

INFORME | 22 DE FEBRERO – DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

El 75% del empleo parcial recae en mujeres, un patrón estructural que perpetúa la brecha salarial de género

La brecha salarial, anclada en el 20%, refleja un problema estructural del mercado de trabajo.

La parcialidad y la organización desigual del tiempo de trabajo son claves en el mantenimiento de la desigualdad salarial.

19 de febrero de 2026

En España, las mujeres siguen percibiendo un salario bruto un 20% inferior a los hombres: en 2024, el salario medio fue de 28.627 €, pero ellas cobraron 5.158 € menos al año. Esta desigualdad se traduce en bases de cotización un 16% más bajas y en una brecha del 39% en la pensión media al llegar a la jubilación, según el informe de la Federación de Servicios de CCOO presentado con motivo del Día de la Igualdad Salarial.

Los sectores representados por CCOO Servicios registran brechas salariales superiores a la media: administrativas y auxiliares (42%), profesionales, científicas e intelectuales (30%), comercio (29%); financieras y de seguros (26%), e inmobiliarias (25%).

Mención aparte merece la hostelería, cuya brecha salarial de género se sitúa en la media de la economía (19%), si bien sigue siendo el sector con los salarios más bajos de la economía (hasta un 40% inferiores).

Parcialidad y brecha salarial

La brecha salarial de género es un problema estructural del mercado laboral, sostenido por dinámicas discriminatorias y sesgos que sitúan a las mujeres en posiciones de mayor precariedad y menor reconocimiento profesional.

Una parte importante de la brecha salarial opera a través de la alta parcialidad femenina, vinculada a la desigual distribución de los cuidados y a la concentración de mujeres en sectores precarizados.

Tres de cada cuatro personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres (75%). El 15% lo hace por cuidados y el 47% por no encontrar jornada completa. En el último año, el empleo parcial creció un 3,5% y el 77% de los 86.000 nuevos contratos fueron ocupados por mujeres.

La mayor parcialidad se concentra en el sector servicios, donde las mujeres son mayoría. En actividades como hostelería, comercio o servicios administrativos, la jornada parcial supera la media de la economía (16%). En estos sectores, las mujeres absorben más del 60% del empleo a tiempo parcial, lo que homogeneiza a la baja sus salarios.

La parcialidad afecta en mayor medida a las trabajadoras extranjeras que concentran una mayor incidencia de empleo a tiempo parcial y presentan una brecha salarial del 23%. Según el país de origen, la brecha puede alcanzar el 37% en el caso de mujeres extranjeras europeas no comunitarias.

Las mujeres se concentran en mayor medida en los tramos salariales más bajos y representan el 68% de las personas con los salarios más bajos.

En suma, la brecha salarial no es solo un dato estadístico, sino un entramado de desigualdades que afecta a la salud y a la autonomía económica a lo largo de su vida laboral.

Hay que actuar sobre el tiempo de trabajo

Bajo el título Salarios para vivir y tiempo para conciliar: la brecha de género como reflejo de lo que queda por cambiar, el informe de CCOO Servicios pone el acento en regular el trabajo a tiempo parcial como vía para atajar la precarización y la desigualdad.

“La brecha salarial de género sigue siendo estructural y atraviesa toda la vida laboral de las mujeres, afectando a su autonomía económica hasta la jubilación. La desigualdad se concentra especialmente en la parcialidad, principal mecanismo que explica la distancia salarial. La sobrecarga de los cuidados, la infravaloración de los sectores feminizados y la concentración de mujeres en empleos más precarios refuerzan un modelo laboral que perpetúa la desigualdad. Cerrar la brecha exige transformar la organización del tiempo de trabajo y el sistema de cuidados desde la corresponsabilidad y la intervención pública”, asegura Laura Fátima Castelló Paz, secretaria de Mujer, Igualdad y Diversidad de CCOO Servicios.

Por ello exigimos:

- Avanzar hacia una regulación estatal de la parcialidad con límites mínimos de jornada y consolidación de horas complementarias.
- Profundizar en la reducción de la jornada ordinaria en días completos a través de la negociación colectiva.
- Fijar mínimos de descansos de calidad en fines de semana en sectores con actividad continua.
- Garantizar un reparto equitativo de horas complementarias, extraordinarias y ampliaciones de jornada.
- Asegurar una valoración igualitaria de los puestos de trabajo en clasificación profesional y auditorías salariales.
- Regular medidas de flexibilidad horaria y fórmulas correctoras del impacto salarial de la conciliación.
- Exigir transparencia en registros retributivos y revisión de complementos libres de sesgos de género.
- Establecer calendarios laborales previsibles tanto en jornadas completas como parciales.

Todos los datos incluidos en este informe proceden de fuentes estadísticas oficiales, principalmente del INE y de la Seguridad Social.