrar la brecha más baja, es el único nivel que la incrementa respecto al año anterior , incluso con respecto a 2020 cuando se situaba en el 10%. Una subida muy preocupante de más de 5 puntos porcentuales en tres años)

La ocupación con mayor presencia de mujeres en torno al 71% en Castilla y León, el 68 % en España, es la de Empleados contables, administrativos y otros empleos de oficina y la brecha que soportan es del 17,51 %, muy similar al del conjunto nacional.

Los servicios de restauración emplean en un 61,73% (60 % en España) a mujeres y la brecha salarial es

elevadísima alcanza el 24,90%, en España esta brecha sube al 25,92%). En esta ocupación junto con las categorías agrupadas en las Ocupaciones elementales (donde se agrupan al personal de limpieza, trabajadoras de servicio doméstico) se produce una elevada concentración de trabajo a tiempo parcial. La modalidad de jornada junto a la infravaloración de estas ocupaciones, conlleva que sean trabajadoras que como máximo perciben la cuantía equivalente al SMI., en Castilla y León de todas las personas que trabajan en esta actividad, el 60,43% son mujeres, este porcentaje en el conjunto nacional es del 58,6%.

CASTILLA Y LEÓN	Ganancia Media Anual			DIFERENCIA	BRECHA
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		
Todas las ocupaciones	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	17,99
1 Directores y gerentes	51.813,77	..	53.758,99		
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	35.409,46	33.577,11	38.871,55	5.294,44	13,62
3 Técnicos; profesionales de apoyo	29.487,32	26.222,54	32.590,22	6.367,68	19,54
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	22.081,26	20.641,62	25.024,05	4.382,43	17,51
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	17.538,64	15.845,01	21.097,37	5.252,36	24,90
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	..	..	..		
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	24.647,72	21.847,06	25.077,81	3.230,75	12,88
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	24.137,36	23.064,46	24.248,98	1.184,52	4,88
9 Ocupaciones elementales	15.971,41	13.129,45	19.307,01	6.177,56	32,00

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Estas actividades que constituyen los Nivel de Ocupación Bajo (incluye ocupaciones elementales, operarios, cuidadoras, servicios elementales...) alcanzan las brechas más altas y sube hasta el 35,8% (38,7% en el año anterior y 41% en 2020). Es el porcentaje de diferencia salarial más alto **pero el que mas disminuye, en torno a 6 puntos porcentuales en tres años.** Aun ellas son las que soportan la mayor brecha salarial.

Sin embargo celebramos las bajadas de brecha salarial para aquellas ocupaciones con alta presencia de mujeres como la restauración, el comercio, los cuidados, los servicios de salud, técnicos y profesionales, pero hay que seguir vigilantes para aquellas otras ocupaciones en las que en lugar de descender la brecha, aumenta.

9

Brecha salarial y Composición del Salario Bruto Mensual

Si analizamos cada uno de los componentes del salario mensual nos permite identificar de manera pormenorizada que parte de la brecha salarial corresponde a qué conceptos retributivos para conocer **donde radican las discriminaciones salariales hacia las mujeres**.

A partir de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal (2024) que analiza los salarios de 2022 desagregados por sexo hemos revisado las brechas que se producen y revisamos los diez conceptos que analiza dicha encuesta oficial cuando desgrana la composición del salario bruto mensual.

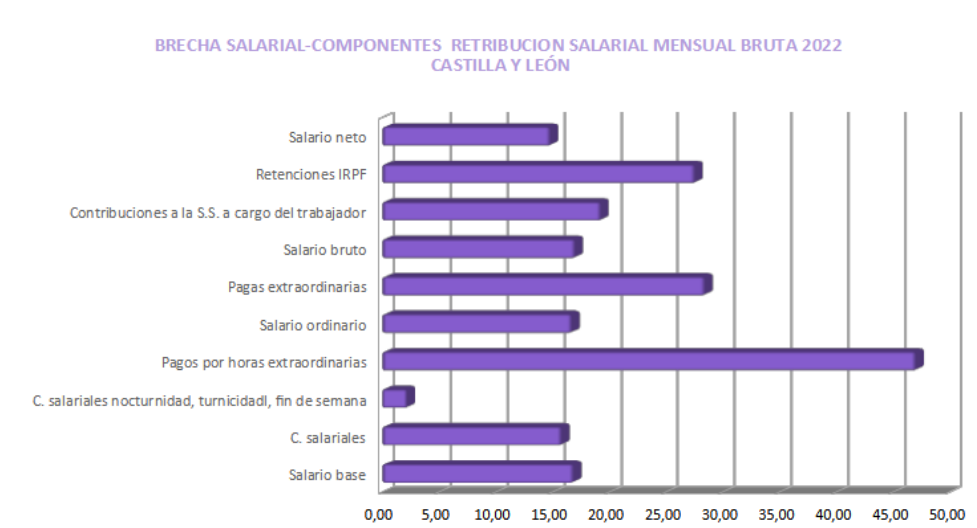
Dos de los aspectos analizados, la Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora y las retenciones del Impuesto de Retenciones de las Personas Físicas (IRPF), no son discriminatorios en origen ya que están vinculados a las cantidades que se perciben. Sin embargo, las cotizaciones a la Seguridad Social van a tener repercusión directa sobre toda la protección social: desempleo, incapacidad laboral, pensiones y cualquier derecho que su percepción esté vinculada a las cotizaciones. **La protección social de las mujeres mengua respecto a los hombres al percibir remuneraciones salariales más bajas.**

Los otros aspectos arrojan una realidad que conocíamos, **siendo importante la brecha salarial en conceptos como salario base, la cual asciende al 16,87% en Castilla y León (13,38 % en el conjunto de España), salario neto con un 14,82% de brecha (14,83 % en España), salario ordinario con una brecha similar a la española también. 16,71% (16,36 % española), salario bruto con un 17,01% de brecha (16,72 % española). La brecha salarial se duplica en los complementos, en todo tipo de complementos, tanto en los vinculados a la nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana, o pagos por horas extraordinarios en cuyo caso la brecha salarial en Castilla y León se sitúa en torno al 47,04%**. Complementos en casi su totalidad incompatibles en buena medida con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Es esta incompatibilidad hace, que en mayor medida, tales complementos sean disfrutados por hombres que delegan o pueden delegar en mujeres los cuidados familiares. Las mujeres optan en menor medida que los hombres a este tipo de complementos por estos motivos por lo que, en este caso, podemos concluir que la aportación extraordinaria de **los complementos a la discriminación salarial por razón de género, tiene su origen en los cuidados familiares**. No solamente la necesidad de ejercer esos cuidados, que hacen incompatibles los tiempos para la vida personal y los tiempos para la vida laboral, sino que la misma posibilidad de llegar a ejercerlos, disuade al empresariado de contratar mujeres, especialmente para puestos de trabajo que necesiten gran disponibilidad y flexibilidad en cuanto a tiempos de trabajo.

Las pagas extraordinarias alcanzan una brecha salarial del 28,45% en Castilla y León al estar vinculadas a la percepción salarial de todas o parte del resto de retribuciones, y no cotizan (porque se ha cotizado por la totalidad del salario todo el año) aunque sí pagan IRPF. Pero son los pagos por horas extraordinarias la retribución más afectada por una altísima brecha salarial que alcanzan un diferencia del 47,04 %, como ya hemos señalado anteriormente. En este caso ocurre lo mismo que lo analizado en relación a los complementos de disponibilidad a favor de la empresa.

COMPOSICIÓN RETRIBUCIÓN SALARIAL	ESPAÑA					CASTILLA Y LEÓN				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia V. Absolutos	% Brecha Salarial	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia V. Absolutos	% Brecha Salarial
Salario base	1.401,80	1.298,37	1.498,99	200,62	13,38	1.256,22	1.139,36	1.370,54	231,18	16,87
Complementos salariales	587,37	512,43	657,79	145,36	22,10	533,33	487,09	578,58	91,49	15,81
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	31,08	27,19	34,74	7,55	21,73	43,21	42,72	43,68	0,96	2,20
Pagos por horas extraordinarias	8,61	3,99	12,96	8,97	69,21	7,77	5,36	10,12	4,76	47,04
Salario ordinario	1.997,78	1.814,79	2.169,74	354,95	16,36	1.797,32	1.631,81	1.959,24	327,43	16,71
Pagas extraordinarias	41,36	33,06	49,16	16,10	32,75	43,44	36,17	50,55	14,38	28,45
Salario bruto	2.039,14	1.847,85	2.218,90	371,05	16,72	1.840,76	1.667,98	2.009,79	341,81	17,01
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	130,01	118,81	140,54	21,73	15,46	118,21	105,48	130,66	25,18	19,27
Retenciones IRPF	310,44	262,08	355,88	93,80	26,36	258,86	217,11	299,71	82,60	27,56
Salario neto	1.598,69	1.466,96	1.722,48	255,52	14,83	1.463,69	1.345,39	1.579,42	234,03	14,82

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024



10

Brecha salarial, Edad y Nivel de Estudios

Si analizamos las brechas salariales según la edad observamos que son los grupos etáneos más jóvenes las que presentan brechas más bajas, por debajo de la brecha del conjunto de la Comunidad Autónoma. Los grupos de edad que mayor brecha presentan son los de 25-44 años (19,58%) y de 45-54 años.

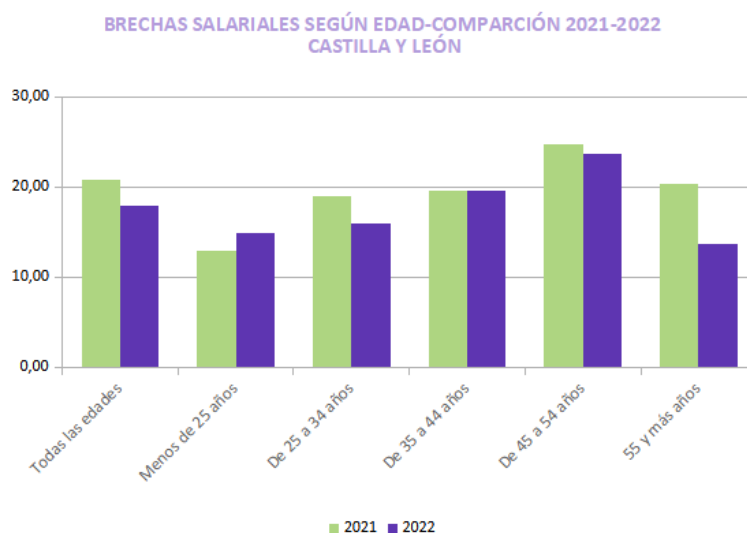
BRECHAS SALARIALES SEGÚN EDAD	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
ESPAÑA					
Todas las edades	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Menos de 25 años	14.700,90	13.212,09	15.970,98	2.758,89	17,27
De 25 a 34 años	22.484,94	21.020,74	23.787,43	2.766,69	11,63
De 35 a 44 años	26.840,57	24.080,08	29.519,78	5.439,70	18,43
De 45 a 54 años	29.334,60	26.240,75	32.253,72	6.012,97	18,64
55 y más años	30.003,94	26.960,76	32.923,29	5.962,53	18,11
CASTILLA Y LEÓN					
Todas las edades	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	17,99
Menos de 25 años	13.366,77	12.029,57	14.145,88	2.116,31	14,96
De 25 a 34 años	19.909,20	18.174,25	21.638,46	3.464,21	16,01
De 35 a 44 años	24.314,90	21.684,07	26.963,00	5.278,93	19,58
De 45 a 54 años	25.168,09	21.754,81	28.510,12	6.755,31	23,69
55 y más años	26.847,19	24.873,12	28.851,17	3.978,05	13,79

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Cabe señalar que la falta de descomposición de la estadística en tramos más pequeños del grupo de mayores de 55 años, sesga de manera importante la brecha registrada (del 13,79%). Este grupo, de gran peso en el conjunto puesto que se trata de una división que aporta un número muy alto de personas, aglutina una diversidad muy considerable imposible de analizar. Por ejemplo, gran parte de las mujeres que entrarían en este grupo son mujeres que permanecen en el empleo pasados los sesenta y cinco años. En un porcentaje elevado se trata de mujeres que deben permanecer en el mercado de trabajo debido a falta de

cotizaciones y tiempo de vida laboral por interrupciones en su vida laboral para dedicarse a los cuidados, además parte de ellas en sectores precarizados, con bajos salarios, o se encuentra en ese grupo pequeño de mujeres (en mucho menor porcentaje que hombres) que continúan en el empleo asalariado desempeñando tareas en sectores como la educación, las entidades financieras o la sanidad u otros puestos cuyos salarios más elevados y con un diferencial menor entre sexos, presentan una brecha más corregida. Todo ello son variables muy diversas, que interactúan en este grupo distorsionando su brecha salarial.

Salvo para el grupo de edad más joven, menores de 25 años, la brecha desciende en todos los grupos de edad, siendo la más pronunciada la correspondiente al grupo de mayor edad que logra corregir su brecha en más de 6 puntos porcentuales. Son los grupos de edad intermedia, aquellos que presentan las brechas más altas, las que se muestran más resistentes al descenso, con diferenciales en cuantía salarial mucho mayor.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Por nivel de estudios, la brecha más elevada con el 37,4% (29,89% en España) corresponde al grupo de personas que han cursado enseñanzas de formación profesional y similares. Ello es debido a las opciones que cursan las mujeres directamente vinculadas a sectores de actividad y ocupaciones que son infravaloradas. A este grupo le sigue en brecha elevada a quienes han cursado la primera etapa de Educación Secundaria, con un 33,67% muy seguida de quienes han cursado Educación Primaria que, con un 31,42% de brecha casi comparten esta posición con un porcentaje que encierra la extraordinaria discriminación salarial que sufren estas trabajadoras en los puestos que el mercado laboral les reserva y que, en categorías de este bajo nivel de ocupación, cuentan con diferente valoración aunque en la mayoría de los casos responden a trabajos de igual valor.

En el extremo opuesto con **la brecha salarial más baja (17,08% en Castilla y León y 17,23% en el conjunto de España)** se encuentra en el grupo de personas trabajadoras que han cursado licenciaturas y

doctorados. En el caso de aquellas personas trabajadoras que han cursado estudios de diplomatura universitaria y similares, la brecha es incluso menor, 12,07%, muy inferior a la registrada en el conjunto nacional que asciende al 16,69%

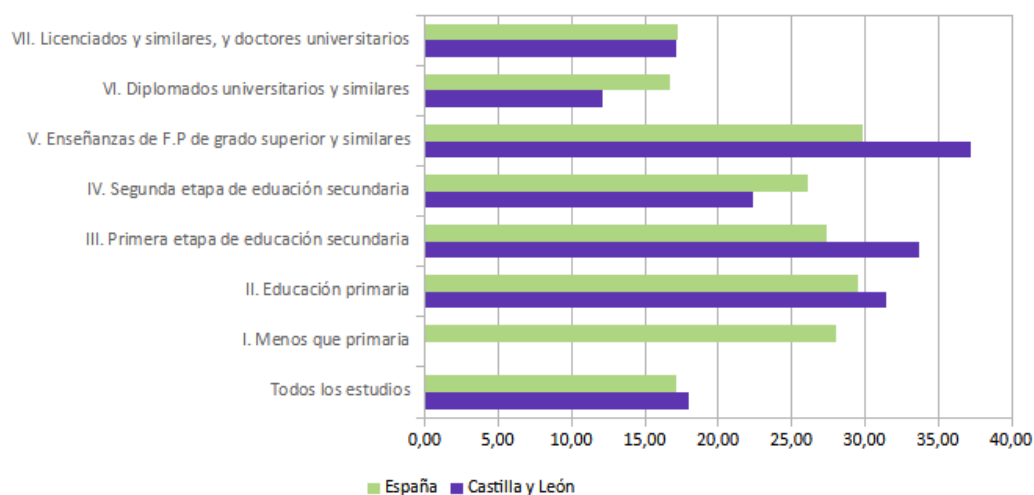
En general el mercado laboral de Castilla y León penaliza en mayor medida el bajo nivel de estudios e instrucción de las mujeres, en términos comparativos con los hombres. Para ambos las retribuciones salariales son baja al ocupar puesto de bajo nivel ocupacional, mayoritariamente en actividades del sector de los servicios, muy precarizados pero para ellas lo son aun más puesto que además de encuadrarse en este tipo de trabajos del Sector Servicios, ocupan los puestos de nivel de ocupación bajo, más infravalorados del mercado laboral, y muy feminizados, mucho más, a tenor de los porcentajes, que en el conjunto de España.

BRECHA SALARIAL SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
CASTILLA Y LEÓN					
Todos los estudios	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	17,99
I. Menos que primaria	..	..	..		
II. Educación primaria	19.053,37	14.699,03	21.432,70	6.733,67	31,42
III. Primera etapa de educación secundaria	18.332,69	14.480,97	21.833,02	7.352,05	33,67
IV. Segunda etapa de educación secundaria	22.426,08	19.654,35	25.330,56	5.676,21	22,41
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	26.540,43	19.543,50	31.141,38	11.597,88	37,24
VI. Diplomados universitarios y similares	29.974,79	28.684,83	32.623,70	3.938,87	12,07
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	39.255,62	36.217,22	43.678,49	7.461,27	17,08

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

Algo similar sucede con el grupo de quienes hayan cursado enseñanzas de formación profesional y similares. Tal como comentamos, aquellas materias cursadas, ligadas a profesiones cuyo ejercicio se desarrolle en actividades y sectores feminizados, reflejan esa infravaloración presentando la mayor brecha salarial de todos los niveles de estudio, constatando en toda su dimensión, el valor diferente que se otorga a las disciplinas profesionales cursadas en los distintos grados profesionales. Una diferencia en la valoración muy acusado en Castilla y León, que se traduce en una brecha salarial 20 veces superior a la del conjunto de la Comunidad, **con una diferencia en la cuantía de salario a percibir de más de 11.500 €, menos para ellas (9.500€ en el caso de España que deja una brecha del 29,8% para el conjunto nacional).**

BRECHA SALARIAL SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS-COMPARACIÓN CASTILLA Y LEÓN-ESPAÑA



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

11

Brecha salarial, Edad y Control de Empresa

El acceso al empleo en una empresa de control público se realiza en un alto porcentaje con procedimientos subjetivos, aunque no así la promoción. Es por ello que las brechas salariales evidencian que aquellas mujeres que trabajan en empresas públicas ven reducida la brecha salarial más de la mitad de la media siendo esta del 3,68% (8,12% en el conjunto de España). En la empresa privada esa diferencia se dispara hasta el 29,48% (6 puntos porcentuales mayor que en España, 23,48%).

BRECHAS SALARIALES SEGÚN CONTROL DE EMPRESA	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
ESPAÑA					
Total	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Control de la empresa público	35.212,32	33.913,54	36.910,64	2.997,10	8,12
Control de la empresa privado	24.751,40	21.247,78	27.767,39	6.519,61	23,48
CASTILLA Y LEÓN					
Total	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	17,99
Control de la empresa público	32.793,66	32.313,41	33.549,58	1.236,17	3,68
Control de la empresa privado	21.672,08	17.682,18	25.075,38	7.393,20	29,48

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

12

CONCLUSIONES

- El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024; un incremento de más del 46%, lo que supone una subida histórica que viene beneficiando desde entonces a unas 130.000 personas trabajadoras en Castilla y León, con especial incidencia en las trabajadoras que, en Castilla y León representan en torno al 61%.
- En 2022, año de referencia de este Informe, el salario mínimo en España se fijó en 1.000 €. En ese año, 6 de cada 10 personas que cobraban el SMI, eran mujeres.
- El salario medio anual de las mujeres fue 21.773,27€ y el de los hombres fue de 26.548,08€. En ese año las mujeres castellanas y leonesas cobraron 4.774,81€ menos que sus compañeros hombres. Esa diferencia de salarios entre hombres y mujeres sitúa la brecha salarial para 2022 en el 17,9%. Ha bajado un 2,5% respecto al 2021
- En Castilla y León la brecha salarial experimenta un descenso superior al del conjunto de España (1,27%), siendo la mayor bajada de los últimos 10 años en esta Comunidad. Por qué:
 - La subida media salarial de las mujeres en Castilla y León fue, en 2022, de 978€ (un 4,70%). En el caso de los hombres la subida fue de 285€ (1,08%). Una diferencia a favor de las mujeres que reequilibró la ganancia media anual de ambos, provocando la bajada tan significativa de la brecha. Un mayor incremento salarial que se explica en gran parte por el mayor peso relativo de las mujeres en sectores y ocupaciones ligadas en su mayoría al sector servicios, y que se han visto más afectados por la subida del SMI. En ellos los salarios más bajos, tanto para hombres como para mujeres, -de ahí esa equiparación-, y el impacto es mucho más acusado que en otras Comunidades cuyo tejido productivo cuenta con mayor peso del resto de sectores, especialmente el de industria, sector en el que los salarios son mayores (y masculinizados). Y es que la brecha salarial del sector de los Servicios descendió en Castilla y León 4 puntos porcentuales respecto al año anterior (un sector mucho más influido por la subida del SMI), mientras en el sector de industria el descenso de la brecha fue solo de 2 puntos porcentuales. Aun así, y siendo positivo ese impacto del SMI, el sector servicios mantiene una brecha muy superior (15,6%) al de industria (13,1%), puesto que las actividades de servicios, con bajos salarios, tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino
 - Con todo es necesario recordar que la subida del SMI sobre salario bruto y no sobre salario base lleva a la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres.

UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI. Y así se ha recogido en el acuerdo firmado el pasado 10 de febrero por el Gobierno, CCOO y UGT.

- De hecho, a pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial las mujeres siguen situándose como perceptoras de los salarios más bajos, mucho más que sus compañeros hombres: el 35,7%, 3 de cada 5 las mujeres con empleo, recibieron como máximo el SMI, que en 2.022 fueron (1.000 euros brutos anuales), en España este dato se sitúa en el 24,28 %. En el caso de los hombres cobran como máximo al mes esa cuantía el 22,3%, dos de cada diez. La diferencia es importantísima, incluso respecto del resto de trabajadoras del conjunto nacional
 - Los datos no solo muestran que las mujeres de Castilla y León cobran un 17,9% menos que sus compañeros, una importante bajada de brecha lo cual también supone que este avance pone a Castilla y León en porcentaje muy similar al del conjunto de España, corrigiendo así la distancia negativa que nos mantenía alejados de los mejores datos a nivel nacional.
 - Aun así, a pesar de ello, las mujeres trabajadoras de esta Comunidad mantienen una brecha territorial con respecto de las compañeras del conjunto de España de nada menos que 2.586,55€ al año
- Es indiscutible que las subidas sucesivas del SMI desde el año 2019 han tenido una influencia directa en el descenso de la brecha salarial. Especialmente en Castilla y León que, como ya he comentado, parte de salarios más bajos, en conjunto, que a nivel nacional, más bajos para las mujeres, ya no solo en comparación con los hombres dentro de la Comunidad, sino también con relación a las trabajadoras del conjunto de España. El SMI ha venido a corregir gran parte de esas brechas subiendo los salarios más bajos donde las mujeres se concentran en mayor porcentaje, y ejerciendo un impacto sustancial en el avance hacia la equiparación salarial de ambos sexos en las tablas salariales más bajas.
 - Aun con todo, las mujeres siguen cobrando 4.774€ menos de media anual. Esta diferencia media de masa salarial, supone que las 403.000 mujeres asalariadas castellanas y leonesas dejaron de percibir EN CONJUNTO unos 1.800 Millones de euros ese año, en términos comparativos con las percepciones salariales de sus compañeros hombres. Una estimación corregida a la baja teniendo en cuenta las diferentes condiciones diferenciales que caracterizan el empleo de las mujeres, que provocan, todas ellas, las diferencias en los salarios.
 - Una de las causas de la resistencia de la brecha salarial son precisamente esas diferencias en las condiciones, empezando por las modalidades contractuales. En torno a 98.000 trabajadoras asalariadas de Castilla y León, tienen un contrato a tiempo parcial. Suponen nada menos que el 75,7% del total de contratos de esta modalidad, que no desean 3 de cada 5 trabajadoras.
 - El porcentaje a tiempo parcial de las mujeres varía en cuatro puntos entre las mujeres con hijos y sin hijos, siendo superior en las situaciones con descendientes o con familiares dependientes. En el caso de los hombres la diferencia es a la inversa, es superior el trabajo a tiempo parcial en los hombres sin hijos. Se puede decir que el trabajo a tiempo parcial se ha convertido en una fórmula perversa no

deseada para poder conciliar que además impacta negativamente en las carreras profesionales de ellas, en las oportunidades de promoción, formación y ocupación de puestos de responsabilidad y, por supuesto, en la jubilación.

- Existe otra discriminación que se suma a las diferencias entre hombres y mujeres, la edad. Una mujer castellana y leonesa entre 25 y 34 años, cobra 3.464 euros menos que sus compañeros hombres de su misma edad. Sube a 5.278,93 euros menos para la edades comprendidas entre 35 y 44 años
- Son las mujeres de 45 a 54 años las que presentan una mayor brecha, con un porcentaje que supera el 23%, 6 puntos más que la brecha general de la Comunidad, y con una diferencia salarial de 6.755,31 € con sus compañeros hombres de la misma edad. Este grupo de edad es el más numeroso, tanto en mujeres como en hombres, y es este grupo el que mayor porcentaje aporta a la brecha en Castilla y León. Esta tremenda brecha afecta a 120.000 trabajadoras de Castilla y León.
- Pero aun podemos analizar más la diferencia de salarios de mujeres y hombres que miden las brechas salariales. Podemos concluir que en cuanto mayor es el nivel de ocupación menor es la brecha:
 - Nivel de Ocupación Alto (incluye personal de dirección y gerencia, técnico, científico e intelectual): la brecha salarial se sitúa en el 15,2%, con una diferencia de cuantía de 5,584 € menos. Aquí se encuadran los niveles más difíciles para las mujeres, los que se encuentran por encima del “techo de cristal” y el dato negativo a destacar es que, en Castilla y León, a pesar de registrar la brecha más baja, es el único nivel que la incrementa respecto al año anterior, incluso con respecto a 2020 cuando se situaba en el 10%. Una subida muy preocupante de más de 5 puntos porcentuales en tres años):
 - Nivel de Ocupación Medio (incluye personal de contabilidad, administrativo, profesionales cualificados, militares,...): para este nivel la brecha ya asciende al 25,2% (28,3% en el año anterior), con un diferencia 5.973€ en la retribución.
 - Nivel de Ocupación Bajo (incluye ocupaciones elementales, operarios, cuidadoras, servicios elementales...): en este nivel la brecha es la más alta y sube hasta el 35,8% (38,7% en el año anterior y 41% en 2020). Es el porcentaje de diferencia salarial más alto pero el que mas disminuye, en torno a 6 puntos porcentuales en tres años. Aun así la diferencia bochornosa en la cuantía a percibir entre mujeres y hombres se aproxima a los 8.000 euros. Ellas son las que soportan la mayor brecha salarial.
 - En relación al nivel de ocupación cabe destacar que las mujeres castellanas y leonesas que cuentan con perfiles formativos de grado y superior tardan más que sus compañeros en conseguir un empleo acorde con su perfil e intereses, tardan mas que ellos en conseguir un contrato indefinido y en menor porcentaje (el 43,5% de ellas lo consiguen a los 3 años de graduarse, frente al 64,8%). Sus empleos son menos estables, promocionan con mayores dificultades (3 de cada 10) y su salario medio anual es en torno a 6.000 € inferior a de sus compañeros del mismo perfil. Y esto ocurre para todas las disciplinas universitarias. Una situación muy injusta dado que son mayoría en la universidad (59,6% en Castilla y León), obtienen mejores resultados e invierten menos tiempo en terminar sus carreras. Pero

injustamente, este alto rendimiento no les es reconocido por las empresas.

- Las brechas salariales presentan diferencias sustanciales en función de convenios colectivos de aplicación, incluidas aquellas empresas que se rigen con “otras formas de regulación”. Es en esta modalidad de acuerdos donde se presentan brechas salariales más bajas (6,22%). En Castilla y León la brecha salarial más importante se registra en los convenios de ámbito inferior al estatal (27,82%) y que la mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres, en cuantía, se da en el ámbito de convenios de empresa o centro de trabajo, ascendiendo a una cantidad extraordinaria de 7.331,02 € menos. Para el conjunto de España esta diferencia entre ambos sexos es de 6.458 €
- El tamaño de la empresa influye de manera directa en las discriminaciones salariales. Las trabajadoras en las empresas medianas y pequeñas, aquellas que tienen menos de cincuenta personas trabajadoras, soportan una elevada brecha de 23,50 % en relación a los hombres y una diferencia del 21,60 % respecto al salario medio de todas las trabajadoras castellanas y leonesas

Como vemos la parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una presencia y participación en el mercado laboral diferente, en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

En conjunto el descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales:

- Se ha constatado el impacto positivo de las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT. Estas subidas 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.

En Castilla y León, basándonos en datos DIRCE-INE, en torno a 1.000 empresas de más de 50 personas trabajadoras, estarían obligadas a contar con Plan de Igualdad en Castilla y León. En el REGCON se encuentran registrados 625 planes de Igualdad a fecha actual con vigencia. Esta cifra supone un incremento positivo del 25% respecto al año anterior. Un esfuerzo en el que UGT Castilla y León se ha empeñado extraordinariamente, con el fin de rebajar la brecha salarial cuanto más mejor.

No obstante, teniendo en cuenta que el número de Planes de Igualdad registrados incluyen también empresas voluntarias, y el número de empresas obligadas a tenerlo, desde UGT Castilla y León estimamos que aun queda el 60,2% de las empresas obligadas que siguen sin cumplir, UN PORCENTAJE SOBRE EL QUE LA Inspección de Trabajo tiene margen para intervenir.

La aplicación y el cumplimiento de las normas siempre ha sido complicado, en parte porque a menudo la discriminación no se detecta debido a la falta de transparencia retributiva, lo que implica un serio obstáculo para las víctimas de esa discriminación presenten reclamaciones. Quedan muchas empresas en Castilla y León que incumplen la normativa española en materia de planes de igualdad e igualdad retributiva, aun estando obligadas.

*La brecha salarial entre
mujeres y hombres
sigue descendiendo
también en Castilla y León*
