

Economía

La brecha salarial de género se enquista con una diferencia de 5.000 euros al año

Se necesitarían 23 años para igualar los sueldos de las mujeres al ritmo que avanzan desde 1999

Las mayores distancias se concentran en las entidades financieras y las profesiones TIC

Noelia Casado MADRID.

El avance de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y de sus salarios, no ha acabado con la brecha existente con los sueldos de sus compañeros. De hecho, en los últimos años apenas se han producido avances en este sentido, lo que ha dejado una diferencia de más de 5.000 euros en su salario medio anual. En función de la estadística, la fisura es un poco mayor o menor en términos porcentuales, si bien, todos los análisis publicados en las últimas semanas coinciden en que está estancada en torno al 20%.

Esta diferencia viene dada por los sectores en los que se emplean las mujeres, las ocupaciones a las que acceden dentro de estos, la extensión de su jornada laboral, su edad o su capacidad para hacer horas de más y asumir más responsabilidad, que se ve condicionada por asumir los cuidados de familiares a cargo. Y se concretan en aspectos tan concretos como los complementos salariales (por disponibilidad, turnos o esfuerzo físico) que explican un 40% de la brecha salarial, según los datos de la EPA revisados por CCOO.

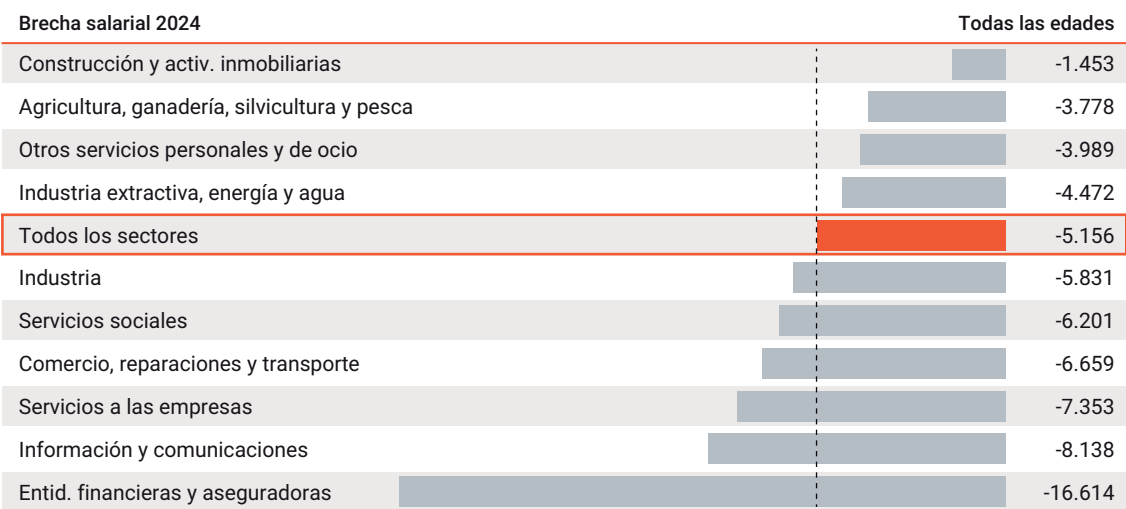
“Los complementos salariales no son la parte más importante del salario, pero sí concretan una parte muy relevante de la brecha general entre hombres y mujeres” explican desde el sindicato de Unai Sordo. El salario base de las trabajadoras tendría que crecer un 15,5% para igualar el de los hombres, mientras que sus pluses salariales tendrían que incrementarse un 28,4% para ser semejantes. Algo que la organización de trabajadores achaca al tipo de complementos que se suelen incorporar a los convenios y que se intentan cambiar en los planes de igualdad.

En los últimos años, las subidas del salario mínimo y la preparación de las empresas para llegada de la directiva de transparencia salarial han contribuido a reducir la grieta en los salarios bases y por tanto, en el conjunto de la remuneración. Si bien, el análisis llevado a cabo por los técnicos de Hacienda (GESTHA) a partir de las retenciones de 2024 evidencian que el progreso ha sido moderado. “La brecha apenas ha disminuido 0,7 puntos porcentuales respecto al año precedente, aunque haya aumentado en 64 euros debido a la mejora general de las retribuciones”.

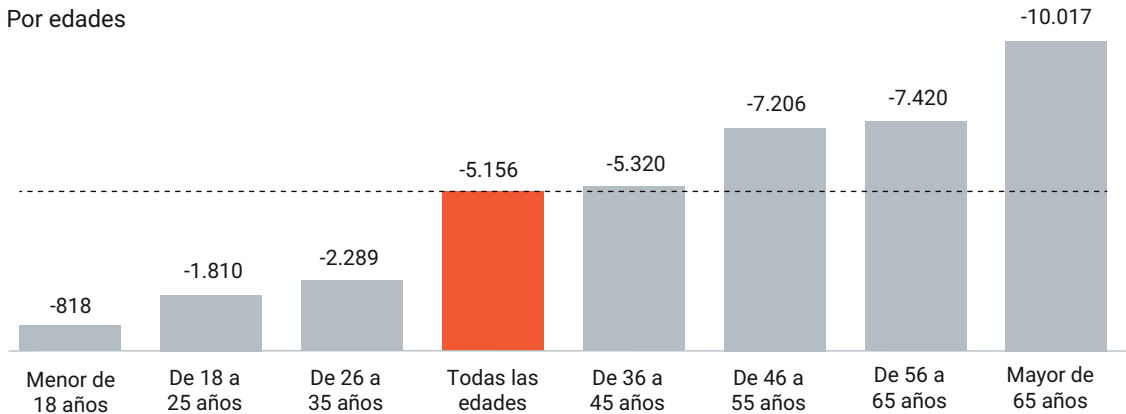
Si se amplía el foco hasta el inicio del siglo, la progresión sí ha sido

El salario medio de las mujeres es un 20% inferior

En euros al año



Por edades



Fuente: GESTHA, a partir de retenciones de la AEAT.

La diferencia se agranda al tener hijos y asumir el cuidado de mayores

Las adolescentes se incorporan al mercado laboral con salarios inferiores a los varones con la misma edad. La diferencia es de apenas 818 euros, pero supone un 47% en términos porcentuales, dado que por debajo de los 18 años hay un mayor número de jóvenes que trabajan. Esta distancia se recorta a partir de esta edad, dado que adquieren niveles de formación superiores o incluso superiores a las de los hombres. La brecha desciende hasta el 11,3% entre los 26 y los 35 años. No obstante, a partir de esa franja de edad la brecha no deja de incrementarse, lo que coincide con los años en los que cada vez más mujeres tienen su primer hijo o deciden recortar su

jornada para poder conciliar con los cuidados de varios de ellos. Desde este momento, la diferencia en términos porcentuales no vuelve a recortarse, a los 46 se acrecienta hasta el 28,7% y en el caso de las mujeres que ya están a las puertas de acceder a la jubilación, asciende al 55,6%. A lo largo de su carrera laboral, las mujeres asumen en mayor medida los cuidados de todos sus familiares, lo que de nuevo afecta a sus posibilidades de ascender en el seno de las empresas y al salario que obtienen, que se traslada a unas diferencias significativas en el marco de las pensiones por jubilación. Antes de retirarse, esta brecha roza los 10.000 euros al año.

más significativa, con un recorte del 52% de la distancia que separaba los salarios de las mujeres de las de los hombres. No obstante, los profesionales de Hacienda advierten que si se sigue el ritmo observado en las últimas décadas, ellas necesitarán otros 23 años para alcanzar el salario medio de los hombres. Un avance que esperan que acelere la obligación de tener al menos un 40% de mujeres en los grandes consejos de administración y la directiva de igualdad retributiva que entra en vigor este mismo 2026.

“El dato agregado no debe leerse como un fenómeno aislado, sino como el resultado acumulado de la segregación horizontal, vertical y de las condiciones de empleo” abundaba en este sentido el sindicato USO. Las mujeres están sobrerrepresentados en los tramos salariales más bajos, lo que se denomina como “suelo pegajoso”, lo que a su vez, viene dado por la incidencia del empleo a tiempo parcial y por los

sectores en los que tienen más presencia, como los servicios. Un fenómeno que acompaña al “techo de cristal” por el que habitualmente encuentran más dificultades para acceder a las posiciones más altas dentro de las compañías.

De acuerdo con los datos de la Agencia Tributaria, el 42% de las mujeres trabajadoras (4,2 millones) tuvieron sueldos inferiores al SMI en 2024. También han sido ellas las más beneficiadas por las subidas aplicadas al salario más bajo en los últimos años. Es por ello que se aprecia una contribución de las subidas del SMI y la reforma laboral (que ha reducido la temporalidad) con un recorte de la brecha de género que se ha visto atenuada desde 2022 por un mayor crecimiento de los salarios medios de los hombres.

Los últimos datos disponibles de la EPA, correspondientes a 2024, muestran que la diferencia entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres asciende a 16.614 euros en las entidades financieras y las aseguradoras, al tiempo que supera los 8.130 euros en las pro-

Si ellas trabajasen a tiempo completo tanto como ellos, se recortaría un 55% de la grieta

fesiones TIC, que se relacionan con empleos de mayor calidad. En contra, la brecha está muy atenuada en el ámbito de la construcción, con un promedio de 1.453 euros menos.

Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino, excepto en la agricultura. Sin embargo, las diferencias se aprecian también en las ocupaciones, puesto que las mujeres se concentran en algunas profesiones muy cualificadas técnicas y en las que requieren un menor grado de formación en el sector de los servicios. Así son minoría en todas las ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y en ámbitos de los servicios como el transporte.

A todo ello se suma el factor del tiempo de trabajo. La jornada a tiempo parcial explica una gran parte de la brecha de género, ya que un 22% tienen este contrato. CCOO calcula que si el 93% de las mujeres trabajaran a tiempo completo (como los hombres) se recortaría un 55%.