

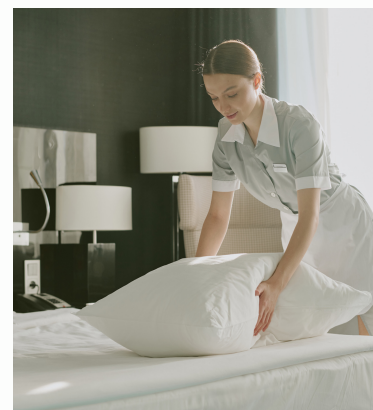
**22
FEB**
DÍA DE LA
IGUALDAD
SALARIAL



Informe

BRECHA SALARIAL

2026



**Salarios para vivir y tiempo para conciliar
LA BRECHA DE GÉNERO COMO REFLEJO DE
LO QUE QUEDA POR CAMBIAR**

**Gabinete de Estudios de CCOO Servicios
Febrero de 2026**

ÍNDICE

Introducción, La brecha de género, un fenómeno estructural	3
Dimensionar la brecha de género	8
▪ Sectorialmente	9
▪ Por ocupaciones	11
▪ En la retribución variable	13
El tiempo de trabajo y la cuestión de género	14
Conclusiones	16
Propuestas sindicales	17

Introducción, La brecha de género, un fenómeno estructural

La brecha salarial de género es el indicador estadístico¹ por antonomasia de la desigualdad estructural entre mujeres y hombres que perdura en el mercado de trabajo.

Independientemente de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se haya consolidado, son el 46% de la población asalariada; o de que su empleo crezca casi lo mismo que el de los hombres, en 2025 se han creado 243mil puestos de trabajo entre mujeres y 265mil entre hombres; las mujeres siguen percibiendo un salario bruto un 20% inferior al de los hombres y; en consecuencia, sus bases medias de cotización son un 16% inferiores, lo que al llegar a la edad de jubilación supone registrar una brecha de género del 39% en su pensión media.

Tabla 1. Importes medios mensuales de salarios, bases de cotización y pensiones².

Año 2024 (medias anuales)	Salario bruto mensual	Base media de cotización	Pensión de jubilación
Ambos sexos	2.386 €	2.205 €	1.602 €
Hombres	2.593 €	2.365 €	1.805 €
Mujeres	2.163 €	2.034 €	1.297 €
Brecha de género	20%	16%	39%
Dif. M-H	- 430 €	- 331 €	- 509 €

Fuente: Elaboración propia con datos del INE y la Seguridad Social

La desigualdad retributiva que existe y persiste entre mujeres y hombres, bien sabemos, no responde a una diferencia de esfuerzos, ni capacidades. Ellas son, de hecho, mayoría entre la población con estudios superiores universitarios (55% del total) y, si el criterio meritocrático existiese, ellas debieran ser mayoría en los puestos laborales de mayor rango. Pero esto no sucede, ellas sólo son el 37% de los puestos de dirección, nivel profesional en el que, por cierto, la brecha salarial de género asciende al 22%.

Tabla 2. Población asalariada e importes salariales en puestos de dirección.

Año 2023 (medias anuales)	Directores y gerentes		Ganancia media/ mes
Ambos sexos	423.975	100%	5.082 €
Hombres	265.875	63%	5.489 €
Mujeres	158.100	37%	4.500 €
Brecha de género			22%
Dif. M-H			- 989 €

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EPA y EES)

¹ Las fuentes estadísticas principales de las que se dispone para su análisis son la Encuesta de Estructura Salarial (EES), cuyo último dato disponible es de 2023 y la Estadística de Salarios del Empleo Principal de la Encuesta de Población Activa (EPA) cuyo último dato disponible es de 2024; ambas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

² Fuentes consultadas:

- Salario bruto mensual: INE, Estadística de Salarios del Empleo Principal (EPA), año 2024.
- Base media de cotización: Seguridad Social, Estadística de Bases de Cotización y Cotizantes, año 2024
- Pensión de jubilación: Seguridad Social, Estadísticas de Pensiones, año 2024.

La brecha salarial de género no sólo existe, sino que, además, se ha estancado en torno a ese valor del 20%. Este estancamiento lo que precisamente refleja es el carácter estructural y permanente de la desigualdad de género, una desigualdad que es constitutiva del mercado de trabajo.

Al explicar el origen de la brecha salarial, comúnmente, se señala que en el mercado de trabajo operan los siguientes mecanismos de desigualdad:

- La segregación horizontal, que hace referencia a las barreras que tienen las mujeres para conseguir desempeñar ocupaciones y emplearse en sectores tradicionalmente masculinizados, con mayor reconocimiento social y con mejores condiciones laborales y retributivas.
- La segregación vertical, que hace referencia a las dificultades y barreras que encuentran las mujeres para la promoción laboral y para ascender en la pirámide profesional.
- La composición de la retribución variable. Primero, porque históricamente una parte de los complementos se ha configurado para compensar aspectos como la penosidad, la peligrosidad o la nocturnidad, que estaban presentes en muchos de los oficios tradicionales que han desempeñado mayoritariamente hombres; pero que se ignora que son aspectos que también existen en muchas de las nuevas ocupaciones que han ido surgiendo y que desempeñan mayoritariamente las mujeres. Segundo, porque hay otra serie de complementos, con una naturaleza más individualizada, que vienen a premiar aspectos más subjetivos como la predisposición y la disponibilidad para el trabajo, y que terminan por excluir a las mujeres que son quienes asumen más responsabilidades familiares y no pueden anteponer la vida laboral. Tercero, porque otra parte de los complementos son más discrecionales y tienden a concentrarse en los puestos directivos y de mando, en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

Detrás de estas dinámicas discriminatorias está la construcción social e ideológica del género que, al establecer una diferente valorización del trabajo de hombres y mujeres, ha jerarquizado el mercado laboral.

Pero, además, ha servido históricamente para debilitar el vínculo de la mujer con el mundo laboral. En tanto se esencializa que las mujeres tienen una inclinación natural a cuidar, se presupone que ellas quieren tener una relación parcial con el empleo. Por eso, a estas dinámicas discriminatorias cabe añadir una cuarta dimensión como parte del complicado entramado social que conforma la brecha de género:

- La tendencia a contratar a las mujeres, en mayor medida que a los hombres, con fórmulas de empleo a tiempo parcial o por períodos temporales. Un sesgo que tiene efectos inmediatos en las cuantías de sus salarios, en la estabilidad de sus empleos y en los períodos de cobertura de sus carreras de cotización.

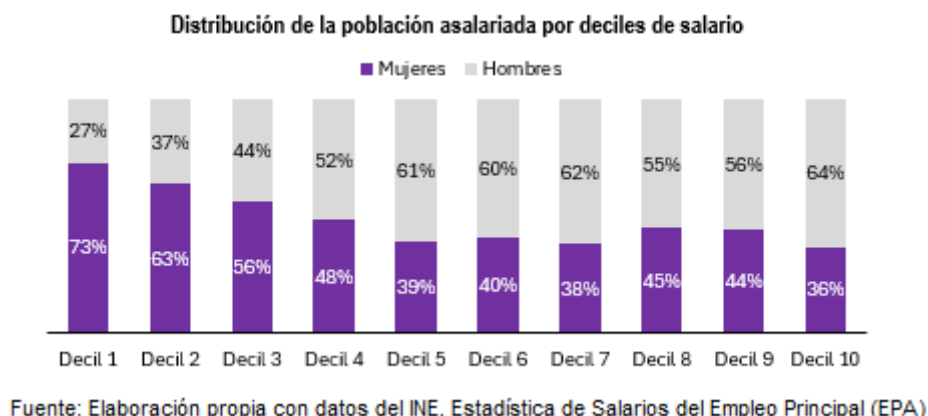
Por eso, y, en definitiva, la brecha salarial de género se considera, también, un fenómeno social que condensa los distintos mecanismos de discriminación, directa e indirecta, que pesan sobre las mujeres y que las sitúan, sistemáticamente, en una situación de desventaja respecto a los hombres. Mecanismos que conforman una imagen en la que la mujer siempre suma mayoría en las posiciones más vulnerables e infravaloradas del mercado de trabajo:

- ✗ son mayoría en las jornadas parciales: 75% del total;
- ✗ son mayoría en los trabajos más estacionales: 56% de los fijos-discontinuos y 51% de los temporales;
- ✗ son mayoría en las ocupaciones elementales: 58% del total;

- ✖ son mayoría en los sectores más precarizados: 57% en hostelería y en actividades administrativas, respectivamente, y 65% en otros servicios.

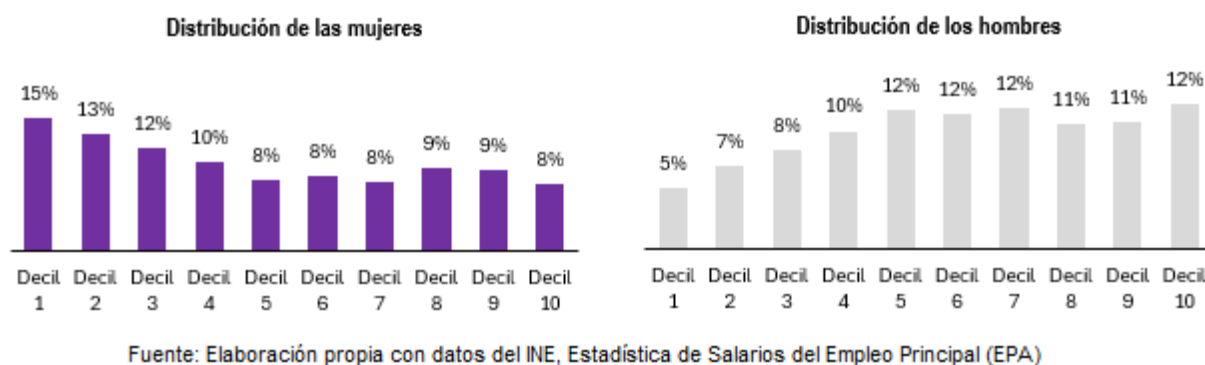
Y, como consecuencia de todo ello, las mujeres son mayoría en la parte más baja de la estructura salarial:

Gráfico 1. Distribución de la población asalariada por deciles de salario.



El 40% de las mujeres que trabaja se concentra en los tres deciles de salario más bajo y sólo el 26% de la población femenina alcanza los tres deciles de salario más altos. Una proporción que, prácticamente, se invierte entre los hombres, un 20% se ubica en los tres deciles de salario más bajo, mientras que un 34% se ubica en los tres tramos salariales más elevados.

Gráfico 2. Distribución de hombres y mujeres por deciles de salario.



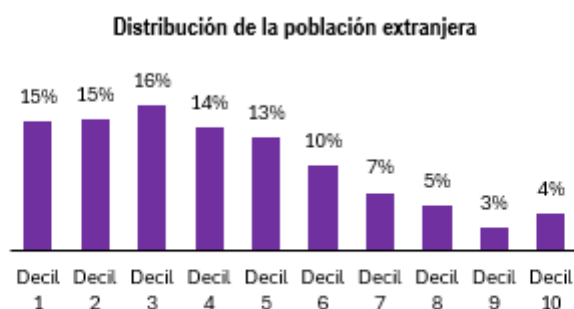
La exposición a la vulnerabilidad económica es aún más aguda para las mujeres extranjeras. Primero, porque las mujeres extranjeras soportan la discriminación racial, que obstaculiza su inserción en el mercado laboral. Segundo, porque el propio proceso migratorio, en muchos casos supone la pérdida de reconocimiento de su experiencia laboral y de su formación por falta de homologación de las titulaciones académicas. Y un tercer motivo, más relacionado con la desigualdad de género, tiene que ver con que las mujeres extranjeras en los mercados laborales nacionales encuentran la mayor oferta de empleo en el empleo del hogar, que es de los más denostados e invisibilizados socialmente: al menos son el 52% de las trabajadoras domésticas de nuestra economía. Además, las mujeres extranjeras, pese a ser también las principales sustentadoras de sus hogares, debido al empobrecimiento que supone el propio proceso

migratorio, tienden a multiplicar sus jornadas laborales; de hecho, el 24% de las trabajadoras extranjeras declara que desea trabajar más horas, este valor es del 12% entre las mujeres con nacionalidad española³.

No sólo eso, las trabajadoras extranjeras, a diferencia de las trabajadoras españolas, no se retiran del mercado de trabajo ante la llegada, por ejemplo, de los períodos estivales en los que las dificultades de conciliación se recrudecen por la finalización del curso escolar. Así, el empleo de las mujeres españolas se reduce en cuanto empieza el verano (-0,1% entre junio y mayo de 2025) porque algunas de ellas optan por la inactividad; mientras que, el empleo de las mujeres extranjeras se mantiene al alza (+0,6% en el mismo período)⁴.

Las particulares dinámicas de exclusión que vive la población extranjera ensancha hasta el 46% la proporción de trabajadores/as extranjeros/as que se concentra en los tres deciles de salario más bajo. Asimismo, agudizan su brecha salarial de género hasta el 23%, es 4 puntos superior a la de las mujeres españolas (19%). Una brecha salarial que se acentúa en función de los países de procedencia, llegando a dispararse hasta el 37% entre las mujeres extranjeras europeas no comunitarias.

Gráfico 3. Distribución de hombres y mujeres por deciles de salario.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE, Estadística de Salarios del Empleo Principal (EPA)

A la luz de los datos, hablar de la brecha salarial de género no es cosa del pasado. Ni los sucesivos cambios normativos en materia de corresponsabilidad y dependencia, ni las sucesivas subidas del SMI pactadas, ni los aumentos salariales firmados en los convenios colectivos para forzar el aumento de los suelos salariales, están siendo suficientemente eficaces para acabar con la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres.

El agotamiento del impacto de estas políticas correctoras evidencia la dificultad para transformar el origen de la desigualdad, que no es otro que la división sexual del trabajo y el reparto desigual de las responsabilidades de cuidados. Por eso, ante la imposibilidad de conciliar la vida personal y familiar con la laboral, las mujeres siguen siendo las que se retiran del mercado de trabajo o bien reducen sus jornadas.

Por ello, cuando en los núcleos familiares se impone la necesidad de disponer de más tiempo para cubrir las responsabilidades de cuidados, la desigualdad estructural entre hombres y mujeres empuja a que sean ellas las que pospongan su carrera laboral, solicitando reducciones de jornada, buscando empleo a tiempo parcial o, directamente saliendo del mercado laboral.

El reflejo de ello es que la tasa de actividad de las mujeres es 9 puntos inferior a la de los hombres (54% vs 64%) y el 15% de las mujeres inactivas aducen como motivos para no buscar trabajo causas de cuidados

³ Fuente: INE, Explotación de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (datos analizados como la media anual de los módulos trimestrales de 2025).

⁴ Fuente: Seguridad Social, Estadísticas de Afiliación media y de Afiliación de trabajadores extranjeros.

y obligaciones familiares. Una proporción similar se encuentra entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial, el 15% de ellas afirma hacerlo por responsabilidades familiares. Estos datos se suman al de la parcialidad no deseada, el 47% de ellas trabaja a tiempo parcial por no haber encontrado trabajo a tiempo completo. Pero, además, entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial un 41% declara querer trabajar más horas, lo que revela que las jornadas parciales son para ellas a todas luces insuficientes⁵.

La parcialidad y la inactividad son, por tanto, las soluciones individuales que encuentran las mujeres y sus familias para amortiguar el impacto de una cobertura pública deficiente en materia de crianza, cuidados y dependencia.

Este contexto explica que se dé por hecho que la relación de las mujeres con su puesto de trabajo tienda a ser más intermitente. Un sesgo de género que también permea la óptica del empleador cuando hace sus cálculos sobre el coste de contratar a hombres o a mujeres.

Por ello, la división sexual del trabajo no debilita a las mujeres sólo cuando se les excluye de los puestos de mando y dirección, de las promociones laborales o de los sectores más valorizados. La división sexual del trabajo debilita también la posición de la mujer, en tanto en cuanto, ellas se convierten en las candidatas idóneas para cubrir los puestos de trabajo más inestables y las jornadas parciales, porque se da por hecho que ellas van a aceptar las condiciones laborales más precarias para poder conciliar.

En el último año el empleo a tiempo parcial ha aumentado un 3,5%, esto implica que el 17% de los nuevos empleos asalariados se han creado para trabajar a tiempo parcial. De los 86mil nuevos empleos parciales que han surgido en el mercado de trabajo, el 77% han sido aceptados por mujeres.

En un contexto de fuerte dinamismo del mercado de trabajo cabe preguntarse si no es posible consolidar más empleos a tiempo completo. Estadísticamente, no es posible estimar en cuánto amplían las jornadas parciales la realización de horas complementarias. Pero sí sabemos que en el mercado de trabajo sólo las horas extraordinarias equivaldrían a consolidar 182mil empleos a tiempo completo⁶, lo que nos da la medida de que la capacidad de las empresas de nuestra economía para crear empleo estable es mayor.

Por ello, con en este informe queremos poner el acento en la necesidad de regular el trabajo a tiempo parcial, y en particular de la realización de las horas complementarias, como vía para atajar no sólo la precarización de las condiciones laborales, sino también como vía para mitigar la desigualdad retributiva.

Hay que actuar sobre el tiempo de trabajo, tanto en términos de reducción de la jornada laboral media, para que la parcialidad deje de ser una solución individual a las necesidades de conciliación familiar. Como en términos de control de la parcialidad y la realización de horas complementarias, porque la descausalización de estos mecanismos de flexibilidad horaria está dando lugar a formas encubiertas de trabajo a demanda, particularmente en los sectores más feminizados de nuestra economía.

⁵ Fuente: INE, Explotación microdatos de la EPA (datos analizados como la media anual de los módulos trimestrales de 2025).

⁶ Ídem.

Dimensionar la brecha de género

En 2024 el salario medio de la población asalariada se situó en los 28.627€, pero la brecha de género, del 20%, hace decaer el salario medio de las mujeres hasta los 25.958€, mientras que eleva el de los hombres hasta los 31.116€. Esto quiere decir que, de media, ellas cobran 5.158€ menos al año que los hombres⁷.

Teniendo en cuenta la edad, la brecha salarial se agudiza entre la población más joven y la más mayor, lo que muestra que la desigualdad estructural del mercado de trabajo es más acusada en las primeras inserciones laborales, porque ellas aceptan empleos más precarios; y después, en los últimos años de la carrera laboral, porque ellas acumulan menos ascensos laborales.

Tabla 3. Ganancia bruta media anual de la población asalariada por grupos de edad.

Año 2023 (medias anuales)	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Todas las edades	28.050 €	30.372 €	25.591 €	19%
Menos de 25 años	13.339 €	14.743 €	11.725 €	26%
De 25 a 34 años	23.131 €	24.256 €	21.909 €	11%
De 35 a 44 años	27.783 €	30.059 €	25.377 €	18%
Mayores de 45 años	30.907 €	34.227 €	27.648 €	24%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EES)

De este modo, sabemos que, el 46% del total de la población extranjera que trabaja se ubica en los tres deciles de salario inferiores y que la brecha salarial de género de las mujeres extranjeras es 4 puntos superior a la de las mujeres españolas (23% vs 19%) y que, además, puede llegar a dispararse hasta el 37% entre las mujeres extranjeras europeas no comunitarias.

Tabla 4. Ganancia bruta media anual de la población asalariada según nacionalidades.

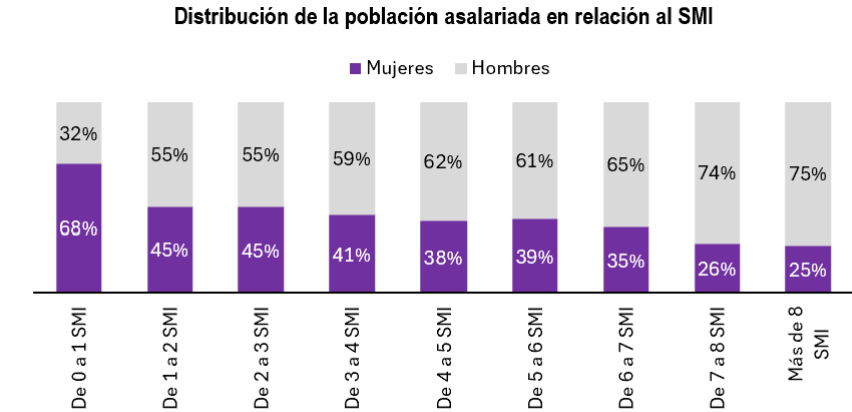
Año 2023 (medias anuales)	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género	Dif. M-H
Total	28.050 €	30.372 €	25.591 €	19%	- 4.781 €
Española	28.662 €	31.157 €	26.079 €	19%	- 5.078 €
Pobl. Extranjera	21.784 €	23.592 €	19.158 €	23%	- 4.434 €
UE	25.951 €	28.008 €	23.782 €	18%	- 4.226 €
No UE	26.572 €	30.266 €	22.152 €	37%	- 8.115 €
África	18.951 €	20.097 €	15.025 €	34%	- 5.072 €
América	18.726 €	20.529 €	16.888 €	22%	- 3.641 €
Otros países	18.721 €	19.058 €	17.943 €	6%	- 1.116 €

Fuente: Elaboración propia con datos del INE, Encuesta de Estructura Salarial (EES)

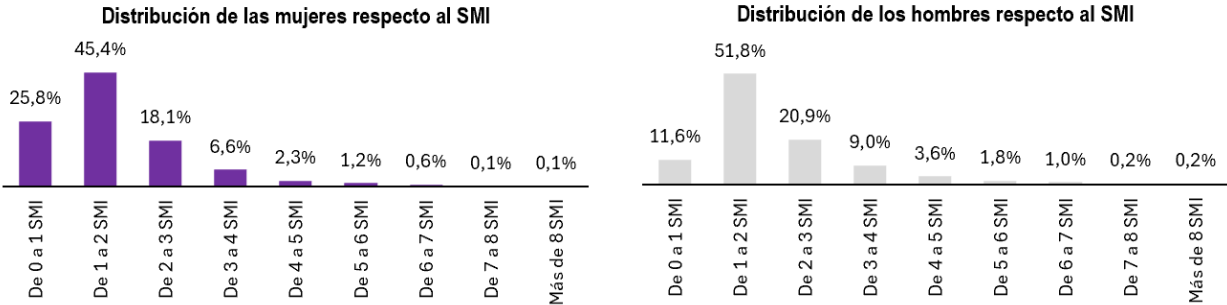
La concentración de mujeres en los tramos de salarios más bajos es más elevada, tanto respecto al total de la población, como respecto al total de cada sexo. La desigualdad retributiva explica que las mujeres sean mayoría entre la población de trabajadores pobres: son el 68% de las trabajadoras asalariadas con ganancia baja de nuestro país.

⁷ Fuente: INE, Estadística de Salarios del Empleo Principal (EPA), año 2024.

Gráfico 4. Distribución de la población asalariada según tramos de SMI⁸.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EES).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EES)

■ **Sectorialmente**

La brecha salarial entre mujeres y hombres no es un fenómeno que se exprese de forma uniforme ni lineal en los distintos sectores de la economía. A modo de ejemplo: la brecha salarial se dispara por encima del 30% tanto en sectores considerados de alto valor añadido, como son las actividades profesionales, científicas y técnicas (30%), como en sectores considerados de bajo valor añadido, como es el caso del comercio (29%)⁹.

Las brechas salariales en los distintos sectores y actividades económicas reflejan cómo la construcción ideológica del género jerarquiza la división técnica del trabajo. De modo que, al margen de la naturaleza productiva del sector y el grado de cualificación que demanda su oferta de empleo, lo que define la capacidad de fijar salarios en el sector es el poder de negociación de la fuerza de trabajo que lo compone.

En este sentido el poder de negociación de las mujeres está fuertemente debilitado. Primero, porque la inserción tardía de las mujeres al mercado de trabajo, siempre se ha interpretado como la consecuencia de su inclinación natural a criar y cuidar. Segundo, porque su participación en el mercado de trabajo durante mucho tiempo ha estado limitada a la realización de tareas consideradas “femeninas” y, en consecuencia, infravaloradas e invisibilizadas. Tercero, porque al haber estado ocluidas en la esfera privada del hogar, su

⁸ En 2023 el SMI era de 15.120€ anuales, es el año al que pertenecen los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE.

⁹ Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial (EES), 2024.

participación en el mercado de trabajo ha sido fuertemente cuestionada y en la medida en que han tenido que conquistar su derecho a participar en el mundo laboral, se han ido constituyendo como el ejército de reserva disponible para aceptar los empleos con peor reconocimiento social y menor recorrido profesional.

De este modo, la brecha de género en sectores de alto valor añadido responde más a la infrarrepresentación de la población trabajadora femenina y a su concentración en los puestos bajos o intermedios.

Mientras que, en los sectores considerados de menor valor añadido o en aquellos más feminizados, la brecha salarial responde a que son sectores históricamente precarizados, en los que las mujeres se han insertado mayoritariamente porque, al tener un poder de negociación más limitado porque constituyen un ejército de reserva más amplio que el de los hombres, se han visto abocadas a aceptar las condiciones de trabajo más precarias.

Así, la brecha salarial de género es muy elevada en sectores con reconocimiento social, considerados de alto valor añadido y con buenas condiciones de remuneración, como el de las activ. Profesionales, Científicas y Técnicas (30% de brecha). Pero también, y aunque resulte paradójico, se dispara en los sectores donde se emplean la mayoría de las mujeres, como las activ. Administrativas (42% de brecha) o las activ. Sanitarias (31%).

Tabla 5. Brecha salarial y porcentajes de mujeres y de mujeres extranjeras por secciones económicas.

(medias anuales)	Año 2023				Año 2024		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género	Pobl. Asalariada	% Mujeres	% Mujeres extranjeras
TOTAL (cnae B-S)	28.050 €	30.372 €	25.591 €	19%	13.831.989	45%	7%
C Industria manufacturera	31.064 €	32.604 €	27.029 €	21%	2.372.982	29%	4%
E Gestión agua, residuos...	30.957 €	31.619 €	28.400 €	11%	121.600	25%	4%
F Construcción	25.470 €	25.489 €	25.327 €	1%	1.100.896	9%	1%
G Comercio	24.137 €	27.244 €	21.131 €	29%	2.444.915	52%	6%
H Transporte y almacenamiento	27.688 €	27.560 €	28.081 €	-2%	890.446	23%	3%
I Hostelería	16.986 €	18.702 €	15.676 €	19%	1.526.487	57%	17%
J Información y comunicaciones	39.674 €	41.537 €	36.393 €	14%	712.797	32%	5%
K Activ. Financieras y de seguros	48.923 €	55.402 €	44.032 €	26%	398.624	57%	4%
L Activ. Inmobiliarias	27.444 €	31.041 €	24.868 €	25%	88.763	56%	8%
M Activ. científicas y técnicas	32.548 €	37.140 €	28.662 €	30%	805.543	53%	5%
N Activ. administrativas y auxiliares	19.892 €	23.799 €	16.767 €	42%	1.010.072	56%	10%
O Admón. Pública	36.384 €	38.238 €	34.585 €	11%	32.223	47%	5%
P Educación	30.914 €	32.129 €	30.342 €	6%	509.504	71%	8%
Q Activ. sanitarias y serv. sociales	31.212 €	38.317 €	29.198 €	31%	1.049.133	79%	10%
R Activ. artísticas, recreativas...	20.634 €	21.942 €	18.846 €	16%	315.372	43%	4%
S Otros servicios	19.752 €	23.508 €	17.807 €	32%	320.250	67%	9%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EPA y EES)

Los sectores de actividad representados por CCOO Servicios registran brechas salariales notablemente superiores a la media de la economía. Registran brechas salariales superiores al 20% las activ. Administrativas y auxiliares (42%), las activ. Profesionales, científicas e intelectuales (30%), el Comercio (29%). Les siguen de cerca las activ. Financieras y de Seguros (26%) y las activ. Inmobiliarias (25%).

El mínimo común denominador que comparten todas estas actividades es que registran una tasa feminización del empleo asalariado superior al 50%. Y en todas ellas, además, las mujeres absorben más del 60% del empleo a tiempo parcial. Esto explica que, aunque en estos sectores se haya conseguido recortar el diferencial salarial entre mujeres y hombres, gracias a las subidas consecutivas del SMI y a los

pactos de revisión salarial alcanzados en los acuerdos de negociación colectiva, la extendida participación de las mujeres en estos sectores desde una posición secundaria, favorece que la brecha salarial de género persista, porque el exceso de parcialidad entre las mujeres termina por homogeneizar a la baja la media salarial de este colectivo¹⁰.

Mención aparte merece la hostelería, cuya brecha salarial de género se sitúa en la media de la economía (19%). La precarización de las condiciones laborales en este sector también tiene una alta incidencia entre la fuerza de trabajo masculina, ellos tienen el 34% de las jornadas parciales y el 42% de los contratos temporales, lo que homogeneiza a la baja los salarios de ambos sexos¹¹.

El único sector que se desmarca de esta realidad es el de las activ. de Información y Comunicaciones, que registra una brecha salarial de genero del 14%. Pero no porque las mujeres se inserten en este sector desde una posición más simétrica a la de sus homólogos hombres, sino sencillamente porque están infrarrepresentadas y la tasa de empleo femenino asalariado apenas alcanza el 32% en este sector.

▪ **Por ocupaciones**

Si nos asomamos a la forma en que las mujeres y, particularmente las mujeres extranjeras, se distribuyen en la distribución ocupacional, se observa cómo de anquilosados están los sesgos de género en la constitución de nuestros mercados de trabajo. Una distribución ocupacional en la que, de nuevo, las mujeres, y con más intensidad las mujeres extranjeras, se insertan en las posiciones menos reconocidas socialmente y más expuestas a la precarización del mercado de trabajo.

Fundamentalmente, casi el 50% de las mujeres que trabaja tiene un empleo orientado a tareas de limpieza y cuidados de personas; o a tareas de atención al público, ya sea en calidad de dependientas, camareras o recepcionistas; o tareas de oficina y administrativas.

Tabla 6. Ocupaciones profesionales mayoritarias entre las mujeres asalariadas.

Año 2025 (medias anuales)	Mujeres	% total
Total ocupaciones profesionales	7.116.473	-
921- Personal de limpieza de oficinas, hoteles,etc	580.711	8%
522- Vendedores en tiendas y almacenes	545.333	8%
910- Empleados domésticos	386.470	5%
512- Camareros asalariados	352.435	5%
450- Empleados administrativos con atención al público	299.019	4%
430- Otros empleados administrativos sin atención al público	278.759	4%
411- Empleados contables y financieros	247.078	3%
571- Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	237.012	3%
561- Auxiliares de enfermería	171.643	2%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EPA)

44% del empleo
femenino

La distribución ocupacional de las mujeres extranjeras trabajadoras es mucho más restringida: hasta un tercio del empleo femenino extranjero se orienta a funciones de limpieza o cuidados. El resto de los empleos

¹⁰ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2025.

¹¹ Ídem.

que, mayoritariamente, ocupan las mujeres extranjeras se vinculan con la hostelería, que es el sector con los salarios más bajos de la economía (hasta un 40% inferiores)¹².

Tabla 7. Ocupaciones profesionales mayoritarias entre las mujeres extranjeras asalariadas.

Año 2025 (medias anuales)	Mujeres extranjeras	% total
Total ocupaciones profesionales	1.357.080	-
910- Empleados domésticos	208.450	15%
921- Personal de limpieza de oficinas, hoteles, etc	157.753	12%
512- Camareros asalariados	108.803	8%
571- Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	100.791	7%
522- Vendedores en tiendas y almacenes	77.439	6%
511- Cocineros asalariados	50.386	4%
951- Peones agrícolas	36.754	3%
931- Ayudantes de cocina	35.597	3%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EPA)

Al contrario, la distribución ocupacional de los hombres, sin embargo, es más diversa y se abre a más oficios. Por ello, frente al caso femenino, las 10 primeras ocupaciones en términos de empleo masculino sólo cubren al 29% de los asalariados en el sector privado.

Tabla 8. Ocupaciones profesionales mayoritarias entre los hombres asalariados.

Año 2025 (medias anuales)	Hombres	% total
Total ocupaciones profesionales	8.270.943	-
843- Conductores de camiones	332.692	4%
512- Camareros asalariados	295.294	4%
740- Mecánicos y ajustadores de maquinaria	259.504	3%
981- Peones del transporte, descargadores y afines	254.697	3%
712- Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes, etc	231.934	3%
351- Agentes y representantes comerciales	221.940	3%
522- Vendedores en tiendas y almacenes	220.817	3%
841- Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	209.658	3%
951- Peones agrícolas	195.878	2%
833- Operadores de otras máquinas móviles	171.691	2%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EPA)

Pero si extendemos la imagen y analizamos cuáles son las ocupaciones mayoritarias entre los hombres, descubrimos que hasta el 50% de ellos tiene un empleo orientado a tareas de construcción, fontanería o electricidad, el transporte de viajeros como conductores, tareas de atención al público como camareros, dependientes o comerciales, o, también, tareas vinculadas al mundo de la ingeniería y las TIC's. Sin embargo, todas estas ocupaciones se encuadran también en el universo de lo que tradicionalmente se ha considerado masculino.

De nuevo, la complejidad de las dinámicas de discriminación que afectan a la participación desigual de hombres y mujeres en el mercado de trabajo está detrás de las distintas brechas de género que se registran en la estructura de ocupaciones.

¹² Fuente: INE, Estadística Estructural de Salarios (EES), año 2023.

Tabla 9. Brecha salarial de género en la estructura de ocupaciones.

Año 2023 (medias anuales)	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Todas las ocupaciones	28.050 €	30.372 €	25.591 €	19%
A Directores y gerentes	60.986 €	65.870 €	54.004 €	22%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	38.858 €	41.036 €	37.939 €	8%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	42.997 €	46.213 €	39.654 €	17%
D Técnicos; profesionales de apoyo	33.243 €	35.947 €	29.902 €	20%
E Empleados de oficina que no atienden al público	28.148 €	30.718 €	26.551 €	16%
F Empleados de oficina que atienden al público	22.263 €	24.957 €	21.273 €	17%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	18.028 €	19.927 €	16.854 €	18%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	18.739 €	22.421 €	17.610 €	27%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	35.215 €	36.215 €	29.466 €	23%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	24.551 €	24.636 €	-	-
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	23.321 €	23.396 €	20.667 €	13%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores	26.345 €	27.387 €	20.429 €	34%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	28.852 €	30.473 €	22.816 €	34%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	23.536 €	23.646 €	21.311 €	11%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	15.277 €	18.602 €	13.933 €	34%
P Peones agricultura, pesca, construcción, industrias manufact. y transportes	20.817 €	21.719 €	17.821 €	22%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EES)

▪ En la retribución variable

A los convencionalismos de género que dividen el mundo del trabajo de forma horizontal y sitúan a las mujeres en unos y otros sectores y en unas y otras ocupaciones, se suma la segregación vertical que limita la confianza que reciben las mujeres para promocionar y acceder a las posiciones mejor valoradas.

La brecha salarial de género está también modulada por el peso de la retribución variable, que, por ejemplo, suele premiar la disponibilidad y flexibilidad horaria, algo que sitúa a las mujeres proveedoras de cuidados en una situación de desigualdad a la hora de acceder a los complementos salariales.

Este sería un factor explicativo, por ejemplo, en el caso de las activ. Financieras y de Seguros, donde se registra una brecha del 26% y donde los complementos salariales suponen el 29% del salario bruto de las mujeres, frente al 34% en el caso de los hombres. Pero también en el de las activ. Inmobiliarias, sector en el que se registra una brecha del 25% y donde los complementos salariales suponen el 27% del salario bruto de las mujeres, frente al 31% en el caso de los hombres.

El tiempo de trabajo y la cuestión de género

La brecha salarial de género atendiendo al tipo de jornada refleja que es en el empleo a tiempo parcial donde se produce una mayor divergencia entre los salarios que consiguen reunir los hombres y los que consiguen reunir las mujeres.

Tabla 10. Brecha salarial de género en la estructura de ocupaciones

Año 2023 (medias anuales)	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Total	28.050 €	30.372 €	25.591 €	19%
T. completo	32.168 €	32.863 €	31.244 €	5%
T. Parcial	13.775 €	14.887 €	13.256 €	12%

Fuente: Elaboración propia con datos del INE (EES)

En el empleo a tiempo parcial la cuantía de los salarios está evidentemente condicionada por el número de horas de trabajo que se realizan. Bien sabemos que la posibilidad de extender las jornadas de trabajo está reñida con la necesidad de asumir las responsabilidades de cuidados del hogar. Por eso, una parte importante de la brecha salarial entre hombres y mujeres se explica por la prevalencia de la parcialidad en sus modelos de jornada. Porque para las mujeres la desigualdad de género supone poner a competir su vida personal con su vida profesional. En consecuencia, las mujeres se han configurado como las candidatas idóneas para aceptar los empleos a tiempo parcial.

Las mujeres representan el 75% de la población asalariada que se emplea a tiempo parcial. En el caso de las mujeres extranjeras este porcentaje se eleva hasta el 77%. Mujeres que, al trabajar menos horas, están más expuestas a situaciones de vulnerabilidad económica extrema, por no poder reunir salarios suficientes.

Tabla 11. Parcialidad entre las mujeres asalariadas

Asalariados s. privado	2025						
	TOTAL	T. Parcial	% Parc.	Mujeres	T. Parcial	%	% Parc.
Total	15.387.416	2.527.215	16%	7.116.473	1.888.590	-	27%
Española y doble nacionalidad	12.479.884	1.987.158	16%	5.759.394	1.473.866	74%	26%
Extranjera	2.907.531	540.057	19%	1.357.080	414.723	77%	31%

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

Las tasas de parcialidad más elevadas se registran en el sector servicios, particularmente en las actividades con las condiciones laborales más precarizadas. Como ejemplo de ello, los servicios de restauración, donde la parcialidad afecta a un tercio de las plantillas (tasa del 33%); o el comercio minorista, donde la tasa de parcialidad se eleva 10 puntos por encima de la tasa media de parcialidad de economía (26% vs 16%); o las actividades administrativas, donde la tasa de parcialidad se sitúa en el 22%.

Pero el común denominador a la mayoría de las actividades económicas es que las mujeres son mayoría entre la población asalariada empleada a tiempo parcial, con la salvedad de las actividades informáticas donde son el 49%.

Tabla 11. Parcialidad entre las mujeres asalariadas de las actividades del ámbito de representación de CCOO Servicios

Asalariados s. privado	2025						
	TOTAL	T. Parcial	% Parc.	Mujeres	T. Parcial	% total	% Parc.
00 TOTAL CNAE	15.387.416	2.527.215	16%	7.116.473	1.888.590	75%	27%
G- COMERCIO	2.538.430	463.483	18%	1.294.410	352.611	76%	27%
45- Vta. y rep. vehíc. y motocic	279.924	19.810	7%	41.485	10.382	52%	25%
46- Com. al por mayor	709.387	43.231	6%	265.827	25.803	60%	10%
47- Com. al por menor	1.549.120	400.442	26%	987.097	316.426	79%	32%
I- HOSTELERÍA	1.540.334	411.652	27%	876.963	277.059	67%	32%
55- Alojamiento	442.749	47.348	11%	260.521	35.836	76%	14%
56- Restauración	1.097.585	364.304	33%	616.443	241.223	66%	39%
92- Activ. juegos de azar y a	56.742	4.706	8%	26.585	2.979	63%	11%
64- Serv. financieros	246.506	7.234	3%	118.537	4.363	60%	4%
Servicios Técnicos	1.850.239	202.712	11%	916.728	150.403	74%	16%
65, 66- Seguros	172.695	17.177	10%	109.230	14.530	85%	13%
62, 63- Activ. Informáticas	501.636	18.081	4%	138.309	8.880	49%	6%
68- Activ. inmobiliarias	106.708	14.717	14%	58.458	12.951	88%	22%
69, 70, 71, 73, 74- Activ. Prof.	747.632	84.580	11%	405.913	62.675	74%	15%
78, 82- Activ. Administrativas y	198.534	43.031	22%	127.044	31.689	74%	25%
94- Activ. asociativas	123.035	25.126	20%	77.773	19.679	78%	25%
CCOO Servicios	6.232.251	1.089.787	17%	3.233.223	787.415	72%	24%

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

La posibilidad de sostener el empleo de sectores enteros sobre la base de esa precariedad económica, en tanto en cuanto la parcialidad limita las condiciones retributivas a las que se acceden, descansa sobre la existencia de perfiles tradicionalmente discriminados del mercado de trabajo. Dicho, de otro modo, descansa sobre la existencia de un cuerpo laboral débil, con posibilidades más limitadas de decidir dónde y cómo trabaja, viéndose obligados a aceptar condiciones económicas cada vez más precarizadas.

Los datos evidencian que existe una tendencia estructural a contratar a las mujeres, en mayor medida que a los hombres, con fórmulas de empleo a tiempo parcial o por períodos temporales. Por tanto, hablamos de que hay una tendencia que, desde la óptica empresarial, se alimenta del menor poder de negociación de las mujeres, y en particular de las mujeres extranjeras, y retroalimenta este círculo vicioso por el cual el vínculo de la mujer con el mercado de trabajo se debilita.

En este contexto, la parcialidad con todas sus derivadas, la realización de horas complementarias y las extensiones temporales de la jornada, emergen como mecanismos laborales que vertebran la desigualdad en el mercado de trabajo.

La decausalización de estas formas de contratación está llevando al extremo la flexibilización horaria. La extensión de la parcialidad responde a un modelo de ajuste de los tiempos del trabajo a los tiempos de la actividad productiva y está dando lugar a nuevas formas de trabajo atípicas, con horarios atípicos y salarios precarios, como resultado de un proceso de organización de sus modelos productivos basados en el trabajo a turnos.

Las empresas están multiplicando las situaciones sobre las que se acogen al uso de instrumentos como la jornada irregular o la realización de horas complementarias y/o extraordinarias. Esta forma de consolidar y estandarizar el trabajo a turnos está dando lugar a formas encubiertas de trabajo a demanda. Pero en el núcleo de nuestro ordenamiento jurídico está, precisamente, la prohibición del trabajo a demanda como una forma de garantizar no solo un empleo estable, si no de asegurar unos ingresos mínimos.

La brecha en materia de corresponsabilidad define la brecha en materia de tiempo de trabajo. La desigualdad de género no sólo condiciona de forma total las trayectorias laborales de las mujeres; que más allá de sus vidas laborales activas, ven afectadas sus pensiones y subsidios contributivos por las lagunas que retienen en sus períodos de cotización. Sino que, además, la desigualdad de género, al condicionar el vínculo de las mujeres con el mercado de trabajo y debilitar su poder negociador, favorece el avance de prácticas empresariales que conducen inexorablemente al deterioro de las condiciones de trabajo.

Por eso, intervenir para modular las prácticas laborales más erosivas, que pesan sobre las mujeres y las mujeres extranjeras, e implementar medidas estructurales sobre el mercado de trabajo, no atañe sólo a la esfera de lo laboral; sino que, permite frenar el avance de la desigualdad por cuestión de género, que está en la base de la configuración de nuestras sociedades.

Conclusiones

Pese a los importantes avances logrados, seguimos denunciando la existencia de una brecha, que denominamos brecha salarial de género, y de la que sabemos que no actúa en solitario de forma aislada, no tiene cómo única consecuencia, que no sería poco, una cuestión de una nómina. **Es un entramado el que forma este fenómeno y que en un solo concepto se aglutinan numerosas desigualdades y atrapa la vida de las mujeres reflejándose en su salud y autonomía económica hasta el momento de la jubilación.**

La mayor parte de la brecha salarial de género opera a través del tipo de jornada, es decir, por la parcialidad. De cada 4 personas que trabajan a tiempo parcial, 3 son mujeres. Esto hace que, estas mujeres ganen igual o menos que el SMI en términos de salario anual. Es decir, mujeres con trabajo pero al filo o por debajo de lo que se considera el salario mínimo.

Esta parcialidad que mayoritariamente afecta a sectores representados por la Federación de Servicios como la **hostelería, el comercio o el contac center**, se quiere hacer mostrar como necesaria dada la actividad que se desarrolla o voluntarias por parte de las personas trabajadoras. **Aplicar la óptica de la perspectiva de género, nos permite asegurar que los usos que se realizan de estas jornadas, tienen bastante que ver con un problema estructural que precariza y desvaloriza el trabajo que realizan mayoritariamente las mujeres.** En muchas ocasiones, esta parcialidad se traduce en la realización de jornadas superiores a las contratadas a través de horas complementarias o ampliaciones que añaden un suplemento y pueden hacer subir un poco más la retribución pero que deterioran las condiciones de trabajo, con abundante mano de obra “a demanda” y una alta imprevisibilidad, dejando a estas personas sin poder planificar un proyecto de vida estable.

Al hablar de la voluntariedad mayoritaria de las mujeres para elegir contratos con jornadas parciales, es necesario un análisis crítico de lo que se considera voluntario; La proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es 13 veces superior a la de los hombres. Es evidente que este desequilibrio nace de la perfecta combinación de **escasos servicios públicos, una fijación social del rol de cuidadoras de las mujeres y la imposibilidad de conciliar las jornadas a tiempo completo con las responsabilidades familiares que propicia que sean ellas quienes reduzcan sus jornadas** e incluso, lleguen a renunciar a emplearse en trabajos acordes a su cualificación porque la larga extensión de la

jornada completa les impide poder desarrollar sus carreras profesionales al tiempo que desarrollan su vida personal y familiar.

Las dificultades para conciliar en una sociedad pendiente de superar los roles asignados a mujeres y hombres, o lo que es lo mismo, el género, que es la construcción social y cultural que define estos comportamientos, designa en el caso de las mujeres asumir con mayor frecuencia interrupciones de su carrera, disponibilidad más limitada y por ende un menor desarrollo profesional al que optan sus compañeros. Todo esto, tiene una repercusión directa a través de su salario e indirecta con impacto igualmente en sus ingresos por la vía de complementos y gratificaciones.

La menor valoración de las ocupaciones que mayoritariamente hacen las mujeres y de esto también va el superar roles y fijaciones sociales, se acompañan de salarios más bajos y mayor precariedad laboral y aquí, es necesario señalar que es **donde se concentran un gran número de mujeres migrantes, aún más invisibilizadas y en muchas ocasiones enfrentando múltiples barreras obligadas a empezar de cero** aunque lleguen con una trayectoria profesional de sus países de origen.

Propuestas sindicales

CCOO Servicios tenemos el fuerte compromiso de acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres porque es la única forma de garantizar la igualdad real.

Líneas estratégicas:

- **Exigimos avanzar hacia una regulación estatal de la parcialidad en el empleo, que sea más exigente con los límites mínimos de duración de la jornada, para no dar lugar a situaciones de subempleo, y que fije criterios para consolidar las horas complementarias.**
- **Al mismo tiempo vamos a continuar presionando en las mesas de negociación colectiva para profundizar en la reducción de la jornada ordinaria en días completos, porque si algo demuestran los datos, es que ninguna jornada completa, tal y como está regulada en la actualidad, es compatible con la conciliación de la vida personal y familiar, así como el incremento del precio/hora que afectaría en la disminución de la brecha en jornadas parciales.**
- **Descansos de calidad. Fijar un mínimo de descansos en fin de semana para aquellos sectores que por su actividad prestan servicios durante toda la semana.**
- **Reparto equitativo en las empresas de las horas complementarias, extraordinarias o aumentos de jornada entre la plantilla para que no aumente la brecha salarial entre mujeres y hombres. Asimismo, en sectores donde se asignan proyectos sujetos a mayor retribución.**
- **Es indispensable la valoración de los puestos de trabajo de manera igualitaria que no invisibilice o infravalore las características asociadas a puestos tradicionalmente feminizados. Para ello, incidiremos en los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos y auditorías salariales en los planes de igualdad.**
- **A través de la Negociación colectiva regulación de medidas de flexibilidad horaria de la jornada laboral y fórmulas correctoras del impacto sobre los salarios de las medidas de conciliación.**

- **A través de los registros retributivos exigimos la transparencia en todos y cada uno de los complementos que forman parte de la retribución, revisando en los ámbitos negociales que la política salarial y complementos estén desprovistos de sesgos que perjudiquen a las mujeres.**
- **Exigencia en cuanto al establecimiento de los calendarios laborales, que reflejen la previsibilidad de la prestación de servicios tanto para contratos a tiempo completo como a tiempo parcial**

Conseguir la igualdad efectiva y tender a la eliminación de la brecha salarial significa transformar la sociedad. Proponemos un cambio de modelo de cuidados desde la corresponsabilidad, sin olvidar que prioritariamente corresponde a los poderes públicos, al Estado, que es quien debe ofrecer cobertura y garantías de accesibilidad y universalidad, en derechos y en servicios para poder conciliar la vida personal y laboral.

Favorecer la completa integración del empleo femenino en el mundo del trabajo a partir de modelos sociales renovados y reducción de la jornada ordinaria como vía para atajar la brecha salarial que deje espacio para permitir el desarrollo de una vida digna y en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. Es un asunto de democracia, no de las mujeres.