

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN CASTILLA Y LEÓN

Secretaría de Mujeres e Igualdad
CCOO de Castilla y León

Diciembre 2024



comisiones obreras
de Castilla y León
secretaría de la mujer
y políticas de igualdad

NOS
IMPULSA



INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	ANÁLISIS DE LOS DATOS SOBRE SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN	
	2.1 Ganancia media	6
	2.2 Componentes del salario	7
	2.3 Distribución salarial	8
	2.4 Discriminación salarial por tipo de jornada	9
	2.5 Discriminación salarial por tipo de contrato	10
	2.6 Discriminación salarial por sector de actividad	11
	2.7 Discriminación salarial por rama de actividad	13
	2.8 Discriminación salarial por ocupación laboral	15
	2.9 Discriminación salarial por edad	18
	2.10 Discriminación salarial por nivel formativo	19
	2.11 Discriminación salarial por nacionalidad	22
	2.12 Discriminación salarial en relación al ámbito de trabajo	23
III.	CONCLUSIONES	26
IV.	PROPUESTAS	
	1. En las actuaciones públicas	30
	2. En la acción sindical	30

I. INTRODUCCIÓN

Organismos de ámbito internacional (ONU, OIT y UE) han venido denunciando la discriminación salarial de las mujeres y han incidido en que los Estados deben aplicar medidas para superar esta brecha.

Son muchos los instrumentos jurídicos en defensa de la igualdad laboral de género que se han impulsado desde la Organización Internacional del Trabajo. En relación a la igualdad salarial es referente obligado el Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración, de 1951, que determinó promover y garantizar la aplicación a todas las personas trabajadoras del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

Este principio de igual retribución por trabajo de igual valor ha sido considerado por la Unión Europea como una cuestión estratégica para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres, con el siguiente refrendo en diversos instrumentos y documentos jurídicos y políticos.

En España, con la transposición de las Directivas Comunitarias y las posteriores reformas legislativas nacionales, se modificó el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la remuneración por razón de sexo, indicando lo siguiente:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, ²⁶satisfecha 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 son equivalentes.”

Esta definición sirve para entender la existencia de la brecha salarial relacionada con la segregación ocupacional y con una mejor realización de la valoración de los puestos de trabajo en las empresas.

Con reflejo de lo que ocurre en otras legislaciones europeas, y teniendo en cuenta que el gran reto en este ámbito es la discriminación indirecta por la incorrecta valoración de puestos de trabajo, el artículo 28 se modificó también para de alguna manera responder a la necesidad de rebajar la brecha salarial de género existente en las empresas. En el artículo 28.2 y 28.3 se indica:

“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.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

Fue en 2020 cuando se aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que supuso un desarrollo reglamentario concretando lo establecido en el artículo 28, y determinando el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos referidos a las retribuciones que se reciben en las empresas. Es especialmente relevante el desarrollo y contenido de las auditorias salariales que deben realizarse en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

A pesar de los avances en legislación en estos últimos años sobre retribución específicamente y sobre algunos aspectos laborales que indican significativamente en la brecha salarial de género, como la subida del Salario Mínimo Interprofesional, los resultados no están de momento siendo muy positivos, sobre todo porque hay un aspecto que afecta inmensamente a la brecha salarial y es la corresponsabilidad, y en este aspecto no se ha avanzado prácticamente nada. La Sociedad sigue sin asumir que las tareas de atención y cuidado no son sólo problemas de las mujeres, sino del conjunto de la sociedad, lo que sigue provocando que las mujeres sean las que mayoritariamente se dediquen a estas tareas, conduciendo en algunos casos al abandono del puesto de trabajo, en otros a no recibir salario durante un tiempo, y en otros al trabajo a tiempo parcial.

La desigualdad retributiva, es decir, la menor retribución que perciben las mujeres en relación a los hombres por un trabajo igual o de igual valor, es uno de los más persistentes y lacerantes indicadores de la desigualdad de género que aún perdura en el empleo. Los efectos que tiene esta desigualdad en la participación activa de las mujeres en el mercado laboral afectan a su vida laboral actual y a su futura pensión. En Castilla y León, el último dato sobre pensiones que nos ofrece la Agencia Tributaria indica que las mujeres cobran de media 5.118€ al año menos de pensión que los hombres.

Los factores causantes de este resultado tan negativo para las mujeres y para la igualdad entre mujeres y hombres, son complejos y a menudo están relacionados entre sí. Se diferencian dos tipos de factores causantes de la brecha salarial, los factores que tienen que ver con las condiciones de acceso al trabajo debido a la permanencia en la sociedad de mecanismos de discriminación de género, y los factores producidos en el desempeño de la actividad laboral.

En este estudio hemos realizado un análisis de datos respecto de la diferencia cuantitativa de salario entre hombres y mujeres, y de la brecha salarial de género, es decir, la diferencia entre las retribuciones de los hombres y las mujeres expresado como un porcentaje del salario masculino.

Para analizar los salarios de mujeres y hombres hemos utilizado prioritariamente la información que ofrece la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística cuyos últimos datos disponibles corresponden a 2022. Estos datos tienen en cuenta básicamente a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que cotizan a la Seguridad Social. Haremos referencia en algunos aspectos a la evolución desde 2018. Nos vamos a encontrar, no obstante, que en algunos casos, al unir determinados datos, la Encuesta no muestra algunos de ellos porque las observaciones muestrales son inferiores a 100; y en otros casos veremos salarios con un signo negativo, lo que significa que el número de observaciones muestrales no llega a 500 personas y por tanto el dato hay que interpretarlo con cautela.

Los datos recogidos en el estudio derivados literalmente del Instituto Nacional de Estadística no están recogidos en un lenguaje neutro, por tanto, y para no modificar lo establecido oficialmente van a aparecer como se formulan.

Para tener un acercamiento a la situación de las provincias en los principales datos salariales y a otros datos importantes que no ofrece la Encuesta Cuatrienal, también hemos utilizado los datos reflejados en el Informe sobre Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias de la Agencia Tributaria, que pertenecen a 2022 y que hacen referencia a las personas asalariadas por cuenta ajena en general en base a las retenciones practicadas en sus salarios para el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas. Es por esta diferencia respecto de las personas a las que se refiere la Encuesta por un lado y el Informe por otro, por lo que los salarios medios resultantes y las brechas son también diferentes.

II. ANÁLISIS DE LOS DATOS SOBRE SALARIOS DE HOMBRES Y MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN

2.1. GANANCIA MEDIA

Ganancia media anual

La última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondiente a datos de 2022, refleja que, respecto del **salario medio anual en Castilla y León, las mujeres percibieron un 18% menos que los hombres, esto es: 4.774,81€ menos.** Comparando esta situación con datos de 2018, podemos indicar que:

- El salario medio anual de hombres y mujeres en Castilla y León ha crecido, sobre todo para las mujeres, más de 2.000€, y esta situación ha hecho que tanto, la diferencia salarial como la brecha salarial entre hombres y mujeres se hayan reducido.
- La brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional es menor que en Castilla y León, aunque la diferencia salarial es más alta. Cabe destacar que los salarios medios estatales son más altos para ambos sexos, unos 5.000€ de diferencia en ambos casos.

Tabla 1. Evolución del Salario medio anual por sexo, y brecha salarial en Castilla y León y España, 2018-2022.

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
	2018	2022	2018	2022
Mujeres	19.056,53€	21.773,27€	21.011,89€	24.359,82€
Hombres	24.714,04€	26.548,08€	26.738,19€	29.381,84€
Diferencia	-5.657,51€	-4.774,81€	-5.726,30€	-5.022,19€
Brecha	22,9%	18%	21,4%	17,1%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

Ante la falta de datos provinciales en la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, nos remitimos al último informe de la Agencia Tributaria de 2022. Teniendo en cuenta que el salario medio de referencia con esta fuente de datos es de 19.263€ para las mujeres y de 24.036€ para los hombres, observamos en la tabla que los salarios de hombres y mujeres son en la gran mayoría de las provincias muy inferiores a la media. Los hombres tienen mayor salario medio en Burgos y las mujeres en Valladolid.

Tabla 2. Salario medio anual en Castilla y León por sexo y por provincias, y brecha salarial, 2022.

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
Mujeres	17.789	19.442	18.999	18.781	19.138	18.136	20.145	20.548	17.558
Hombres	21.061	26.131	23.621	23.306	23.016	22.414	23.137	25.972	20.798
Brecha	15,5%	25,6%	19,6%	19,4%	16,8%	19,1%	12,9%	20,9%	15,6%

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, AEAT, 2022

Teniendo en cuenta que la brecha salarial de género con esta fuente se situaría en el 19,9%, vemos como en las provincias donde el salario medio de los hombres es más alto que la media, la brecha salarial es más alta, sobre todo en Burgos, con un 25,6%. La provincia con menos brecha salarial es Soria, con un 12,9%.

Ganancia media por hora

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza no en términos de ganancia por año, sino en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente, lo que puede dar una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave, pero estos datos enmascaran otros, como el tipo de jornada o el diferente número de horas que se trabaja. El trabajo a tiempo parcial, que mayoritariamente desarrollan las mujeres, implica menor salario, no solo por el número de horas trabajadas, sino también porque se cobra menos por hora.

La ganancia por hora de las mujeres en 2022 supuso el 93,03% de la ganancia por hora masculina. En consecuencia, **el salario femenino por hora debería aumentar por tanto un 6,97% para equipararse al de los hombres.**

Respecto a 2018, se ha reducido la diferencia salarial y la brecha, sobre todo a nivel autonómico, consiguiendo que la brecha en Castilla y León sea menor que la media nacional.

Tabla 3. Evolución del salario medio por hora y por sexo, y brecha salarial, Castilla y León y España, 2018-2022.

	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	
	2018	2022	2018	2022
Mujeres	10,33€	11,76€	11,24€	12,60€
Hombres	11,62€	12,64€	12,53€	13,71€
Diferencia	-1,29€	-0,88€	-1,29€	-1,11€
Brecha	11,11%	6,97%	10,3%	8,1%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

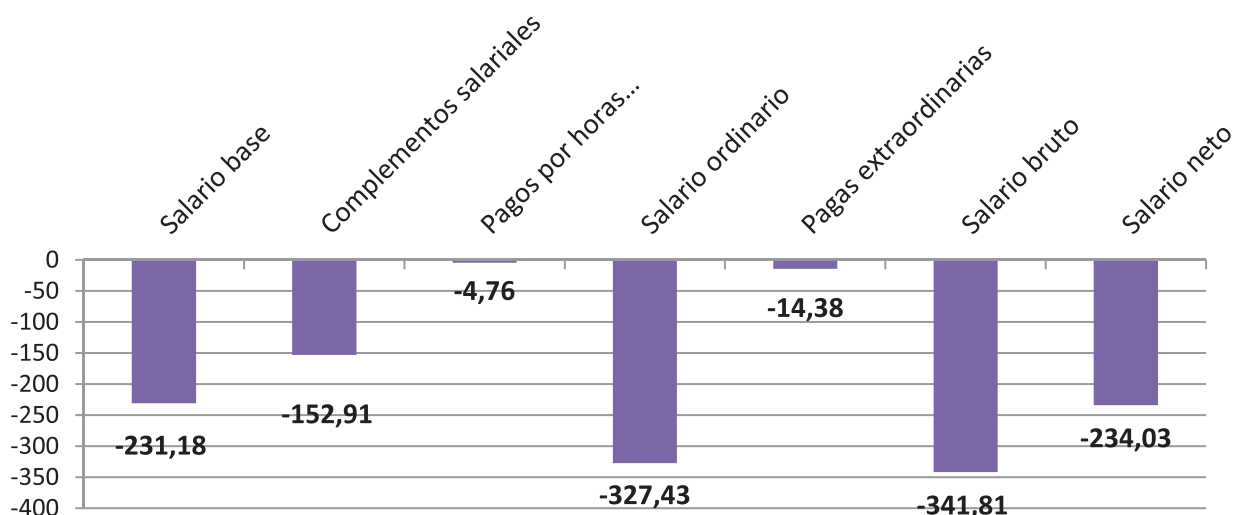
2.2. COMPONENTES DEL SALARIO

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres puede analizarse también desglosando y analizando los diferentes componentes del salario.

En el gráfico siguiente podemos comprobar cómo en 2022 en Castilla y León, el principal componente del salario bruto mensual es el salario base, tanto para hombres como para mujeres, seguido de los complementos salariales. Las pagas extraordinarias tienen un peso reducido dentro de la composición del salario bruto.

La brecha que separa la ganancia de hombres y mujeres no es la misma en todos los componentes salariales. **El salario base de las mujeres: 1.139,36€, supone el 83,13% del salario base de los hombres. En los complementos salariales que perciben unos y otras la brecha es algo más baja un 14,86%.** Respecto de 2018, se reduce la brecha salarial de género tanto respecto del salario base como de los complementos salariales.

Figura 1. Diferencia del salario medio de las mujeres respecto de los hombres por componentes del salario, Castilla y León, 2022.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

Teniendo en cuenta los datos a nivel estatal, podemos indicar que el salario base de las mujeres es el 86,61% del salario base de los hombres, lo que supone que la brecha en Castilla y León es más alta. Y en cuanto a los complementos salariales, en Castilla y León existe menos brecha salarial que la media, que está en el 22,08%. También las medias nacionales visualizan una reducción de la brecha en ambos conceptos.

2.3. DISTRIBUCIÓN SALARIAL

Según el INE, en 2022, en el conjunto de la población española asalariada, un 24,28% de las mujeres –frente a un 10,34% de los hombres– ganó igual o menos que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que era de 14.000€ en cómputo anual. En sentido opuesto podemos indicar que el 3,85% de los hombres obtuvieron unos ingresos superiores a cinco veces el SMI frente al 2,2% de las mujeres.

Tabla 4. Evolución de la distribución salarial, España, 2018-2022.

		2018	2019	2020	2021	2022
= o < SMI	Mujeres	20,56%	25,72%	27,49%	25%	24,28%
	Hombres	8,22%	11,12%	11,90%	10,69%	10,34%
	Brecha	12,34%	14,6%	15,59%	14,31%	13,94%
< 5 SMI	Mujeres	4,06%	2,14%	1,91%	2,18%	2,22%
	Hombres	7,83%	4,10%	3,70%	3,93%	3,85%
	Brecha	3,77%	1,96%	1,79%	1,75%	1,63%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

Con el considerable incremento en estos últimos años del SMI, la evolución de estos datos desde 2018 indica un crecimiento del porcentaje de hombres y mujeres que entran a formar parte del primer bloque analizado: ganancia hasta el SMI. Las mujeres siguen siendo la inmensa mayoría de las que están en este bloque porque son las que reciben como hemos visto los salarios más bajos. También, y respecto de 2018 vemos como el porcentaje de los salarios más altos también se reduce, tanto para hombres como para mujeres, prácticamente en la mitad, aunque las mujeres siguen con porcentajes más bajos.

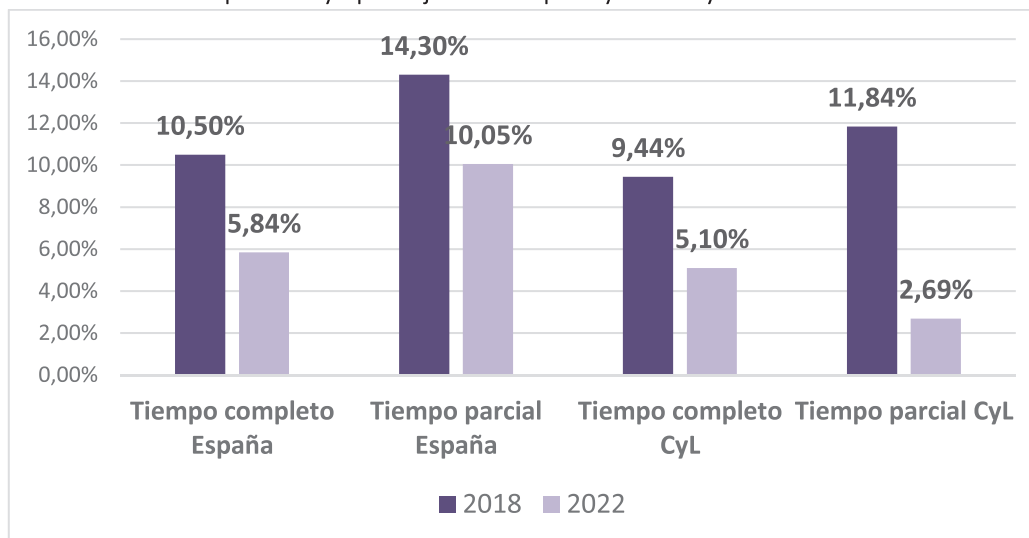
2.4. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR TIPO DE JORNADA

El tipo de jornada es la variable que determina principalmente el nivel salarial.

El salario medio anual en la jornada a tiempo parcial en Castilla y León en 2022 para las mujeres fue de 11.515,26€, mientras que para los hombres fue de 11.833,58€, lo que supone una brecha salarial bastante más baja que los otros indicadores que comparamos: un 2,69%. Cabe decir en este caso que, en 2022, el 76,14% de este empleo estaba copado por mujeres, y que como hemos dicho anteriormente debe tenerse en cuenta el diferente número de horas que trabajan las mujeres y la remuneración de esas horas. Desde 2018, la brecha se ha reducido enormemente, más de 9 puntos porcentuales, siendo la brecha actual la más baja desde 2002, año donde se realiza la primera Encuesta de Estructura Salarial comparable. La brecha estatal en 2022 es mucho más alta: 10,05%, teniendo en cuenta que los salarios también son más altos tanto para hombres como para mujeres.

La diferencia salarial respecto al empleo a tiempo completo se sitúa en 1.474,65€ más para los hombres, y la brecha salarial es del 5,10%, reduciéndose casi a la mitad desde 2018. En España la brecha es similar a la que existe en Castilla y León con los contratos a tiempo completo, un 5,84%, habiéndose reducido desde 2018 en la misma proporción que en Castilla y León.

Figura 2. Brecha salarial por sexo y tipo de jornada. España y Castilla y León. 2018-2022.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

2.5. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO

La contratación temporal, que afecta más a las mujeres que a los hombres, tiene menores índices de discriminación salarial, mientras, en la contratación indefinida la brecha salarial es más acusada debido a que los hombres tienen una carrera profesional más larga y estable.

Mostramos en la siguiente tabla la evolución de los salarios en los dos tipos de contratación para evidenciar cómo se ha invertido la brecha salarial (a favor de las mujeres) en la contratación temporal, no solo en Castilla y León, sino también en España. Esto, que sólo ocurre en este tipo de contratación, es la primera vez que ocurre a nivel estatal porque en Castilla y León ya ocurrió en 2011 y 2012, y parece ya una tendencia desde 2021. Esto se debe a que los hombres no han visto incrementado su salario de duración determinada de igual manera y cantidad que las mujeres.

Tabla 5. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por tipo de contratación, Castilla y León, 2018-2022.

España		2018	2022	Castilla y León		2018	2022
Duración indefinida	Mujeres	22.210,2	24.187,4	Duración indefinida	Mujeres	19.894,9	21.213,6
	Hombres	28.987,9	29.902,5		Hombres	26.916,3	27.386,1
	Brecha	26,4%	19,12%		Brecha	26,1%	24,5%
Duración determinada	Mujeres	17.069,2	25.458,9	Duración determinada	Mujeres	16.970	24.357,8
	Hombres	18.987,3	24.629,5		Hombres	17.950,1	20.243,9
	Brecha	10,2%	-3,46%		Brecha	5,5%	-14%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

En el análisis de los datos observamos como tanto en España como en Castilla y León las mujeres reciben más salario que los hombres con contratos de duración determinada que indefinida, aunque es en Castilla y León donde la diferencia salarial es más elevada, dado que el incremento salarial que se ha producido en los contratos temporales desde 2018 no se ha acompañado con un crecimiento tan claro de los contratos indefinidos.

En España, los salarios son más altos en ambos tipos de contrato, existiendo más diferencia entre los hombres que entre las mujeres. Hay que resaltar que el salario medio de las mujeres en los contratos de duración indefinida en Castilla y León es muy bajo respecto a la media; y lo mismo pasa con el salario medio de los hombres en los contratos de duración determinada.

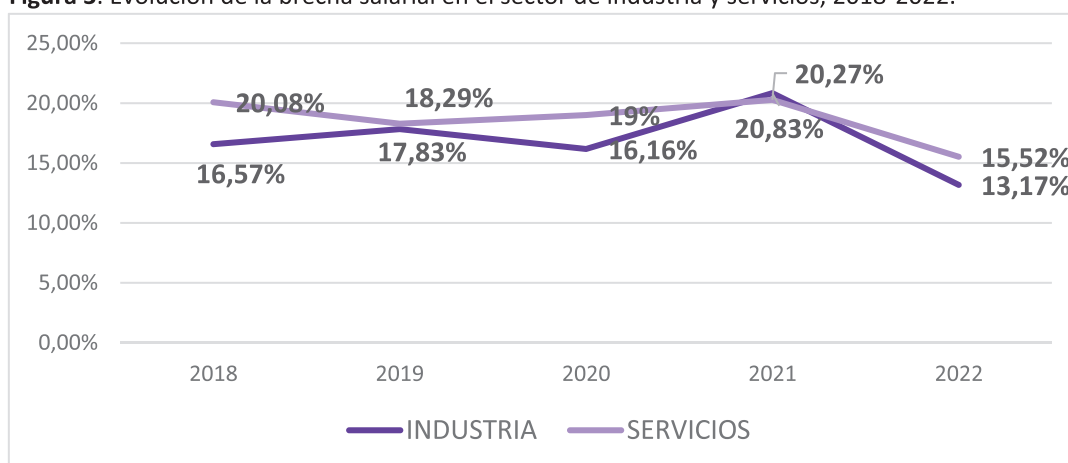
Mientras que en España la brecha salarial en los contratos indefinidos se ha reducido bastante desde 2018, en Castilla y León solo lo ha hecho levemente.

2.6. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Tanto a nivel estatal como en Castilla y León, la brecha salarial entre mujeres y hombres se da de manera evidente tanto en el sector industria como en el sector servicios.

El sector con menor desigualdad retributiva es el de construcción, ya que las pocas mujeres que se emplean en este sector tienen ocupaciones con una remuneración más equivalente, como son tareas de administración y dirección técnica. En Castilla y León ni siquiera tenemos datos estadísticos femeninos para establecer una diferencia salarial y el muestreo masculino tampoco es muy fiable, todo debido a la baja población que se dedica a este ámbito, sobre todo mujeres.

Figura 3. Evolución de la brecha salarial en el sector de industria y servicios, 2018-2022.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

En 2022, el salario medio de las mujeres en el **sector industria** en Castilla y León fue 26.723,50€, mientras que el de los hombres fue de 30.775,50€, lo que significa **una brecha salarial del 13,17%**. Esta brecha es de casi 4 puntos porcentuales menor que la existente a nivel estatal, y su evolución desde el 2018 nos indica que se ha reducido en 3 puntos porcentuales y medio.

Los salarios desde 2018 se han incrementado para ambos sexos, pero sobre todo para las mujeres, tanto en el sector industria como en el sector servicios.

La brecha salarial más amplia se produce en el sector servicios, donde según la Encuesta de Población Activa (EPA) trabajan casi el 90% de las mujeres en Castilla y León. Como podemos observar, la brecha se ha reducido desde 2018, situándose en 2022 en **un 15,52%**. A nivel estatal, la brecha es más alta pero también se ha reducido, aunque en menor medida respecto de 2018, quedándose en un 17,65%.

Sector de actividad por tipo de contrato y de jornada

La Encuesta nos permite hacer una desagregación de datos por tipo de contrato y de jornada dentro de este parámetro.

Tabla 6. Salarios medios por sexo y sector de actividad, tipo de contrato y jornada, Castilla y León, 2022.

		Tipo de contrato		Tipo de jornada	
		Indefinido	Temporal	Completa	Parcial
INDUSTRIA	Mujeres	27.303,93		28.325,61	-
	Hombres	31.755,29	-20.390,76	31.765,64	-13.289,56
	Brecha	14%	-	10,83%	-
CONSTRUCCIÓN	Mujeres	-	-	-	-
	Hombres	-23.899,74	-	-23.906,33	-
	Brecha	-	-	-	-
SERVICIOS	Mujeres	20.404,56	24.595,56	27.378,30	11.405,01
	Hombres	25.782,62	-21.367,46	28.375,51	-11.121,10
	Brecha	20,86%	-13,13%	3,52%	-2,49%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

En el sector de la industria y de la construcción no se ofrecen datos de las mujeres en los contratos temporales y a jornada parcial, debido a que son pocas las mujeres que trabajan en estos sectores y la gran mayoría lo hacen con un empleo más estable, lo que no significa que por esta razón tengan un salario equitativo, como podemos ver en la tabla. En el sector industria tanto en los contratos indefinidos como en las jornadas completas hay brecha salarial

de género, aunque cabe decir que se ha reducido en desde 2018 en 4 puntos porcentuales y en casi un punto porcentual respectivamente.

Es llamativo como en Castilla y León va habiendo cada vez menos hombres que se dedican a la construcción, ya que este es el primer año en el que no se pueden ofrecer datos de los contratos temporales de los hombres.

La brecha salarial más alta se da en los contratos indefinidos del sector servicios, un 20,86%, reduciéndose en casi cuatro puntos porcentuales desde 2018. Sin embargo, si observamos los contratos temporales en este sector, son las mujeres las que cobran más que sus compañeros, un 13,13% más. Es un reflejo de lo que anteriormente vimos en la brecha entre los tipos de contrato, y un cambio respecto de 2018 cuanto la brecha seguía siendo a favor de los hombres. También hay una brecha salarial más baja que en 2018 en los contratos a tiempo completo, invirtiéndose en el caso de los contratos a tiempo parcial (a favor de las mujeres) como ocurre con los temporales, aunque en una menor proporción.

Lo que podemos observar es que **los contratos a tiempo parcial, que copan las mujeres en casi un 80% en Castilla y León, se producen en el sector servicios.**

Respecto de la media nacional, cabe destacar que las mujeres en el sector industria con contrato indefinido ganan de media más en Castilla y León, y los hombres lo contrario, por eso la brecha es más de cuatro puntos y medio más baja que la estatal. Respecto al sector servicios, tanto hombres como mujeres tienen en Castilla y León salarios muchos más bajos que la media estatal, y que, a diferencia de Castilla y León, los hombres ganan de media más que las mujeres en estos dos tipos de contratos (por tanto, la brecha no se invierte a nivel nacional).

Respecto del tipo de jornada, los salarios en industria y servicios tanto de hombres como mujeres son más bajos que la media nacional. La brecha en los contratos a jornada completa es el doble en España que en Castilla y León, y en los contratos a jornada parcial en España no hay una brecha invertida, sino que es casi un 9% a favor de los hombres.

2.7. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAMA DE ACTIVIDAD

Los hombres y las mujeres no trabajan en los mismos sectores de actividad con la misma intensidad, se distribuyen de forma diferente por las ramas de actividad.

Con datos de Castilla y León de 2022, que nos ofrece la Agencia Tributaria (AEAT), desglosados por ramas de actividad, podemos observar que **la actividad económica con mayor salario anual fue: “Entidades financieras y aseguradoras” tanto para hombres como para mujeres, si bien las mujeres empleadas en esta actividad percibieron de media 10.100€ menos que la media de sus compañeros hombres.** Respecto de 2018, esta rama de actividad sigue teniendo las remuneraciones más elevadas y la diferencia salarial sigue siendo prácticamente igual.

La actividad con menor salario en 2022 fue para ambos sexos la de “Otros servicios personales y de ocio” (13.426€ para los hombres y 9.890€ para las mujeres). A diferencia del parámetro anterior, en 2018 la actividad con menos salario ha cambiado porque anteriormente era la de “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca”, aunque hay que decir que las remuneraciones son casi similares en ambas ramas.

Las brechas salariales se han reducido en prácticamente todas las ramas de actividad desde 2018. La mayor brecha salarial se da en “Servicios a las empresas”, igual que en 2018, si bien en este periodo se ha reducido esta diferencia en tres puntos porcentuales y medio, quedándose en un **28,6%**. La brecha más baja también coincide con la que había en 2018, situándose en la actividad “Construcción y actividades inmobiliarias”, un 13,6%, reduciéndose respecto de 2018 en más de 2 puntos porcentuales.

Tabla 7. Evolución del salario por sexo y rama de actividad, Castilla y León, 2018-2022.

	2018			2022		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	7.975	11.518	30,8%	9.983	13.734	27,3%
Industria extractiva, energía y agua	21.368	30.704	30,4%	23.955	31.484	23,9%
Industria	19.468	25.026	22,2%	22.362	27.686	19,2%
Construcción y actividades inmobiliarias	15.824	18.813	15,9%	18.392	21.296	13,6%
Comercio, reparaciones y transporte	14.015	20.034	30%	15.916	22.085	27,9%
Información y comunicaciones	21.152	28.203	25%	23.995	31.589	24%
Entidades financieras y aseguradoras	26.310	36.599	28,1%	30.956	41.055	24,6%
Servicios a las empresas	12.244	18.091	32,3%	13.936	19.510	28,6%
Servicios sociales	21.742	26.137	16,82%	24.725	29.905	17,3%
Otros servicios personales y de ocio	8.627	11.525	25,1%	9.890	13.426	26,3%

Fuente: Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias AEAT, 2022

Si relacionamos los datos salariales con los datos sobre personas asalariadas por rama de actividad de la AEAT correspondientes a 2022, podríamos concluir que:

- **Un 46,5% de las mujeres asalariadas en Castilla y León trabajó en ramas de actividad donde la ganancia media no llegaba a 16.000€ brutos al año, frente a sólo un 12,5% de los hombres.**
- Sólo existe una rama de actividad donde el salario medio de las mujeres supera los 30.000€, “Entidades financieras y aseguradoras”, lo que supone un 2% del total de las mujeres asalariadas, mientras que en el caso de los hombres supone el 5,8% de los asalariados.

2.8. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR OCUPACIÓN LABORAL

La ganancia media de una trabajadora y de un trabajador varía con la ocupación laboral desempeñada. Las ocupaciones más cualificadas y valoradas conllevan un salario medio superior, tanto entre los hombres como entre las mujeres.

En todos los grupos de ocupaciones laborales la ganancia media de los hombres es superior a la de las mujeres.

Las ocupaciones que cuentan con un mayor salario están masculinizadas, con excepción del personal técnico y de los profesionales de la salud y la enseñanza.

Tabla 8. Evolución salarial por sexo y brecha salarial por ocupación laboral, Castilla y León, 2018-2022.

	2018			2022		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Directores y gerentes		-55.057,75			-53.758,99	
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.904,24	35.456,05	15,66%	33.577,11	38.871,55	13,63%
Técnicos, profesionales de apoyo	22.329,51	28.351,38	21,25%	26.222,54	32.590,22	19,54%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	17.669,36	-23.932,13	26,17%	20.641,62	25.024,05	17,52%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	14.472,20	19.224,50	24,73%	15.845,01	21.097,37	24,90%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero						
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operarios de instalaciones y máquinas	-20.405,87	23.836,85	14,40%	-21.847,06	25.077,81	12,9%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-21.718,19	22.468,13	3,34%	-23.064,46	24.248,98	4,9%
Ocupaciones elementales	11.390,29	18.057,31	36,93%	13.129,45	19.307,01	32%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2014. INE

El mayor salario medio anual en Castilla y León en 2022 se registró en el grupo “directores y gerentes”, tanto para hombres como para mujeres. La media autonómica así lo indica, aunque la Encuesta no ofrece datos concretos respecto de las mujeres al ser el muestreo realizado insuficiente (menos de 100 mujeres). **Y el grupo donde menos salario se percibió fue “ocupaciones elementales”, también en el caso de los dos sexos (13.129,45€ las mujeres y 19.307€ los hombres).**

Los datos desde 2018 no muestran cambios significativos, excepto en la ocupación de “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, donde los hombres parecen tener más representación que hace cuatro años.

La brecha salarial más grande se encuentra concretamente en la ocupación donde menos ganan tanto hombres como mujeres, “ocupaciones elementales”, un 32%; mientras que la más baja está en la ocupación “operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”, con un 4,9%. Respecto de los datos de 2018, la brecha salarial más alta y más baja coinciden con las actuales, aunque se ha reducido casi 5 puntos porcentuales en el primer caso y se ha incrementado en más de un punto porcentual en el segundo caso. Sólo hay una ocupación en la que la brecha salarial ha crecido, aunque levemente, desde 2018: “trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, y ello porque los salarios de los hombres han crecido en mayor medida que los de las mujeres.

Respecto a la media nacional, las ocupaciones con más y menos salario por sexo coinciden con las autonómicas. La brecha salarial más grande se da en la misma ocupación que a nivel autonómico, con un 29,62%, y la más pequeña, a diferencia de Castilla y León, se produce en la ocupación “técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza”, con un 14,29%.

Si conjugamos los datos de la tabla anterior con los de la EPA de 2022 también podemos sacar las siguientes conclusiones en relación a la diferencia salarial de las mujeres en Castilla y León:

- **Un 45,58% de las mujeres trabaja en ocupaciones laborales en las que su ganancia media no llega a 16.000€ brutos al año. No hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres estuviera por debajo de 19.000€.** Respecto de 2018 se observa que han crecido los salarios más bajos en ambos sexos, debido principalmente al incremento del SMI.
- Un 26,33% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las que la ganancia media anual se situó entre 20.000€ y 30.000€, frente a un 55% de los hombres.
- Un 26% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las que su salario medio superó los 30.000€, frente a un 27,6% de los hombres. En este nivel de ganancia es donde se ha producido el cambio más significativo desde 2018, ya que las mujeres en ese año no ganaban más de esta cantidad en ninguna ocupación.

Ocupación por tipo de contrato y de jornada

Uno de los datos interesantes del análisis que nos ofrece la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal tiene que ver con lo que dentro de estos grupos de ocupación perciben salarialmente mujeres y hombres dependiendo del tipo de contrato y jornada que realizan.

Si atendemos al tipo de contrato, a pesar de que no se puede concretar la brecha salarial en la ocupación de “directores y gerentes” porque la estadística no ofrece datos femeninos, vemos como **la brecha en la contratación indefinida en casi todas las ocupaciones es superior a la media, destacando la ocupación: “ocupaciones elementales”, donde el crecimiento es muy elevado respecto de la media (17 puntos porcentuales más).** Respecto de los contratos temporales, solo tenemos un dato para analizar, que además supone una brecha invertida,

algo que no sorprende teniendo en cuenta lo que hemos visto anteriormente con este tipo de contratos.

Tabla 9. Brecha salarial por sexo, ocupación y tipo de contrato y jornada, Castilla y León, 2022.

	Tipo de contrato		Tipo de jornada	
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Jornada completa	Jornada parcial
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	19,86%	-12,6%	11,65%	-17,93%
Técnicos, profesionales de apoyo	22%		16,43%	
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	20,9%		11,53%	-0,04%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	25,7%		16,82%	
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operarios de instalaciones y máquinas	12%		12,92€	
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-2,54%		-2,04%	
Ocupaciones elementales	35,71%		16,79%	20,8%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

Si analizamos los datos de 2018, los salarios de las mujeres han sufrido incrementos, excepto en la ocupación de “trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, donde se han mantenido. En el caso de los hombres las variaciones han sido considerables, creciendo en unas ocupaciones (como en “técnicos, profesionales de apoyo), decreciendo en otras (directores y gerentes) y manteniéndose en el resto (como en “empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina); y respecto de los contratos temporales, solamente incrementan levemente el salario en la ocupación “ocupaciones elementales”, en el resto su salario se ha visto reducido en estos cuatro años.

Desde 2018, **las brechas salariales entre hombres y mujeres en los contratos indefinidos han experimentado un descenso** excepto en la ocupación “trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, donde se ha incrementado muy levemente. Respecto de los contratos temporales, en 2022 los datos solamente nos permiten hacer comparativa de una sola ocupación “técnicos y profesionales científicos e intelectuales, donde, la brecha invertida se ha incrementado en 10 puntos porcentuales respecto de hace 4 años.

Respecto de los tipos de jornada, solamente hay datos masculinos de tres ocupaciones y aunque podemos tenerlas en cuenta, al no llegar a 500 encuestas para el muestreo, es complicado sacar muchas conclusiones más que indicar que los hombres no trabajan prácticamente a jornada parcial. Los datos femeninos también son escasos, aunque se dan en alguna ocupación más, pero dejan un dato clave, y es que **la ocupación de “trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, es donde parece que se concentra la contratación parcial femenina tan alta que existe en Castilla y León**, ya que es la única ocupación donde el muestreo es más que suficiente para establecer un dato fiable.

De los datos que podemos analizar vemos como la brecha salarial más alta se encuentra en la ocupación de “ocupaciones elementales”, con un 20%, mientras que en la de “técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, la brecha se invierte en casi un 18%. Respecto de 2018 cabe decir que se ha incrementado la participación de las mujeres en la ocupación “trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, y en caso de los hombres destacar el incremento de participación en estos contratos en las ocupaciones “técnicos y profesionales científicos e intelectuales” y “empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, y la disminución en las ocupaciones “técnicos profesionales de apoyo” y “operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”.

Respecto de 2018 podemos observar cómo hay más mujeres con contratos parciales en 5 ocupaciones, cuando hace 4 años solamente aparecían reflejadas en la ocupación “trabajadores de los servicios de “trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores”.

En el caso de la jornada a tiempo completo, sí hay datos tanto masculinos como femeninos, excepto en “trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero”, y en “directores y gerentes” (en el caso únicamente de las mujeres). Destaca la mayor brecha en la ocupación de “trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, con un 16,82%, y una brecha invertida poco significativa en “operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”. Respecto de 2018, cabe decir que los salarios de las mujeres se han incrementado en todas las ocupaciones, excepto en “artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras”, donde se ha mantenido. Los salarios de los hombres también han crecido desde 2018 en todas las ocupaciones.

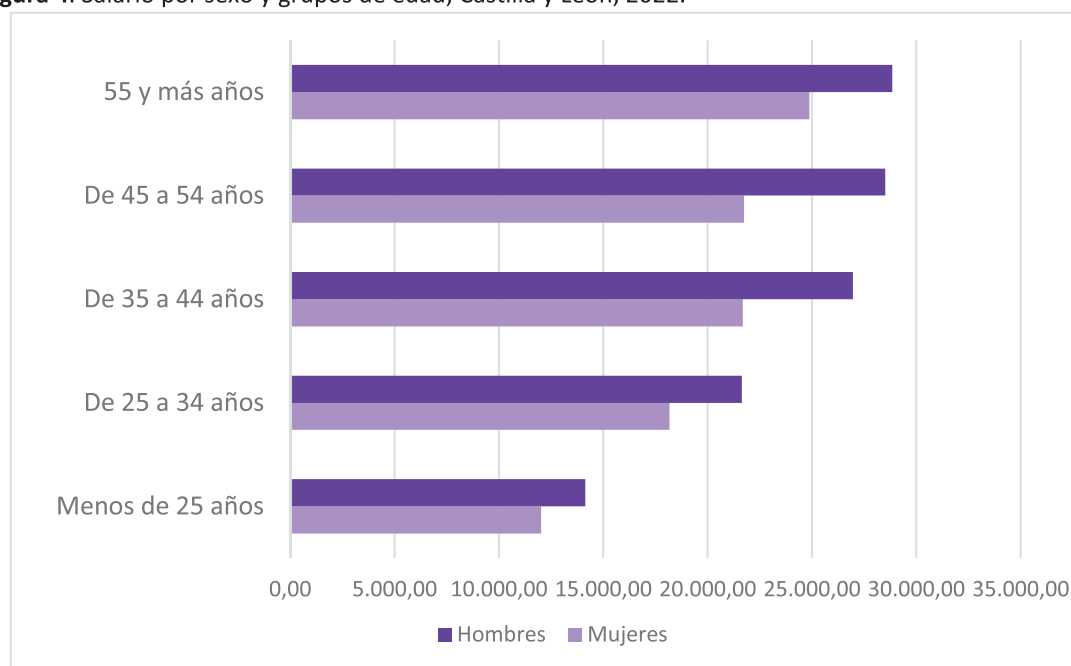
2.9. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR EDAD

Atendiendo a la distribución salarial por edades, son las personas de mayor edad quienes tienen mayor antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo y por tanto perciben remuneraciones más elevadas.

En Castilla y León, en 2022, **la diferencia salarial más amplia se dio en el tramo de edad de 45 a 55 años: 6.755,31€, lo que supone también la mayor brecha salarial de género, un 23,7%**. Respecto de 2018 se mantiene esta situación, aunque la brecha se ha reducido dos puntos porcentuales.

El tramo de edad donde menos diferencia salarial existe es el del tramo de menos de 25 años, 2.116,31€, aunque observamos que los datos expuestos no son muy fiables por el poco muestreo que ha existido en este tramo de edad. **La brecha salarial más baja se da en el tramo de más de 55 años, un 13,79%, reduciéndose en casi 10 puntos porcentuales respecto de 2018**, lo que ha hecho cambiar la situación desde ese año ya que la brecha salarial estaba en el tramo de edad de 25 a 34 años, con un 17,71%.

Figura 4. Salario por sexo y grupos de edad, Castilla y León, 2022.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

El salario medio por edad de mujeres y hombres en España es mayor en todos los tramos de edad respecto del salario medio en Castilla y León. Las diferencias salariales más altas y más bajas coinciden en los mismos tramos de edad que en Castilla y León, pero respecto de las brechas salariales, solamente la más alta coincide, siendo en cambio la más baja a nivel nacional el tramo de 25 a 34 años, un 11,64%.

2.10. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NIVEL FORMATIVO

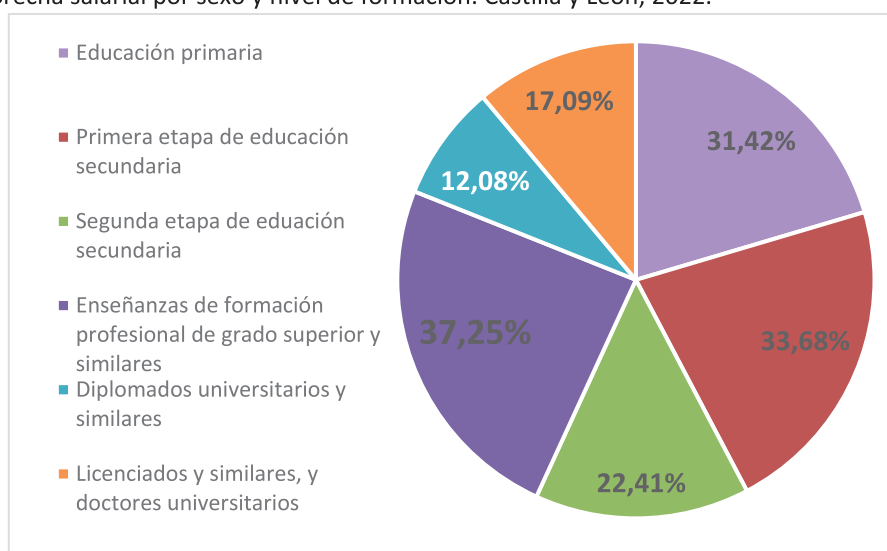
La formación influye en el nivel salarial de forma que, por lo general, a mayor nivel formativo mayor salario. Esto no ocurre en Castilla y León en el caso de las mujeres en los niveles más bajos, ya que el salario de las mujeres con estudios secundarios primera etapa es menor que las mujeres con educación primaria (14.480€ y 14.699€ respectivamente). Esta circunstancia es excepcional si tenemos en cuenta la evolución de la situación desde que hay registro de estos datos.

En el caso de la brecha, en Castilla y León, ocurre lo mismo que lo expuesto anteriormente, la brecha no se reduce conforme se va incrementando el nivel, de hecho, **la mayor brecha salarial está en el nivel de enseñanzas de formación profesional de grado superior o similares, con un 37,25%**. Cabe decir que la muestra recogida en el caso de las mujeres no parece suficiente para poder entender que el dato sea fiable, como ya ha pasado anteriormente al analizar otros parámetros, pero mirando los datos a nivel estatal, donde la mayor brecha se da también en este nivel formativo, podemos pensar que no se alejará mucho de la realidad. Respecto de 2018, ha cambiado el nivel formativo con mayor brecha salarial, porque entonces se situaba en el nivel formativo más bajo: educación primaria.

Es cierto que las **brechas más bajas** están en las formaciones más altas, pero es la **diplomatura o similar** donde se encuentra la brecha más baja de todas, **un 12,08%**. Situación similar pasa a nivel estatal, y no ha cambiado desde 2018.

Por cuantía media, la mayor diferencia salarial se produce en el nivel de formación más alto, con, con 7.461,27€. En España, es en el nivel formativo de enseñanzas de formación profesional de grado superior donde la diferencia es más alta, 9.551,24€.

Figura 5. Brecha salarial por sexo y nivel de formación. Castilla y León, 2022.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

En 2022, en Castilla y León, el porcentaje de personas con formación superior es muy alto. En el caso de los hombres, la gran mayoría de los que se encuentran activos, el 36%, tienen educación superior; y en el caso de las mujeres ese porcentaje llega al 50%. En comparación con la media nacional, en el caso de los hombres el porcentaje es similar, pero en el caso de las mujeres es más de 5 puntos porcentuales superior. **Las mujeres en Castilla y León tienen más formación universitaria que la media.**

A pesar de ello, como vemos sigue existiendo una brecha salarial de género considerable, un 14,58% en estudios superiores. La evolución en el tiempo nos indica que se van reduciendo las brechas, ya que en 2018 era el 17,69%.

Nivel de estudios y actividad que se realiza

La Encuesta Cuatrienal nos ofrece este cruce de datos que nos permite saber cómo es la diferencia salarial de ambos sexos teniendo en cuenta la formación finalizada y la actividad que se realiza.

No hay datos sobre el nivel de estudios menor que primaria porque no existen prácticamente personas insertadas en el mercado laboral que no tengan ningún tipo de formación.

Observamos como **los salarios en el sector industria son muy superiores en todas las etapas de educación tanto para hombres como para mujeres**, pero, como vemos en la tabla, la participación de mujeres en el sector industria es muy reducida teniendo en cuenta todos los niveles formativos.

Tabla 10. Salario por sexo y brecha salarial por actividad y formación. 2022, Castilla y León.

	Industria			Servicios		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Educación primaria	-18.885	24.180,7	20,9%	-13.454	-19.706,3	31,7%
Primera etapa de educación secundaria	-21.716	26.698,1	18,6%	13.870,8	19.006	27%
Segunda etapa de educación secundaria	-25.122,4	30.257,5	17%	19.262,6	23.692	18,7%
Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	-28.917,1	37.004,5	21,8%	-18.201,2	-26.474,7	31,2%
Diplomados universitarios y similares	-34.191,4	-43.178,4	20,8%	28.238,7	-29.316	3,7%
Licenciados y similares, y doctores universitarios	-42.742,5	-48.541	11,9%	35.693,3	42.715,8	16,4%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

La brecha salarial más alta en el sector servicios se produce con formación de nivel primaria, un 31,7%. Las brechas en este sector son bastante más altas que las que se producen en el sector industria, a excepción del nivel formativo de diplomaturas y similares, donde la brecha es bastante más baja. La diferencia salarial más alta está en el nivel formativo de enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares, donde además la brecha salarial no difiere mucho de la más alta.

En el caso del sector industria, la brecha salarial más alta se encuentra en el nivel de formación de enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares, con un 21,5%, mientras que la menor brecha se produce en el nivel formativo más alto. La mayor diferencia cuantitativa salarial se produce con el nivel formativo de diplomaturas o similares.

No hay datos sobre las mujeres en el sector de construcción porque no hay un muestrario suficiente para hacer el análisis, y por ello no hemos mostrado los datos.

Esta tabla demuestra lo que indicamos anteriormente, que el mayor nivel formativo de las mujeres no implica una retribución más equitativa ni una menor brecha.

En comparativa con 2018, podemos indicar que las brechas se han reducido considerablemente en estos dos sectores, sobre todo las más altas. Habría que destacar que en las brechas más altas se mantienen en los mismos niveles formativos, mientras que las más bajas se mantienen en el sector servicios, pero cambian en el sector industria porque anteriormente estaba en el nivel formativo de primera etapa de educación secundaria.

2.11. DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR NACIONALIDAD

La discriminación salarial respecto de las mujeres es doble cuando analizamos los salarios en función de la nacionalidad de quien los percibe, ya que a la discriminación de género hay que sumar la discriminación por nacionalidad.

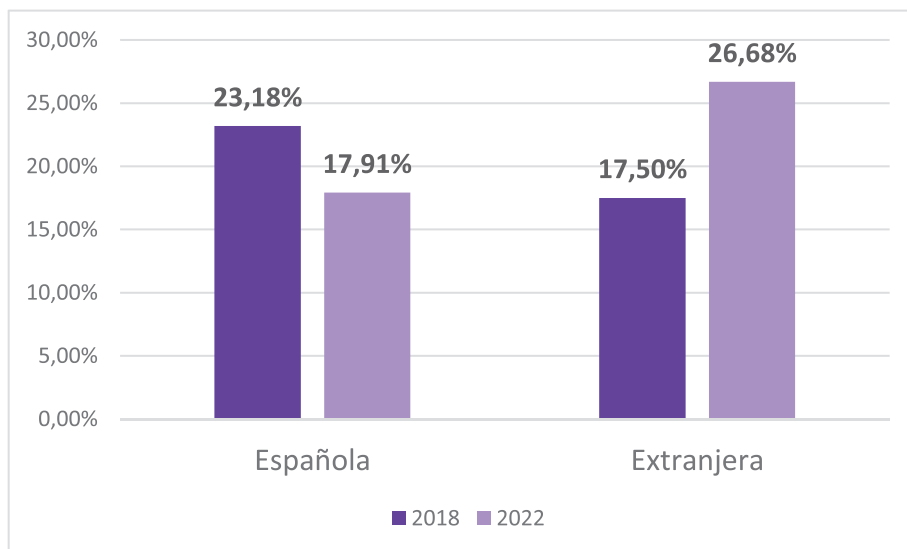
Como se puede ver en el siguiente gráfico, en 2022, en Castilla y León, **mientras las mujeres extranjeras percibieron un salario medio de 14.719,54€, el percibido por las españolas fue de 22.167,03€ (un 33,6% más). Si lo comparamos con el salario medio de los hombres españoles que fue de 27.002,79€, la diferencia es del 45,49%.**

También los hombres de nacionalidad no española tuvieron retribuciones salariales inferiores a los nacionales (20.079,32€ frente a 27.002,79€), un 25,64% menos. La diferencia es mucho menor que la que existe entre mujeres españolas y extranjeras.

Si comparamos entre sí a hombres extranjeros y mujeres extranjeras la brecha salarial es del 26,68%, mientras que la brecha entre hombres y mujeres españolas es casi un punto porcentual más alta que la media nacional.

Tomando como referencia la situación en 2018 cabe destacar que la brecha salarial entre hombres extranjeros y mujeres extranjeras se ha incrementado más de 9 puntos porcentuales, lo que es debido a que los salarios de las mujeres extranjeras se han mantenido prácticamente en el tiempo (únicamente ganan algo más de 200€), mientras que en el caso de los hombres extranjeros el salario ha crecido casi 2.500€. Con los datos de hombres españoles y mujeres españolas, la brecha se ha reducido en algo más de 5 puntos porcentuales.

Figura 6. Evolución de la brecha salarial por sexo y nacionalidad. Castilla y León, 2018-2022.



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

2.12. DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN RELACIÓN AL ÁMBITO DEL TRABAJO

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial nos facilita una serie de datos referidos más concretamente a la empresa, recogiendo aquí lo que entendemos más interesante para el estudio.

Salarios según el convenio colectivo

Respecto de los salarios de mujeres y hombres dependiendo de la forma en que esté regulada su relación laboral, podemos observar cómo en Castilla y León, las trabajadoras y trabajadores cuya relación laboral no está regulada por convenio colectivo tienen salarios más altos (sobre todo las mujeres) y la brecha salarial es muy baja, un 6,23%. Este colectivo de personas son sobre todo personas asalariadas del sector público que no tienen derecho a negociación colectiva (también presidentes o presidentas y miembros de consejos de administración).

Tabla 11. Evolución de salarios por sexo y por forma de regulación de las relaciones laborales, y brecha salarial, Castilla y León 2018-2022.

	2018			2022		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Todos los convenios	16.808,6	24.264,9	30,7%	18.597,6	25.427,2	26,9%
Ámbito Estatal	16.722,2	22.863,4	26,9%	18.543,4	24.899,1	25,5%
Ámbito Inferior Estatal	14.731,8	21.382,5	31,1%	16.197,6	22.441,6	27,8%
Ámbito Empresa o centro de trabajo	23.497,8	31.766,4	26%	25.962,3	33.293,3	22%
Otra forma de regulación	29.309,2	-28.608,5	-2,4%	35.017,1	37.340,7	6,2%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

Si nos fijamos en los salarios cuando la relación laboral está regulada por convenio colectivo, observamos que son los salarios regulados por convenios inferiores al ámbito estatal, es decir, los convenios interprovinciales y provinciales, los más bajos para ambos sexos, teniendo además la brecha salarial más alta de todas las relaciones reguladas por convenio colectivo, un 27,8%. Los salarios más altos y donde hay menos brecha salarial es el ámbito de empresa o centro de trabajo.

La evolución respecto de 2018 indica que, respecto de las relaciones laborales no reguladas por convenio, los salarios han crecido para ambos sexos, más en el caso de los hombres, lo que ha conllevado que la brecha salarial de género deje de ser invertida.

Respecto de las relaciones laborales reguladas por convenio colectivo desde 2018, hay que decir que se han incrementado los salarios para ambos sexos, y que las brechas salariales en todos los ámbitos se han reducido. La brecha salarial más alta y más baja siguen estando en el mismo ámbito.

Salarios por tamaño de centro de trabajo

Los datos referidos a los salarios de hombres y mujeres teniendo en cuenta el tamaño de su centro de trabajo indican que **cuanto más grande es el centro de trabajo, mayores salarios se perciben**, tanto por unos como por otras. **El tamaño de 50 a 199 el que más brecha salarial recoge, un 27,6%.**

La evolución de los salarios respecto de 2018 indica que hay un crecimiento generalizado para ambos sexos, más en el caso de las mujeres, lo que ha supuesto una reducción de la brecha salarial, sobre todo en los de menos de 199 personas.

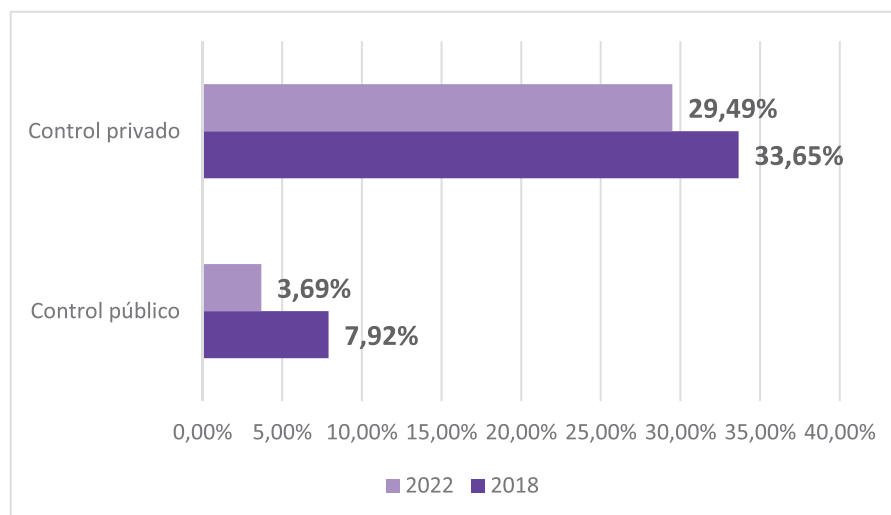
Tabla 12. Evolución de salarios por sexo y por tamaño del centro de trabajo, y brecha salarial, Castilla y León 2018-2022.

	2018			2022		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
De 1 a 49	14.960,57	21.074,60	29%	17.068,38	22.312,63	23,5%
De 50 a 199	19.575,98	26.593,33	26,4%	23.850,77	30.421,75	21,6%
De 200 y más	25.244,03	32.230,69	21,7%	27.561,40	33.881,31	18,4%

Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

Salarios por control de la empresa

Figura 7. Evolución de la brecha salarial por sexo y control de la empresa. Castilla y León, 2018-2022



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura salarial 2022. INE

Si analizamos tanto el salario como la brecha salarial dependiendo de si el control de la empresa es público o privado, observamos como la diferencia es abrumadora. **Cuando el control de la empresa es público, los salarios medios son mucho más elevados que si es privado, sobre todo en el caso de las mujeres (14.631€ más).** La diferencia entre la brecha salarial de género en estas empresas y la brecha salarial en las de titularidad privada, es más

de 25 puntos porcentuales y medio, debido como ya hemos indicado en otros apartados, a que en el sector privado las mujeres tienen mucha contratación a tiempo parcial.

Respecto a 2018, la evolución de los salarios en las empresas de control público y privado ha sido positiva, sobre todo en las de control público y para las mujeres, lo que ha hecho incrementar la diferencia de los salarios medios de las mujeres que trabajan en empresas de control público y privado en 3.000€.

Debido al crecimiento de los salarios desde 2018, las brechas salariales de género se han reducido en el caso de las empresas de control público a más de la mitad. En las empresas de control privado también se ha reducido, pero en menor medida, porque la subida de salarios, más también en el caso de las mujeres, ha sido más moderado.

III. CONCLUSIONES

- Las políticas de empleo de estos últimos años, sobre todo la subida del SMI, han hecho que los salarios de las mujeres hayan crecido más que los de los hombres en Castilla y León. Esta circunstancia ha hecho que se haya reducido tanto la brecha salarial de género, siendo actualmente el 18%, como la diferencia salarial entre hombres y mujeres, 4.774,81€. Aun así, la brecha salarial es más alta que la media nacional que se sitúa en el 17,1%.

Dos provincias de Castilla y León tienen una brecha salarial superior a la media teniendo en cuenta los datos de la Agencia Tributaria, Burgos y Valladolid, a pesar de que en estas provincias tienen en general mejores salarios que en otras, pero los hombres tienen salarios mucho más elevados que la media.

- La desigualdad salarial entre ambos sexos en Castilla y León dentro de los componentes salariales es mucho más acuciada en el salario base que en los complementos salariales. Esta circunstancia, que se aleja de los datos nacionales, puede indicar que el problema de la brecha salarial en Castilla y León deviene de que no se estén remunerando bien los trabajos de igual valor, y por tanto, no se están haciendo una buena valoración de los puestos de trabajo, tal y como establece en la Ley.
- El incremento del SMI en España, ha hecho que en los últimos años crezca el porcentaje de mujeres y hombres que cobran salarios iguales o inferiores al SMI, aunque siguen siendo las mujeres las que tienen un porcentaje mayor, un 24,28%, frente al 10,34% de los hombres. Ha ocurrido lo contrario con los salarios por encima de 5 veces el SMI, donde el porcentaje de hombres y mujeres en este parámetro se ha ido reduciendo en los últimos años, también la brecha salarial, casi a la mitad en ambos casos.
- La brecha salarial de género en los contratos a tiempo parcial es bastante más baja que en otros indicadores en Castilla y León, lo que significa que la brecha salarial y la diferencia salarial entre hombres y mujeres se haya reducido. Estamos hablando de un tipo de contratación que copan las mujeres en Castilla y León (el 75% de estos contratos en 2022). Es un dato positivo para la Comunidad Autónoma, ya que la brecha a nivel estatal es muy superior. En la misma senda de reducción se encuentra la brecha salarial en los contratos a tiempo completo en Castilla y León, aunque algo más atenuada, dándose una situación similar a nivel estatal.
- En los últimos años hemos asistido al acercamiento de los salarios medios de hombres y mujeres en la contratación temporal, llegando actualmente, no solo a nivel regional, sino a nivel estatal, a tener una brecha salarial favorable para las mujeres, un 14%. Esta situación se produce como consecuencia, por un lado, por la

subida del SMI, y por otro lado, porque actualmente los contratos fijos-discontinuos (que tienen menor valor añadido) se contabilizan dentro de los contratos indefinidos, lo que supone que esa precarización ha pasado a contabilizarse dentro de éstos y no de los temporales.

- Los salarios en Castilla y León han crecido en el sector servicios y en el sector industria para ambos sexos desde 2018, sobre todo para las mujeres, lo que ha rebajado la diferencia salarial entre ambos sexos. En un sector como el de servicios, donde trabajan el 90% de las mujeres en Castilla y León, se mantiene desde 2018 la mayor brecha salarial por sectores de actividad, reducida, eso sí, en los últimos años y más baja que la media nacional.

Con la comparativa de datos, uniendo sectores de actividad con los tipos de contrato y jornada, se refleja un salario medio superior en las mujeres en los contratos temporales a jornada parcial en el sector servicios, muy probablemente por la alta temporalidad femenina que existe en sector público.

Las brechas en las contrataciones en el sector industria tanto en cuanto a jornada y a tipo de contrato se han reducido, sobre todo en los contratos indefinidos.

Desde que existen datos comparativos de salarios por sexos, en Castilla y León, éstos reflejan que las mujeres no trabajan prácticamente en el sector de la construcción, pero en los últimos cuatro años estamos evidenciando que los hombres trabajan cada vez menos también, sobre todo con contratos temporales.

Las jornadas a tiempo parcial se producen en el sector servicios y las realizan mayoritariamente las mujeres.

- Analizando las ramas de actividad, podemos indicar que en general se han reducido las brechas salariales en las distintas ramas, excepto en “Servicios sociales” y en “Otros servicios personales y de ocio”, donde ha crecido levemente. Actualmente ninguna rama supera la brecha del 30%.

La amplia diferencia retributiva en los salarios de hombres y mujeres se refleja en el dato de que un 46,5% de las mujeres asalariadas trabaja en ramas de actividad donde la ganancia media no llega a 16.000€ brutos al año, frente a sólo el 12,5% de los hombres. Sólo existe una rama de actividad donde el salario de las mujeres supera los 30.000€, “Entidades financieras y aseguradoras”, lo que supone un 2% del total de las mujeres asalariadas, mientras que son 3 ramas en las que ocurre esto en el caso los hombres, representando el 5,8% de los asalariados.

- Los salarios medios por ocupación han crecido desde 2018 para ambos sexos en todas las ocupaciones, sobre todo en las que requieren más cualificación. Las

brechas salariales se han reducido en todas las ramas, excepto en una: “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, rama en la que más mujeres trabajan, un 30,54% de las mujeres ocupadas. Dato muy negativo que contrasta con el descenso general de la brecha salarial.

El 45,6% de las mujeres trabaja en ocupaciones laborales en las que su ganancia media no llega a 16.000€ brutos al año, mientras que no hay ninguna ocupación en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de esa cantidad.

La evolución respecto de los tipos de contratación en las distintas ocupaciones indica que las brechas salariales en los contratos indefinidos han disminuido, estancándose la contratación parcial femenina, sobre todo en la ocupación de “trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, donde parece que se concentra este tipo de contratación femenina en Castilla y León.

- Teniendo en cuenta el salario por edad, podemos indicar que en estos últimos años la brecha salarial de las personas que trabajan mayores de 55 años se ha reducido considerablemente, lo que ya se ha ido observando año a año. Las mujeres que en los años 80 se incorporaron de manera masiva al trabajo asalariado son las que ahora están entrando en esta franja de edad, con más antigüedad y experiencia, por tanto, con más remuneración. El tramo de edad donde más brecha salarial y más diferencia salarial existe es el de 45 a 55 años, por lo que si seguimos en esta senda podemos encontrarnos en unos años que volvemos a tener a las mujeres en peor situación de salida del mercado de trabajo.
- Cuanto mayor es el nivel formativo, en general también mayor es el salario, pero en Castilla y León esto solo ocurre con los hombres, ya que las mujeres con el nivel formativo de primera etapa de educación secundaria tienen menos salario de media que las de educación primaria, y lo mismo ocurre con las de enseñanzas de formación profesional de grado superior y la segunda etapa de educación secundaria.

También sería lógico respecto de la brecha, mayor cuanto menos formación, pero tampoco ocurre, ya que la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres se encuentra en el nivel formativo de enseñanzas de formación profesional de grado superior o similares, con un 37,25%. Lo que sí reflejan los datos es que las brechas más bajas se encuentran en los niveles más altos de formación.

A pesar de que las mujeres tienen más formación universitaria en Castilla y León que los hombres, la mayor diferencia salarial entre hombres y mujeres se produce

en la formación más alta, y esto no ha cambiado con el tiempo, lo que significa que en el mercado de trabajo se infravalora económicamente a las mujeres.

Cuando introducimos en los niveles formativos la variable del sector de actividad, comprobamos como los salarios en todas las etapas educativas son mucho más altos en el sector industria, siendo en general también en este sector donde más diferencias salariales existen en todas las etapas formativas entre hombres y mujeres. Como dato positivo indicar que desde 2018 las brechas salariales se han reducido en general considerablemente.

- Teniendo en cuenta la diferencia salarial respecto de la nacionalidad, encontramos la doble discriminación que sufren las mujeres extranjeras. Su situación retributiva se ha precarizado más en Castilla y León desde 2018, sus salarios son ahora más bajos y por tanto han incrementado su brecha salarial respecto de los hombres extranjeros en casi 10 puntos porcentuales. Es tan evidente su bajo salario, que, si las comparamos con los hombres españoles, la brecha salarial llega al 45,5%.
- Las mujeres cuya relación laboral no está regulada por convenio colectivo ganan más que los hombres cuya relación laboral está regulada por convenio. Dentro de las relaciones laborales reguladas por convenio colectivo, los salarios más bajos y la brecha salarial más alta se produce en las relaciones laborales reguladas por convenios colectivos inferiores al estatal (provinciales e interprovinciales), y ello porque son ámbitos donde el poder de negociación es menor. Los salarios en Castilla y León en general son más bajos que la media estatal, sobre todo en algunas provincias pequeñas.

En este ámbito hay que resaltar que desde 2018 se han reducido las brechas excepto en las relaciones laborales no reguladas por convenio, donde las mujeres han incrementado en menor medida el salario, lo que ha hecho que se pase de una situación de brecha invertida a una brecha positiva en favor de los hombres de casi 8 puntos porcentuales.

- En Castilla y León, cuanto más grande es el tamaño de la empresa, más salario perciben hombres y mujeres y menor es la brecha entre ambos. Los salarios han crecido desde 2018 para ambos sexos, pero más para las mujeres; y las brechas también se han reducido, sobre todo en las empresas de menor tamaño.
- Los salarios medios de hombres y mujeres son más altos si el control de la empresa donde trabajan es de titularidad pública, mucho más en el caso de las mujeres. La brecha salarial en las empresas de control privado es más de 25 puntos porcentuales y medio más alta que la que se produce en las empresas de control público, a pesar de haberse reducido desde 2018.

IV. PROPUESTAS

1. En las actuaciones públicas

- Establecer topes de contratación parcial en la empresa y dar prioridad a las personas que están en este tipo de contratación cuando existan puestos de trabajo a cubrir a jornada completa.
- Reducir la temporalidad injustificada, penalizándola e incrementando la cotización por desempleo en estos contratos.
- Inversión pública para la profesionalización y mejora de cualificación a través de la formación de sectores feminizados, con la finalidad de incrementar su valor añadido.
- Exigir el cumplimiento del registro de salarios en las empresas y la aplicación del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Desarrollar campañas en centros escolares dirigidas a erradicar la socialización diferenciada en la elección de estudios de las jóvenes, para romper la segregación ocupación del mercado laboral.
- Fomentar políticas públicas que incentiven la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de menores y personas dependientes.
- Incrementar la formación en igualdad de oportunidades de los operadores jurídicos y en la Inspección de Trabajo.
- Rigurosidad en la Inspección de Trabajo a la hora de aplicar sanciones respecto de la normativa laboral en materia discriminación retributiva y de Planes de Igualdad.

2. En la acción sindical

- Establecer sistemas retributivos transparentes, que definan la valoración de los puestos de trabajo y los complementos de acuerdo a las funciones y responsabilidades.
- Cumplimiento por las empresas del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que faciliten datos desagregados por sexos en los parámetros que establezca la Ley, para poder analizar la brecha salarial en cada empresa.
- Respecto de los Planes de Igualdad es necesaria la participación sindical para el cumplimiento de lo establecido en la Ley de Igualdad respecto a la negociación, aprobación y cumplimiento, denunciando si es necesario ante la Inspección de Trabajo.

- En la negociación de los convenios colectivos deben introducirse todas aquellas mejoras que favorezcan una igual retribución en situaciones en las que solo puedan encontrarse las mujeres, como las relacionadas con el embarazo o la violencia de género.
- Posibilitar la utilización de medidas de flexibilidad horaria y adaptación de jornada como medidas de conciliación para evitar que se reduzcan jornadas laborales con la proporcional reducción del salario.
- Establecer como medida de acción positiva en la negociación colectiva que, en los procesos de contratación y promoción, a igualdad de méritos y cualificación, se de preferencia a las mujeres en aquellos puestos o funciones en las que se encuentran infrarrepresentadas.
- Establecer cupos destinados a mujeres en el acceso a formación para aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Incrementar la participación femenina en las mesas de negociación de los convenios colectivos.
- Sensibilización y formación específica sobre perspectiva de género y brecha salarial a las personas que componen las unidades de negociación.
- Edición y difusión de materiales sobre brecha salarial y negociación colectiva para facilitar su detección y erradicación a la hora de negociar convenios.

