



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA  
Facultad de Economía, Empresa y Turismo



## **GRADO EN ECONOMÍA**

**Análisis económico del mercado laboral en España,  
desde la perspectiva de género.**

Presentado por: Carlotta Rivero Romero

Las Palmas de Gran Canaria, a 6 de diciembre de 2018



## **ÍNDICE DE CONTENIDOS**

<b>1. MOTIVACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....</b>	<b>8</b>
2.1. LAS ESTADÍSTICAS OFICIALES: ESPAÑA VS. EUROPA.....	9
2.2. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: FUENTES ALTERNATIVAS DE DATOS.....	13
2.3. LA LEGISLACIÓN LABORAL COMO FACTOR (NO) EXPLICATIVO.....	17
<b>3. LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LAS REGIONES ESPAÑOLAS.....</b>	<b>19</b>
3.1. LA PARTICIPACIÓN FEMENINA POR COMUNIDADES.....	19
3.2. LA BRECHA SALARIAL POR COMUNIDADES.....	25
<b>4. PARTICIPACIÓN Y BRECHA SALARIAL: UNA EXPLORACIÓN EMPÍRICA.....</b>	<b>28</b>
<b>5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>355</b>
<b>ANEXO.....</b>	<b>388</b>

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS Y CUADROS**

<b>FIGURA 2.1.1 PIRÁMIDE POBLACIONAL ESPAÑOLA.....</b>	<b>9</b>
<b>FIGURA 2.1.2 TASAS DE ACTIVIDAD EN LOS PAÍSES EUROPEOS (2017).....</b>	<b>10</b>
<b>FIGURA 2.1.3 TASA DE DESEMPLEO EN LOS PAÍSES EUROPEOS (2017) .....</b>	<b>11</b>
<b>FIGURA 2.1.4 TASA MEDIA DE CRECIMIENTO DEL PIB EN EUROPA .....</b>	<b>12</b>
<b>CUADRO 2.1.1 BRECHAS SALARIALES EN LOS PAÍSES EUROPEOS .....</b>	<b>13</b>
<b>FIGURA 2.2.1 TASA DE ACTIVIDAD EN ESPAÑA .....</b>	<b>15</b>
<b>FIGURA 2.2.2 TASA DE OCUPADOS EN ESPAÑA.....</b>	<b>16</b>
<b>FIGURA 2.2.3 TASA DE DESEMPLEO EN ESPAÑA.....</b>	<b>16</b>
<b>CUADRO 3.1.1 PARTICIPACIÓN FEMENINA POR CC.AA.....</b>	<b>20</b>
<b>CUADRO 3.1.2 OFERTA DE EMPLEO POR CC.AA. Y SECTORES .....</b>	<b>22</b>
<b>FIGURA 3.1.1 OFERTA DE EMPLEO POR CC.AA. Y NIVEL FORMATIVO .....</b>	<b>23</b>
<b>CUADRO 3.1.3 TASA DE ACTIVIDAD POR CC.AA.....</b>	<b>24</b>
<b>CUADRO 4.1. RESULTADOS EMPÍRICOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA .....</b>	<b>29</b>
<b>CUADRO 4.2. RESULTADOS EMPÍRICOS SOBRE LA BRECHA SALARIAL.....</b>	<b>30</b>
<b>CUADRO A.1 BRECHA SALARIAL POR CC.AA. Y TIPO DE CONTRATO. ....</b>	<b>388</b>
<b>CUADRO A.2 BRECHA SALARIAL POR CC.AA. Y CATEGORÍA.....</b>	<b>399</b>
<b>CUADRO A.3 BRECHA SALARIAL POR CC.AA. Y SECTORES.....</b>	<b>411</b>
<b>CUADRO A.4 BRECHA SALARIAL POR CC.AA. Y EDAD.....</b>	<b>422</b>

## 1. MOTIVACIÓN

El pasado 8 de marzo de 2018 se materializó e hizo por fin visible un movimiento que llevaba latente desde hacía muchas décadas: la insoportable discriminación de la mujer en el entorno cotidiano y, especialmente, en el ámbito laboral y profesional. Se trata probablemente de uno de los problemas más persistentes en la sociedad española, con importantes implicaciones no solo para la población femenina, sino para el desarrollo económico y social de un país en condiciones de equilibrio y justicia social. Obviamente, la discriminación femenina es un problema muy complejo que debe ser abordado desde una perspectiva multidisciplinar. En este trabajo se pretende hacer una pequeña contribución a dicha tarea centrando el análisis en dos elementos concretos que caracterizan el mercado laboral español: la situación de la mujer en cuanto a su grado de participación en dicho mercado y la brecha salarial existente en el mismo.

El estudio de la participación femenina y las diferencias salariales por razón de género ha sido tratado previamente por la literatura económica desde diversas perspectivas. Por ejemplo, de acuerdo con la teoría del capital humano y los modelos económicos neoclásicos, en un mercado competitivo la remuneración del factor trabajo viene determinada por su productividad marginal (**Becker, 1964**). De esta forma, dos personas trabajadoras con idénticas características productivas, pero de distinto sexo deberían percibir una misma retribución salarial. No obstante, la abundante evidencia disponible desde las contribuciones iniciales de **Blinder (1973)** y **Oaxaca (1973)** contrasta con estas predicciones, constatándose la persistencia de diferencias salariales por razón de género en la mayoría de las economías avanzadas. Así, los salarios percibidos por las mujeres son sistemáticamente inferiores a los que reciben hombres que acreditan su misma educación, niveles de experiencia análogos y que ocupan puestos de trabajo de características similares (**Altonji y Blank, 1999; Weichselbaumer y Winter-Ebmer, 2005**).

Para explicar este fenómeno la *teoría de la segmentación* argumenta que la discriminación salarial contra las mujeres tiene su origen en la segregación presente en el mercado laboral (**Anker, 1998**). La brecha salarial, en este caso, se deriva de la desigual distribución de hombres y mujeres por sectores y ocupaciones, la cual se explicaría, a su vez, según diferentes factores. De esta forma, la existencia de

determinadas normas sociales, ciertos estereotipos por sexo e incluso la propia estructura del mercado laboral condicionarían la decisión de las mujeres de no competir por ciertos empleos (**Anker et al., 2003**). Adicionalmente, argumentos desde el lado de la demanda justificarían por su parte la decisión de las empresas de separar hombres y mujeres en el desempeño de su trabajo, evitando así que sus empleados varones perciban una pérdida de estatus (**Goldin, 2002**) o que afronten conflictos de identidad en ocupaciones altamente masculinizadas o feminizadas (**Akerlof y Kranton, 2000**).

En los últimos años, en el marco de la denominada *economía feminista* se reivindica con creciente fuerza la importancia de integrar la perspectiva de género en el análisis económico (**Benería, 1995; Feber y Nelson, 2004; Kuiper y Sap, 2005**), incidiéndose en la segregación de las mujeres en empleos de bajos salarios como principal determinante de la discriminación salarial. En este sentido, la posición generalmente subordinada de la mujer en el ámbito familiar y el papel que desempeña una educación basada en estereotipos sexistas condicionarían la oferta de trabajo de las mujeres en un mercado donde los empleadores mostrarían una tendencia a la discriminación (**Becker, 1957; Darity y Mason, 1998**). En línea con lo anterior, las diferencias observadas en cuanto al salario percibido por hombres y mujeres derivarían del sistema social vigente y del conflicto que se plantea entre ambos sexos en aspectos relacionados con el trabajo no remunerado (**Bergmann, 1995**).

Desde el punto de vista empírico, la literatura es también muy abundante. Se ha demostrado que la segregación de las mujeres en sectores y ocupaciones de bajos salarios relativos, así como ciertas características generales de la estructura salarial suelen ser los factores con mayor poder explicativo sobre la brecha salarial por género. Así, diversos autores constatan que la concentración de las mujeres en trabajos típicamente femeninos, frente a otros tradicionalmente desempeñados por hombres, afecta negativamente a su retribución salarial (**Bayard et al., 2003; Blau y Kahn, 2000**). A su vez, un elevado grado de dispersión salarial aumenta las diferencias en los salarios entre hombres y mujeres, al estar estas últimas por lo general peor posicionadas en la distribución salarial (**Blau y Kahn 1992, 2003**). Ambos factores constituyen, de hecho, importantes fuentes explicativas en la práctica de las discrepancias observadas entre países en términos del diferencial salarial por género (**Blau y Kahn 1992, 2003; Simón, 2012**).

La evidencia disponible para el caso de España se sitúa en esta misma línea. La segregación de las mujeres en empresas (y en ocupaciones dentro de la misma empresa) que ofrecen menores retribuciones disminuye sus ingresos relativos, principalmente a través de unos menores complementos salariales (**Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2006; De la Rica, Dolado y Vegas, 2010**). Asimismo, trabajar en establecimientos donde el porcentaje de mujeres es elevado tiene un efecto pernicioso sobre su salario (**Simón, Ramos y Sanromá, 2008a**). También se constata una correlación positiva entre el grado de dispersión salarial, más intenso en España que en otros países de su entorno (**Simón, 2006**) y el diferencial salarial por razón de género (**Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2006; De la Rica, Dolado y Vegas, 2010, Simón, Ramos y Sanromá, 2008b**). El reciente estudio de **Anghel et al. (2018)** indica además que la diferencia salarial aumenta con la edad y experiencia, lo cual evidencia el fuerte salto generacional a consecuencia de la tardía incorporación de la mujer en el mercado laboral, así como de los grandes paréntesis laborales resultado de la maternidad. La búsqueda incesante de mejoras de empleo repercute en una mejoría en las condiciones laborales, las mujeres son más reacias a cambios de empleo ya que son más aversas al riesgo (**Crosos y Gneezy, 2009; Bonin, 2007**) por lo que sus mejorías laborales son menos visibles que para el caso masculino. En niveles de educación bajos, se confirma que la brecha salarial en España es mayor a la de sus vecinos, sin embargo, en niveles de educación altos la brecha es claramente inferior, esto se puede deber a la menor participación femenina en el mercado laboral, en la que sólo aquellas con mayor capacidad productiva son las que participan (**Guner, 2014**). Finalmente, en relación con el grado de ocupación, a medida que aumenta la ocupación la brecha decrece y cuanto más paritario es el sector, menor es la diferencia salarial. Una posible explicación puede ser que cuanto mayor es el porcentaje de participación femenina en un sector, mayor es la preferencia de ellas de pertenecer a él. La brecha salarial es mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa, incluso con una alta participación de las féminas, posiblemente debido a la persistente búsqueda de estabilidad laboral por parte de las mujeres que compiten por empleos más estables, aunque peor remunerados. Una clara explicación a la brecha salarial alude a la segregación femenina en trabajos con una remuneración variable inferior y a la dificultad de conciliación familiar. En el sector público las diferencias salariales son menores que las del sector privado (**BBVA-IVIE, 2018**).

La principal aportación que pretende hacer este trabajo a este importante campo de la literatura económica es un análisis de la situación más reciente del problema de la discriminación laboral femenina en el período 2013-2016, utilizando dos fuentes de datos escasamente explotadas en trabajos anteriores: los informes profesionales de las empresas de trabajo temporal y de las organizaciones sindicales, presentando además, en lo posible, algunos datos diferenciales por comunidades autónomas, y especialmente para Canarias.

Para lograr este objetivo, tras esta primera sección introductoria, en la **Sección 2** se describe de forma sucinta el mercado laboral español desde la perspectiva de género, poniéndolo en relación con los países europeos y ofreciendo algunos elementos sobre la legislación aplicable. En la **Sección 3** se estudia con carácter descriptivo la participación femenina y la brecha salarial por comunidades autónomas, mientras que en la **Sección 4** se realiza una exploración econométrica que intenta identificar algunos factores explicativos relacionados con dicha participación y brecha salarial. La **Sección 5** se destina finalmente a la discusión de los resultados y a la extracción de conclusiones.

## **2. EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Existen numerosos informes nacionales e internacionales que analizan la situación actual del mercado laboral español desde la perspectiva de género.<sup>1</sup> El objetivo de esta sección es presentar una visión comprehensiva de los mismos que permita introducir el contexto en el que se debe situar el análisis de un problema, cuya formulación es muy sencilla: *¿si las mujeres representan la mitad de la población, por qué su participación en el mercado laboral y en los salarios no se distribuye de igual manera?*

---

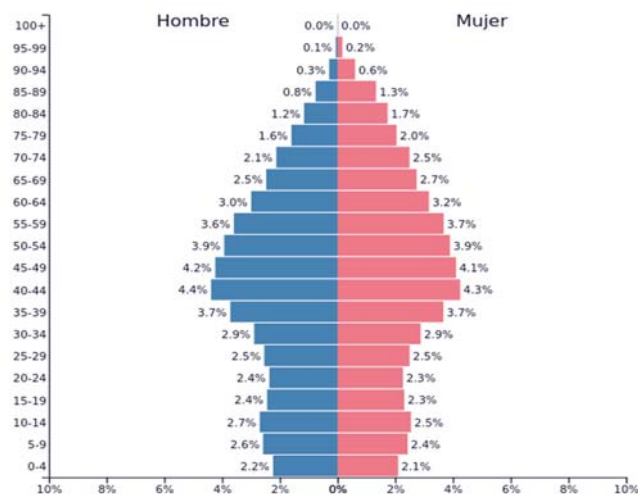
<sup>1</sup> Véanse, por ejemplo, los del **Consejo Económico y Social (2012 a,b)**, **Comisión Europea (2012)**, **Organización Internacional del Trabajo (2013)** o, incluso, los del **Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales (2013)**.



## 2.1. Las estadísticas oficiales: España vs. Europa

En enero de 2018, según datos del INE ([www.ine.es](http://www.ine.es)), España tenía 46.659.302 habitantes, las mujeres suponían 23.777.015, es decir, el 50,96% de la población total. De hecho, la pirámide poblacional (**Figura 2.1.1**) confirma que su mayor concentración se encuentra en la edad adulta, pero que la distribución por sexos es muy similar en las franjas de edad relacionadas con la participación laboral. Esto no significa, sin embargo, que el mercado de trabajo sea paritario

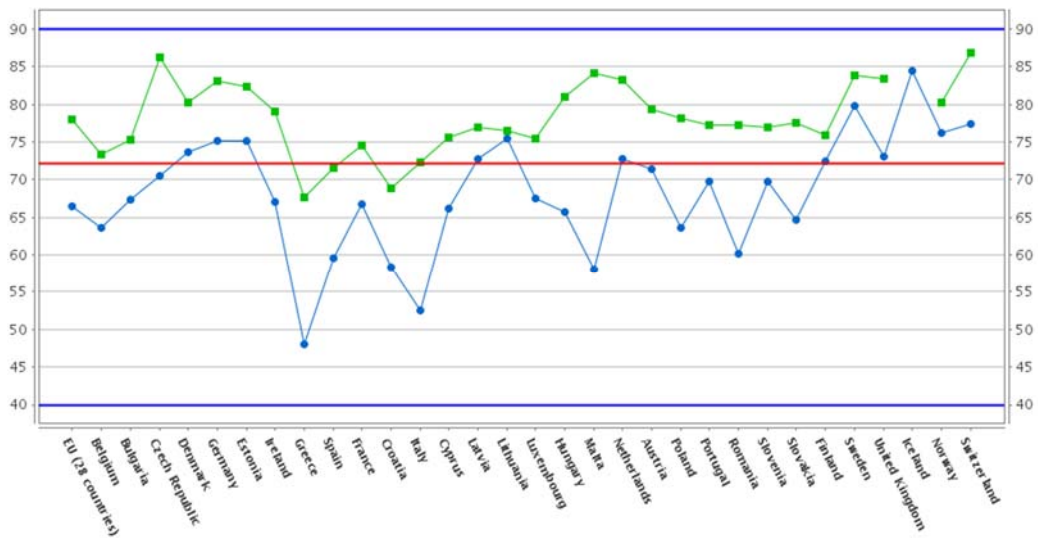
**Figura 2.1.1 Pirámide poblacional española**



**Fuente:** [www.populationpyramid.net/es](http://www.populationpyramid.net/es)

De hecho, la tasa de actividad, es decir la cantidad de personas que tienen o se encuentran en plena búsqueda activa de empleo en relación con la población activa se distribuye muy asimétricamente por géneros en casi todos los países. La **Figura 2.1.2** muestra que su promedio en Europa en 2017 era del 72,2% en los grupos de edad comprendidos entre 20 y 64 años y que el país que presentaba menor tasa de actividad femenina (línea azul) era Grecia, seguido de Italia, Malta y Croacia. España se disputaba el quinto puesto con Eslovenia, teniendo ambas una tasa de participación femenina muy similar, en torno al 60%. Las mujeres europeas con mayor participación en el mercado laboral son las noruegas. Parte de la explicación puede ser histórica: en España se produjo una incorporación tardía de la mujer al mercado laboral, con la clara consecuencia de tener una media de edad empleada inferior a la de sus vecinos europeos.

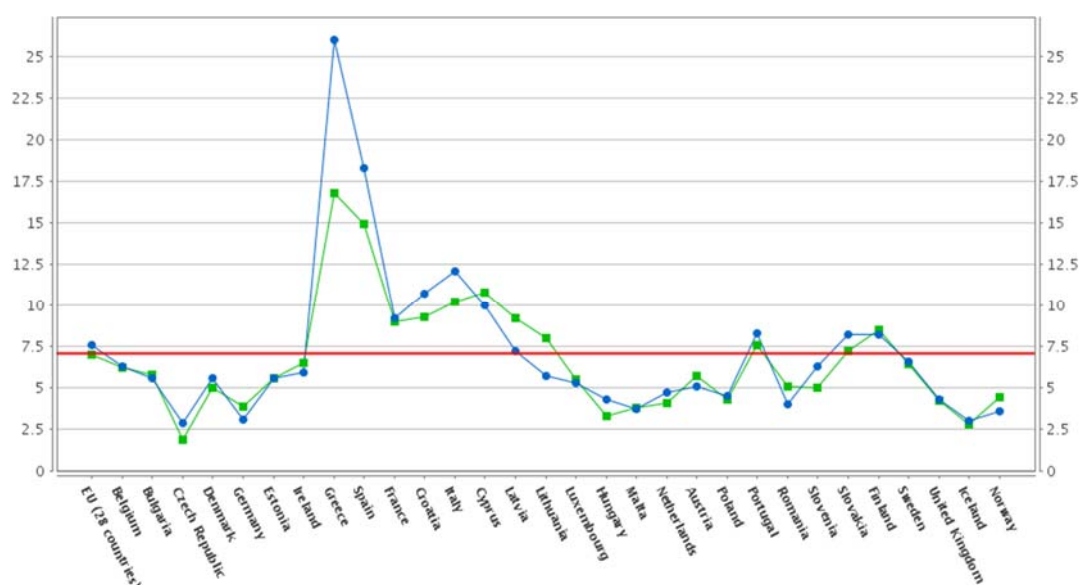
**Figura 2.1.2 Tasas de actividad en los países europeos (2017)**



**Fuente:** [ec.europa.eu/eurostat/](http://ec.europa.eu/eurostat/). La línea azul es la tasa femenina; en rojo, la media europea.

Según datos del INE, del total de mujeres residentes en España a principios de 2018, el 16% tenía menos de dieciséis años y un 20% eran mujeres de más de 65 años. Por lo tanto, en España había (hay) más de 15,1 millones de mujeres en edad de trabajar (64% de la población total). La tasa de actividad oscila en torno al 58,5%, siendo la femenina del 53% y la masculina 64,3%. La tasa de paro se sitúa actualmente alrededor del 15% para ambos, con unos porcentajes del 17,8% para las mujeres y 14,3% para los hombres. Esto representa una caída de diez puntos porcentuales con respecto al año 2012 (durante la última crisis, se llegó al 26%). Aun así, España continúa manteniendo una tasa de desempleo muy superior al promedio de la zona euro, que fue el 8,5% en 2018 y 7,1% en el 2017. Como se observa en la **Figura 2.1.3**, esto afecta particularmente a las mujeres (de nuevo, representadas por la línea azul), cuya tasa de desempleo femenino es la segunda mayor de la Unión, siendo sólo superada por Grecia (26%). Los tres países con menores tasas femeninas de paro en Europa son Alemania, República Checa e Islandia, casi cinco puntos por debajo de la media.

**Figura 2.1.3 Tasa de desempleo en los países europeos (2017)**

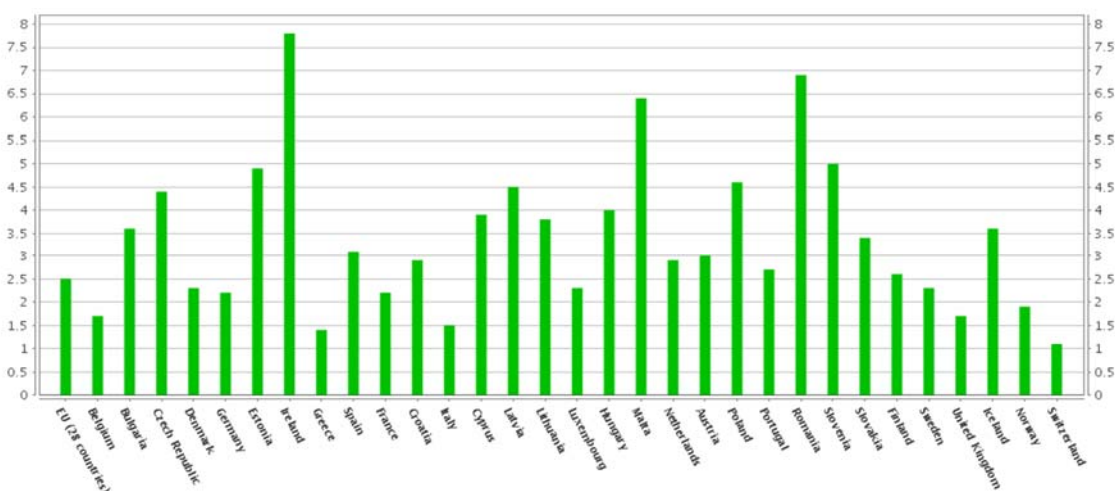


**Fuente:** [ec.europa.eu/eurostat/](http://ec.europa.eu/eurostat/). La línea azul es la tasa femenina; en rojo, media europea.

Estas cuestiones han sido abordadas en el reciente y detallado estudio de **Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2016)**, donde se intentan esclarecer algunos factores que diferencian al mercado laboral español del resto de Europa en relación con la oferta laboral femenina. Así, por ejemplo, se descartan causas relacionadas con la formación (las mujeres españolas tienen mayor nivel educativo que los hombres, a la vez que ellos son más propensos a repetir curso) y se subrayan los obstáculos derivados de la falta de conciliación familiar (las mujeres españolas siguen dedicando, en promedio, dos horas diarias más a la realización de las tareas domésticas que los hombres). Otros factores a los que se hace referencia en este trabajo son las elevadas tasas de parcialidad no deseada para las mujeres, siendo una posible consecuencia de la falta de puestos a jornada parcial de calidad sumado a la falta de conciliación familiar arriba mencionada. La experiencia femenina presenta valores inferiores en cuanto a los hombres, lo que puede estar ligado a la tendencia decreciente que experimenta la brecha salarial ajustada desde los años 90 en España. Otro dato significativo, es que a medida que aumenta el nivel de autoridad en un puesto de trabajo, ya sea público o privado, la proporción de mujeres decrece, tanto en Europa como en España, donde los datos oscilan alrededor de la media, esto es lo que se conoce comúnmente como el “techo de cristal”.

Finalmente, con respecto al papel que tiene la evolución de la renta y la riqueza del país en relación con su mercado laboral, la **Figura 2.1.4** muestra la tasa media de crecimiento del PIB en la última década en Europa, siendo su promedio del 2,5%. Por encima de ese valor se sitúan Irlanda, Rumania y Malta, mientras que por debajo están Suecia, Grecia e Italia. En España, la media fue del 3%, aproximadamente. Estas diferencias no se reflejan particularmente en patrones que expliquen claramente las diferencias salariales entre hombres y mujeres en Europa.

**Figura 2.1.4 Tasa media de crecimiento del PIB en Europa**



**Fuente:** [ec.europa.eu/eurostat/](http://ec.europa.eu/eurostat/).

Como muestra el **Cuadro 2.1.1**, la brecha salarial en España es menor en dos puntos que la media europea en el año 2016. Contrariamente a la intuición, en Estonia, Alemania e Islandia, países donde la participación de la mujer en el mercado laboral está por encima a la media europea estas presentan luego mayores diferencias salariales con respecto a los hombres. Lo mismo ocurre en los países con menores tasas de desempleo, Alemania y República Checa, lo que lleva a pensar que en dichos países la oferta laboral para las mujeres es alta, pero con unos salarios más precarios con respecto a los hombres. Sin embargo, en países como Italia y España, donde hay mayor desempleo, la brecha en contra de la mujer es menor a la media. España con menos participación laboral, tiene una brecha menor a la media, aunque la diferencia tampoco es especialmente significativa (FMI, 2017).

### Cuadro 2.1.1 Brechas salariales en los países europeos

PAIS/AÑO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rumania	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	5,2
Italia	5,3	5,7	6,5	7	6,1	5,5	5,3
Luxemburgo	8,7	7,9	7	6,2	5,4	5,5	5,5
Bélgica	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	6,1
Polonia	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,4	7,2
Eslovenia	0,9	3,3	4,5	6,3	7	8,1	7,8
Malta	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6	10,4	11
Suecia	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14	13,9
Chipre	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14	13,9
Hungría	17,6	18	20,1	18,4	15,1	14	14
España	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,2	14,2
Bulgaria	13	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	14,4
Lituania	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,2
Noruega	16,1	15,7	14,7	15,5	14,5	16,2	14,9
Dinamarca	15,9	16,4	16,8	16,5	16	15,1	15
Francia	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,3	15,2
Holanda	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	15,6
UE – 28	16,5	16,9	17,3	16,8	16,6	16,3	16,3
Islandia	17,7	17,8	17,7	19	16,7	17,5	16,3
Letonia	15,5	14,1	14,9	16	17,3	17	17
Suiza	17,8	17,6	17,4	17,6	17,4	17,2	17
Finlandia	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,6	17,4
Portugal	12,8	12,9	15	13,3	14,9	17,8	17,5
Eslovaquia	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	19
Austria	24	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	20,1
Reino unido	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	21	21
Alemania	22,3	22,4	22,7	22,1	22,1	22	21,5
República checa	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,8
Estonia	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	25,3
Irlanda	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9	-	-
Grecia	15	-	-	-	12,5	-	-

Fuente: FMI (2017)

## 2.2. El mercado laboral español: fuentes alternativas de datos

El análisis comparativo del apartado anterior – basado en fuentes estadísticas oficiales – confirma, pero no explica, algunas particularidades del mercado laboral español. Para completar dichas particularidades y, posiblemente, recabar nuevas perspectivas, esta sección utiliza información procedente de dos fuentes alternativas (e incluso, podría decirse, con perspectivas opuestas): los informes realizados anualmente por las empresas de trabajo temporal y por las organizaciones sindicales.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Se trata de dos fuentes escasamente explotadas en el trabajo académico, lo que – matizando claramente su posible parcialidad – constituye una aportación de este trabajo.

Así, los informes de **ADECCO (2016, 2017)**<sup>3</sup> analizan con mucho detalle los factores que explican la evolución de la tasa de paro española desde el punto de vista de la oferta de empleos por las empresas, estudiando cómo pasó del 21,6% (1996) al 8,63% en 2006 (una de las cifras más bajas de la historia) y luego aumentó sustancialmente con la crisis, llegando al 16% actual. Esto se debe, según dichos informes, a la existencia de una “dualidad en el mercado laboral” en nuestro país, ya que se considera que “existe una gran brecha generacional, donde las personas mayores están en posesión de contratos indefinidos, gozan de una mejor protección laboral e incrementos salariales, mientras que gran parte de los contratos temporales y sueldos que rozan la precariedad son ofrecidos, en mayor medida, a la juventud española”.

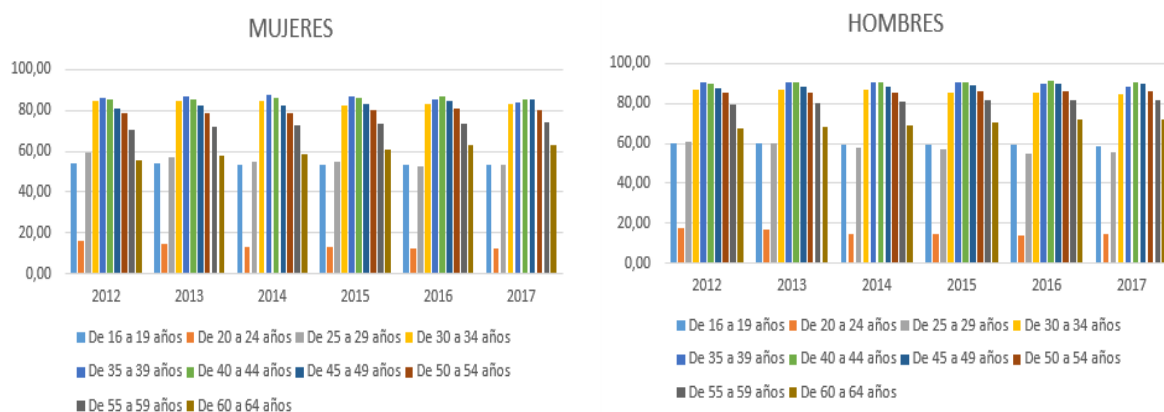
El servicio de estudios de la Unión General de Trabajadores (**UGT, 2017**), confirma que el mercado laboral español es atípico comparado con sus países vecinos europeos; es el país donde más contratos temporales hay, el único que destruyó empleo a la vez que aumentaba el número de horas trabajadas, y donde parece existir mayor inflexibilidad para la conciliación de la jornada laboral con la vida familiar. La dualidad también se refleja en desigualdades regionales: Andalucía, Extremadura y Canarias son las que presentan mayores tasas de paro. En esta última región, además, las oscilaciones cíclicas son más notorias que en el resto de comunidades, mostrando cierta incoherencia con el ciclo nacional. También es la que presenta menor PIB per cápita, elevadísima tasa de paro, una industria casi invisible, así como su escasa apertura al comercio exterior. En materia de género, según se puntualiza en **UGT (2017)**, Canarias y España se encuentran en las posiciones más bajas con respecto a la Unión Europea. Como se analizará con mayor detalle en la **Sección 3**, hasta 2010 la brecha se iba recortando, mientras que en 2014 volvió a aumentar, aunque la mayor diferencia se registra en los distintos pluses y no tanto en el sueldo base. Esta discrepancia puede estar ligada a que los sectores feminizados tienen retribuciones diferentes a las de los sectores masculinizados.

---

<sup>3</sup> El grupo *ADECCO* es una de las principales compañías multinacionales de recursos humanos; actualmente da trabajo a aproximadamente 700.000 trabajadores con contratos temporales y cuenta con más de 33.000 empleados propios y 5.100 oficinas en más de 60 países, para cada uno de los cuales elabora periódicamente informes muy detallados.

Las siguientes **Figura 2.2** muestran la evolución de las tasas de actividad, ocupación y desempleo desde 2012 hasta 2017 en España. En la **Figura 2.2.1** a la izquierda se ilustra la tasa de actividad que corresponde a las mujeres, y en la derecha a los hombres, observándose como la actividad de ellos es mayor en todos los grupos de edades. En ambos sexos, la juventud es la menos participativa, concretamente el grupo de edad con menor participación es el comprendido entre veinte y veinticuatro años, donde la participación no llega al veinte por ciento. Si nos fijamos en la evolución de las mujeres, la tasa en 2017 ha decrecido en algunos puntos, mientras que la diferencia entre las distintas edades se ha suavizado.

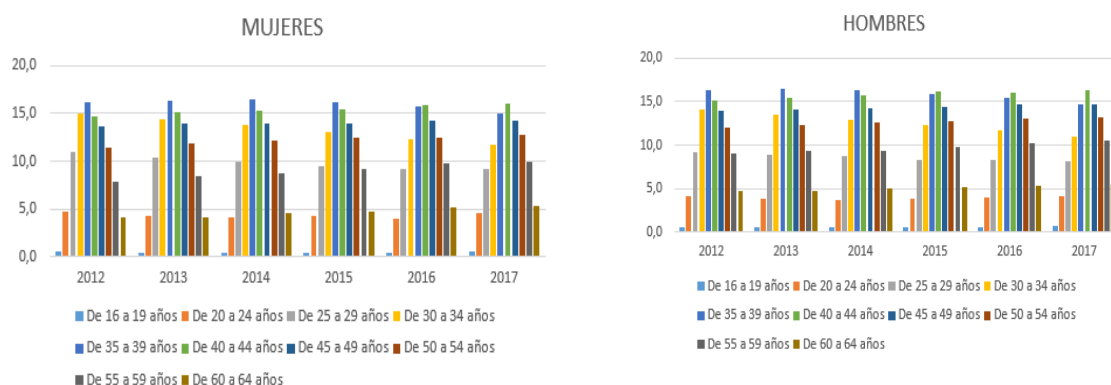
**Figura 2.2.1 Tasa de actividad en España**



**Fuente:** UGT (2017), con datos del INE.

La **Figura 2.2.2** muestra la evolución de las tasas de ocupación, tanto para mujeres como para hombres. Una vez más, el segmento de población joven es la más perjudicada; hasta los diecinueve años la tasa es casi nula con un 0,7% para el mejor caso (ocupados masculinos en 2017). Hasta los veinte años oscila alrededor del 10%. En el caso femenino, en los grupos de edades más jóvenes son más las ocupadas que los ocupados, a partir de los 40 la ocupación femenina comienza a caer, hasta que con 60 años la participación es tan sólo del 5%, esto es la consecuencia de que en nuestro país siguen siendo las mujeres las que se ocupan de los hogares y atención a los familiares mayores o personas enfermas, por lo que su trayectoria profesional tiene menor esperanza de vida.

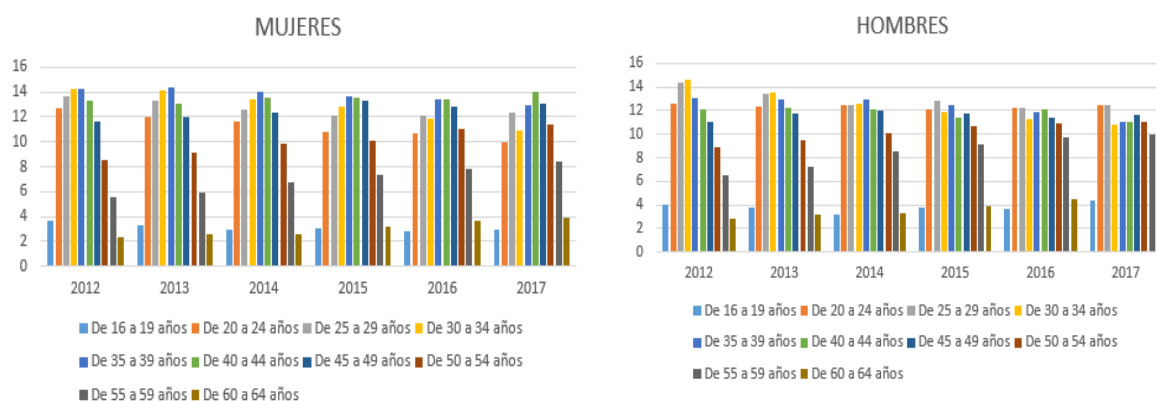
**Figura 2.2.2 Tasa de ocupados en España**



**Fuente:** UGT (2017), con datos del INE.

Finalmente, esta aproximación general con fuentes alternativas concluye con la tasa de desempleo española, ilustrada en la **Figura 2.2.3**. Los colectivos que menor tasa presentan son los jóvenes menores de diecinueve años y las personas mayores de sesenta pero porque, como pudimos ver en las tasas de actividades, son menos activas laboralmente hablando. En la evolución masculina, se observa que a partir de 2014 el paro decae, rondando los doce puntos porcentuales. Para las mujeres, sin embargo, la reducción no es tan notoria, salvo para las que tienen entre 20-24 y 30-34 años donde la tasa no llega al 11%. La media global del paro femenino también ha disminuido con respecto al 2012.

**Figura 2.2.3 Tasa de desempleo en España**



**Fuente:** UGT (2017), con datos del INE.



### 2.3. La legislación laboral como factor (no) explicativo

Una vez planteadas las peculiaridades del mercado laboral español desde la perspectiva de género, esta sección abordará brevemente un análisis de la legislación española sobre esta materia, con el fin de plantear (y descartar) su papel explicativo de las diferencias observadas. Aunque debería comenzarse señalando lo obvio (“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, art. 14 de la Constitución de 1978), persisten de hecho en España importantes discriminaciones y desigualdades en materia de género.

Además de las normas de género contenidas en la legislación laboral de carácter general<sup>4</sup> y los convenios colectivos sectoriales (muchos de los cuales hacen especial hincapié sobre esta materia), a lo largo de los últimos años han aparecido normas adicionales para mejorar la situación femenina en el mercado de trabajo. Por ejemplo, en 2005, tras el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo, se promulgaron simultáneamente dos órdenes ministeriales muy relevantes. Primero, la **OM PRE/525/2005**, en la cual se adoptaban diferentes medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, así como una guía de actuaciones a seguir para disminuir la desigualdad en ámbitos de vida cotidiana como fueron empleo, empresa, conciliación laboral con la vida privada, violencia de género, etc. En segunda, la **OM APU/526/2005** se aprobó el *Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado*, estableciendo medidas para eliminar obstáculos y garantizar la igualdad real de oportunidad entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público, con el ejemplo del mismo Gobierno, que nombró – por vez primera en la historia – un Consejo de Ministros paritario.

Posteriormente, se aprobó la **Ley Orgánica 3/2007** que apostaba por ejecutar políticas activas que, de forma integral y coordinada, removieran los obstáculos que impidiesen o dificultasen la igualdad efectiva de género en la sociedad española, considerando que “para hacer real el principio de igualdad es necesaria una

---

<sup>4</sup> En particular, el *Estatuto de los Trabajadores*, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre y las normas y reglamentos que lo desarrollan. También son aplicables en España los tratados internacionales suscritos sobre esta materia. Para una revisión global de la legislación laboral de género puede consultarse la página web de la Organización Internacional del Trabajo ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

proyección sobre diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística”. A partir de entonces, en cumplimiento de su artículo 77, todos los ministerios y demás organismos públicos debían encomendar a uno de sus órganos directivos el desarrollo del principio de igualdad de género en el ámbito de sus competencias.

En ese mismo año, tras acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de abril, y en cumplimiento de la citada Ley Orgánica 3/2007, se determinaron los órganos directivos de entre los diferentes departamentos ministeriales para desarrollar las funciones de las Unidades de Igualdad. En diciembre, se aprobó el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*, que sería renovado en los años siguientes, en el cual se inculcaron dos principios básicos (no discriminación e igualdad) implantados a partir de cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.

A lo largo de los últimos años – con mayor o menor intensidad según el color político del gobierno – las administraciones públicas han aprobado diversos *planes de igualdad entre mujeres y hombres*, dando cumplimiento así al artículo 64 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007. Estos planes han fijado objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, de reducción de brechas salariales, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Adicionalmente, numerosos organismos públicos (y también muchas empresas privadas) han adoptado protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en su ámbito de actuación. Sin embargo, y a pesar de su enorme relevancia, la mayor parte del marco normativo vigente en materia de igualdad de género sigue afectando a las administraciones públicas, siendo escasas o de menor repercusión la capacidad real para modificar la actuación de los agentes privados en el marco del mercado laboral. Esto hace que España haya sido calificado como un país donde la legislación en materia de igualdad “vaya por delante de la realidad”, tal como se detalla en la siguiente sección (UGT, 2017).

### 3. LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN LAS REGIONES ESPAÑOLAS

Una vez analizado el marco general del mercado laboral en España utilizando tanto fuentes tradicionales como alternativas, esta sección pretende profundizar en dos aspectos concretos de la situación laboral de la mujer (el grado de participación y la brecha salarial), abordándolos desde una perspectiva regional, analizando descriptivamente si existen diferencias por comunidades autónomas. Utilizaremos datos de entre 2014 y 2016, extraídos de **ADECCO (2017)** y de la reciente *Encuesta Anual de Estructura Salarial* del **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018)**. Como aportación adicional, nos centraremos particularmente en el caso de Canarias.

#### 3.1. La participación femenina por comunidades

Como ya se ha indicado, la mitad de la población total española son mujeres, y lo mismo ocurre con la población activa. Sin embargo, se está lejos de alcanzar la misma igualdad con respecto a las tasas de participación laboral. Esto se confirma en el **Cuadro 3.1.1**, donde los datos de la *Encuesta de Población Activa* (EPA) del INE muestran claramente – desagregados por comunidades autónomas y para 2014-2016 – las diferencias en los porcentajes de población femenina con respecto a la población total, en los de población activa femenina comparada con la total activa, así como en la población desempleada en relación con el desempleo total.

Como se observa, la evolución media es prácticamente nula para las tasas de población femenina y población activa femenina, oscilando en torno a los 40 y 55 puntos porcentuales, mientras que la tasa de desempleo sufre, de media, un incremento del 3% en el 2016. En el caso de Canarias, la población femenina representa un 50% del total; la activa un 45% y la desempleada un 50%, experimentando un aumento de cuatro puntos del 2014 al 2015 y de dos puntos en 2016 con respecto al 2015, lo que supone el 6% total. La participación es igualitaria para ambos sexos en todas las regiones que integran España, si el mercado de trabajo se rigiera por ella, debería ser un mercado equitativo, tal y como demuestran las medias de participación.

**Cuadro 3.1.1 Participación Femenina por CC.AA.**

CCAA	TASA PARTICIPACIÓN FEMENINA	2014	2015	2016
<b>C. MADRID</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,51	0,51	0,51
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,48	0,48	0,49
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,50	0,49	0,51
<b>CATALUÑA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,50	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,47	0,47	0,48
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,46	0,49	0,51
<b>PAÍS VASCO</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,50	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,47	0,47	0,47
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,46	0,47	0,49
<b>ANDALUCÍA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,50	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,45	0,45	0,45
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,48	0,49	0,50
<b>C. VALENCIANA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,45	0,46	0,46
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,47	0,48	0,51
<b>C.Y LEÓN</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,45	0,45	0,45
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,49	0,52	0,51
<b>GALICIA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,50	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,47	0,48	0,48
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,48	0,49	0,50
<b>ARAGÓN</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,45	0,45	0,46
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,51	0,55	0,56
<b>C. LA MANCHA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,48	0,48	0,48
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,43	0,44	0,43
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,49	0,52	0,52
<b>CANARIAS</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,50	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,46	0,46	0,46
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,44	0,48	0,50

CCAA	TASA PARTICIPACIÓN FEMENINA	2014	2015	2016
<b>CANTABRIA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,50	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,46	0,46	0,47
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,44	0,50	0,48
<b>ASTURIAS</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,50	0,50	0,50
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,48	0,48	0,48
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,50	0,47	0,45
<b>I. BALEARES</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,46	0,47	0,46
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,42	0,46	0,48
<b>R. MURCIA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,44	0,43	0,43
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,48	0,50	0,51
<b>EXTREMADURA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,44	0,43	0,44
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,49	0,50	0,51
<b>NAVARRA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,46	0,46	0,47
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,47	0,51	0,53
<b>LA RIOJA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,46	0,45	0,46
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,53	0,50	0,51
<b>CEUTA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,48	0,48	0,48
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,39	0,40	0,40
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,45	0,53	0,52
<b>MELILLA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,48	0,48	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,43	0,41	0,40
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,54	0,49	0,49
<b>MEDIA</b>	Pobl. Femenina/ Pobl. Total	0,49	0,49	0,49
	Pobl. Activa F./ Pobl. Activa Total	0,45	0,45	0,46
	Pobl. Desemp. F./Pobl. Desemp. Total	0,48	0,50	0,50

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la EPA (2017)

Los datos anteriores pueden incluso desagregarse sectorialmente combinándolos con datos de **ADECCO (2017)**, tal como muestra el **Cuadro 3.1.2**, cuyo objetivo es permitir describir cómo se distribuye la participación de la mujer en los sectores económicos más relevantes y su relación en el PIB, para esclarecer si la desigual participación guarda relación con la riqueza y la distribución sectorial de la oferta de empleo por comunidad autónoma. Así, de izquierda a derecha, la renta regional (en millones de euros) muestra un indicador de la riqueza, mientras que la oferta regional de empleo es la aportación de cada Comunidad a la oferta total del país. En las siguientes columnas, los porcentajes sectoriales indican cuánta oferta de empleo, de la total de cada región, se concentra en cada uno de ellos. Las cuatro comunidades autónomas que mayor aportación hacen a la renta nacional son, de mayor a menor, Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valencia, las cuales engloban el 60% del total, mientras que Canarias sólo aporta el 3,8%. Igualmente, más del 60% de la oferta de empleo de nuestro país se concentra en Madrid, Cataluña y País Vasco. Por lo que Madrid y Cataluña confirman la hipótesis de que la oferta de empleo está fuertemente correlacionada con el PIB.

También existen sectores feminizados y otros donde la aportación de la mujer es casi invisible y, aunque pueda sonar contradictorio, aquellos que cuentan con mayor número de trabajadoras son los que más las discriminan. El sector que más oferta aporta de media al total nacional es el de hostelería y turismo (7,68%), esto se debe a que el turismo es el motor principal de la economía española, recordemos que se caracteriza por una alta contratación temporal fuertemente ligada a la estacionalidad. Las comunidades que más contribuyen a este sector son las insulares, es decir, Baleares y Canarias, con un 22,21% y 19,96% respectivamente. El segundo sector con mayor oferta es el comercio, que genera el 7,08%, seguido de sector servicios e industrial (gran concentración en la zona norte, País Vasco, La Rioja y Navarra). En el sector de la construcción, hay cinco comunidades que no ofertan puestos de trabajo, entre ellas se encuentra Canarias.

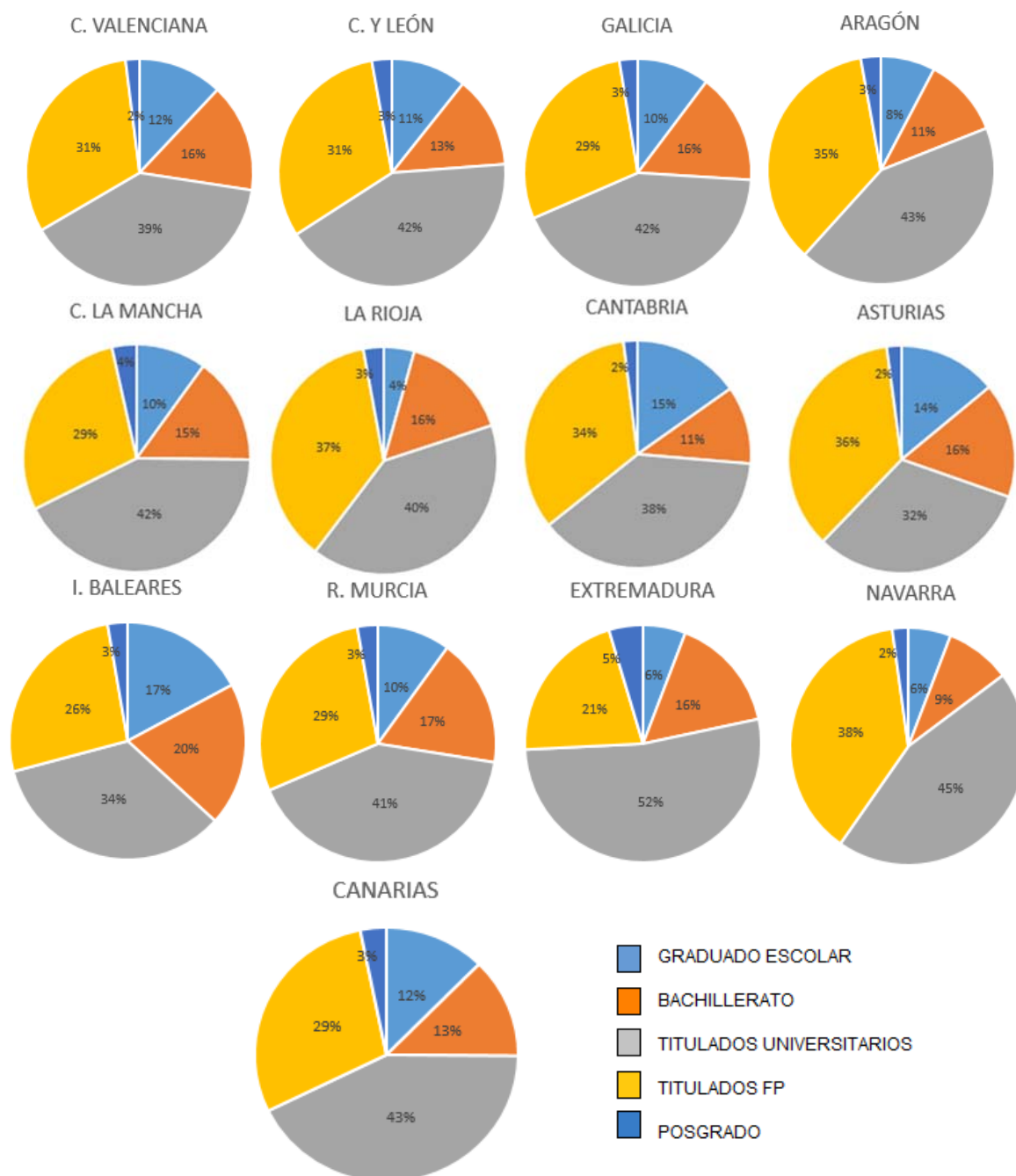
**Cuadro 3.1.2 Oferta de empleo por CC.AA. y sectores**

CCAA	RENTA REGIONAL	DIST. REGIONAL OFERTA DE EMPLEO	HOSTELERÍA Y TURISMO	SERVICIOS	COMERCIO	CONS-TRUCCIÓN	INDUSTRIAL
C. MADRID	211.528	26,04	6,84	7,94	4,95	3,19	4,07
CATALUÑA	213.766	22,39	7,21	6,26	6,11	1,75	5,92
PAIS VASCO	68.817	12,15	3,65	5,36	5,18	1,82	16,57
ANDALUCÍA	149.051	9,3	10,68	8,17	6,37	1,59	4,88
C. VALENCIANA	104.632	6,61	6,96	6,32	8,25	1,94	6,51
C. Y LEÓN	55.533	5,09	5,87	6,62	6,48	-	5,69
GALICIA	58.449	4,03	6,97	8,93	10,84	2,47	7,46
ARAGÓN	34.368	2,59	4,56	7,35	6,45	2,48	6,15
C. LA MANCHA	38.505	2,24	4,69	5,24	5,68	-	4,22
CANARIAS	42.460	1,53	19,96	7,72	7,81	-	3,2
CANTABRIA	12.543	1,43	5,89	6,65	6,51	-	5,72
ASTURIAS	21.628	1,14	8,95	7,42	7,57	1,32	3,07
I. BALEARES	28.651	1,13	22,21	5,11	9,09	3,94	2,7
R. MURCIA	29.171	1,13	5,23	5,42	8,6	1,78	6,77
EXTREMADURA	17.902	0,73	2,27	7,26	7,51	-	-
NAVARRA	19.152	1,26	5,75	4,96	5,59	1,77	9,93
LA RIOJA	7.915	0,87	2,91	6,67	7,45	1,47	10,01
CEUTA	1.628	0,07	-	-	-	-	-
MELILLA	1.491	0,08	-	-	-	-	-

**Fuente:** Elaboración propia a través de datos del INE y ADECCO (2017)

La **Figura 3.1.1** muestra cómo se distribuye la oferta de trabajo de cada una de las regiones con respecto al nivel de cualificación obtenido. Como se puede observar a priori, la formación que concentra el mayor porcentaje de oferta de empleo oscilando en torno al 40%, en todas las CC.AA. es el universitario, seguido de la formación profesional que ronda el 30% de la formación general. En tercera posición está el bachillerato, en torno al 18%, dejando una pequeña porción de la oferta a repartir entre el graduado escolar y los títulos de posgrado. Partiendo de la base de que las mujeres están, por término medio, más formadas que los hombres, y que la formación que más se solicita es la universitaria, las féminas deberían contar con una mayor participación en relación con el nivel formativo.

**Figura 3.1.1 Oferta de empleo por CC.AA. y nivel formativo**



**Fuente: ADECCO (2017)**

El **Cuadro 3.1.3** contribuye finalmente a ilustrar esta situación relacionando la tasa de actividad por comunidad autónoma y nivel formativo. La media nacional señala que para el 31,56% de las mujeres activas su formación es el graduado escolar, el 12,96% tiene el bachillerato, el 42,96% algún título universitario y el 10,97% título en formación profesional. La media femenina es mayor a la nacional para los dos niveles

académicos superiores, formación profesional y título universitario. Esto último subraya una evidencia preocupante: tanto a nivel nacional como para Canarias las mujeres deberían tener una tasa de participación mayor de acuerdo con su nivel formativo.

**Cuadro 3.1.3 Tasa de actividad por CC.AA.**

CCAA	TASA ACTIVOS	FORMACIÓN			
		G. ESCOLAR	BACHILLERATO	UNIVERSIDAD	TITULADOS FP
C. MADRID	Total activos	25,50	19,10	48,50	6,10
	Mujeres Activas	22,00	19,10	51,80	6,40
CATALUÑA	Total activos	34,20	14,20	41,00	9,30
	Mujeres Activas	29,60	13,70	46,20	9,70
PAÍS VASCO	Total activos	24,80	11,00	52,70	10,30
	Mujeres Activas	20,80	10,30	56,80	11,80
ANDALUCÍA	Total activos	44,40	11,00	31,30	10,30
	Mujeres Activas	38,80	10,30	36,30	11,80
C. VALENCIANA	Total activos	38,60	13,80	35,00	11,50
	Mujeres Activas	33,20	14,00	39,20	12,50
C.Y LEÓN	Total activos	37,20	12,70	36,90	12,10
	Mujeres Activas	30,60	12,50	44,60	11,30
GALICIA	Total activos	37,40	11,60	39,50	10,50
	Mujeres Activas	32,50	10,80	45,30	10,40
ARAGÓN	Total activos	32,40	15,90	38,40	12,40
	Mujeres Activas	27,60	15,80	43,40	12,40
C. LA MANCHA	Total activos	45,20	12,80	29,70	10,10
	Mujeres Activas	37,30	13,60	35,30	11,60
CANARIAS	Total activos	39,70	16,70	31,50	13,00
	Mujeres Activas	35,80	12,20	35,80	13,60
CANTABRIA	Total activos	30,90	12,20	43,50	13,00
	Mujeres Activas	30,90	11,50	49,60	13,60
ASTURIAS	Total activos	29,40	13,90	46,00	10,40
	Mujeres Activas	24,90	13,50	51,30	10,00
I. BALEARES	Total activos	38,70	18,20	30,20	10,90
	Mujeres Activas	32,80	19,20	34,60	11,40
R. MURCIA	Total activos	42,60	12,00	30,80	10,90
	Mujeres Activas	37,50	11,10	36,80	11,40
EXTREMADURA	Total activos	51,00	9,40	28,40	9,40
	Mujeres Activas	42,20	9,20	35,90	11,00
NAVARRA	Total activos	26,50	12,30	47,90	11,50
	Mujeres Activas	22,60	12,50	53,10	10,30
LA RIOJA	Total activos	35,80	12,10	40,40	11,00
	Mujeres Activas	28,60	11,90	47,50	11,40
CEUTA	Total activos	42,50	14,30	31,80	7,00
	Mujeres Activas	39,00	9,60	37,40	8,00
MELILLA	Total activos	37,80	16,80	30,50	8,60
	Mujeres Activas	32,90	15,40	35,30	9,80
MEDIA	Total activos	36,56	13,68	37,58	10,44
	Mujeres Activas	31,56	12,96	42,96	10,97

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la EPA (2017)



### 3.2. La brecha salarial por comunidades

La menor participación laboral y la falta de conciliación familiar se traducen en que en España la mujer debe trabajar 70 días más al año para cobrar lo mismo que un hombre. A esto contribuye también la brecha salarial, una de las discriminaciones más complicadas de erradicar, siendo causa y a la vez consecuencia de otras exclusiones (UGT 2017).<sup>5</sup> La brecha salarial, se obtiene *ceteris paribus* de la diferencia en los salarios de los hombres y las mujeres, y calculando el cociente de dicha diferencia con respecto al salario masculino multiplicado por 100 (en porcentaje). Puede sufrir variaciones, positivas o negativas, con relación a una serie de variables, como son la jornada, tipo de contrato, sector de actividad, ocupación, edad o en relación con la comunidad autónoma de la que trate dicha brecha. En esta sección trataremos de explicar dicha brecha con datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* del **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018)**, recogidos en los **Cuadros A1-A4** (en el **Anexo**).

Estos cuadros comparten las mismas variables (salario femenino y masculino, diferencia salarial, brecha salarial) y las desglosan según diversas categorías. Así, como ya se ha mencionado, las mujeres son más propensas a recibir ofertas de empleo de duración temporal, a consecuencia de la alta participación en los sectores de hostelería y turismo y el sector servicios, los cuales se rigen por la estacionalidad. Según el **Cuadro A1**, el salario bruto medio de las mujeres en España en el año 2016 fue de 19.808,68€ (catorce pagas) lo que se traduce como una diferencia de 4.893,43€ anuales a favor del hombre, con una brecha salarial asociada del 18,32%. En cuanto a los contratos indefinidos, la brecha asciende al 24,15% y en relación con los contratos definidos disminuye hasta el 14,4% o lo que es lo mismo, las mujeres contratadas a tiempo parcial perciben al año 2.589,72€ menos que los hombres. La caída de la brecha salarial en cuanto a los tipos de contratos puede deberse a la diferencia en el número de horas trabajadas. La brecha salarial media es del 18,99% en España.

---

<sup>5</sup> Esta preocupación no solo afecta a España, sino que tiene carácter internacional, aunque con diferencias. Por ejemplo, el Parlamento Europeo aprobó en 2008 una resolución en la que se solicitaba a declarar un *Día Europeo por la Igualdad Salarial* en toda la UE. En Europa se celebra el día 2 de noviembre, mientras que en España el día escogido fue el 22 de febrero.

Canarias presenta curiosamente una diferencia salarial negativa de 431,18€ anuales a favor de la mujer, cuya explicación puede ser el mayor número de mujeres con respecto a los hombres que trabajan bajo contratos temporales, la gran mayoría empleadas en los sectores de servicios y hostelería y turismo. Las trabajadoras con contratos indefinidos cobran 3.718,58€ anuales menos (brecha 16,87%) que los hombres bajo esa misma característica de contrato en Canarias. La brecha salarial en cuanto a los salarios brutos es del 13,89%, lo que supone 2.938 euros. La brecha media se establece en el 9,42% casi diez puntos inferiores a la media española. La misma peculiaridad que presenta Canarias de brecha negativa, la tienen Baleares y Extremadura, del 18,19% y 24,19% respectivamente. Esta brecha puede variar con respecto a la categoría profesional a la que se dedique, teniendo en cuenta que las mujeres tienen menos representación en los puestos de mayor autoridad, lo más probable es que aumente en estos casos.

Para contrastarlo, contamos con el **Cuadro A.2** donde siguiendo el formato de la tabla anterior, se presentan tres tipos de categorías, alta (incluye los grupos de cotización 1,2 y 3), media (grupos 4,5,6,7 y 0) y baja (8 y 9). Teniendo en cuenta el tipo de categoría, alta, media o baja, la brecha salarial media asciende a 19,10% (6.764,52€), 26,73% (5.759,27€) y 35,15% (7.070,37€) respectivamente con una media global del 26,99%. Como conclusión podemos afirmar que a medida que aumenta la categoría profesional, la brecha salarial se estrecha, por dos posibles motivos, en la alta categoría el empleo es de mayor calidad o debido al techo de cristal, hay menos participación femenina en esa categoría y de ahí que disminuya la diferencia. En el caso de Canarias, la brecha salarial media es 16,04%, diez puntos menos que la media nacional, desglosándose de la siguiente forma: categoría alta 9,12%, categoría media 18,84% y categoría baja 20,16%, de media las mujeres canarias cobran 3.235,69€ menos que los hombres cuando se tiene en cuenta la categoría profesional.

Cuando la brecha se analiza por sectores (**Cuadro A.3**) debe destacarse que solo se disponen datos salariales en el sector construcción para cinco comunidades (Madrid, Cataluña, País Vasco, Andalucía y Comunidad Valenciana), lo que hace que la brecha salarial media española por sectores se dispare hasta el 39,09% o lo que se traduce en la cuantía de 9.145,48€ anuales en beneficio de los hombres. La brecha media en el sector de la construcción es desorbitada, llegando a alcanzar los 72,52

puntos porcentuales, superando los quince mil euros de diferencia en salario anual, lo que supone una masculinización plena de dicho sector, donde la mujer no tiene apenas representación. Mientras tanto, en el sector industrial, la brecha es del 22,69% y en el sector servicios, el cual se puede considerar un sector feminizado o al menos con bastante representación femenina, la brecha salarial media española es del 22,07% lo que supone 5.458,93€ que dejan de percibir las mujeres con respecto a los hombres.

En Canarias, concretamente en el sector de la construcción, al no disponer de datos salariales femeninos, la brecha es del 100%, y cuantía asciende a 19.277,94€, es decir, el importe íntegro que gana un obrero canario en el año 2016. El sector industrial presenta una brecha salarial del 18,17% y en el sector servicios del 14,13%, la mujer canaria que es empleada del sector servicios gana un 14% menos de lo que gana un hombre, extrapolado a euros, la diferencia es de 2.987,32€. Debido a la falta de representación femenina en el sector de la construcción la brecha salarial media de Canarias por sectores es la mayor de las vistas hasta ahora, llegando al 44,10% y la primera vez que se supera a la media española.

En el análisis de la brecha por edad (**Cuadro A.4**) debe tenerse en cuenta que los jóvenes tienen menor participación laboral debido a la prolongación de sus estudios, con cierta tendencia a la sobre cualificación. Debido a la escasa participación juvenil, no todas las comunidades registran datos de salarios por edad o lo hacen de forma incompleta. Con los datos disponibles, la brecha salarial media en España para los menores de veinticinco años es del 66,17%. Para los demás grupos de edades, la diferencia salarial es favorable a los hombres en 3.352,65€ (17,33%) para las personas entre 25 y 34 años, 5.376,05€ (21,33%) para los de entre 35 y 44 años, 6.798,41€ (24,18%) para el grupo comprendido entre 45 y 54 años, y por último de 7.130,30€ (24,43%) para mayores de 55 años. Como se puede observar, a medida que aumenta la edad, se incrementa la brecha salarial ya que las mujeres abandonan antes el mercado laboral para poder atender las labores del hogar, así como a los familiares dependientes, teniendo como principal consecuencia la disminución de cotización para las pensiones, razón fundamental que explica la brecha de las pensiones femeninas.

#### 4. PARTICIPACIÓN Y BRECHA SALARIAL: UNA EXPLORACIÓN EMPÍRICA

Tras el análisis descriptivo abordado en las secciones anteriores, en este apartado intentaremos realizar finalmente una sencilla exploración empírica de los posibles factores que podrían explicar las tasas de participación femenina y la brecha salarial a partir de una base de datos propia elaborada con datos del INE y los informes de ADECCO. El análisis se realiza con un panel incompleto de comunidades autónomas españolas para el período 2014-2016, en el que se incluyen variables de población (desagregada por sexo, edad y nivel formativo), variables de renta (PIB) y, lógicamente, variables generales del mercado laboral (tasas de actividad, desempleo, etc.), así como la información sobre las ofertas de empleo canalizadas a través de las empresas de trabajo temporal, desagregadas por sectores, categorías laborales y niveles de educación. Estos datos se combinan con la mencionada *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES, 2018)* de la cual hemos extraído datos salariales promedios para ambos sexos desglosados regionalmente por tipos de contratos, categorías profesionales, sectores, y edades, así como salarios brutos, a partir de los cuales hemos calculado las diferencias salariales en euros y las brechas salariales para todos ellos en los períodos 2014, 2015 y 2016.

La estrategia empírica seguida no persigue explícitamente identificar una relación causa-efecto, sino aislar aquellos factores o variables que, entre las descritas anteriormente, pudieran explicar mejor las diferentes tasas de participación femenina y las brechas salariales por comunidades autónomas españolas. En general, el modelo empírico de referencia ha sido una sencilla ecuación del tipo,

$$y_{it} = \beta_0 + \sum_h \beta_h x_{hit} + \eta_t + \varepsilon_{it} ,$$

donde  $y_{it}$  se refiere en cada caso a la variable dependiente – participación femenina o brecha laboral (observada para cada comunidad autónoma  $i$  y cada año  $t$ ) y  $x_{hit}$  refleja cada una de las posibles variables explicativas. El término  $\eta_t$  es una constante regional (no observable) y  $\varepsilon_{it}$  refleja el error. Tras numerosas estimaciones de modelos alternativos, en los que finalmente se descartó la aproximación econométrica a través de datos de panel, el mejor modelo empírico resultante es el que se resume finalmente en el cuadro siguiente.

**Cuadro 4.1. Resultados empíricos sobre la participación femenina**

Variable explicativa	Valor del coeficiente estimado	Desviación típica
COMUNIDAD AUTÓNOMA	-1.6319*** (0.043)	0.7836
POBLACIÓN DESEMPLEADA FEMENINA	-0.0472 (0.000)	0.0070
DUMMY RENTA	11.4429*** (0.172)	8.2393
DISTRIBUCIÓN REGIONAL OFERTA EMPLEO	2.7606*** (0.013)	1.0653
OFERTA EMPLEO EN SERVICIOS (%)	-1.2171*** (0.013)	0.4688
OFERTA EMPLEO EN COMERCIO (%)	1.1659*** (0.215)	0.9267
CONSTANTE	40.7225*** (0.008)	14.6877
No. Observaciones	51	
R-cuadrado	0.90	

**Fuente:** Elaboración propia según datos del INE, ADECCO y EASE.

En él se concluye que – con una análisis de datos de tipo trasversal, donde el efecto regional se modeliza con una *dummy* por comunidad autónoma – las diferencias en los niveles de participación femenina en el mercado laboral pueden explicarse por factores relacionados con la propia población femenina y la estructura sectorial del empleo, destacando la importancia de la oferta de puestos de trabajo en el sector servicios como factor que reduce la participación femenina, mientras que una mayor oferta de empleo en el comercio aumenta el número de mujeres ocupadas. La distribución regional de la oferta de empleo es también significativa con valor positivo. La variable *dummy* de la renta, que toma valor uno cuando la renta es mayor a la media española (56.724,38€) y cero en caso contrario, toma valor positivo y es también significativa, lo que se traduce en que en aquellas comunidades autónomas donde el PIB es superior a la media, el número de mujeres ocupadas aumenta. Del mismo modo, la *dummy* de CCAA es también significativa aunque esta vez con signo negativo. Las variables poblacionales añadidas a este modelo no son significativas al igual que otras variables económicas que fueron descartadas en análisis previos.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> En cuanto a las modelizaciones con respecto al nivel formativo como al puesto de trabajo, los resultados obtenidos no han sido óptimos por lo que se ha preferido no introducirlos en el documento.

Finalmente, en el **Cuadro 4.2** se ha repetido el análisis exploratorio seleccionando como variable dependiente la brecha salarial bruta, explicándose ésta por el código de la CCAA, variables poblacionales femeninas, dummy para el caso de la renta, la cual toma valor uno en caso de ser superior a la media y cero en casos contrarios, así como la introducción de diferencias salariales con respecto a los tipos de contrato y la ocupación. La bondad del ajuste es ahora inferior y, aunque todas las variables independientes incluidas en el modelo son significativas al 5%, de nuevo existen muchas otras – relacionadas con factores económicos, más que demográficos – que han sido descartadas en análisis preliminares.

**Cuadro 4.2. Resultados empíricos sobre la brecha salarial**

Variable explicativa	Valor del coeficiente estimado	Desviación típica
CÓDIGO COMUNIDAD AUTÓNOMA	-0.5157*** (0.306)	0.4973
POBLACIÓN DESEMPLEADA FEMENINA	-0.0049*** (0.419)	0.0061
DUMMY RENTA	-4.3294*** (0.418)	5.2849
DIFERENCIA SALARIAL CONT. INDEFINIDO	0.0040*** (0.140)	0.0026
DIFERENCIA SALARIAL CONT. DEFINIDO	0.0001*** (0.901)	0.0010
DIFERENCIA SALARIAL OCUPACIÓN ALTA	-0.0000*** (0.975)	0.0013
DIFERENCIA SALARIAL OCUPACIÓN MEDIA	-0.0005*** (0.814)	0.0023
DIFERENCIA SALARIAL OCUPACIÓN BAJA	0.0007*** (0.671)	0.0015
CONSTANTE	-0.2670*** (0.977)	9.1332
No. Observaciones	51	
R-cuadrado	0.4646	

**Fuente:** Elaboración propia según datos del INE, ADECCO y EASE.

Las variables poblacionales femeninas que presentan decrementos en la brecha salarial son la total, desempleada y ocupada (siendo esta última la que provoca mayor variación), mientras que la brecha crece al aumentar la población activa femenina. En aquellas comunidades que gozan de una renta superior a la media, la brecha salarial es menor que en aquellas que no llegan a superarla. Si aumentamos la diferencia salarial según el tipo de contrato, obviamente, ambos casos repercuten en un crecimiento de la brecha bruta, causando mayor impacto las referentes a contratos indefinidos. La diferencia en la ocupación baja afecta positivamente a la brecha, mientras que las ocupaciones alta y media la disminuyen.

La conclusión general de los cuadros anteriores es que ninguno de los modelos empíricos estimados en nuestra exploración empírica confirma totalmente que se puedan identificar claramente **factores económicos** que expliquen las divergencias en la participación femenina en el mercado laboral o en la brecha salarial. Aunque resulte algo descorazonador, este hecho confirmaría una de las posibles explicaciones adelantadas al comienzo de este trabajo: tanto la participación femenina en el mercado laboral, así como la diferencia salarial entre hombres y mujeres no tiene una clara explicación económica, sino que su explicación es más bien cultural, o como se menciona al principio de este documento, es un tema que se debe afrontar desde una perspectiva multidisciplinar.

## 5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Cómo se ha analizado a lo largo del presente documento, la plena igualdad de género en el mercado de trabajo sigue siendo una asignatura pendiente no solo en la mayoría de los países europeos sino particularmente en España. La participación laboral de las mujeres no es un fenómeno nuevo, ya que comienza en los albores de la historia humana. Sin embargo, la desigualdad de sus condiciones de trabajo y remuneración no comenzó a visibilizarse hasta la época de la Revolución Industrial, y particularmente de manera creciente a lo largo del siglo XIX. Fue a principios del siglo XX – en paralelo al movimiento sufragista – y, sobre todo, después de las guerras mundiales cuando la conciencia de la inexistencia de equidad por razón de sexo comenzó a despertar el interés y la preocupación de la sociedad.

Este trabajo parte de una preocupación personal sobre esta cuestión. A partir de ella se ha intentado realizar una aproximación económica al problema – fundamentalmente desde un punto de vista descriptivo, en la que la pregunta latente que se ha intentado abordar es por qué si las mujeres representan el 50% de la población española no son tratadas con esa misma equidad en el mercado de trabajo. Aunque limitadas, dos son las nuevas contribuciones realizadas a través de esta aproximación. La primera es que hemos analizado el grado de participación femenina de manera desagregada, por comunidades autónomas españolas, y por factores como la edad o el nivel de ocupación, para los años 2014, 2015 y 2016. La segunda aportación se relaciona con el análisis – también desagregado, y especialmente centrado en el caso de Canarias – de la brecha salarial, una de las manifestaciones más obvias de la discriminación laboral.

De manera más explícita, resulta posible enunciar finalmente algunas de las conclusiones más importantes de nuestro trabajo:

1. El perfil del puesto de trabajo más precario que hay en España en la actualidad es el de una mujer, extremeña, con contrato temporal y parcial en el sector servicios.
2. La abultada brecha de género entre hombres y mujeres que se registra en España supone en promedio una diferencia salarial de 6.400,55 euros anuales.
3. Lo más llamativo de la evolución salarial entre hombres y mujeres es que al comienzo de la vida salarial esa diferencia apenas supone 3.638,02 euros, mientras que en el momento anterior a la jubilación alcanza los 7.130,30 euros.
4. Por comunidades autónomas, Canarias es donde la diferencia de género es menor, ya que no supera los 2.940,10 euros, frente los 9.619,89 euros que cobran los navarros por encima de sus compañeras de la misma región. En Cataluña, la diferencia media es algo más baja que la media nacional: 5.652,36 euros anuales.
5. Los salarios brutos anuales en Canarias son más bajos que en el resto de España.
6. Las diferencias se amplían a lo largo la vida laboral. Esto se debe sobre todo a que las mujeres son las principales destinatarias de los contratos parciales y



temporales cuya remuneración por hora es inferior a los contratos a tiempo completo.

7. La remuneración por hora en las jornadas parciales es de 8,50 euros de media para las mujeres y 9,96 euros para los hombres. En cambio, a tiempo completo la brecha es mucho más amplia, 11,46 euros para ellas frente a los 15,15 euros de ellos. Esto es el reflejo de que los beneficios salariales se van acumulando a lo largo de toda la vida laboral en los contratos de mayor calidad, los indefinidos a tiempo completo, a los que las mujeres tienen menos acceso.
8. La brecha salarial decrece cuando aumenta el nivel educativo y la ocupación son mayores.
9. Cuando se tienen en cuenta los contratos temporales, en Canarias la brecha salarial es a favor de las mujeres, debido a la mayor participación de ellas con estos tipos de contratos.
10. A medida que aumenta la franja de edad en el mercado laboral, mayor es la brecha salarial lo cual repercute en un aumento en la brecha de las pensiones.

Desde un punto de vista econométrico, no hay explicación aparente que justifique la discriminación de la mujer en el mercado laboral. Por lo cual políticas meramente económicas no tendrán mayor impacto en el aumento de la igualdad sino se fusionan con políticas sociales. No obstante, se puede concluir que en España se necesita una revisión en las condiciones salariales, sobre todo en aquellos contratos de carácter temporal, que los hagan más atractivos al público femenino, por ejemplo, la fomentación de contratos fijos-discontinuos en sectores como el de servicios y turismo, donde se garantice la contratación en la próxima estación estival. Así como mejorar la conciliación familiar, pudiendo ser con la implementación de prestaciones por el cuidado de los hijos o personas enfermas que coticen para la jubilación. Mejorar la flexibilidad horaria, lo cual puede ser atractivo incluso para los hombres consiguiendo una mayor equidad en el reparto de las tareas domésticas.

Desde el pensamiento femenino, debemos estar más seguras de nuestra capacidad para estar al frente de aquellos puestos con mayor responsabilidad, y así romper el “techo de cristal” que tanto perjudica a la sociedad en general. Otra clara

conclusión es la necesidad de rediseñar las políticas en educación orientando a las personas en relación con sus capacidades y no a su género, así como crear un sistema educativo más práctico en el cual los jóvenes puedan acceder antes al mercado laboral, ya sea por contratos de prácticas, becarios, etc., cuyas condiciones se mejoren con respecto a las actuales.

La solución a este problema no solo pasa por un cambio normativo sino por un cumplimiento efectivo y real de la legislación, acompañado por un cambio en la cultura de género. En la medida de lo posible, trabajos como este, que contribuyen a visibilizar el problema, son un pequeño paso en esa dirección.

## REFERENCIAS

- ADECCO (2016): Informe de Autoempleo. Oferta y Demanda de Empleo en España 2015, The Adecco Group. Disponible en [www.adecco.es](http://www.adecco.es)
- ADECCO (2017): Informe de Autoempleo. Oferta y Demanda de Empleo en España 2016, The Adecco Group. Disponible en [www.adecco.es](http://www.adecco.es)
- Akerlof, G. y Kranton, R (2000): "Economics and Identity", *The Quarterly Journal of Economics*, CXV (3): 715-53.
- Altonji, J.G. y Blank, R.M. (1999): "Race and gender in the labor market", en O. Ashenfelter y D. Card (eds.): *Handbook of Labour Economics*, 3, Amsterdam: North-Holland, 3143-3259.
- Amuedo-Dorantes, C. y De la Rica, S. (2006): "The role of segregation and pay structure on the gender wage gap: Evidence from matched employer-employee data for Spain", *Contributions to Economic Analysis and Policy*, Berkeley Electronic Press Journals.
- Anghel, B, Conde-Ruiz, J.I. e Marra de Artíñano, I.: "Brechas Salariales de Género en España, FEDEA marzo 2018.
- Anker, R. (1998): *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the World*, Geneva: International Labour Office.
- Anker, R.; Melkas, H. y Konter, A. (2003): "Gender-based occupational segregation in the 1990's" *International Labour Office*, Declaration/Working Paper 16/2003.
- Bayard, K.; Hellerstein, J.; Neumark, D. y Troske, K. (2003): "New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data", *Journal of Labor Economics*, 21 (4): 887-923.
- BBVA-IVIE (2018): "Segregación de género en las ocupaciones", Informe de la Fundación, 30/2018. Madrid.
- Becker, G. (1957): *The economics of discrimination*, Chicago: University Chicago Press.
- Becker, G. (1964): *Human capital*, NBER, Columbia University Press, New York.
- Benería, L. (1995): "Toward a greater integration of gender in economics", *World Development*, 23 (11): 1839-1850.
- Bergmann, B. (1995): "Becker's theory of the family: preposterous conclusions", *Feminist Economics*, 1 (1): 145-150.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (1992): "The gender earnings gap: Learning from international comparisons", *American Economic Review*, 88: 533-538.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (1997): "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s", *Journal of Labor Economics*, 15 (1): 1-42.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2000): "Gender differences in pay", *The Journal of Economic Perspectives*, 14 (4): 75-99.
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2003): "Understanding international differences in the gender pay gap", *Journal of Labor Economics*, 21 (1): 106-144.

- Blinder, A. S. (1973): "Wage discrimination: reduced forms and structural estimates", *Journal of Human Resources*, 8: 436-55.
- Comisión Europea (2012): Report on progress on equality between women and men 2011, ed. Comisión Europea (disponible en <http://ec.eurostat.eu>).
- Conde-Ruiz, J.I. e I. Marra de Artíñano (2016): Gender Gaps in the Spanish Labor Market, FEDEA 2016/32.
- Consejo Económico y Social (2012a): Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2011. Consejo Económico y Social, Colección Memorias. Madrid.
- Consejo Económico y Social (2012b): "La reforma laboral: principales novedades", CAUCES Cuadernos del Consejo Económico y Social, Primavera 2012.
- Crosen R. y Gneezy U. (2009), "Gender differences in preferences", *Journal of Economic Literature*, 47 (2):1-27
- Darity, W. y Mason, P. (1998): "Evidence on discrimination in employment: Codes of color, codes of gender", *The Journal of Economic Perspectives*, 12 (2): 63-90.
- De la Rica, S.; Dolado, J. J. y Llorens, V. (2008): "Ceilings or floors: Gender wage gaps by education in Spain", *Journal of Population Economics*, 21: 751-776.
- De la Rica, S.; Dolado, J. J. y Vegas, R. (2010): "Performance pay and the gender wage gap: Evidence for Spain", *IZA Discussion Paper* 5032.
- Feber, M. A. y Nelson, J. A. (2004): *Beyond economic men. Feminist theory and economics*. Chicago: University of Chicago Press.
- FMI (2017): *Report on the European Labour Market: Spain*, International Monetary Fund, disponible en [www.imf.org](http://www.imf.org)
- Goldin, C. (2002): "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in occupations and Earnings" NBER Working Paper 8985 Cambridge, MA.
- Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2014), "Gender Gaps in Spain: Policies and Outcomes over the Last Three Decades", *SERIEs* 5:61-103.
- Kuiper, F. y Notburga, S. (2005): *Out of the margin. Feminist perspectives on economics*. Routledge, New York.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013): *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo*. Disponible online en [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2018): *Encuesta Anual de Estructura Salarial*. Disponible online en [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)
- Oaxaca, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labour markets", *International Economic Review*, 14: 693-709.
- Organización Internacional del Trabajo (2013): *Women in labour markets: measuring progress and identifying changes*, Ginebra: OIT.
- Simón, H. (2006): "Diferencias salariales entre hombres y mujeres: Un análisis comparado del caso español con datos emparejados empresa-trabajador", *Investigaciones Económicas*, 30 (1): 55-87.
- Simón, H.; Ramos, R. y Sanromá, E. (2008a): "Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo", *Revista de Economía Aplicada*, XVI (48): 37-68.

- Simón, H.; Ramos, R.; Sanromá, E. (2008b): "Labour Segregation and Immigrant and Native-born Wage Distributions in Spain: An Analysis Using Matched Employer-Employee Data", *Spanish Economic Review*, 10(2): 135-168.
- UGT (2017): "La supuesta recuperación económica ha incrementado la brecha de género en el mercado laboral. 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer". Vicesecretaría General de UGT. Departamento de la Mujer Trabajadora, Madrid.
- UGT (2017): *Informe sobre el Mercado Laboral Español*, Unión General de Trabajadores, Servicio de Estudios, Madrid.
- Weichselbaumer, D. y Winter-Ebmer, R. (2005): "A meta-analysis of the international gender wage gap", *Journal of Economic Surveys*, 13: 479-511.

## ANEXO

**Cuadro A.1 Brecha Salarial por CC.AA. y tipo de contrato.**

CCAA	TIPO CONTRATO	SALARIOS MUJERES	SALARIOS HOMBRES	DIFERENCIA H/M	BRECHA SALARIAL	SALARIO MEDIO CC/AA T. CONTRATO	DIFERENCIA MEDIA CCAA	BRECHA MEDIA CCAA
C. MADRID	Salarios Brutos	23.371,33	29.111,20	5.739,87	19,72	26.241,27	4.661,87	16,9%
	Contrato Indefinido	24.479,45	30.873,73	6.394,28	20,71	27.676,59		
	Contrato definido	15.802,48	17.653,94	1.851,46	10,49	16.728,21		
CATALUÑA	Salarios Brutos	21.110,34	27.572,76	6.462,42	23,44	24.341,55	5.225,64	19,7%
	Contrato Indefinido	21.997,57	29.131,80	7.134,23	24,49	25.564,69		
	Contrato definido	16.107,40	18.187,67	2.080,27	11,44	17.147,54		
PAÍS VASCO	Salarios Brutos	23.428,18	31.001,21	7.573,03	24,43	27.214,70	6.665,22	22,8%
	Contrato Indefinido	24.572,63	33.130,17	8.557,54	25,83	28.851,40		
	Contrato definido	17.220,04	21.085,14	3.865,10	18,33	19.152,59		
ANDALUCÍA	Salarios Brutos	18.177,37	24.026,82	5.849,45	24,35	21.102,10	4.984,19	21,2%
	Contrato Indefinido	19.129,65	26.051,21	6.921,56	26,57	22.590,43		
	Contrato definido	14.840,51	17.022,07	2.181,56	12,82	15.931,29		
C. VALENCIANA	Salarios Brutos	18.349,52	23.672,18	5.322,66	22,48	21.010,85	4.252,73	18,2%
	Contrato Indefinido	18.980,69	25.230,14	6.249,45	24,77	22.105,42		
	Contrato definido	14.966,93	16.153,00	1.186,07	7,34	15.559,97		
C.Y LEÓN	Salarios Brutos	18.662,42	24.445,65	5.783,23	23,66	21.554,04	4.627,53	18,9%
	Contrato Indefinido	19.169,74	26.102,84	6.933,10	26,56	22.636,29		
	Contrato definido	16.300,10	17.466,35	1.166,25	6,68	16.883,23		
GALICIA	Salarios Brutos	18.294,47	23.774,21	5.479,74	23,05	21.034,34	4.748,77	20,8%
	Contrato Indefinido	19.111,36	25.184,74	6.073,38	24,12	22.148,05		
	Contrato definido	14.727,26	17.420,46	2.693,20	15,46	16.073,86		
ARAGÓN	Salarios Brutos	18.766,21	25.326,91	6.560,70	25,90	22.046,56	5.746,11	24,1%
	Contrato Indefinido	19.733,56	26.773,66	7.040,10	26,29	23.253,61		
	Contrato definido	14.329,94	17.967,48	3.637,54	20,25	16.148,71		
C. LA MANCHA	Salarios Brutos	18.213,71	22.871,41	4.657,70	20,36	20.542,56	3.736,06	16,4%
	Contrato Indefinido	19.067,33	24.528,03	5.460,70	22,26	21.797,68		
	Contrato definido	15.234,90	16.324,69	1.089,79	6,68	15.779,80		
CANARIAS	Salarios Brutos	18.211,44	21.149,44	2.938,00	13,89	19.680,44	2.075,13	9,4%
	Contrato Indefinido	18.318,18	22.036,76	3.718,58	16,87	20.177,47		
	Contrato definido	17.716,70	17.285,52	-431,18	-2,49	17.501,11		
CANTABRIA	Salarios Brutos	18.216,84	25.210,05	6.993,21	27,74	21.713,45	7.491,04	33,5%
	Contrato Indefinido	19.347,52	26.695,30	7.347,78	27,52	23.021,41		
	Contrato definido	9.792,88	17.925,01	8.132,13	45,37	13.858,95		
ASTURIAS	Salarios Brutos	19.077,92	27.010,87	7.932,95	29,37	23.044,40	6.938,18	26,8%
	Contrato Indefinido	20.049,29	29.287,30	9.238,01	31,54	24.668,30		
	Contrato definido	14.789,42	18.433,00	3.643,58	19,77	16.611,21		
I. BALEARES	Salarios Brutos	23.286,85	19.702,60	-3.584,25	-18,19	21.494,73	850,60	3,3%
	Contrato Indefinido	20.617,04	24.754,84	4.137,80	16,72	22.685,94		
	Contrato definido	15.480,61	17.478,85	1.998,24	11,43	16.479,73		
R. MURCIA	Salarios Brutos	18.033,05	23.947,99	5.914,94	24,70	20.990,52	5.156,69	22,3%
	Contrato Indefinido	18.716,60	25.246,38	6.529,78	25,86	21.981,49		
	Contrato definido	15.275,02	18.300,37	3.025,35	16,53	16.787,70		
EXTREMADURA	Salarios Brutos	21.554,75	17.360,28	-4.194,47	-24,16	19.457,52	593,88	2,0%
	Contrato Indefinido	19.219,10	23.352,26	4.133,16	17,70	21.285,68		
	Contrato definido	12.696,83	14.539,78	1.842,95	12,68	13.618,31		
NAVARRA	Salarios Brutos	20.946,00	29.098,99	8.152,99	28,02	25.022,50	6.787,73	24,2%
	Contrato Indefinido	21.993,00	31.530,29	9.537,29	30,25	26.761,65		
	Contrato definido	15.652,39	18.325,30	2.672,91	14,59	16.988,85		
LA RIOJA	Salarios Brutos	19.047,20	24.653,37	5.606,17	22,74	21.850,29	4.937,89	21,3%
	Contrato Indefinido	19.993,49	25.810,98	5.817,49	22,54	22.902,24		
	Contrato definido	14.588,70	17.978,72	3.390,02	18,86	16.283,71		
MEDIA	Salarios Brutos	19.808,68	24.702,11	4.893,43	18,32	22.255,40	4.675,25	18,9%
	Contrato Indefinido	20.264,48	26.807,08	6.542,60	24,15	23.535,78		
	Contrato definido	15.030,71	17.620,43	2.589,72	14,48	16.325,57		

**Fuente:** Elaboración propia a partir de EAES (2018)

**Cuadro A.2 Brecha Salarial por CC.AA. y categoría**

CCAA	CATEGORÍA	SALARIO MUJERES	SALARIO HOMBRES	DIFE-RENCIA H/M	BRECHA SALARIAL	SALARIO MEDIO CC/AA CATEGORÍA	DIFENCIA MEDIA CCAA	BRECHA MEDIA CCAA
C. MADRID	Alta categoría	32.419,23	40.172,85	7.753,62	19,30	36.296,04	5.987,70	23,6%
	Media categoría	16.881,20	21.721,53	4.840,33	22,28	19.301,37		
	Baja categoría	12.910,70	18.279,86	5.369,16	29,37	15.595,28		
CATALUÑA	Alta categoría	29.275,79	36.935,82	7.660,03	20,74	33.105,81	7.166,81	27,8%
	Media categoría	17.064,07	23.387,44	6.323,37	27,04	20.225,76		
	Baja categoría	13.435,69	20.952,72	7.517,03	35,88	17.194,21		
PAÍS VASCO	Alta categoría	33.564,44	40.708,36	7.143,92	17,55	37.136,40	8.717,50	30,0%
	Media categoría	18.428,21	26.851,36	8.423,15	31,37	22.639,79		
	Baja categoría	15.157,51	25.742,93	10.585,42	41,12	20.450,22		
ANDALUCÍA	Alta categoría	27.111,16	33.789,57	6.678,41	19,76	30.450,37	6.468,51	28,3%
	Media categoría	14.721,28	20.605,36	5.884,08	28,56	17.663,32		
	Baja categoría	11.751,41	18.594,44	6.843,03	36,80	15.172,93		
C. VALENCIANA	Alta categoría	27.556,83	33.302,17	5.745,34	17,25	30.429,50	6.016,18	27,0%
	Media categoría	14.991,72	20.273,62	5.281,90	26,05	17.632,67		
	Baja categoría	11.529,50	18.550,79	7.021,29	37,85	15.040,15		
C.Y LEÓN	Alta categoría	26.900,58	32.892,73	5.992,15	18,22	29.896,66	6.744,76	28,8%
	Media categoría	15.038,93	21.059,88	6.020,95	28,59	18.049,41		
	Baja categoría	12.399,78	20.620,97	8.221,19	39,87	16.510,38		
GALICIA	Alta categoría	26.579,29	32.164,82	5.585,53	17,37	29.372,06	5.757,21	25,9%
	Media categoría	14.670,36	20.154,90	5.484,54	27,21	17.412,63		
	Baja categoría	12.476,66	18.678,23	6.201,57	33,20	15.577,45		
ARAGÓN	Alta categoría	27.198,54	34.901,66	7.703,12	22,07	31.050,10	7.609,86	30,9%
	Media categoría	15.219,84	21.899,72	6.679,88	30,50	18.559,78		
	Baja categoría	12.476,38	20.922,95	8.446,57	40,37	16.699,67		
C. LA MANCHA	Alta categoría	26.647,54	33.087,61	6.440,07	19,46	29.867,58	5.870,75	25,8%
	Media categoría	15.495,32	20.759,74	5.264,42	25,36	18.127,53		
	Baja categoría	12.101,46	18.009,23	5.907,77	32,80	15.055,35		
CANARIAS	Alta categoría	28.790,77	31.680,40	2.889,63	9,12	30.235,59	3.235,69	16,0%
	Media categoría	15.282,20	18.829,46	3.547,26	18,84	17.055,83		
	Baja categoría	12.953,28	16.223,46	3.270,18	20,16	14.588,37		

**Cuadro A.2 (cont.) Brecha Salarial por CC.AA. y categoría**

CCAA	CATEGORÍA	SALARIO ANUAL MUJERES	SALARIO ANUAL HOMBRES	DIFERENCIA H/M	BRECHA SALARIAL	SALARIO MEDIO CC/AA CATEGORÍA	DIFERENCIA MEDIA CCAA	BRECHA MEDIA CCAA
CANTABRIA	Alta categoría	26.478,97	35.363,55	8.884,58	25,12	30.921,26	7.522,96	30,1%
	Media categoría	14.706,51	20.359,76	5.653,25	27,77	17.533,14		
	Baja categoría	13.439,68	21.470,74	8.031,06	37,40	17.455,21		
ASTURIAS	Alta categoría	28.484,08	36.594,79	8.110,71	22,16	32.539,44	8.813,55	34,7%
	Media categoría	14.660,58	22.513,86	7.853,28	34,88	18.587,22		
	Baja categoría	11.805,81	22.282,47	10.476,66	47,02	17.044,14		
I. BALEARES	Alta categoría	29.129,77	34.435,01	5.305,24	15,41	31.782,39	4.061,66	17,1%
	Media categoría	17.121,21	20.237,42	3.116,21	15,40	18.679,32		
	Baja categoría	14.388,35	18.151,89	3.763,54	20,73	16.270,12		
R. MURCIA	Alta categoría	28.427,75	34.983,13	6.555,38	18,74	31.705,44	6.364,24	28,4%
	Media categoría	14.001,44	19.784,35	5.782,91	29,23	16.892,90		
	Baja categoría	11.366,67	18.121,09	6.754,42	37,27	14.743,88		
EXTREMADURA	Alta categoría	27.268,42	31.039,20	3.770,78	12,15	29.153,81	4.499,09	23,1%
	Media categoría	13.604,24	18.648,78	5.044,54	27,05	16.126,51		
	Baja categoría	10.760,59	15.442,54	4.681,95	30,32	13.101,57		
NAVARRA	Alta categoría	28.050,42	39.586,09	11.535,67	29,14	33.818,26	9.358,93	32,0%
	Media categoría	17.975,57	25.192,43	7.216,86	28,65	21.584,00		
	Baja categoría	15.068,69	24.392,95	9.324,26	38,23	19.730,82		
LA RIOJA	Alta categoría	27.068,50	34.311,22	7.242,72	21,11	30.689,86	6.838,21	28,5%
	Media categoría	15.883,04	21.373,75	5.490,71	25,69	18.628,40		
	Baja categoría	12.251,57	20.032,77	7.781,20	38,84	16.142,17		
MEDIA	Alta categoría	28.291,30	35.055,82	6.764,52	19,10	31.673,56	6.531,39	26,9%
	Media categoría	15.632,10	21.391,37	5.759,27	26,73	18.511,74		
	Baja categoría	12.721,98	19.792,35	7.070,37	35,13	16.257,17		

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la EAES (2018)



**Cuadro A.3 Brecha Salarial por CC.AA. y sectores**

CCAA	SECTOR	SALARIOS MUJERES	SALARIOS HOMBRES	DIFERENCIA H/M	BRECHA SALARIAL	SALARIO MEDIO CC/AA SECTOR	DIFERENCIA MEDIA CCAA	BRECHA MEDIA CCAA
C. MADRID	Industria	31.110,65	32.277,46	1.166,81	3,61	31.694,06	2.545,98	8,6%
	Construcción	24.119,14	24.413,79	294,65	1,21	24.266,47		
	Servicios	22.974,66	29.151,13	6.176,47	21,19	26.062,90		
CATALUÑA	Industria	24.910,64	31.541,55	6.630,91	21,02	28.226,10	5.767,23	20,8%
	Construcción	20.160,82	25.022,86	4.862,04	19,43	22.591,84		
	Servicios	20.652,62	26.461,36	5.808,74	21,95	23.556,99		
PAÍS VASCO	Industria	27.852,86	33.847,28	5.994,42	17,71	30.850,07	5.178,86	16,9%
	Construcción	24.438,91	27.218,35	2.779,44	10,21	25.828,63		
	Servicios	22.893,18	29.655,89	6.762,71	22,80	26.274,54		
ANDALUCÍA	Industria	18.830,09	26.628,37	7.798,28	29,29	22.729,23	5.591,59	22,8%
	Construcción	18.249,69	21.640,82	3.391,13	15,67	19.945,26		
	Servicios	18.139,88	23.725,24	5.585,36	23,54	20.932,56		
C. VALENCIANA	Industria	18.744,05	24.870,76	6.126,71	24,63	21.807,41	4.733,91	20,2%
	Construcción	17.770,92	20.605,94	2.835,02	13,76	19.188,43		
	Servicios	18.311,55	23.551,55	5.240,00	22,25	20.931,55		
C.Y LEÓN	Industria	22.268,77	26.652,27	4.383,50	16,45	24.460,52	10.303,10	46,4%
	Construcción	-	21.078,17	21.078,17	100,00	21.078,17		
	Servicios	18.351,77	23.799,41	5.447,64	22,89	21.075,59		
GALICIA	Industria	18.826,35	26.341,99	7.515,64	28,53	22.584,17	11.127,43	25,3%
	Construcción	-	20.667,27	20.667,27	-	20.667,27		
	Servicios	18.165,87	23.365,26	5.199,39	22,25	20.765,57		
ARAGÓN	Industria	21.132,48	27.970,96	6.838,48	24,45	24.551,72	11.622,52	49,4%
	Construcción	-	22.235,41	22.235,41	100,00	22.235,41		
	Servicios	18.505,47	24.299,13	5.793,66	23,84	21.402,30		
C. LA MANCHA	Industria	18.566,64	25.230,13	6.663,49	26,41	21.898,39	10.100,42	48,5%
	Construcción	-	19.345,68	19.345,68	100,00	19.345,68		
	Servicios	18.179,36	22.471,44	4.292,08	19,10	20.325,40		
CANARIAS	Industria	19.054,38	23.286,70	4.232,32	18,17	21.170,54	8.832,53	44,1%
	Construcción	-	19.277,94	19.277,94	100,00	19.277,94		
	Servicios	18.153,11	21.140,43	2.987,32	14,13	19.646,77		
CANTABRIA	Industria	23.999,27	28.685,53	4.686,26	16,34	26.342,40	10.822,92	47,6%
	Construcción	-	21.358,38	21.358,38	100,00	21.358,38		
	Servicios	17.723,05	24.147,18	6.424,13	26,60	20.935,12		
ASTURIAS	Industria	24.085,35	30.386,77	6.301,42	20,74	27.236,06	12.488,76	49,4%
	Construcción	-	24.026,52	24.026,52	100,00	24.026,52		
	Servicios	18.632,61	25.770,95	7.138,34	27,70	22.201,78		
I. BALEARES	Industria	18.062,73	25.253,72	7.190,99	28,47	21.658,23	10.277,64	48,1%
	Construcción	-	19.838,49	19.838,49	100,00	19.838,49		
	Servicios	19.852,53	23.655,98	3.803,45	16,08	21.754,26		
R. MURCIA	Industria	18.028,45	25.828,80	7.800,35	30,20	21.928,63	11.580,09	51,2%
	Construcción	-	21.377,80	21.377,80	100,00	21.377,80		
	Servicios	18.046,83	23.608,96	5.562,13	23,56	20.827,90		
EXTREMADURA	Industria	14.612,69	21.138,56	6.525,87	30,87	17.875,63	9.993,34	50,5%
	Construcción	-	18.872,84	18.872,84	100,00	18.872,84		
	Servicios	17.476,63	22.057,95	4.581,32	20,77	19.767,29		
NAVARRA	Industria	24.292,04	31.955,08	7.663,04	23,98	28.123,56	13.070,10	49,8%
	Construcción	-	24.608,78	24.608,78	100,00	24.608,78		
	Servicios	20.266,87	27.205,36	6.938,49	25,50	23.736,12		
LA RIOJA	Industria	19.528,05	25.984,06	6.456,01	24,85	22.756,06	11.436,81	48,6%
	Construcción	-	22.793,81	22.793,81	100,00	22.793,81		
	Servicios	18.937,36	23.997,97	5.060,61	21,09	21.467,67		
MEDIA	Industria	21.406,21	27.522,35	6.116,15	22,69	24.464,28	9.145,48	39,0%
	Construcción	20.947,90	22.022,52	15.861,37	72,52	21.605,98		
	Servicios	19.133,14	24.592,07	5.458,93	22,07	21.862,60		

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la EAES (2018)

**Cuadro A.4 Brecha Salarial por CC.AA. y edad**

CCAA	EDAD	SALARIOS MUJERES	SALARIOS HOMBRES	DIFERENCIA H/M	BRECHA SALARIAL	DIREFENCIA MEDIA CCAA/ EDAD	SALARIO MEDIO CCAA	BRECHA MEDIA CCAA
C. MADRID	Menores 25	11.223,87	14.085,77	2.861,90	20,32	12.654,82	5.562,12	20,31
	Entre 25-34	19.167,41	21.799,00	2.631,59	12,07	20.483,21		
	Entre 35-44	24.592,50	29.845,09	5.252,59	17,60	27.218,80		
	Entre 45-54	25.939,40	32.820,50	6.881,10	20,97	29.379,95		
	Mayores 55	23.124,71	33.308,13	10.183,42	30,57	28.216,42		
CATALUÑA	Menores 25	9.587,48	11.880,16	2.292,68	19,30	10.733,82	5.792,04	22,19
	Entre 25-34	18.013,37	20.899,28	2.885,91	13,81	19.456,33		
	Entre 35-44	22.600,09	27.675,98	5.075,89	18,34	25.138,04		
	Entre 45-54	22.210,96	30.958,13	8.747,17	28,25	26.584,55		
	Mayores 55	21.898,34	31.856,89	9.958,55	31,26	26.877,62		
PAÍS VASCO	Menores 25	24.660,16	-	-24.660,16	-	24.660,16	819,31	23,02
	Entre 25-34	19.863,22	23.835,97	3.972,75	16,67	21.849,60		
	Entre 35-44	23.765,20	30.993,76	7.228,56	23,32	27.379,48		
	Entre 45-54	24.660,16	33.672,87	9.012,71	26,77	29.166,52		
	Mayores 55	25.167,41	33.710,09	8.542,68	25,34	29.438,75		
ANDALUCÍA	Menores 25	7.817,19	11.765,44	3.948,25	33,56	9.791,32	5.813,89	26,51
	Entre 25-34	14.025,59	17.555,24	-	-	15.790,42		
	Entre 35-44	18.000,85	22.986,90	4.986,05	21,69	20.493,88		
	Entre 45-54	19.806,96	27.278,07	7.471,11	27,39	23.542,52		
	Mayores 55	22.412,66	29.262,80	6.850,14	23,41	25.837,73		
C. VALENCIANA	Menores 25	8.562,29	11.031,64	2.469,35	22,38	9.796,97	4.502,82	20,72
	Entre 25-34	15.830,77	17.559,16	1.728,39	9,84	16.694,97		
	Entre 35-44	17.760,25	23.674,45	5.914,20	24,98	20.717,35		
	Entre 45-54	19.946,93	25.901,43	5.954,50	22,99	22.924,18		
	Mayores 55	21.129,26	27.576,94	6.447,68	23,38	24.353,10		
C.Y LEÓN	Menores 25	-	13.225,95	13.225,95	100,00	13.225,95	6.587,05	35,65
	Entre 25-34	17.858,60	19.224,55	1.365,95	7,11	18.541,58		
	Entre 35-44	17.858,60	24.009,29	6.150,69	25,62	20.933,95		
	Entre 45-54	20.051,06	25.862,34	5.811,28	22,47	22.956,70		
	Mayores 55	21.310,66	27.692,06	6.381,40	23,04	24.501,36		
GALICIA	Menores 25	-	11.392,99	11.392,99	100,00	11.392,99	6.526,52	37,72
	Entre 25-34	14.720,35	18.375,50	3.655,15	19,89	16.547,93		
	Entre 35-44	18.277,70	22.969,13	4.691,43	20,42	20.623,42		
	Entre 45-54	19.938,93	26.161,33	6.222,40	23,78	23.050,13		
	Mayores 55	20.545,74	27.216,37	6.670,63	24,51	23.881,06		
ARAGÓN	Menores 25	-	-	-	-	-	6.493,24	25,15
	Entre 25-34	15.304,09	19.000,13	3.696,04	19,45	17.152,11		
	Entre 35-44	19.137,60	25.949,13	6.811,53	26,25	22.543,37		
	Entre 45-54	20.420,11	27.781,74	7.361,63	26,50	24.100,93		
	Mayores 55	20.424,85	28.528,62	8.103,77	28,41	24.476,74		
C. LA MANCHA	Menores 25	-	12.374,27	12.374,27	100,00	12.374,27	6.123,62	35,50
	Entre 25-34	14.460,68	17.297,43	2.836,75	16,40	15.879,06		
	Entre 35-44	18.307,69	22.508,88	4.201,19	18,66	20.408,29		
	Entre 45-54	19.737,25	24.644,02	4.906,77	19,91	22.190,64		
	Mayores 55	21.670,25	27.969,39	6.299,14	22,52	24.819,82		
CANARIAS	Menores 25	11.018,29	-	-11.018,29	-	11.018,29	-253,73	11,59
	Entre 25-34	14.162,43	15.896,81	1.734,38	10,91	15.029,62		
	Entre 35-44	18.269,14	20.074,51	1.805,37	8,99	19.171,83		
	Entre 45-54	20.279,04	23.457,02	3.177,98	13,55	21.868,03		
	Mayores 55	20.425,09	23.457,02	3.031,93	12,93	21.941,06		
CANTABRIA	Menores 25	-	-	-	-	#¡DIV/0!	6.520,56	26,18
	Entre 25-34	14.279,19	18.994,26	4.715,07	24,82	16.636,73		
	Entre 35-44	17.555,58	24.112,18	6.556,60	27,19	20.833,88		
	Entre 45-54	19.613,00	27.922,00	8.309,00	29,76	23.767,50		
	Mayores 55	21.811,03	28.312,59	6.501,56	22,96	25.061,81		
ASTURIAS	Menores 25	-	-	-	-	-	7.225,72	27,82
	Entre 25-34	14.647,59	20.482,63	5.835,04	28,49	17.565,11		
	Entre 35-44	17.935,08	26.830,03	8.894,95	33,15	22.382,56		
	Entre 45-54	20.910,86	28.542,19	7.631,33	26,74	24.726,53		
	Mayores 55	22.000,65	28.542,19	6.541,54	22,92	25.271,42		

**Cuadro A. 4 (cont.) Brecha Salarial por CC.AA. y edad**

CCAA	EDAD	SALARIOS MUJERES	SALARIOS HOMBRES	DIFERENCIA H/M	BRECHA SALARIAL	DIREFENCIA MEDIA CCAA/ EDAD	SALARIO MEDIO CCAA	BRECHA MEDIA CCAA
I. BALEARES	Menores 25	-	12.978,89	12.978,89	100,00	12.978,89	5.849,18	33,08
	Entre 25-34	15.316,86	17.258,50	1.941,64	11,25	16.287,68		
	Entre 35-44	20.224,49	23.456,21	3.231,72	13,78	21.840,35		
	Entre 45-54	21.873,01	27.010,99	5.137,98	19,02	24.442,00		
	Mayores 55	21.926,92	27.882,60	5.955,68	21,36	24.904,76		
R. MURCIA	Menores 25	-	-	-	-	-	5.886,71	23,66
	Entre 25-34	13.653,01	16.766,22	3.113,21	18,57	15.209,62		
	Entre 35-44	18.362,96	23.607,19	5.244,23	22,21	20.985,08		
	Entre 45-54	19.143,55	27.188,56	8.045,01	29,59	23.166,06		
	Mayores 55	22.314,77	29.459,17	7.144,40	24,25	25.886,97		
EXTREMADURA	Menores 25	-	-	-	-	-	4.163,65	19,13
	Entre 25-34	12.555,78	15.855,77	3.299,99	20,81	14.205,78		
	Entre 35-44	17.634,36	20.967,24	3.332,88	15,90	19.300,80		
	Entre 45-54	18.852,49	23.498,65	4.646,16	19,77	21.175,57		
	Mayores 55	21.437,36	26.812,94	5.375,58	20,05	24.125,15		
NAVARRA	Menores 25	-	14.152,43	14.152,43	100,00	14.152,43	9.405,64	42,33
	Entre 25-34	17.886,62	23.399,83	5.513,21	23,56	20.643,23		
	Entre 35-44	22.662,58	29.202,88	6.540,30	22,40	25.932,73		
	Entre 45-54	22.594,93	32.366,13	9.771,20	30,19	27.480,53		
	Mayores 55	20.083,53	31.134,60	11.051,07	35,49	25.609,07		
LA RIOJA	Menores 25	-	-	-	-	-	5.713,39	23,00
	Entre 25-34	15.275,00	19.992,28	4.717,28	23,60	17.633,64		
	Entre 35-44	19.264,01	24.738,67	5.474,66	22,13	22.001,34		
	Entre 45-54	21.176,80	27.662,41	6.485,61	23,45	24.419,61		
	Mayores 55	20.880,48	27.056,47	6.175,99	22,83	23.968,48		
MEDIA	Menores 25	12.144,88	12.543,06	3.638,02	66,17	8.398,82	5.259,09	30,69
	Entre 25-34	15.707,09	19.070,15	3.352,65	17,33	17.388,62		
	Entre 35-44	19.541,69	24.917,74	5.376,05	21,33	22.229,71		
	Entre 45-54	21.009,14	27.807,55	6.798,41	24,18	24.408,35		
	Mayores 55	21.680,22	28.810,52	7.130,30	24,43	25.245,37		

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos de la EAES (2018)