



# DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL

*Dirección de Estudios Sociales*

Septiembre 2024

## Día Internacional de la Igualdad Salarial

---

### Las mujeres continúan reduciendo la brecha salarial de género

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES - [esociales@funcas.es](mailto:esociales@funcas.es) | 18 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Las mujeres españolas han protagonizado una de las transformaciones sociales más destacadas de las últimas décadas. El gran aumento de su participación en la fuerza laboral, su creciente presencia en empleos a tiempo completo y su progresión en las ocupaciones cualificadas han cambiado radicalmente el mercado de trabajo. Sus tasas de ocupación en todas las edades se aproximan cada vez más a las de los hombres, y también lo hacen sus retribuciones salariales. Así, la diferencia en el salario por hora que reciben, de media, hombres y mujeres, ha pasado del 18,7 % en 2012 al 8,7 % en 2022 (gráfico 1). Téngase en cuenta que esa diferencia resulta de comparar situaciones bastante distintas entre unos y otras en el mercado de trabajo en función de características individuales (nivel educativo, edad, antigüedad o productividad) y de los puestos de trabajo (ocupación, nivel de responsabilidad, sector, número de horas trabajadas, tipo de jornada, tipo de contrato o tipo de empresa).

La brecha salarial ha disminuido en España más rápidamente que en muchos países comunitarios, lo que ha conducido a que en 2022 la cifra española se sitúe cuatro puntos por debajo de la media de la Unión Europea (12,7 %), mientras que en 2012 la superaba en más de dos puntos porcentuales (gráfico 1). En 2022 las mayores brechas salariales de género se encontraban en países del este de Europa, pero también en Austria y Alemania, donde rondaban el 18 % (gráfico 2). En Bélgica, Rumanía e Italia, países con tasas de actividad femenina relativamente bajas, la brecha salarial de género se situaba por debajo del 6 %. El único país europeo en el que el salario por hora de las mujeres superaba por término medio al de los hombres era Luxemburgo (-1 %).

La caída de las diferencias salariales entre hombres y mujeres no puede desvincularse del “vuelco formativo” de las generaciones más jóvenes de mujeres<sup>1</sup>. Su nivel educativo, más alto, por término medio, que el de sus pares varones, ha contribuido a su acceso a puestos de trabajo de mayor categoría y remuneración. A medida que las generaciones más antiguas, con una brecha salarial más elevada, se jubilan y salen del mercado laboral, son reemplazadas por cohortes de trabajadores jóvenes, entre quienes la desigualdad salarial es significativamente menor o, incluso, se revierte. De hecho, en España la brecha salarial es muy sensible a la edad (gráfico 3). Entre los menores de 25 años, las mujeres ganan por hora, en promedio, más que los hombres de la misma edad, en consonancia con su mayor nivel educativo. Sin embargo, esta pauta cambia drásticamente entre los trabajadores de mayor edad. En el grupo cercano a la edad de jubilación (55-64 años), la brecha salarial alcanza el 13,5 %, y en el grupo de mayores de 65 años, aunque muy pocos siguen trabajando, la desigualdad es aún más pronunciada.

A pesar de estas ostensibles diferencias por edad, desde 2012 la reducción de la desigualdad salarial puede considerarse un fenómeno transversal, afectando a trabajadores jóvenes y mayores por igual (gráfico 4). Por ejemplo, en el grupo de los menores de 25 años, la brecha salarial de género se situaba en el 8,3 % en 2012, pero es negativa desde 2019, alcanzando el -3,8 % en 2022. Entre los trabajadores y trabajadoras más cercanos a la edad de jubilación, la brecha salarial disminuyó en el mismo periodo en más de 10 puntos porcentuales, del 24,2 % al 13,5 %.

---

1 Garrido, L. (1992). *Las dos biografías de la mujer en España*. Ministerio de Asuntos Sociales.

La evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en empleos a tiempo completo ha contribuido singularmente a la reducción de la desigualdad salarial por sexos en España. Si bien tanto los trabajos a tiempo completo como los de tiempo parcial han experimentado caídas en la brecha durante la última década, la reducción ha sido sustancialmente mayor en el primer caso. En 2022, la brecha salarial en los empleos a tiempo completo se había reducido al 2,3 %, mientras que, en los empleos a tiempo parcial, seguía siendo considerable, del 18,7 % (gráfico 5).

A pesar de la sustancial reducción de la brecha salarial de género en los últimos años, esta sigue siendo muy palpable en el empleo a tiempo parcial. A este respecto hay que tener en cuenta que la jornada a tiempo parcial es mucho más frecuente entre las mujeres (21,6 % de las ocupadas, en 2022) que entre los hombres (6,4 %).

Pero este es solo uno de los factores explicativos de la brecha salarial. Investigaciones recientes<sup>2</sup> han puesto de relieve la distinta penalización para la progresión salarial que supone la maternidad para las mujeres frente a la paternidad para los hombres.

Así pues, equilibrar las cargas de cuidado de la familia y del hogar entre hombres y mujeres podría reducir la penalización que padecen ellas en su trayectoria profesional, del mismo modo que aumentar su porcentaje de ocupación a tiempo completo redundaría en un aumento de su salario. Ambos son objetivos en los que las mujeres, si así lo desean, pueden seguir avanzando, como han hecho hasta ahora.

Un último apunte: que la desigualdad salarial media entre mujeres y hombres se haya reducido tan ostensiblemente como se ha mostrado aquí, es, en buena medida, independiente de la cuestión de si hombres y mujeres cobran el mismo salario por hacer el mismo trabajo. Este principio de justicia debería cumplirse siempre. ≡

<sup>2</sup> Por ejemplo: De Quinto, Alicia, Laura Hospido, y Carlos Sanz (2020). “[The child penalty in Spain](#)”, *Banco de España. Documentos ocasionales*, 2017.

## Brecha salarial por hora trabajada (no ajustada)

Diferencia entre la media del salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, en porcentaje de la media del salario bruto por hora de los hombres

Gráfico 1. España y UE, 2010-2022

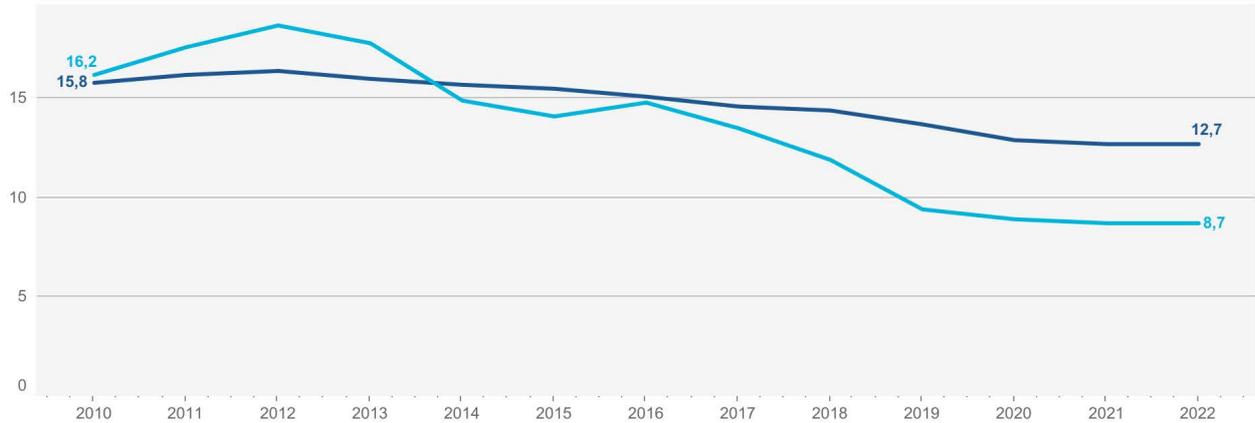


Gráfico 2. Países de la UE, 2022

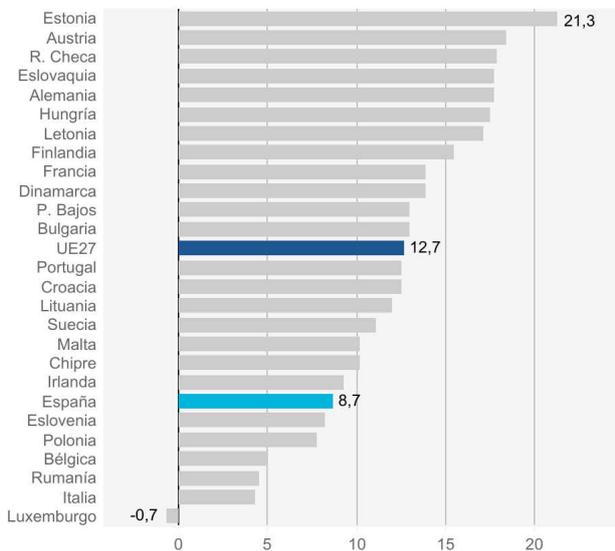


Gráfico 3. Por grupo de edad. España, 2022

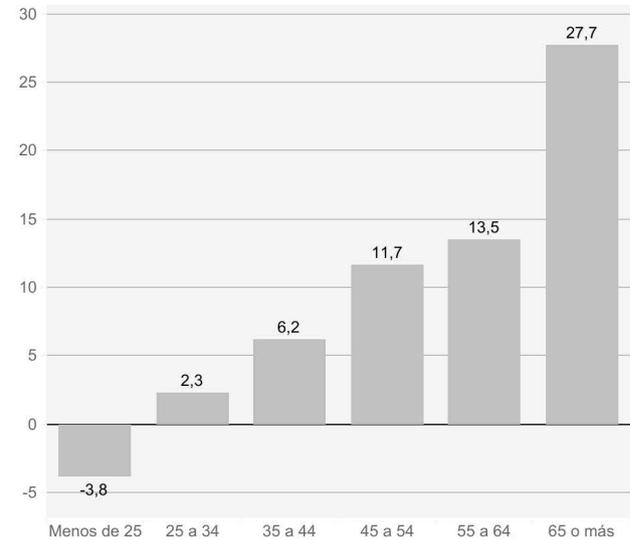
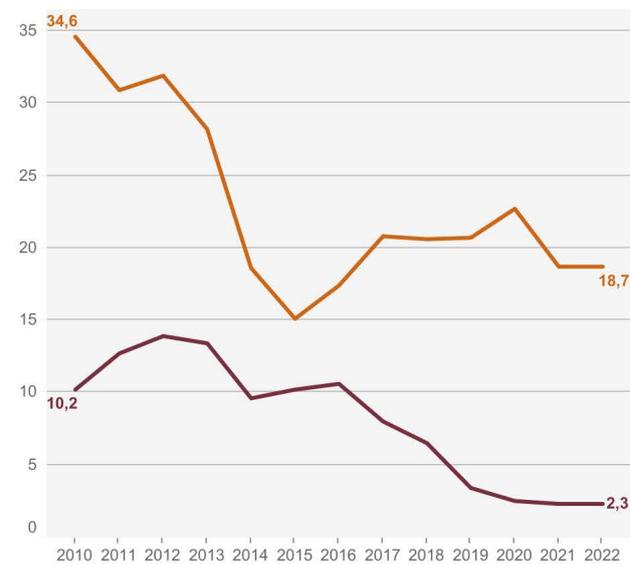


Gráfico 4. Por grupo de edad. España, 2010-2022



Gráfico 5. Jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial. España, 2010-2022



Nota: Los datos de 2022 son provisionales.

Fuente: Eurostat. Brecha salarial de género en su forma no ajustada - metodología de la encuesta de estructura salarial [earn\_gr\_gprg2] (Empresas de 10 empleados o más de la industria, la construcción y los servicios [excepto administración pública, defensa, seguridad social obligatoria]).