¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

La desigualdad o brecha salarial de género, alude a la distancia en la retribución media de mujeres y hombres, debidas tanto a las discriminaciones salariales directas e indirectas, como a las diferencias existentes en el empleo de mujeres y hombres. Es decir, que la brecha salarial es producto tanto de las discriminaciones retributivas como de otros factores, como la segregación por sexos existente en la organización social y sus estructuras, incluido el empleo, que determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios en el acceso a determinados puestos de trabajo y ocupaciones, en el tipo de contratación, en la promoción en las empresas, en la asunción de las responsabilidades familiares, etc.

DATOS SOBRE BRECHA SALARIAL EN GRANADA

Fuente: Estudio de Mercado de Trabajo y Pensiones de la Agencia Tributaria para el año 2024:
https://sede.agenciatributaria.gob.es/AEAT/Contenidos_Comunes/La_Agencia_Tributaria/Estadisticas/Publicaciones/sites/mercado/2024/home.html

Del total de 393.579 asalariados/as en la provincia de Granada, un 47,14% fueron mujeres (185.559). Así la evolución de la brecha salarial en Granada quedaría de la siguiente forma:

Salarios medios al año en euros en Granada:

AÑO	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA SALARIAL
2008	18.112	13.194	4.918	-27,15 %
2009	18.010	13.714	4.296	-23,85 %
2010	17.843	13.751	4.092	-22,93 %
2011	17.521	13.668	3.853	-21,99 %
2012	16.817	13.063	3.754	-22,32 %
2013	16.198	12.985	3.213	-19,84 %
2014	15.909	12.913	2.996	-18,83 %
2015	16.153	13.192	2.961	-18,33 %
2016	16.346	13.441	2.905	-17,77 %
2017	16.569	13.596	2.973	-17,95%
2018	17.113	14.094	3.019	-17,64%
2019	17.991	14.947	3.044	-16,92%
2020	17.850	15.156	2.596	-15,09%
2021	19.048	16.084	2.964	-15,56%
2022	20.161	16.952	3.209	-15,91%
2023	21.309	17.862	3.447	-16,17%
2024	22.274	18.688	3.586	-16,09%

Estos datos señalan que la brecha salarial ha descendió levemente en Granada**,** ya que, aunque han aumentado las rentas del trabajo de las mujeres respecto al año anterior, la diferencia con la de los varones es mayor, un año más.

Así, las granadinas cobraron de media 18.688 € en el año en 2024, mientras que en el caso de los hombres, esta cifra asciende a 22.274€, lo que supone una brecha salarial del 16,09% en el año 2024 en Granada, es decir que para percibir el mismo salario anual las mujeres granadinas

tendrían que trabajar durante 59 días naturales más (lo mismo que en 2023), y que las granadinas están "trabajando gratis" desde el 3 de noviembre.

Los datos publicados establecen, además, que, de las 185.559 asalariadas en Granada, más de la mitad (52,58%), en concreto 97.579 mujeres, perciben un salario igual o inferior al SMI, de las cuales, 56.571 tuvieron un salario medio anual de sólo 3.076 euros (con tramo de salario de 0 a 0,5 SMI), y 41.008 de 11.990 euros (con tramo de salario de 0,5 a 1 SMI).

Por sectores de actividad, el salario medio en el año 2024 en Granada ha sido el siguiente:

SECTOR	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA SALARIAL (%)
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	6.663	4.109	2.554	-38,33
Servicios a las empresas	20.247	13.805	6.442	-31,81
Industria	23.539	16.968	6.571	-27,91
Comercio, reparaciones y transporte	21.183	15.779	5.404	-25,51
Otros servicios personales y de ocio	14.243	10.681	3.562	-25
Información y comunicaciones	32.375	25.285	7.090	-21,89
Servicios sociales	31.989	25.186	6.803	-21,26
Entid. financieras y aseguradoras	43.745	36.105	7.640	-17,46
Construcción y activ. inmobiliarias	20.299	17.299	3.000	-14,77
Industria extractiva, energía y agua	28.326	24.896	3.430	-12,10

Persistencia de la Brecha Salarial Generalizada

- **Desigualdad estructural:** En **el 100% de los sectores analizados existe una brecha salarial negativa**, lo que significa que el salario medio de los hombres supera sistemáticamente al de las mujeres. Ningún sector muestra paridad o ventaja salarial femenina.
- **Brecha media:** El porcentaje de brecha salarial medio entre todos los sectores ronda el **23,6%**, reflejando una diferencia sustancial en las remuneraciones.

Sectores con Mayor y Menor Brecha Porcentual

- **Mayor brecha porcentual:** El sector de **Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca** registra la mayor brecha con un **-38,33%**, donde las mujeres perciben de media 4.109 € frente a los 6.663 € de los hombres. Le siguen **Servicios a las empresas** (-31,81%) e **Industria** (-27,91%).

- **Menor brecha porcentual:** Las brechas más reducidas en términos relativos se encuentran en **Industria extractiva, energía y agua** (-12,10%) y **Construcción y actividades inmobiliarias** (-14,77%).

Diferencia Absoluta en Euros (Brecha Bruta)

- **El caso del sector financiero:** Aunque las **Entidades financieras y aseguradoras** presentan una de las brechas porcentuales más bajas (-17,46%), registran la **mayor diferencia absoluta en euros** con un desfase de **7.640 € anuales** (43.745 € para hombres frente a 36.105 € para mujeres).
- **Otros sectores con alta diferencia absoluta:** *Información y comunicaciones* (7.090 € de diferencia) y *Servicios sociales* (6.803 € de diferencia) también acumulan diferencias monetarias muy elevadas debido a sus niveles salariales generales más altos.

Niveles Salariales Extremos

- **Sector con mayor remuneración:** Las *Entidades financieras y aseguradoras* destacan como el ámbito mejor pagado tanto para hombres (43.745 €) como para mujeres (36.105 €).
- **Sector con menor remuneración:** La *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* se sitúa a la cola en cuanto a ingresos medios para ambos géneros, con los salarios más bajos del conjunto de sectores.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO: en Granada en el año 2024, la diferencia entre lo que cobran los desempleados granadinos respecto a las desempleadas granadinas es del 6,97%

	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA (%)
PRESTACIÓN MEDIA ANUAL (€)	3.815	3.549	266	-6,97%

PENSIONES DE JUBILACIÓN: la pensión media anual de una mujer en la provincia de Granada en el año 2024 ha sido 4.017€ menos que la de un hombre, una diferencia del -19,90%**.** Y es que la brecha salarial a lo largo de toda la vida laboral de mujeres y hombres se traduce en pensiones de jubilación o incapacidad de menor cuantía para las mujeres en líneas generales.

	HOMBRES (€)	MUJERES (€)	DIFERENCIA (€)	BRECHA (%)
PENSIÓN MEDIA ANUAL	20.184	16.167	4.017	-19,90

CONCLUSIONES PRINCIPALES

Evolución general de la brecha: En 2024, la brecha salarial global en Granada se sitúa en el **-16,09%**. Aunque ha descendido levemente respecto al año anterior (-16,17%), la diferencia en euros entre lo que cobran hombres y mujeres se ha incrementado (3.586 € de diferencia media anual).

El indicador del "trabajo gratis": Con un salario medio de 22.274 € para los hombres frente a los 18.688 € de las mujeres, el informe señala que una mujer granadina tendría que trabajar **59 días más** para percibir el mismo salario anual, lo que equivale a afirmar que las mujeres "trabajan gratis desde el 3 de noviembre".

Precariedad femenina acentuada: Más de la mitad de las asalariadas en Granada (el 52,58%, unas 97.579 mujeres) perciben un salario **igual o inferior al SMI**, y un 56,57% de ellas se sitúan en tramos muy bajos de ingresos (entre 0 y 0,5 SMI).

Brecha en prestaciones y pensiones: La desigualdad laboral de la vida activa se arrastra a las etapas de inactividad y jubilación. En Granada, las mujeres desempleadas cobran de media un **6,97% menos** en prestaciones por desempleo, y la brecha en las **pensiones de jubilación alcanza el -19,90%** (una diferencia de 4.017 € anuales menos para las mujeres).

VALORACIÓN SINDICAL: CAUSAS Y PERSISTENCIA DE LA BRECHA

Desde una perspectiva sindical, la brecha salarial no responde a un hecho aislado, sino a un problema estructural y multifactorial profundamente arraigado en el mercado de trabajo de Granada:

- **Discriminación directa e indirecta:** El informe subraya que la brecha abarca tanto las diferencias retributivas explícitas como los factores invisibles derivados de la organización social y de las estructuras productivas.
- **Segregación ocupacional y sectorial:** Las mujeres se concentran de manera desproporcionada en sectores o puestos peor remunerados (como los servicios de menor valor añadido o la agricultura, que registra una brecha del -38,33%), mientras que los sectores con salarios más elevados suelen contar con menor presencia femenina o techos de cristal que impiden acceder a los puestos directivos mejor pagados.
- **Temporalidad y parcialidad:** La mayor tasa de contratos a tiempo parcial y eventuales recae sobre las mujeres, lo que reduce drásticamente su cómputo salarial anual en comparación con los hombres.
- **Corresponsabilidad y cargas familiares:** La asunción casi en solitario de las responsabilidades familiares y los cuidados por parte de las mujeres limita sus opciones de promoción interna, horas extraordinarias, disponibilidad horaria o acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- **Impacto a largo plazo:** El sindicato advierte que la precariedad salarial actual actúa como una pesada losa que se perpetúa a lo largo de los años, cristalizando en pensiones notablemente inferiores que incrementan el riesgo de exclusión y pobreza en las mujeres jubiladas de la provincia.