

22Feb. Día de la Igualdad Salarial

Brecha salarial y subida del SMI: Un impulso necesario, pero insuficiente.

La brecha salarial de género en España continúa enquistada en el 20%, lo que supone una diferencia media de 5.158 euros anuales entre mujeres y hombres. Esta brecha no es coyuntural, sino estructural y está estrechamente vinculada a la parcialidad involuntaria, la brecha de cuidados y la persistencia de complementos salariales con sesgos de género que penalizan especialmente a las mujeres.



El 22% de las mujeres asalariadas trabajan a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres, y la mayoría lo hace por motivos de cuidados. Esta desigual distribución del tiempo de trabajo tiene un impacto directo en los salarios y en las posibilidades de promoción profesional. No es casual que una de cada cuatro mujeres cobre igual o menos que el SMI, mientras que solo ocurre en el 10% de los hombres. A ello se suman complementos retributivos diseñados desde lógicas tradicionalmente masculinas que excluyen o infravaloran habilidades y tareas mayoritariamente feminizadas.

En este contexto, adquiere especial relevancia la reciente subida del Salario Mínimo Interprofesional para 2026. El SMI aumenta un 3,1%, situándose en 1.221 euros mensuales en 14 pagas, con efectos retroactivos desde el 1 de enero.

Esta subida —la sexta consecutiva pactada con los sindicatos— beneficia a 2,5 millones de personas trabajadoras, especialmente a jóvenes, mujeres y temporales, reforzando así su capacidad para reducir desigualdades salariales.

Este incremento contribuye a mejorar las condiciones de quienes menos ganan, pero no basta con subir el SMI para cerrar la brecha salarial de género; es imprescindible abordar reformas estructurales tales como la revisión profunda del contrato a tiempo parcial, limitando su uso a causas justificadas, una retribución justa de las horas complementarias, equiparándolas a extraordinarias, avances decididos en corresponsabilidad y cuidados, mediante un Pacto Estatal que garantice servicios públicos suficientes y la eliminación de sesgos de género en complementos y pluses.

La igualdad salarial no se alcanzará mientras las mujeres sigan soportando la peor parte de la precariedad, la parcialidad no deseada y la carga de los cuidados no remunerados. La subida del SMI es un paso en la buena dirección, pero solo será efectiva si se acompaña de políticas que atajen las causas profundas de la desigualdad.