

LA BRECHA SALARIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

MARZO DE 2021

ELABORADO POR ESTIBALIZ
GARCÍA CANO



Erakunde autonomikoa

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA

GOBIERNO VASCO

ERAKUNDEAK: JUSTIZIA
ETA GAZTAKI POLITIKARIKO SAILA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

BERDINTASUN, JUSTIZIA
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

Título: LA BRECHA SALARIAL EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

Edita: Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer

Elaborado por: Estibaliz García Cano

Fecha: Marzo de 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
DEFINICIÓN Y FACTORES CAUSANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	2
ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL	5
1.1. Brecha salarial anual y por hora	5
1.2. Brecha salarial según sector de actividad económica	5
1.3. Brecha salarial según ocupación.....	7
1.4. Brecha salarial por tipo de contrato	9
1.5. Brecha salarial según tramo de edad.....	11
1.6. Brecha salarial según nacionalidad.....	11
1.7. Brecha salarial por comunidades autónomas.....	12
1.8. Brecha salarial en la Unión Europea	14
CONCLUSIONES.....	17



INTRODUCCIÓN

Aunque consideremos que es cosa del pasado, que la desigualdad de género ya ha desaparecido, esto no es cierto. Aún en la actualidad podemos ver claramente en una gran cantidad de ámbitos que esta desigualdad existe, y, por desgracia, continúa afectando a las mujeres en su día a día.

Uno de los ámbitos en los que estas desigualdades les afectan de manera más clara es el laboral y, dentro de éste, en el salario que ellas reciben por desarrollar su trabajo.

Con el objeto de cuantificar esta diferencia de salario, se presentan a continuación los datos de brecha salarial de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Estos datos han sido obtenidos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EAES) de 2018, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el 24 de septiembre de 2020. Ésta es la última encuesta publicada con salarios desagregados por sexo.

De cara al correcto análisis y entendimiento de los datos presentados es, además, importante señalar que:

- El ámbito poblacional de la EAES está formado por todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización, independientemente del tamaño de los mismos, y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia. Se excluyen los/as presidentes/as, miembros/as de consejos de administración y en, general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios. Abarca todo el territorio nacional, con datos desagregados por comunidades autónomas.

- En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios. Actualmente, quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados y empleadas públicas pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales.
- Conceptos salariales. Todos los conceptos salariales se recogen en valores brutos, es decir, antes de practicar retenciones a cuenta del IRPF o contribuciones a la Seguridad Social por parte del trabajador o trabajadora.
- Los datos del estudio se presentan en base a la ganancia media anual y a la ganancia por hora normal de trabajo.
- Los indicadores tenidos en cuenta de cara a analizar la brecha salarial han sido:
 - el sector de actividad,
 - la ocupación,
 - el tipo de contrato,
 - la edad,
 - la nacionalidad,
- En el caso de la edad y la nacionalidad, la EAES solo recoge datos de ganancia media anual.

DEFINICIÓN Y FACTORES CAUSANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Antes de comenzar con los datos cuantitativos, resulta imprescindible aclarar algunas cuestiones.

Así, la diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, hace referencia a la diferencia existente entre la retribución media de las mujeres y la de los hombres, teniendo siempre en consideración lo realmente percibido en forma de salario base y complementos salariales y extra salariales.

Respecto a la discriminación salarial, esta es designada por algunas autoras y autores como discriminación “a posteriori”. Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

Así pues, la discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación laboral de las mujeres, como la discriminación en el acceso al empleo, que algunas autoras y autores califican de discriminación “a priori”. La discriminación “a priori” viene determinada por factores que condicionan el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres, mientras que la discriminación salarial sólo aparece cuando ya se ha accedido al puesto de trabajo.

En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Está relacionada con factores como los siguientes:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, no se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, sin actualizarse los criterios de valoración y los complementos salariales que se derivan.

- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, marcada por las relaciones de género (segregación laboral): incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, presencia de mujeres en algunos sectores y ocupaciones, menor presencia en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.

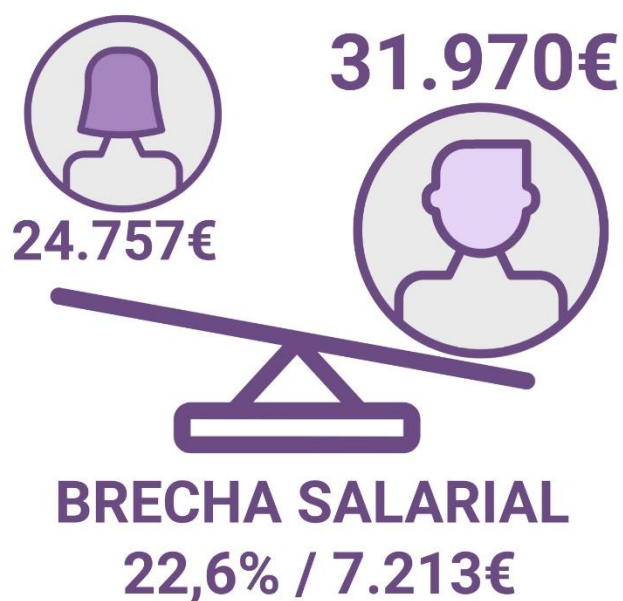
- La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso que se repartiesen de forma equitativa las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, sino que siguieron siendo mayoritariamente asignadas a las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres supuso una renuncia obligatoria a promociones salariales.

- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional está asociada a dicha dedicación plena, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.

- Una trayectoria emergente entre las mujeres, a la que cada vez se suman más hombres, en la que se asocia la riqueza al tiempo para gozar del espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia a las mayores retribuciones y mayores responsabilidades.

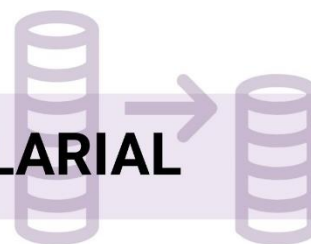
Por tanto, la brecha salarial responde a causas variadas y complejas, y su disminución y/o eliminación requieren de un enfoque a distintos niveles, actuando sobre:

- La discriminación directa.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
- La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.



- ➡ La **ganancia media anual por persona trabajadora** en la CAE en 2018 fue de 31.970€ para los hombres y 24.757€ para las mujeres, lo que supone una brecha salarial del 22,6% (7.213€).
- ➡ La brecha salarial en la CAE **ha disminuido 1,7 puntos desde 2015**
- ➡ La brecha salarial **ES MAYOR EN...**
 - ... **el sector servicios**
 - ... **ocupaciones de menor cualificación**
 - ... **contrataciones indefinidas**
- ➡ La brecha salarial afecta especialmente a...
 - ... **personas entre 35 y 54 años**
 - ... **personas nacidas fuera de España**

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL



Los datos de brecha salarial, obtenidos del análisis de Encuesta de Estructura Salarial (EAES) más arriba mencionada, son los siguientes:



BRECHA SALARIAL ANUAL Y POR HORA

La ganancia media anual por persona trabajadora en la Comunidad Autónoma de Euskadi fue de 28.470 euros en 2018, el salario medio más elevado del Estado español.

Por sexo, la ganancia media anual fue de 31.970 euros para los hombres y de 24.757 euros para las mujeres. Por tanto, en la CAE existe una brecha salarial de **22,6% (7.213€)**.



BRECHA SALARIAL

en la CAE existe una brecha salarial de 22,6%

7.213€

Es importante resaltar que ésta ha disminuido con respecto a 2015, cuando se situaba en 24,3%.

Respecto a la ganancia por hora, comentar que la brecha salarial ha pasado de ser 17,58% en 2009 y 12,83% en 2015 a 9,55% en 2018. Un análisis más detallado de la brecha mostrará algunas de las posibles causas de este descenso.

Asimismo, resulta significativo ver cómo en función de la ganancia por hora, la cifra es 13,05 puntos inferior a la identificada en función de la ganancia media anual. Esto ocurre porque el cálculo de la brecha salarial por hora permite controlar en mayor medida el efecto del número de horas trabajadas sobre la retribución.



BRECHA SALARIAL SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

Respecto al sector de actividad, para la CAE el INE recoge los datos agrupando todos los sectores en tres únicos bloques: industria, construcción y servicios. El motivo está relacionado con la representatividad de los datos.

Esta no se obtiene cuando se desagregan las clasificaciones, se añade la variable sexo y, menos aún, cuando también se mide por Comunidades Autónomas, a no ser que se agrupen los sectores de actividad. Esto explica, por ejemplo, que no haya datos de mujeres en el sector de la construcción.

De cara a la realización de un análisis para la identificación y medición de brecha salarial, este nivel de desagregación esconde diferencias, ya que dentro de la agrupación industria se encuentran sectores muy feminizados y otros muy masculinizados, lo cual influye de manera directa en la brecha salarial. Lo mismo ocurre en sector servicios. No obstante, la encuesta de Estructura Salarial presenta los siguientes datos:

Tabla 1. Ganancia media anual por sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Industria	33.404	28.656	34.625	17,2	19,3	16,9
Construcción	27.187	..	26.981	(-)	5	(-)
Servicios	27.010	24.285	31.039	21,8	23	23,8
TOTAL	28.656	24.757	31.970	22,6	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

(-) Dato no disponible.

Como muestra la tabla, la mayor brecha salarial se localiza en el sector servicios, seguida de la industria, mientras que para el sector de construcción no hay datos del año 2018, tal y como ocurrió en 2009.



No obstante, tanto el sector servicios como el industrial agrupan muy diferentes actividades, con mercados de trabajo muy distintos desde la perspectiva de las relaciones de género.

Por tanto, parece que las agrupaciones más agregadas en grandes bloques de actividades tienden a esconder realidades muy distintas.

Así, dentro de industria se incluyen: industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación.

En servicios se incluyen: comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; administración pública y defensa, seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; otros servicios.

Cuando se analizan los datos por hora se observa que la información cambia, en este caso la mayor brecha salarial la encontramos en el sector industrial (15,75%), seguido del sector servicios. Se puede observar también que las brechas salariales por hora en los

sectores de la industria y los servicios, así como la brecha salarial por hora total siguen un progresivo descenso desde el año 2009.



Tabla 2. Ganancia media por hora de trabajo y sector de actividad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Industria	15,21	13,53	15,63	13,4	15,75	18,12
Construcción	12,71	..	12,58	-	-8,3	-
Servicios	14,14	13,54	14,91	9,2	11,68	18,78
TOTAL	14,33	13,54	14,97	9,55	12,83	17,58

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100. Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

(-) Dato no disponible



La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. En este sentido, el INE presenta los datos de ganancia media anual y ganancia media por hora agrupados debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usan los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera:

- **Alta:** incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (Directores/as y Gerencia, Personal técnico y profesionales científicos/as e intelectuales y personal técnico: profesionales de apoyo)
- **Media:** incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0 (Empleados/as contables, administrativos/as y otros empleos de oficina; trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; trabajadores/as cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos/as y trabajadores/as cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción -excepto operadores/as de instalación y maquinaria-; ocupaciones militares).
- **Baja:** incluye los grandes grupos 8 y 9 (Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores; ocupaciones elementales).

Al igual que ocurre con la agrupación hecha en función de sector de actividad, la clasificación de las ocupaciones en sólo tres niveles hace que las diferencias en el valor de la brecha de cada uno no sean sustanciales, y que se escondan tendencias que se muestran más claras en la tabla siguiente, que muestra la brecha salarial en función de los principales grupos ocupacionales.

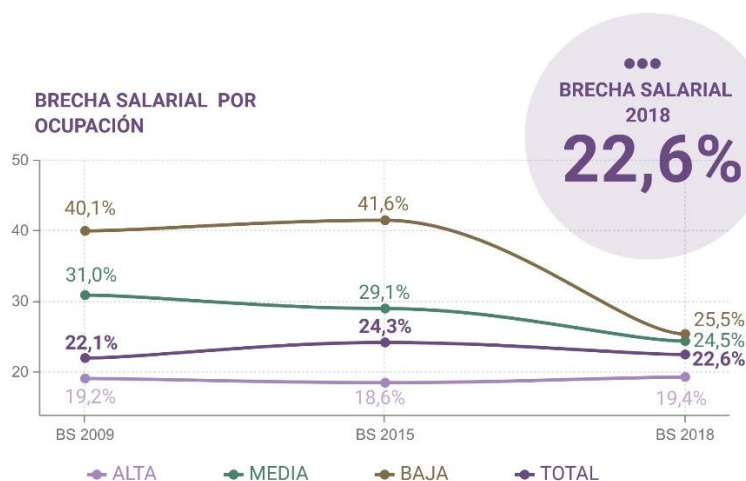
Tabla 3. Ganancia media anual por ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Alta	(-)42.994	(-)38.077	(-)47.226	19,4	18,6	19,2
Media	24.257	20.838	27.596	24,5	29,1	31
Baja	23.743	19.609	26.318	25,5	41,6	40,1
TOTAL	28.471	(-)24.757	31.970	22,6	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

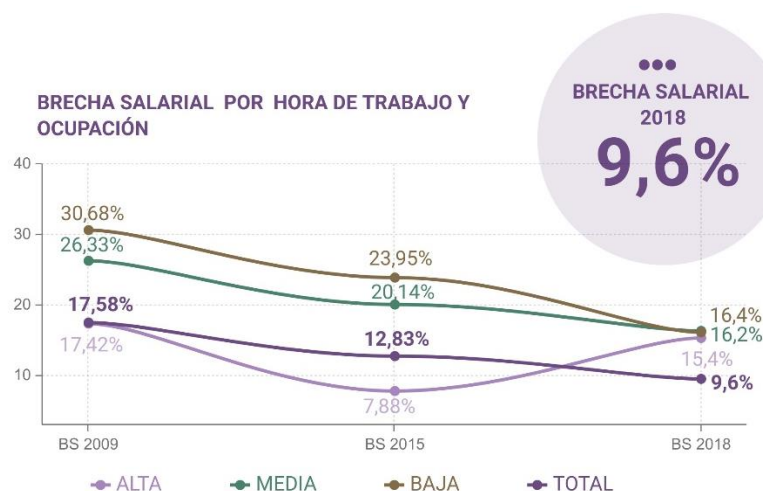
Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.



Teniendo en cuenta lo anterior, puede decirse que existe una cierta tendencia a disminuir la brecha salarial en las ocupaciones denominadas “media” y, sobre todo, “baja”, donde ha descendido desde el 41,6% en 2015 al 25,5% en 2018.

No obstante, la brecha salarial anual bajo el epígrafe “ocupación alta” se mantiene más o menos estable en torno al 19%. En este sentido, hay que tener en cuenta que los datos relativos a las ocupaciones altas indican un número de observaciones muy pequeño (entre 100 y 500), por lo que se trata de un dato poco fiable.

El análisis de los datos por hora no presenta resultados muy diferentes. La ocupación que menor brecha salarial presenta es también la agrupada bajo el epígrafe “alta”.



Es importante señalar también que la brecha salarial, tanto anual como por hora, parece seguir una tendencia a la baja en las ocupaciones media y baja, mientras que se observa un cierto repunte en el caso de las ocupaciones denominadas “altas”. Sin embargo, debemos seguir recordando que el número de observaciones en este epígrafe es muy pequeño por lo que hay que tomar estos resultados con cautela.

Tabla 4. Ganancia media por hora de trabajo y ocupación (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Alta	(-)20,38	(-)18,51	(-)21,86	15,4	7,88	17,42
Media	12,13	10,91	13,04	16,4	20,14	26,33
Baja	11,89	(-)10,40	12,42	16,2	23,95	30,68
TOTAL	14,33	13,54	14,97	9,6	12,83	17,58

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

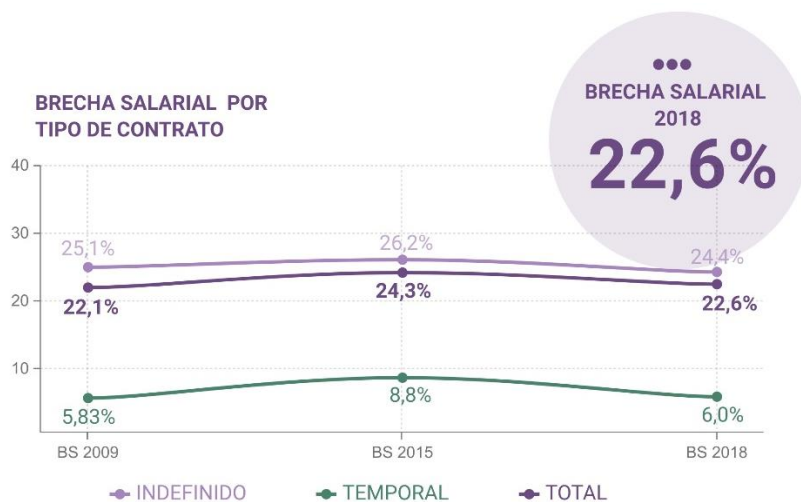
Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.



BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO

Por tipo de contrato, durante 2018 es el contrato indefinido el que muestra un mayor porcentaje de brecha salarial (24,4% frente a 6%). Tal y como muestra la tabla, ésta ha descendido con respecto a 2015 donde se situaba en un 26,2%.



En general, se observa un aumento de las brechas salariales anuales en 2015, seguido de un descenso que sitúa los datos de 2018 más cerca de la situación que encontramos en 2009.

En cualquier caso, las personas con contrato indefinido muestran una brecha salarial superior a la media de la CAE.

Tabla 5. Ganancia media anual por tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Indefinido	30.612	26.140	34.598	24,4	26,2	25,1
Temporal	21.218	20.604	21.916	6,0	8,8	5,8
TOTAL	28.471	24.757	31.970	22,6	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Cuando se hace el análisis por hora trabajada la tendencia respecto al tipo de contrato con mayor brecha es el mismo que cuando se analiza por ganancia media anual. Tal y como se observa en la siguiente tabla, la brecha salarial por hora, teniendo en cuenta el tipo de contrato, se ha reducido desde 2009 hasta 2018, desde el 17,5% hasta el 9,6%.



Tabla 6. Ganancia media por hora de trabajo y tipo de contrato (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Indefinido	14,74	13,66	15,59	12,4	15,15	19,87
Temporal	12,64	13,12	12,16	(-)7,9	(-)4,7	5,05
TOTAL	14,33	13,54	14,97	9,6	12,83	17,58

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.



La ganancia media anual por tramo de edad en la CAE en 2018 presenta mayores diferencias por sexo en el tramo de edad que se sitúa entre los 35 y los 44 años, seguido del tramo 45 a 54 años, a diferencia del año 2015, donde estos dos primeros tramos con mayor brecha salarial anual se invertían.

Estos rangos de edad coinciden con el periodo de cotización media de las personas trabajadoras. Y, en el caso de las mujeres, coinciden también con la edad reproductiva (35-44 años) y con las edades en las que empiezan a convertirse en cuidadoras de otras personas dependientes en el entorno familiar. Es entonces cuando se hace más necesaria que nunca la corresponsabilidad o las responsabilidades compartidas para evitar efectos negativos en la participación de las mujeres en el mercado laboral, como pudieran ser la parcialidad, el abandono del mercado laboral, las excedencias no remuneradas, etcétera.

Tabla 7. Ganancia media anual por edad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Menos de 25 años	(-)14.264,80	(-)12.531,71	(-)15.723,16	20,3		11,6
De 25 a 34 años	22.163,12	19.924,54	24.678,99	19,3	19,4	18
De 35 a 44 años	28.256,17	24.042,03	32.269,51	25,5	24,8	22,9
De 45 a 54 años	31.217,08	26.782,12	35.058,63	23,6	26,6	21,7
55 y más años	31.692,85	28.714,39	34.466,88	16,7	21,3	23,3
TOTAL	28.470,94	24.757,18	31.970,30	22,6	24,3	22,1

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: El dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.

La brecha salarial desciende ligeramente en los tramos de edad que coinciden con las primeras experiencias en el mundo laboral. Puede ser debido a que las mujeres jóvenes acceden al mercado laboral con un mayor nivel de cualificación y a un mayor abanico de ocupaciones. Si bien el dato debe ser interpretado con precaución, puesto que en este primer tramo de edad el número de observaciones muestrales ha sido limitado.

Por último, es importante tener en cuenta que los rangos de edad comprendidos entre los 35 y los 54 años presentan una brecha salarial anual superior a la media.



BRECHA SALARIAL SEGÚN NACIONALIDAD

Cuando se analizan los datos de brecha salarial anual en función de la nacionalidad, se observa que ésta es mayor entre las personas nacidas en el extranjero; hasta 9 puntos porcentuales de diferencia.



Esta brecha salarial entre las personas extranjeras, además, ha sufrido un aumento en 2018 tras haber disminuido en 2009, situándose en un 32%, 9,4 puntos por encima de la media de la CAE.

Tabla 8. Ganancia media anual por nacionalidad (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
España	28.961	25.141	32.689	23,1	24,5	22,1
Resto mundo	(-)20.369	(-)15.546	(-)22.858	32,0	27,7	29,9
TOTAL	28.471	24.757	31.970	22,6	24,3	22,1

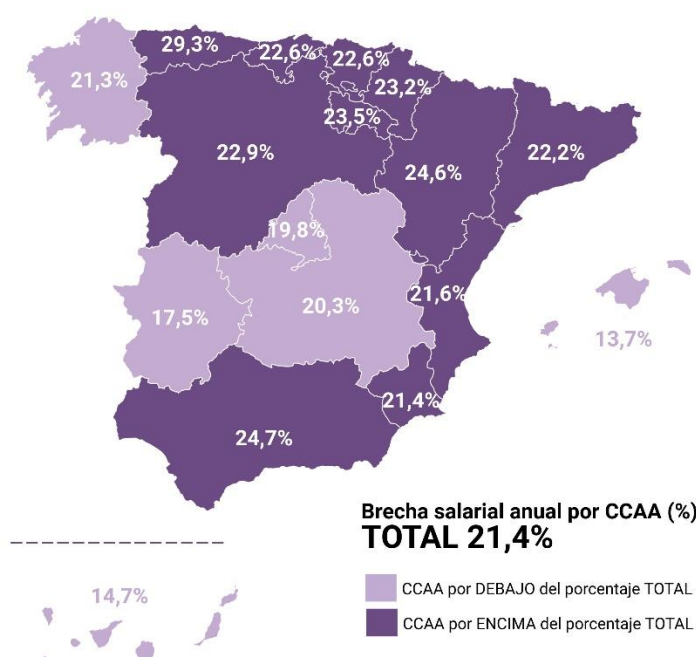
Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco fiable y hay que interpretarla con cautela.



BRECHA SALARIAL SEGÚN COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En general, en el conjunto del Estado Español, encontramos una brecha salarial para 2018 del 21,4%, esto es, un 1,2% menos que en la CAE para el mismo periodo de tiempo. Este dato de brecha ha descendido un punto y medio respecto a 2015.



Por comunidades autónomas, las brechas más elevadas en 2018 corresponden a Asturias (29,3%), Andalucía (24,7%) y Aragón (24,6%). Por el contrario, las comunidades con menor brecha salarial son las Islas Baleares (13,7%), Canarias (14,7%) y Extremadura (17,5%). Estas tres, junto con Madrid (19,8%), Castilla La Mancha (20,3%) y Galicia (21,3%) se sitúan por debajo de la media del conjunto del Estado.

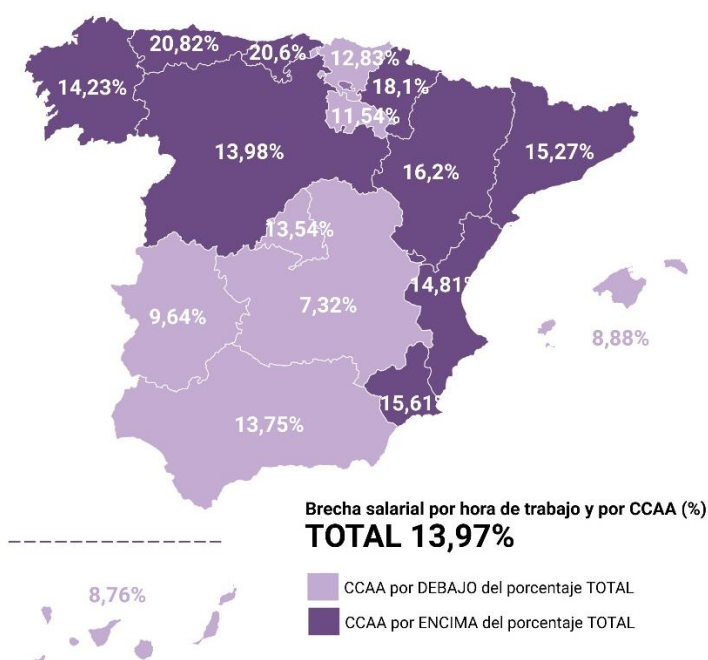
Por su parte, la CAE se sitúa en el séptimo puesto con mayor brecha salarial anual de un total de 17 comunidades autónomas, subiendo un puesto respecto al año 2015.

Tabla 9. Ganancia media anual por CCAA (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres 2018	Hombres 2018	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Andalucía	21.756,78	18.599,48	24.693,24	24,7	24,2	19,8
Aragón	23.531,83	20.074,25	26.640,59	24,6	25,8	23,9
Asturias, Principado de	23.914,61	19.744,94	27.912,91	29,3	28,6	23,4
Balears, Illes	22.800,87	21.085,74	24.437,58	13,7	16,6	19,7
Canarias	20.763,48	19.051,01	22.333,63	14,7	14,3	12,8
Cantabria	22.554,83	19.630,01	25.349,01	22,6	28,9	20,6
Castilla y León	22.034,53	19.056,53	24.714,04	22,9	23,3	21,1
Castilla-La Mancha	21.756,38	19.088,87	23.960,10	20,3	20,5	19,4
Cataluña	25.552,84	22.289,90	28.640,23	22,2	23,9	23,9
Comunitat Valenciana	22.121,05	19.235,72	24.537,07	21,6	25,5	24,1
Extremadura	19.947,80	17.972,63	21.794,57	17,5	20,7	13,2
Galicia	22.244,59	19.543,17	24.826,91	21,3	22,0	20,6
Madrid, Comunidad de	27.010,93	23.925,99	29.816,34	19,8	19,9	24,8
Murcia, Región de	21.510,59	18.598,64	23.670,24	21,4	26,2	23,2
Navarra, Comunidad Foral de	26.364,75	22.697,59	29.546,12	23,2	28,4	27,2
País Vasco	28.470,94	24.757,18	31.970,30	22,6	24,3	22,1
Rioja, La	22.641,17	19.770,93	25.593,27	22,7	23,5	19,5
TOTAL	24.009,12	21.011,89	26.738,19	21,4	22,9	22,0

Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).

Si se analizan los datos de brecha salarial media por hora, se observa que los resultados difieren sensiblemente respecto al dato anual. En este caso, las comunidades autónomas que presentan una mayor brecha son Asturias, Cantabria y La Rioja.



Por el otro lado, las comunidades cuya brecha salarial es menor (Extremadura, Canarias y Baleares) sí coinciden con los datos obtenidos a nivel anual.

En este caso, la CAE se sitúa en el puesto once de un total de diecisiete comunidades autónomas, subiendo un puesto respecto al año 2015.

Contribuye a esta variabilidad entre comunidades diversos aspectos como: las diferencias en los índices de participación de la población activa, las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres, las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la actitud de los departamentos de personal de los organismos públicos y privados hacia el desarrollo de carreras profesionales y las excedencias o los permisos parentales o de maternidad.

Tabla 10. Ganancia media por hora de trabajo y por CCAA (en euros) y brecha salarial (en %)

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BS 2018	BS 2015	BS 2009
Andalucía	11,3	10,6	11,86	10,62	13,75	11,13
Aragón	11,88	10,96	12,61	13,08	16,2	16,8
Asturias, Principado de	11,81	10,51	12,92	18,65	20,82	18,72
Balears, Illes	11,63	11,32	11,89	4,79	8,88	14,96
Canarias	10,23	9,94	10,48	5,15	8,76	7,33
Cantabria	11,19	10,34	11,92	13,26	20,6	14,94
Castilla y León	11,05	10,33	11,62	11,10	13,98	14,44
Castilla - La Mancha	11,01	10,63	11,28	5,76	7,32	11,45
Cataluña	12,63	11,74	13,4	12,39	15,27	19,1
Comunitat Valenciana	11,13	10,44	11,64	10,31	14,81	18,5
Extremadura	10,31	10,33	10,3	-0,29	9,64	4,53
Galicia	10,97	10,28	11,56	11,07	14,23	13,38
Madrid, Comunidad de	12,96	12,14	13,64	11,00	13,54	19,23
Murcia, Región de	10,76	10,34	11,02	6,17	15,61	15,16
Navarra, Comunidad Foral de	13,03	12,3	13,59	9,49	18,01	21,53
País Vasco	14,33	13,54	14,97	9,55	12,83	17,58
Rioja, La	11,34	10,52	12,11	13,13	11,54	11,3
TOTAL	11,95	11,24	12,53	10,30	13,97	15,67

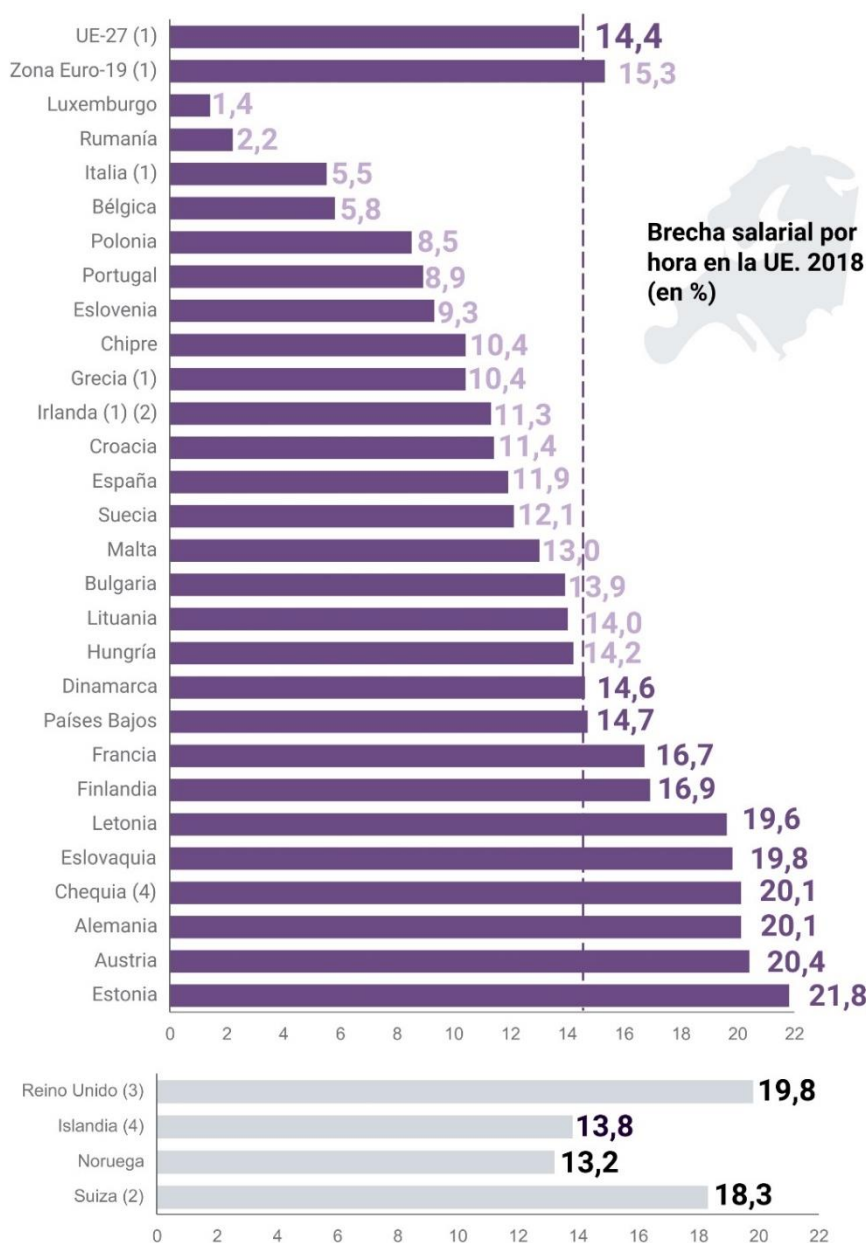
Fuente. Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2018 (datos publicados el 29/09/2020).



En el siguiente gráfico se muestran los datos de brecha salarial por hora en los diferentes países que conforman la UE para el año 2018. Como se puede observar, en el conjunto de la Unión Europea el salario de las mujeres fue, por término medio, un 14,8 % inferior al de los hombres, mientras que esta diferencia fue del 15,9 % en la zona del euro.

Las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres se detectaron en Estonia (22,7%), Alemania (20,9%) y Chequia (20,1%). Las diferencias más pequeñas entre la remuneración media de hombres y mujeres se registraron en Italia (5,0%, datos de 2017), Luxemburgo (4,6%) y Rumanía (3,0%)

El Estado Español se encuentra en el puesto número once, por debajo de la media del conjunto de la Unión Europea. Aquí la ganancia media por hora durante 2018 fue de 21,8 €, casi seis euros menos que en la media de la UE (27,7 €).



Nota: Para todos los países excepto Chequia e Islandia: datos para empresas que emplean a 10 o más personas, NACE Rev. 2 B a S (-O); Chequia: datos para empresas que emplean a uno o más personas; Islandia: NACE Rev.2 secciones C a H, J, K, P, Q.

(1) Datos provisionales.

(2) Datos de 2017.

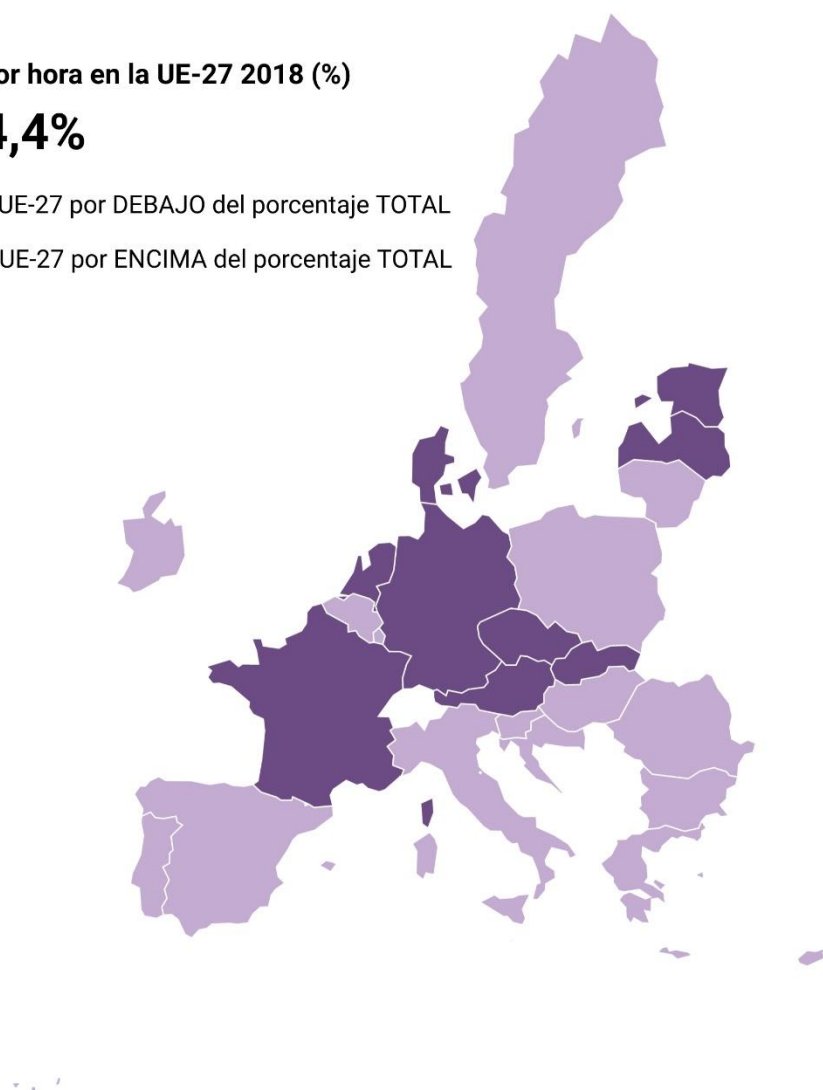
(3) Estimado por Eurostat.

(4) La definición difiere.

Fuente: Eurostat (código de datos en línea: eam_gr_gpgr2)

TOTAL 14,4%

Países de la UE-27 por ENCIMA del porcentaje TOTAL





CONCLUSIONES

- ✓ La ganancia media anual por persona trabajadora en la Comunidad Autónoma de Euskadi fue de 28.470 euros en 2018, la mayor del Estado. Por sexo, la ganancia media anual fue de 31.970 euros para los hombres y de 24.757 euros para las mujeres. Por tanto, en la CAE existe una brecha salarial del 22,6% (7.213€) lo que supone una disminución en 1,7 puntos desde 2015.
- ✓ Respecto a la ganancia media por hora la brecha salarial en la CAE es del 9,55%, menor, por tanto, a la registrada en 2015 del 12,83%.
- ✓ Según sector de actividad, la mayor brecha salarial se localiza en el sector servicios (21,8%), seguida del industrial (17,2%). No se han podido obtener suficientes datos para el sector de la construcción.
- ✓ Por ocupación, existe una brecha salarial más elevada en las ocupaciones agrupadas bajo el epígrafe "ocupación baja": 25,5%, por encima de la media en la CAE. En general, en las ocupaciones con menor cualificación, la brecha tiende a aumentar. Tanto en las ocupaciones "medias" como "bajas" se observa una tendencia descendente en cuanto al dato de brecha salarial de género.
- ✓ Por tipo de contrato, se observa que -como ya ocurría en 2015 y 2009- la brecha salarial en el contrato indefinido es muy superior a aquella que se observa entre las personas con contratos temporales: 24,4% frente a 6%. Esto podría explicarse por la antigüedad y otro tipo de complementos ligados a la permanencia.
- ✓ Del análisis por edad se concluye que los rangos entre los 35 y los 54 años son aquellos que presentan un dato más elevado de brecha salarial de género en la CAE, tendencia que ya se observó también en 2015. En el caso de las mujeres, estos tramos de edad coinciden con la edad reproductiva y con las edades en las que empiezan a convertirse en cuidadoras de otras personas dependientes en el entorno familiar.
- ✓ Por nacionalidad, la brecha salarial de las personas nacidas en España teniendo en cuenta su ganancia media anual es 8,9 puntos menor (23,1%) que la registrada entre las personas nacidas en otros países (32%) que se sitúa casi diez puntos porcentuales por encima de la media de la CAE. La brecha entre ambos ha aumentado respecto a 2015, puesto que ha aumentado entre las personas nacidas en el extranjero y, a su vez, ha descendido entre las personas autóctonas.
- ✓ Por comunidades autónomas, las brechas más elevadas en 2018 corresponden a Asturias, Andalucía y Aragón. Por el contrario, las comunidades con menor brecha salarial son las Islas Baleares, Canarias y Extremadura. La CAE es la séptima comunidad con mayor brecha salarial.
- ✓ En el conjunto de la Unión Europea el salario por hora de las mujeres fue, por término medio, un 14,8 % inferior al de los hombres, mientras que en el conjunto del Estado Español ésta se sitúa en un 10,3%.