



**22 DE FEBRERO 2026**

**INFORME SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL HACIA LAS MUJERES**

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

## **ÍNDICE MODIFICAR EN EL DEFINITIVO**

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres</b>	<b>6</b>
<b>3. Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)</b>	<b>11</b>
<b>4. Brecha salarial y Modalidades de Contratación</b>	<b>15</b>
<b>5. Brecha salarial y Sectores</b>	<b>18</b>
<b>6. Brecha salarial y Ocupación</b>	<b>19</b>
<b>7. Brecha salarial: otros indicadores-Encuesta Cuatrienal de Salarios (2024)</b>	<b>22</b>
<b>8. CONCLUSIONES</b>	<b>32</b>

# 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 esta 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 plenamente. Es por lo tanto un hecho persistente, todavía sin solución, cuya naturaleza estructural, multifactorial, le otorga al mercado laboral una resistencia y complejidad extraordinaria, muy a pesar de las medidas jurídicas, políticas o laborales 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 por la eliminación definitiva de la brecha salarial, impulsada ahora por esta nueva norma.

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 una buena parte del camino marcado desde la Unión Europea. Un avance 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 europea va más allá, y para cumplir íntegramente con ella serán necesarios cambios legislativos de calado, ya iniciados en este país como se ha señalado, pero que supondrán un giro importante en la gestión de la política retributiva en las empresas y un nuevo refuerzo que sume resultados

positivos en el camino hacia la erradicación de la brecha salarial.

Desde UGT hemos contribuido, en ese camino, a reducir la brecha desde varios frentes. Prueba de ello la tenemos en las subidas del SMI, en nuestra implicación en la subida de las franjas salariales más bajas de los convenios -correspondientes a las categorías muy feminizadas-, o en la coparticipación asegurando la aplicación del enfoque de género, en la valoración de puestos de trabajo y auditorías salariales, conforme al Real Decreto 902/2020. Dos pasos que se enmarcan en las negociaciones de los planes de igualdad cuyo impacto positivo esta sobradamente constatado. Una aplicación de la norma que aún está siendo demasiado lento y demasiado incumplido por las empresas.

Partimos de los últimos datos de la Encuesta de Estructura Salarial, estadística elaborada por el INE. A nivel de Comunidad Autónoma nos proporciona datos de salarios, por sexos y desagregados en una serie de variables socio-laborales que permiten analizar los aspectos más determinantes que pueden explicar las diferencias salariales, aunque es necesario señalar que los datos ofrecidos por la Encuesta (el desglose completo por grandes grupos de ocupación, datos según el tipo de jornada o los que ponen en relación la ganancia media respecto al SMI, entre otros) solo están disponibles a nivel nacional lo que impide aportar análisis tan completos en ámbitos territoriales inferiores (Comunidades Autónoma y Provincias). No obstante, es importante fundamentar en la EES-INE los estudios sobre brecha salarial por razón de género **puesto es la fuente estadística de uso común más completa, homogénea y comparable sobre salarios reales y porque el salario medio de la misma es la referencia para establecer las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional.**

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

- Tardan más en conseguir un empleo desde el inicio de la búsqueda, unos **3 o 4 meses más** -incluidas las mujeres con perfiles formativos medios altos, (en los cuales son mayoría), pasan más tiempo en paro de larga duración.
- 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, y permanecen durante más tiempo hasta alcanzarlo.
- Sufren **discriminación en los procesos de selección y en las modalidades de contratación cuando consiguen ser seleccionadas**. Todos ellos constituyen elementos diferenciales en la fase de acceso al empleo que van acumulando, desde el principio de la vida laboral, y fijando 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 más precarias que conllevan normalmente menores salarios y menor protección social cuando llega el despido).
- La necesaria conciliación del tiempo de trabajo con el tiempo de cuidados y el ámbito familiar, condiciona tanto el acceso como el mantenimiento del empleo y/o la proyección profesional. El impacto negativo sobre el salario, presente y futuro (pensiones), está fuera de toda duda, para ellas.

Cabe recordar que la diferencia de salarios viene motivada por diferentes factores, y que 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 relacionados con áreas administrativas, 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, alta dirección, toma de decisiones y liderazgo (techo de cristal).
3. Infravaloración del trabajo de las mujeres: Los trabajos feminizados 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 posteriormente a la pensión y la protección social contributiva. Constituye un valor negativo y diferencial, con respecto a los hombres, en los procesos de selección, promoción o permanencia en el empleo.
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 discriminatorias y la discrecionalidad para la asignación de complementos y pluses salariales, muy habitualmente basados en la valoración diferencial de tareas y funciones, disponibilidad, movilidad, nocturnidad....
8. Todo ello impacta en la composición de la retribución salarial presentando diferencias muy sustanciales en las cuantías que perciben hombres y mujeres, año tras año. La falta de enfoque de género de los convenios colectivos impide su potencial función correctora y la contribución eficaz en la erradicación de las discriminaciones estructurales.

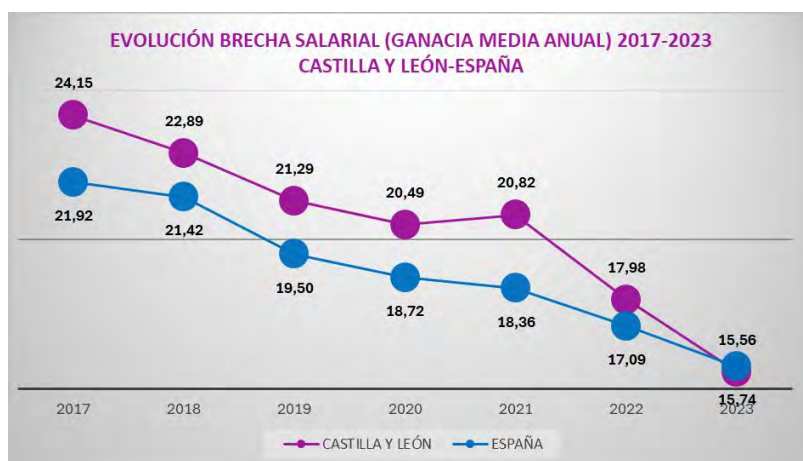
Los datos analizados año tras año evidencian que a pesar de toda la normativa existente en materia de igualdad y no discriminación retributiva, tanto de ámbito europeo o nacional, las brechas salariales persisten derivadas de las discriminaciones en el acceso al empleo, en la formalización diferencial de las modalidades contractuales, en la promoción profesional, en los ascensos y/o ocupaciones en puestos de mando y responsabilidad, en la asignación de complementos y pluses salariales, o en la valoración de puestos y funciones a partir de la cual se asigna salario.

# 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 2023 (últimos disponibles, desagregado por sexo) reflejan que la brecha salarial en ese año una corrección de 2,45 puntos porcentuales respecto de 2022, continuando la tendencia iniciada ya en 2017, e impulsada de forma significativa en 2021.

Se sitúa así en una diferencia del 15,56%, cayendo por encima de los 2 puntos porcentuales, un año más (un 2,44%); un descenso superior al experimentado por el conjunto de España (1,35%).



Fuente INE-EES- Elaboración propia

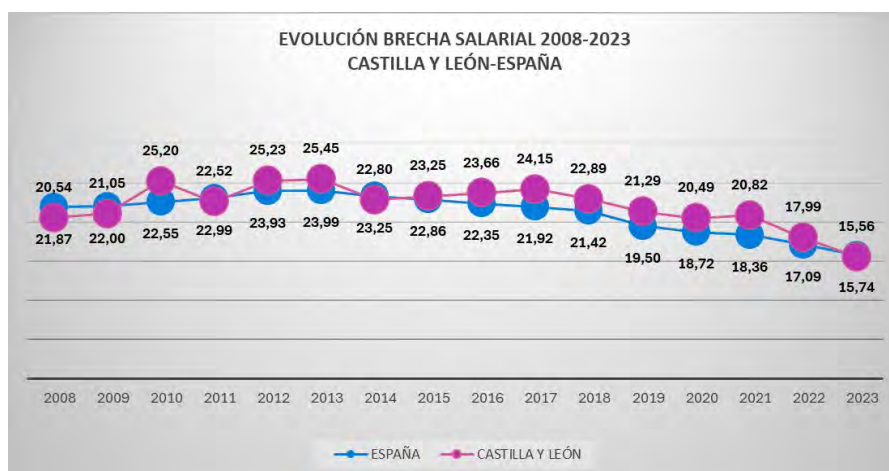
Los datos de ambos ámbitos territoriales arrojan una brecha salarial para Castilla y León inferior a la del conjunto de España, por primera vez en los últimos 10 años. El ritmo de descenso de la brecha se incrementa significativamente a partir de 2018, **dejando una corrección del 7,34%** entre ese año y 2023 (del 5,67% en el conjunto de España), lo que permite no solo volver a porcentajes similares a 2008

(justo al inicio de la crisis financiera), y superar los extraordinarios incrementos de los diferenciales en ganancia media de ambos sexos duran el gobierno de Rajoy, sino lograr, con ese descenso, rebajar la brecha a niveles nunca registrados anteriormente.

	INCREMENTOS GANANCIAS MEDIAS ANUALES DE 2018 A 2023				
	MUJERES		HOMBRES		CORRECCIÓN BRECHA
	ABSOLUTO	%	ABSOLUTO	%	
<b>ESPAÑA</b>	4.579,42	17,89	3.634,30	11,97	-5,67
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	4.047,77	17,52	2.646,45	9,67	-7,34

Fuente INE-EES. Elaboración propia

En el siguiente Gráfico se observa que, aun siendo buena la evolución a partir de 2018, lo cierto es que una visión más amplia de dicha evolución (desde 2008, justo al inicio de la gran crisis financiera) nos confirma que, entre recuperaciones y recesiones económicas, incluida la crisis por COVID-19, **han sido necesarios 15 años para corregir un 5% la brecha salarial entre mujeres y hombres en Castilla y León, y 10 para volver a converger con la media española**, corrección acelerada y convergencia definitiva que se producen en los 3 últimos años.



Fuente INE-Serie obtenida con CNAE-2009 y CNO-2011.-Elaboración propia

## GANANCIA MEDIA ANUAL Y SU EVOLUCIÓN

Veamos esta evolución explicada por el comportamiento de las retribuciones salariales percibidas por mujeres y hombres, desde 2008, cuyas diferencias se expresan de esas brechas salariales de género.

En 2023 el salario medio anual de las mujeres fue 23.104,30€, 1.331 € más que en 2022 (un incremento del 6,11%), el de los hombres fue de 27.360,49€, 812 € más que en 2022 (un 3,06%). Las subidas salariales medias de hombres y mujeres vuelven a ser diferentes, siendo mayor, un año más, en mujeres, de forma consecutiva desde 2018, con la única excepción puntual en 2021, explicada por la crisis sanitaria. Sin embargo, el mayor incremento para las mujeres asalariadas de Castilla y León sigue sin equilibrar significativamente ambos salarios medios, manteniendo ese **diferencial entre ambos sexos muy por encima de 4.000 euros anuales (4.256,19€)**

CASTILLA Y LEÓN	Mujeres		Hombres		DIFERENCIA EN EUROS
	Salario Medio Anual	% VAR. AÑO ANTERIOR	Salario Medio Anual	% VAR. AÑO ANTERIOR	
2008	17.573,56		22.117,28		-4.543,72
2009	18.249,87	3,85	23.116,47	4,52	-4.866,60
2010	17.683,88	-3,10	23.640,67	2,27	-5.956,79
2011	18.193,91	2,88	23.482,58	-0,67	-5.288,67
2012	17.552,07	-3,53	23.473,82	-0,04	-5.921,75
2013	17.429,41	-0,70	23.379,00	-0,40	-5.949,59
2014	17.682,88	1,45	22.904,80	-2,03	-5.221,92
2015	18.523,74	4,76	24.135,64	5,37	-5.611,90
2016	18.662,42	0,75	24.445,65	1,28	-5.783,23
2017	18.796,93	0,72	24.782,80	1,38	-5.985,87
2018	19.056,53	1,38	24.714,04	-0,28	-5.657,51
2019	19.414,11	1,88	24.665,79	-0,20	-5.251,68
2020	20.314,96	4,64	25.549,98	3,58	-5.235,02
2021	20.795,39	2,36	26.263,49	2,79	-5.468,10
2022	21.773,27	4,70	26.548,08	1,08	-4.774,81
2023	23.104,30	6,11	27.360,49	3,06	-4.256,19

Fuente INE-Serie obtenida con CNAE-2009 y CNO-2011.-Elaboración propia

Años de subidas salariales con diferencias significativas entre ambos sexos, cercanas a 6.000€ en algunos años de la serie, han venido consolidando un desequilibrio salarial que no ha podido ser corregido a pesar de los mayores incrementos en salarios medios anuales registrados para ellas, en los últimos cuatro años.

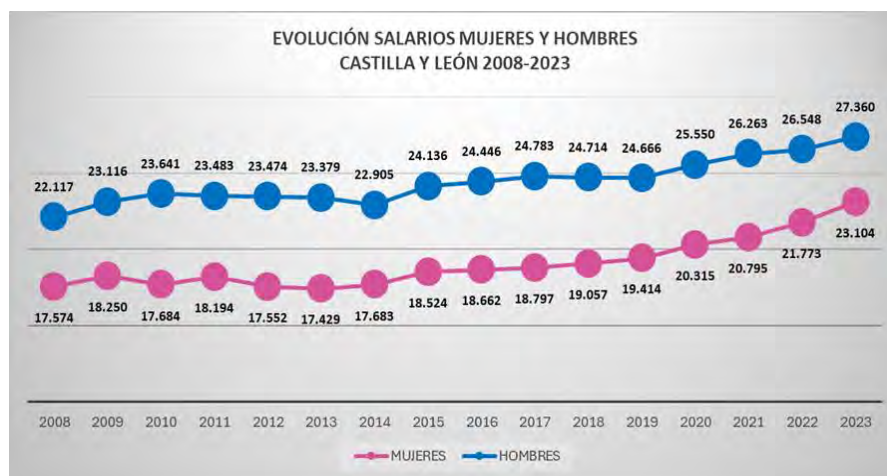


Fuente INE-Serie obtenida con CNAE-2009 y CNO-2011.-Elaboración propia

En España la cuantía de las diferencias salariales, así como la evolución 2008-2023 de esos diferenciales, es muy similar. Las fluctuaciones debidas a los ciclos económicos recesión-recuperación (crisis financiera y crisis sanitaria), tienen un impacto más suave en las diferencias salariales por sexos. Pero las diferencias

son también amplias y además, en valores absolutos, la reducción de la diferencia los tres últimos años (y por tanto de la brecha) experimenta peor comportamiento (lo que explica el hecho de la convergencia de la brecha de España y la de Castilla y León). Lo vemos en el Gráfico siguiente:

Después de 15 años y muchas medidas jurídicas y laborales para evitarlo, la evolución de los salarios sigue transcurriendo en paralelo. La lentitud de las correcciones de brecha, impiden que la convergencia entre salarios de mujeres y salarios de hombres, sea posible siquiera a medio plazo, por el momento.



Fuente INE-Serie obtenida con CNAE-2009 y CNO-2011.-Elaboración propia

Así, de mantenerse la evolución desde 2008, a un ritmo medio de reducción de **0,59 puntos porcentuales aproximadamente, por año** harían falta **entre 35 y 40 años** para acabar con la brecha salarial de género en España.

Para Castilla y León el escenario es algo peor. La proyección de su evolución al ritmo actual (0,46), y teniendo en cuenta las fluctuaciones y el mayor impacto de los contextos de crisis en el mercado laboral, la eliminación total de la brecha tardaría **entre 40 y 45 años**

Aun situándonos en el periodo más favorable de la serie, en el que la tendencia muestra mayor rapidez e intensidad en la reducción de la brecha, con un ritmo medio de caída, a partir de 2017, de más de 1 punto porcentual por año, la eliminación total de la brecha en Castilla y León tardaría **entre 20 y 25 años, esto es: entre 2045–2050.**

Castilla y León registro en 2023, 401.000 mujeres asalariadas. En conjunto, estas mujeres dejaron de percibir 1.710 millones de euros aproximadamente respecto a lo que habrían cobrado si hubieran tenido un salario medio equiparado al de sus compañeros hombres. Esta estimación se basa en la diferencia salarial media anual de **4.256 € por mujer** en Castilla y León (una brecha de 15,56%). Las pérdidas desde 2017 las mostramos en el Cuadro siguiente:

CASTILLA Y LEÓN	MUJERES		HOMBRES		DIFERENCIA SALARIAL (€)	DIFERENCIA SALARIAL GLOBAL (€)	BRECHA
	Salario Medio Anual	Personas asalariadas	Salario Medio Anual	Personas asalariadas			
2017	18.796,93	368.600	24.782,80	408.675	-5.985,87	2.206.391.682	24,15
2018	19.056,53	376.350	24.714,04	419.275	-5.657,51	2.129.203.889	22,89
2019	19.414,11	383.750	24.665,79	423.900	-5.251,68	2.015.332.200	21,29
2020	20.314,96	372.950	25.549,98	412.700	-5.235,02	1.952.400.709	20,49
2021	20.795,39	379.525	26.263,49	415.770	-5.468,10	2.075.280.653	20,82
2022	21.773,27	402.600	26.548,08	420.175	-4.774,81	1.922.338.506	17,98
2023	23.104,30	401.450	27.360,49	433.900	-4.256,19	1.708.647.476	15,56

Fuente INE-Serie desde 2017 obtenida con CNAE-2009 y CNO-2011.-Elaboración propia

**EN 2023, LA BRECHA SALARIAL LES COSTÓ 1.710 MILLONES DE EUROS A LAS MUJERES TRABAJADORAS DE CASTILLA Y LEÓN: 1.710 millones de euros menos** en los bolsillos de las mujeres.

Una pérdida de ingresos que sigue siendo excesivamente sustanciosa a pesar de que se ha ido reduciendo de forma más contundente en los últimos 7 años. Reducción que también se explica por la pérdida de mujeres asalariadas en ese año, tal y como observamos en el Gráfico siguiente, al contrario de lo que sucede en los asalariados hombres que ganan 13.725 asalariados, **duplicando ese año la brecha de género en este indicador laboral del 4,3% en 2022, al 8,1% en 2023.**



Fuente INE-EPA.-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 2018, 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, cuyos resultados van confirmando su indiscutible impacto positivo en la reducción de las diferencias salariales.

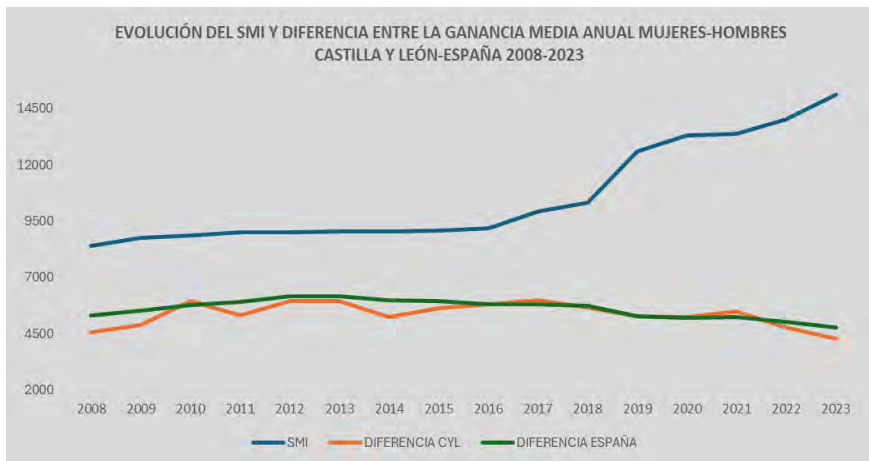
En el cuadro siguiente podemos apreciar lo que ha sucedido en los últimos años, relacionando subidas del SMI y descenso de la brecha salarial. Las cuantías que manejamos para SMI son los correspondientes al año 2023, haciéndolos corresponder con los datos del último año disponible de la EES-INE que venimos analizando. Para los años sucesivos hemos de esperar a las EES-INE correspondientes, para medir los impactos de incrementos del SMI -que ya se han producido- sobre la brecha salarial por razón de género, tal y como venimos recordando en estos Informes anuales.

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 porcentuales)
2018	735,9			22,89	1,26
2019	900	164,10	22,3	21,29	1,61
2020	950	50,00	5,6	20,49	0,8
2021	950	15,00	1,6	20,82	-0,33
2022	1000	35,00	3,6	17,98	2,84
<b>2023</b>	<b>1080</b>	<b>80,00</b>	<b>8,0</b>	<b>15,56</b>	<b>2,42</b>
2024	1134	54,00	5,0		
2025 (pactado)	1184	50,00	4,4		
<b>Variación de 2018 a 2023</b>	<b>344,1</b>	<b>344,1</b>	<b>41,10</b>		<b>7,34</b>

Fuente INE-Encuesta de Estructura Salarial-Elaboración propia

La primera gran subida del SMI se produjo tras el cambio de gobierno en 2018. Esta subida del 22,3% (164,10€), efectiva en 2019, supuso dejar atrás las cuantías míseras del SMI del anterior gobierno, y ascender a los 900€ en solo un año.

Hasta 2023, las subidas constantes (solo ralentizadas por la crisis sanitaria), han permitido incrementar el SMI en un 41,10% (344,10 €). Esta subida ha influido en la reducción de la diferencia entre



la ganancia media de mujeres y hombres asalariadas/os, de forma que entre 2018 y 2023 esa diferencia de salarios se ha reducido hasta un 30,84% en Castilla y León (1.401€) y un 17,86% en el conjunto de España (945,12€)-ver Tabla pág. 10.

Esta influencia podemos observarla en el Gráfico siguiente en el que apreciamos la relación: subida SMI-bajada del diferencial, muy visible en los últimos 5 años.

Fuente INE-Encuesta de Estructura Salarial-Elaboración propia

Efectivamente las subidas del SMI no explican por sí solas la reducción de las brechas salariales por razón de género, pero tienen mucho que ver sobre todo en los tramos salariales más bajos, donde las mujeres están sobrerrepresentadas. Esta influencia se debe a:

- Un efecto de reequilibrio salarial, especialmente manifiesta en las retribuciones salariales más bajas: se combinan **salarios más bajos suben proporcionalmente más y la concentración de mujeres en estas franjas salariales**. Esto reduce la distancia entre salarios de ambos sexos.
- Los sectores altamente feminizados (limpieza, cuidados, comercio) tienen salarios cercanos al SMI: Cuando el SMI sube, estos sectores reciben un impulso salarial mayor, reduciendo las diferencias en términos de ganancias medias, aunque salarios más altos tengan menores incrementos (sectores masculinizados).

**El efecto en Castilla y León:** el descenso de la brecha se ve más influenciado por el incremento del SMI, mostrando su efecto positivo con toda intensidad en 2023, un impacto que llega con cierto retraso, en comparación con el conjunto de España, a partir de una evolución llena de fluctuaciones. De esta forma mientras que en España la variación de la brecha 2018-2023 registra un descenso de 5,67%, en Castilla y León ese porcentaje es de 7,34%. La subida del SMI entre los años 2018-2023 de 344,10 euros brutos, una subida del 40,10%, tiene mayor efecto en los salarios comparativamente más bajos de Castilla y León que en el conjunto nacional (brecha territorial), donde el mercado laboral encuentra una fuerte segregación vertical y horizontal por razón de género y una mayor concentración de mujeres bajo modalidades de contratación más precarias, en comparación con sus compañeros hombres. En este contexto la subida sustancial del SMI ejerce un efecto positivo mayor, en términos de corrección de la brecha salarial, como ya hemos comentado anteriormente.

**A pesar de este importante avance** en la reducción de la brecha salarial las mujeres siguen concentrándose en los salarios más bajos: independientemente del tipo de jornada (no disponemos de datos al respecto), **42 de cada 100 mujeres asalariadas recibieron como máximo el SMI en Castilla y León**, (1.080 euros brutos mensuales en 2023). **En el caso de los hombres, fueron 27 de cada 100 los que cobran esa cuantía al mes, como máximo. La diferencia es importantísima**

En el Gráfico, 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 1.080 euros o menos al mes, en 2023: **el 58,51% de quienes no superan el SMI son mujeres.**

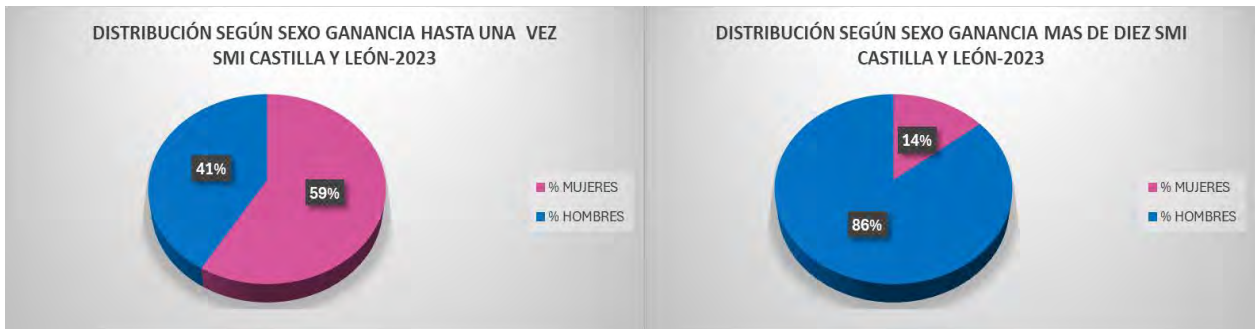


Fuentes INE y Estadísticas Hacienda-Elaboración propia

PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS EN FUNCIÓN DE SU GANANCIA CON RESPECTO AL S.M.I. (POR TRAMOS) MUJERES/HOMBRES-CASTILLA Y LEÓN							
SMI 2023: 1.080€ brutos/mes	P. ASALARIADAS TOTAL	MUJERES ASALARIADAS	% MUJERES SOBRE EL TOTAL DE MUJERES	HOMBRES ASALARIADOS	% HOMBRES SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES	% MUJERES SOBRE TOTAL POBLACIÓN ASALARIADA	% HOMBRES SOBRE TOTAL POBLACIÓN ASALARIADA
Total	835.350	401.450	100	433.900	100	48,06	51,94
Hasta 1 vez el SMI	288.518	168.801	42,05	119.717	27,59	58,51	41,49
De 1 a 2 SMI	339.529	150.667	37,53	188.862	43,53	44,38	55,62
De 2 a 3 SMI	133.683	54.435	13,56	79.248	18,26	40,72	59,28
De 3 a 4 SMI	44.607	16.991	4,23	27.616	6,36	38,09	61,91
De 4 a 5 SMI	15.337	5.801	1,45	9.536	2,20	37,82	62,18
De 5 a 7,5 SMI	11.161	4.215	1,05	6.946	1,60	37,77	62,23
De 7,5 a 10 SMI	1.662	419	0,10	1.243	0,29	25,22	74,78
Más de 10 SMI	852	120	0,03	732	0,17	14,13	85,87

Fuentes INE y Estadísticas Hacienda (Mercado de Trabajo y Pensiones 2023)-Elaboración propia

En los tramos más altos, a partir de 5 veces el SMI, la concentración de mujeres asalariadas es la mitad que la de hombres. La estimación resultante es que solo 1 de cada de 10 de ellas perciben esas cantidades frente al 2,06% de ellos. **De todas las personas asalariadas, cuyas ganancias superan 10 veces el SMI, el 85,87% son hombres.**



Fuentes INE y Estadísticas Hacienda (Mercado de Trabajo y Pensiones 2023)-Elaboración propia

# 4

## Brecha salarial y modalidad de contratación

El contrato indefinido en Castilla y León corrige la brecha salarial entre mujeres y hombres respecto del año anterior 4,22 puntos porcentuales hasta situarse en el **22,54%**, sin embargo, mantiene una distancia de casi 3 puntos porcentuales de la brecha global (**15,56%**). Por el contrario, en el contrato temporal la brecha salarial positiva para las mujeres en detrimento de los hombres, se reduce considerablemente de 16,30% en 2022 a 8,72% en el 2023.

	CONTRATO INDEFINIDO						CONTRATO TEMPORAL					
	MUJERES		HOMBRES		DIFERENCIA (€)	BRECHA	MUJERES		HOMBRES		DIFERENCIA (€)	BRECHA
	P. ASALARIADA	GANANCIA MEDIA	P. ASALARIADA	GANANCIA MEDIA			P. ASALARIADA	GANANCIA MEDIA	P. ASALARIADA	GANANCIA MEDIA		
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>												
2022	321.500	21.213,68	362.000	27.386,14	-6.172,46	-22,54	86.000	21.213,68	63.700	20.943,91	3.413,93	16,30
2023	315.800	22.788,65	382.400	27.899,09	-5.110,44	-18,32	88.200	22.788,65	56.400	22.662,02	1.975,63	8,72
<b>ESPAÑA</b>												
2022	6.643.600	24.187,41	7.671.000	29.902,58	-5.715,17	-19,11	1.744.000	25.458,95	1.435.700	24.629,59	829,36	3,37
2023	7.098.400	25.477,50	8.024.700	30.853,63	-5.376,13	-17,42	1.661.200	26.386,16	1.349.400	25.049,33	1.336,83	5,34

Fuente INE-Encuesta de Estructura Salarial-Elaboración propia

En la **ganancia media por hora**, la brecha llega hasta el 8,92%, en Castilla y León, con una corrección de más de 2 puntos respecto de 2022, en el caso de los contratos indefinidos. Pero en el caso de los contratos temporales sucede lo mismo que en ganancia media anual, la brecha salarial es positiva para ellas en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, subiendo además casi 3 puntos porcentuales.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR HORA DE TRABAJO EFECTIVO								
	TIPO DE CONTRATO							
	MUJERES		HOMBRES		DIFERENCIA (€)		BRECHA	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>								
2022	14,57	16,65	16,56	15,36	-1,99	1,29	-12,02	8,40
2023	15,50	17,04	16,81	15,90	-1,31	1,14	-7,79	7,17
<b>ESPAÑA</b>								
2022	16,13	17,44	18,09	16,64	-1,96	0,80	-10,83	4,81
2023	16,95	18,01	18,61	16,75	-1,66	1,26	-8,92	7,52

Fuente INE-Encuesta de Estructura Salarial-Elaboración propia

Estas diferencias en los datos sobre brecha salarial, según se analice el salario hora o la ganancia media anual, se debe a la composición de las retribuciones salariales y las diferencias en su aplicación en función del sexo, en el conjunto de las plantillas y en las medias anuales. Así hay determinadas percepciones salariales, complementos y pluses que no se contemplan en el salario hora y sí en el anual. Igualmente disminuciones salariales debidas a situaciones de conciliación como reducción de jornada, no se tienen en cuenta al analizar el salario hora y sin embargo determinan diferencias retributivas en la ganancia media anual y tienen una clara perspectiva de género.

La EES-INE no ofrece datos en relación al **contrato parcial** a nivel de Comunidad Autónoma ya que **la representación muestral femenina no es significativa**. No obstante, podemos aportar los datos de 2022 ya que ese año el INE publicó la Encuesta Estructural cuatrienal de salarios con abundantes datos desagregados a nivel de Comunidad Autónoma también.

**Concluimos, entonces, que 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. Una modalidad que no desean 3 de cada 5 trabajadoras. Estos datos se estiman que no han variado sustancialmente.

Para 2023, los datos a nivel estatal que pueden orientar el análisis que podemos aplicar también a Castilla y León: del total de la población ocupada a tiempo parcial, **el motivo de no haber encontrado trabajo a tiempo completo es en términos absolutos el principal motivo**, tanto para hombres (364.800) como para mujeres (980.500).

Solo un 9,41 % de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial optaron por este tipo de jornada por no querer un trabajo a tiempo completo.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, no es voluntariamente elegido por la mayoría de las personas trabajadoras con este tipo de jornada, sino **la única opción que han encontrado para poder trabajar**, existiendo además una gran diferencia entre hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial por este motivo (72,88% de mujeres frente a 27,12% de hombres).

Respecto al **motivo de la jornada a tiempo parcial por razones de cuidado**, como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, se observa también una gran diferencia entre mujeres y hombres (un 93,43% de mujeres frente al 6,57% de hombres); datos que reflejan como los roles de cuidados se siguen reproduciendo y son asumidos mayoritariamente por mujeres

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

# 5

## Brecha Salarial y Sectores

En el análisis por sectores en Castilla y León, según datos del año 2023, la industria pasa a ser el sector con mayor brecha (14,08%), subiendo ligeramente respecto de 2022. **La brecha salarial del sector de los Servicios vuelve a descender hasta el 13,20% en Castilla y León más de 2 puntos porcentuales respecto del año anterior (un sector donde se concentran salarios más bajos y empleos muy feminizados, tal como hemos visto anteriormente, mucho más influido por la subida del SMI, en esta Comunidad Autónoma.**

Para ambos sectores, las brechas salariales por razón de género se mantienen por debajo de la brecha media de Castilla y León y, y ambos con porcentajes muy similares. Por lo tanto, el encuadre en un sector u otro

DIFERENCIAS GANANCIA MEDIA ANUAL Y BRECHAS					
CASTILLA Y LEÓN	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA 2022	BRECHA 2023
Industria	26.765,77	31.152,29	-4.386,52	-13,17	-14,08
Construcción		23.743,55			
Servicios	22.695,06	26.145,58	-3.450,52	-15,52	-13,20
ESPAÑA	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA 2022	BRECHA 2023
Industria	27.601,46	33.003,77	-5.402,31	-16,95	-16,37
Construcción	25.326,53	25.489,41	-162,88	-5,03	-0,64
Servicios	25.422,64	30.366,58	-4.943,94	-17,65	-16,28

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES

Cabe destacar que las brechas por sectores (para construcción no hay datos disponibles) en Castilla y León son inferiores a la del conjunto de España. En este caso la explicación atribuye parte de esta corrección al efecto del SMI sobre los salarios más bajos, en este caso los de Castilla y León que soporta una brecha territorial global, de más del 11% con el conjunto de España.

Para la demarcación geográfica de Comunidad Autónoma y/o inferior, las Encuestas de Estructura Salarial no ofrecen datos a nivel de Actividades de Sector puesto que la representación muestral no es significativa. 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, tal y como ocurre con el Sector de la Construcción.

# 6

## **Brecha Salarial y Ocupación**

La ocupación es una de las variables más importantes del nivel salarial y las desigualdades y discriminaciones en el acceso a las ocupaciones es un factor de gran relevancia en la brecha salarial entre mujeres y hombres.

**A nivel de Comunidad Autónoma, los datos INE-Encuesta de Estructura Salarial según Ocupaciones, se agregan en tres niveles: Alto, Medio y Bajo, Los grandes grupos de ocupación se clasifican comúnmente según el nivel de competencias (formación, capacitación y experiencia):**

### **Nivel ALTO**

Incluye los grupos:

**Grupo 1:** Directores y gerentes (empresas, administraciones, organizaciones).

**Grupo 2:** Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (ingenieros, médicos, profesores, científicos).

**Grupo 3:** Técnicos; profesionales de apoyo (técnicos de nivel medio, personal de apoyo administrativo, comercial)

### **Nivel Medio**

**Grupo 4:** Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.

**Grupo 5:** Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

**Grupo 6:** Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.

**Grupo 7:** Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, construcción y minería (excepto operadores de maquinaria).

**Grupo 0:** Ocupaciones de las Fuerzas Armadas (militares, oficiales, suboficiales y tropa).

Nivel Bajo

**Grupo 8:** Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (maquinaria fija, conductores

**Grupo 9:** Ocupaciones elementales (personal de limpieza, ayudantes de cocina, peones agrícolas, de la construcción, repartidores a pie).

**Las brechas salariales en relación a las Ocupaciones expresan unas diferencias que van desde el 9,50% (13,45% en España) de quienes desempeñan sus tareas como Dirección, Personal técnico, científico e intelectual, y el 36,92% (33,18% en España) de las Ocupaciones elementales.**

Estos datos evidencian una exigencia de mayor nivel formativo a las mujeres, en comparación a los hombres. Incluso equiparando niveles formativos la diferencia salarial persiste. Las mujeres con formación académica perciben de media 3.474€ € anuales menos que sus compañeros, (5.690€ en el conjunto de España, una diferencia extraordinaria entre ámbitos territoriales que responde, en parte, a la brecha salarial territorial que opera incluso en las categorías de alta cualificación).

DIFERENCIAS GANANCIA MEDIA ANUAL Y BRECHAS					
CASTILLA Y LEÓN	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA 2022	BRECHA 2023
Alta	33.105,10	36.578,88	-3.473,78	-15,02	-9,50
Medio	18.681,20	24.054,88	-5.373,68	-25,21	-22,34
Baja	15.235,62	24.153,40	-8.917,78	-35,81	-36,92
ESPAÑA	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA 2022	BRECHA 2023
Alta	36.601,66	42.291,86	-5.690,20	-14,84	-13,45
Medio	19.799,66	25.599,76	-5.800,10	-22,16	-22,66
Baja	15.525,57	23.235,79	-7.710,22	-34,57	-33,18

Fuente INE-EES.-Elaboración propia

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 el 9,50% en 2023 (el 15,02% en 2022)**, lo que supone una corrección de brecha importante expresando un recorte de la diferencia de salario sustancial, entre ambos sexos en este Grupo 1. Esta situación afecta a más del 33% de las mujeres ocupadas (en torno a 150.000 mujeres trabajadoras en la Comunidad). Es un dato positivo ya que en él se encuadran los niveles de difícil acceso para las mujeres, los puestos directivos y de gerencia, y marcan el “techo de cristal” que para ellas supone el alto nivel en la segregación vertical (Solo 3 de cada 10 personas ocupadas en puestos directivos, gerencias y puestos de alta responsabilidad, son mujeres en Castilla y León).

Baja mucho más que en el conjunto de España y aquí, sin embargo, debemos destapar **la cara oculta del dato: el Grupo 1 vuelve a perder ocupación en 2023 respecto de 2022, en torno 11.500 personas ocupadas, 9.525 son mujeres altamente cualificadas (el 74% de las pérdidas). Gran parte del descenso de la brecha en este Grupo de alta cualificación se debe a este éxodo femenino** combinado con la brecha territorial antes comentada. De hecho, esto segundo origina, muy probablemente, esa emigración de mujeres fuera de la Comunidad, especialmente jóvenes muy cualificadas, para las que el mercado laboral de Castilla y León no tiene cabida -y si la encuentran esta, en términos comparativos muy mal remunerada en relación a otras Comunidades Autónomas-

Las actividades que constituyen los Nivel de Ocupación Bajo (incluye ocupaciones elementales, operarios, cuidadoras, servicios elementales...) **alcanzan las brechas más altas y sube hasta el 36,92%** (35,81% en el año anterior). Un dato que nos indica un ascenso de más de un punto porcentual, aunque sitúa esta brecha lejos del 41% registrado en 2020). Es el porcentaje más alto que expresa la mayor diferencia entre las ganancias medias de mujeres y hombres. Una diferencia que **sigue rondando los 9.000€ anuales**. Son los trabajos elementales, como los de cuidados o limpiezas, donde estas mujeres encuentran los peores salarios en comparación con los hombres encuadrados en este nivel, las que soportan la mayor brecha salarial. Un nivel en el que los hombres suben su salario base por encima del de ellas, gracias a los complementos y pluses discrecionales.

**La brecha salarial en las ocupaciones viene marcada por la segregación tanto horizontal como**

vertical, ya que las mujeres mayoritariamente siguen concentrándose en ocupaciones peor pagadas y peor valoradas, pero también por la infravaloración del trabajo femenino ya que aun encontrándose en las mismas ocupaciones y con la exigencia de un mismo nivel de formación, siguen cobrando menos: las mujeres de cualificaciones más altas reciben ganancias menores aun en los mismos puestos y esta situación castiga a Castilla y León con la pérdida de talento que supone el éxodo de las mujeres, explicando gran parte de la bajada de la brecha en este Nivel de Ocupación

# 7

## OTROS INDICADORES DE LA BRECHA SALARIAL TENIENDO EN CUENTA LA ENCUESTA CUATRIENAL DE 2024 (CON DATOS HASTA 2022)

### **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 obligadas 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

## 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

## 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****

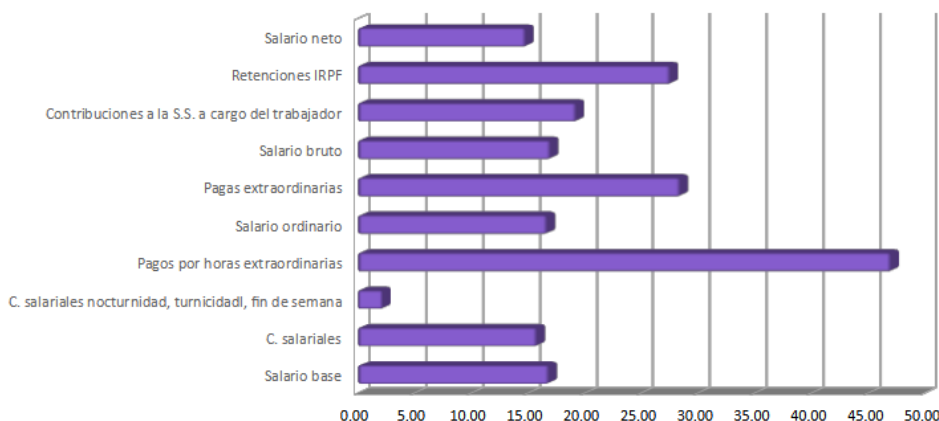
**salarial por razón de género, tiene su origen en los cuidados familiares.** No solamente la necesidad de ejercer esos cuidados, que hacen incompatibles los tiempos para la vida personal y los tiempos para la vida laboral, sino que la misma posibilidad de llegar a ejercerlos, disuade al empresariado 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

BRECHA SALARIAL-COMPONENTES RETRIBUCIÓN SALARIAL MENSUAL BRUTA 2022 CASTILLA Y LEÓN



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

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%

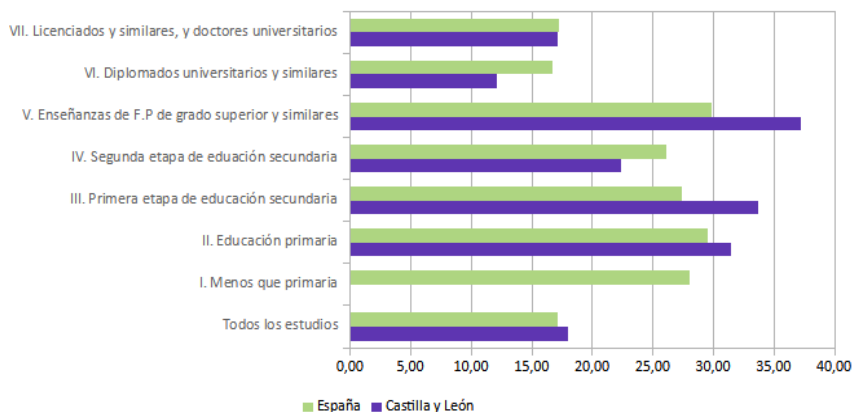
En general el mercado laboral de Castilla y León penaliza en mayor medida el bajo nivel de estudios e instrucción de las mujeres, en términos comparativos con los hombres. Para ambos las retribuciones salariales son baja al ocupar puesto de bajo nivel ocupacional, mayoritariamente en actividades del sector de los servicios, muy precarizados, pero para ellas lo son aún 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
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>					
Todos los estudios	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	<b>17,99</b>
I. Menos que primaria	..	..	..		
II. Educación primaria	19.053,37	14.699,03	21.432,70	6.733,67	<b>31,42</b>
III. Primera etapa de educación secundaria	18.332,69	14.480,97	21.833,02	7.352,05	<b>33,67</b>
IV. Segunda etapa de educación secundaria	22.426,08	19.654,35	25.330,56	5.676,21	<b>22,41</b>
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	26.540,43	19.543,50	31.141,38	11.597,88	<b>37,24</b>
VI. Diplomados universitarios y similares	29.974,79	28.684,83	32.623,70	3.938,87	<b>12,07</b>
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	39.255,62	36.217,22	43.678,49	7.461,27	<b>17,08</b>

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

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



Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2024

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 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
<b>ESPAÑA</b>					
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
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>					
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

## Brecha salarial y Nacionalidad

Para las mujeres extranjeras que trabajan en Castilla y León, la brecha salarial de 26,67%, casi 10 puntos porcentuales más que para las trabajadoras de nacionalidad española (17,91 %) y más de 8 de las trabajadoras extranjeras en el conjunto de España, combinando la brecha salarial por razón de género y la territorial

GANACIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD					
CASTILLA Y LEÓN	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA
Total	24.186,89	21.773,27	26.548,08	-4.774,81	-17,99
Española	24.595,07	22.167,03	27.002,79	-4.835,76	-17,91
Extranjera	17.713,48	-14.719,54	-20.073,32	5.353,78	-26,67
ESPAÑA	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA
Total	26.948,87	24.359,82	29.381,84	-5.022,02	-17,09
Española	27.500,25	24.833,27	30.058,61	-5.225,34	-17,38
Extranjera	21.438,73	19.010,31	23.293,49	-4.283,18	-18,39

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2018-2024

De los tres grandes sectores de producción: industria, construcción y servicios, solo hay datos disponibles para el sector servicios de Castilla y León, que encontramos en la Tabla siguiente.

GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y NACIONALIDAD-SECTOR SERVICIOS					
CASTILLA Y LEÓN	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA
<b>Total</b>	22.806,39	21.215,46	25.112,18	-3.896,72	<b>-15,52</b>
<b>Española</b>	23.191,66	21.593,73	25.537,70	-3.943,97	<b>-15,44</b>
<b>Extranjera</b>	15.810,45	13.580,65	18.377,55	-4.796,90	<b>-26,10</b>
ESPAÑA	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA (€)	BRECHA
<b>Total</b>	26.451,75	24.135,83	29.307,34	-5.171,51	<b>-17,65</b>
<b>Española</b>	26.973,86	24.610,38	29.934,87	-5.324,49	<b>-17,79</b>
<b>Extranjera</b>	21.055,47	18.803,48	23.413,63	-4.610,15	<b>-19,69</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de la EES Cuatrienal 2018-2024

No conocemos el desglose por nacionalidad y sexo de cada una de las actividades desempeñadas, pero si sabemos, según la Encuesta de Población Activa de 2022 que las ocupaciones que desempeñan en nuestro país las trabajadoras que provienen del extranjero en un setenta por ciento se concentran en las ocupaciones elementales (limpieza, servicio doméstico) y como trabajadoras de restauración de cuidados personales y el comercio.

### La Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva y su impacto en la igualdad salarial

La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, tiene por objeto reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos eficaces de cumplimiento. Conforme a su artículo 34, los Estados miembros deberán trasponerla a sus ordenamientos jurídicos nacionales **antes del 7 de junio de 2026**.

Si bien el ordenamiento jurídico español cuenta ya con instrumentos relevantes en materia de igualdad retributiva —artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 902/2020—, desde UGT consideramos que la trasposición 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. En particular, en UGT consideramos prioritario que la trasposición estatal incorpore de forma expresa los siguientes elementos:

En primer lugar, el **derecho a la transparencia retributiva con carácter previo al empleo**, recogido en el artículo 5 de la Directiva, garantizando que las personas candidatas conozcan la retribución inicial o la banda salarial del puesto y el convenio colectivo aplicable, así como la prohibición de solicitar información sobre el historial salarial previo.

En segundo lugar, la obligación empresarial de **hacer accesibles los criterios de fijación y progresión retributiva**, prevista en el artículo 6, garantizando que dichos criterios sean objetivos y neutros respecto al género y que la información sea comprensible y fácilmente accesible para la plantilla.

En tercer lugar, el **derecho individual de información retributiva**, regulado en el artículo 7, que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a recibir por escrito información sobre su retribución individual y los niveles retributivos medios desglosados por sexo para trabajos iguales o de igual valor, con

plazos máximos de respuesta y prohibición de cláusulas de confidencialidad salarial.

Asimismo, resulta imprescindible adaptar la normativa estatal a las exigencias del artículo 9 de la Directiva en materia de **información sobre la brecha retributiva de género**, ampliando los contenidos actualmente exigidos para incluir brecha media y mediana, componentes complementarios o variables y distribución por cuartiles salariales, y garantizando su comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a la autoridad competente.

Desde UGT se considera igualmente esencial reforzar los mecanismos de **evaluación retributiva conjunta y corrección de desigualdades** previstos en el artículo 10, cuando existan diferencias no justificadas superiores al 5 %, asegurando la participación sindical y la adopción de medidas correctoras efectivas.

Por último, la trasposición debe garantizar un **marco reforzado de tutela y cumplimiento**, incorporando: el derecho a una indemnización íntegra y sin límites (art. 16), la inversión de la carga de la prueba en caso de incumplimiento de las obligaciones de transparencia (art. 18), un régimen sancionador efectivo y disuasorio, con consecuencias en la contratación pública (arts. 23 y 24), y un sistema de seguimiento y coordinación institucional en el que participen inspección de trabajo, organismos de igualdad e interlocutores sociales (arts. 28 y 29).

La correcta y ambiciosa trasposición de esta Directiva constituye una **oportunidad clave para avanzar de forma real en la eliminación de la brecha salarial de género**, reforzando el papel de la negociación colectiva y la acción sindical como instrumentos fundamentales para garantizar la igualdad retributiva.

# 8

## CONCLUSIONES

### Principales resultados de la Encuesta de Estructura Salarial publicada en 2025, correspondientes a 2023:

- ✓ **La brecha salarial entre mujeres y hombres, aunque sigue siendo elevada, continúa descendiendo los últimos años.** Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial **con datos de 2023 la sitúan en el 15,56%**, cayendo por encima de los 2 puntos porcentuales, un año más (un 2,44%); un descenso superior al experimentado por el conjunto de España (1,35%).
- ✓ **Después de 10 años, la brecha salarial de Castilla y León (15,56%), vuelve a ser inferior a la del conjunto de España.** El ritmo de descenso de la brecha se incrementa significativamente **a partir de 2018, dejando una corrección del 7,34% entre ese año y 2023** (del 5,67% en el conjunto de España), rebajando la brecha a niveles nunca registrados anteriormente.
- ✓ **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 2018-2019, 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 efecto en Castilla y León: el descenso de la brecha se ve más influenciado por el incremento del SMI**, mostrando su efecto positivo con toda intensidad en 2023, un impacto que llega con cierto retraso, en comparación con el conjunto de España, a partir de una evolución llena de fluctuaciones. De esta forma **mientras que en España la variación de la brecha 2018-2023 registra un descenso de 5,67%, en Castilla y León ese porcentaje es de 7,34%**. La subida del SMI entre los años 2018-2023 de 344,10 euros brutos, **tienen mayor efecto en los salarios comparativamente más bajos de Castilla y León (brecha territorial)**, donde el mercado laboral encuentra una fuerte segregación vertical y horizontal por razón de género y una mayor concentración de mujeres bajo modalidades de contratación más precarias. En este contexto la subida sustancial del SMI ejerce un efecto positivo mayor, en términos de corrección de la brecha salarial.
- ✓ **El mayor incremento salarial 2022-2023 para las mujeres (6,11%) que para los hombres (3,03%) en Castilla y León, reduce mucho la brecha, pero sigue sin equilibrar** significativamente ambos salarios medios, manteniendo el **diferencial entre ambos sexos por encima de 4.000 euros anuales (4.256,19€)**

- ✓ **Con estos datos, en Castilla y León, las 401.000 mujeres asalariadas en conjunto, dejaron de percibir unos 1.710 millones de euros** respecto a lo que habrían cobrado si hubieran tenido un salario medio equiparado al de sus compañeros hombres
- ✓ **A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial, influenciado por los incrementos SMI, las mujeres siguen concentrándose en los salarios más bajos:** independientemente del tipo de jornada (no disponemos de datos al respecto), **42 de cada 100 mujeres asalariadas recibieron como máximo el SMI en Castilla y León**, (1.080 euros brutos mensuales en 2023). **En el caso de los hombres, fueron 27 de cada 100 los que cobran esa cuantía al mes, como máximo. La diferencia es importantísima**
- ✓ **Aun siendo buena la evolución, una visión más amplia de la misma, desde 2008, confirma** que, entre recuperaciones y recesiones económicas, incluida las dos crisis, financiera y sanitaria por COVID-19, **han sido necesarios 15 años para corregir un 5% la brecha salarial entre mujeres y hombres en Castilla y León, y 10 para volver a converger con la media española.**
- ✓ De mantenerse la evolución desde 2008, a un ritmo medio de reducción de **0,59 puntos porcentuales aproximadamente, por año** harían falta **entre 35 y 40 años** para acabar con la brecha salarial de género en España. **Para Castilla y León el escenario es algo peor. La proyección de su evolución al ritmo actual (0,46), y teniendo en cuenta las fluctuaciones y el mayor impacto de los contextos de crisis en el mercado laboral, la eliminación total de la brecha tardaría entre 40 y 45 años**
- ✓ **Aun situándonos en el periodo más favorable de la serie**, en el que la tendencia muestra mayor rapidez e intensidad en la reducción de la brecha, con un ritmo medio **de caída, a partir de 2018, de más de 1 punto porcentual por año, la eliminación total de la brecha en Castilla y León tardaría entre 20 y 25 años, esto es: entre 2045–2050.**
- ✓ **Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres.** La brecha en la jornada a tiempo parcial es de 10,96 puntos, produciéndose además un incremento de 0,89 puntos en 2023, respecto de 2022.

**Solo un 9,41 % de las mujeres optaron por este tipo de jornada en 2023 de forma voluntaria, y el 72,88% de mujeres frente a 27,12% de hombres trabajan a tiempo parcial por ser esta la única opción que han encontrado para poder trabajar.**

Por otra parte y respecto al **motivo de la jornada a tiempo parcial por razones de cuidado**, como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, se observa también una gran diferencia entre mujeres y hombres (un 93,43% de mujeres frente al 6,57% de hombres); datos que reflejan como los roles de cuidados se siguen reproduciendo y son asumidos mayoritariamente por mujeres.

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

- ✓ **En el análisis por sectores en Castilla y León, según datos del año 2023, la industria pasa a ser el sector con mayor brecha (14,08%), subiendo ligeramente respecto de 2022. La brecha salarial del sector de los Servicios vuelve a descender hasta el 13,20% en Castilla y León** más de 2 puntos porcentuales respecto del año anterior (un sector donde se concentran salarios más bajos y empleos muy feminizados, tal como hemos visto anteriormente, mucho más influido por la subida del SMI, en esta Comunidad Autónoma).

- ✓ **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 el 9,50% en 2023 (el 15,02% en 2022)**, lo que supone una corrección de brecha importante expresando un recorte de la diferencia de salario sustancial, entre ambos sexos en este Grupo 1. Esta situación afecta a más del 33% de las mujeres ocupadas (en torno a 150.000 mujeres trabajadoras en la Comunidad). Es un dato positivo ya que en él se encuadran los niveles de difícil acceso para las mujeres, los puestos directivos y de gerencia, y marcan el “techo de cristal” que para ellas supone el alto nivel en la segregación vertical (Solo 3 de cada 10 personas ocupadas en puestos directivos, gerencias y puestos de alta responsabilidad, son mujeres en Castilla y León).
- ✓ **Esta brecha baja mucho más que en el conjunto de España y aquí, sin embargo, debemos destapar la cara oculta del dato: el Grupo 1 vuelve a perder ocupación en 2023 respecto de 2022, en torno 11.500 personas, 9.525 son mujeres altamente cualificadas (el 74% de las pérdidas). Gran parte del descenso de la brecha en este Grupo de alta cualificación se debe a este éxodo femenino combinado con la brecha territorial antes comentada.** De hecho, esto segundo origina, muy probablemente, esa emigración de mujeres fuera de la Comunidad, especialmente jóvenes muy cualificadas, para las que el mercado laboral de Castilla y León no tiene cabida -y si la encuentran esta, en términos comparativos muy mal remunerada en relación a otras Comunidades Autónomas-
- ✓ **Las actividades que constituyen los Nivel de Ocupación Bajo (incluye ocupaciones elementales, operarios, cuidadoras, servicios elementales...) alcanzan las brechas más altas y sube hasta el 36,92% (35,81% en el año anterior).** Es el porcentaje más alto que expresa la mayor diferencia entre las ganancias medias de mujeres y hombres asalariadas/os. Una diferencia que ronda rondando los 9.000€ anuales. Son los trabajos elementales, como los de cuidados o limpiezas, donde estas mujeres encuentran los peores salarios en comparación con los hombres encuadrados en este nivel, las que soportan la mayor brecha salarial. Un nivel en el que los hombres suben su salario base por encima del de ellas, gracias a los complementos y pluses discrecionales.

**Teniendo en cuenta los datos de la encuesta cuatrienal publicada en 2024 con datos hasta 2022, en la que se recogen otros indicadores de brecha salarial:**

- ✓ Las brechas salariales han descendido con todas las **formas de regulación convencional a excepción de aquellas empresas que se rigen con “Otras formas de regulación”** donde en cuatro años ha aumentado la brecha en dos puntos y medio porcentuales. Siendo a su vez en esa modalidad de acuerdos donde se presentan brechas salariales más bajas.
- ✓ 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, perciben salarios muy por debajo de media nacional, soportando una elevada brecha de 23,50% en relación a los hombres.**
- ✓ 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.** 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 de**

**16,71%, 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%.**

- ✓ La **infravaloración del trabajo femenino es una de las principales causas de la brecha y discriminación salarial entre mujeres y hombres, pero también lo es la de los cuidados familiares.** No solamente el ejercicio de esos cuidados, si no que la posibilidad de llegar a ejercerlos disuade a los empresarios de contratar mujeres para puestos de trabajo que necesiten gran disponibilidad. **Hay que señalar una salvedad**, los trabajos con alta presencia de mujeres que su dinámica de trabajo obliga a realizar turnos, trabajar de noche y fines de semana, son las **trabajadoras de la salud y trabajadoras de los cuidados de personas.**
- ✓ **Para las mujeres extranjeras que trabajan en Castilla y León, la brecha salarial de 26,67%, casi 10 puntos porcentuales más que para las trabajadoras de nacionalidad española (17,91 %) y más de 8 de las trabajadoras extranjeras en el conjunto de España, combinando la brecha salarial por razón de género y la territorial**

## REIVINDICACIONES

- En primer lugar, **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.
- Exigimos que la **Seguridad Social facilite información sobre las reducciones de jornada por cuidados de hijos e hijas y otros familiares, en términos económicos** y que esta información sea recogida posteriormente en la Encuesta de Estructura Salarial para saber realmente el peso que tienen económico de los cuidados en los salarios.
- Desde UGT **seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a casi dos millones de mujeres en España** a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.
- UGT demanda **que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI.** Este hecho genera que todas las mujeres que cobran el SMI, lleven años con el salario congelado. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI. Celebramos que desde el Ministerio de Trabajo se hayan iniciado ya los trámites para el Diálogo Social para acometer dicha modificación, así como para transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos **salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.**
- Igualmente reclamamos al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad que constituya una mesa Diálogo Social para transponer 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.** Ahora exigimos

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

- 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.
- También pedimos al Ministerio de Trabajo que lleve a cabo **la explotación del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en lo referente a igualdad retributiva**: registros salariales, valoraciones de puesto de trabajo con perspectiva de género y auditorías retributivas, para conocer la cantidad y la calidad de la implementación de las herramientas para eliminar las discriminaciones salariales hacia las mujeres, así como una **evaluación de resultados de los primeros cuatro años de aplicación de la normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva para abordar las posibles modificaciones legales y reglamentarias necesarias con el fin de lograr la efectividad de las normas para el logro real de la igualdad salarial entre mujeres y hombres**.
- **Reiteramos, además, nuestro compromiso por la eliminación las posibles discriminaciones por razón de género en las retribuciones**, y para ello solicitamos a la Administración competente 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.

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