

# BRECHA SALARIAL

CÓMO REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

2024



**Informe elaborado por:**

**Gabinete de Estudios**

**Federación de Servicios de CCOO**

**Febrero 2024**

## INDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. La brecha de género en los salarios	8
1.1. La brecha salarial en los sectores que representa CCOO Servicios	14
2. La brecha de género en el tiempo	15
3. Lo que empieza a cambiar	19
CONCLUSIONES	22
PROPUESTAS	25

## INTRODUCCIÓN

La brecha salarial de género es la consecuencia directa de los desequilibrios estructurales que se manifiestan, aún hoy, entre hombres y mujeres, fundamentalmente en las responsabilidades asumidas por cada uno de los sexos en las tareas de los cuidados.

Hoy en día las mujeres continúan infrarrepresentadas en puestos de toma de decisiones económicas; todavía una gran mayoría de científicos, ingenieros y trabajadores técnicos cualificados son hombres; y todavía las mujeres se encargan de manera desproporcionada de las responsabilidades del hogar y el cuidado de los hijos e hijas, mayores y personas en situación de dependencia.

Este desequilibrio avoca a muchas mujeres a situaciones de subempleo, con inserciones en el mundo laboral a tiempo parcial y carreras profesionales interrumpidas y este hecho se manifiesta como la principal causa explicativa de la brecha salarial de género.

Pero además, la discriminación salarial puede estar oculta detrás de sistemas salariales complejos, de forma que los convenios colectivos resultan ser los mecanismos más importantes para el establecimiento de la igualdad de salarios y facilitan que los interlocutores sociales desarrollen en la negociación colectiva el trabajo necesario para desenmascarar esas políticas retributivas que conducen a diferencias salariales de género y evitar así que surjan.

Por ello, en 2023 la UE volvió a hacer una apuesta por la transparencia salarial mediante la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, con la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. A partir de ella, España tendrá plazo hasta el 7 de junio de 2026 para transponer la misma al ordenamiento jurídico nacional.

Una de las novedades de esta norma radica en su ámbito de aplicación, al incluir por vez primera la discriminación interseccional, que combina múltiples

formas de desigualdad como el género, la etnia o la sexualidad. La nueva norma contempla, además, garantías adicionales para que se tengan en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras con discapacidad. Pero, las principales novedades son las relativas a la transparencia y la obligatoriedad de ofrecer información accesible.

Así, las empresas tendrán que informar a quienes solicitan empleo sobre el salario inicial o la banda retributiva de los puestos a los que optan, ya sea en el anuncio de vacante o antes de la entrevista. Se establece asimismo la prohibición a las empresas de preguntar a las personas candidatas al puesto de trabajo sobre su historial retributivo; y una vez que ya formen parte de las plantillas, todas las personas tendrán derecho a solicitar información a las empresas sobre niveles retributivos medios, desglosados por género, para los niveles profesionales que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

Adicionalmente, tendrán también acceso a los criterios empleados para determinar las retribuciones y la carrera profesional de las personas trabajadoras y las empresas no podrán impedirles la divulgación de información sobre sus retribuciones.

Otras de las novedades importantes es la obligatoriedad de las empresas de ofrecer información salarial a las autoridades competentes, de modo que aquellas de más de 250 personas trabajadoras deberán informar anualmente a la autoridad nacional competente sobre la brecha salarial de género de su organización; mientras que, las de más de 150 personas trabajadoras tendrán que hacerlo cada tres años. De esta forma, si el informe revela que hay diferencias salariales superiores al 5%, que no pueden justificarse por criterios objetivos y neutros con respecto al género, las empresas deberán adoptar medidas, en concreto, realizar una evaluación retributiva conjunta en colaboración con la representación legal de las plantillas.

Resulta también destacable el hecho de que esta nueva directiva faculta a aquellas trabajadoras que sufran discriminación retributiva para acceder a indemnizaciones que subsanen las diferencias salariales sufridas. Y, además, se invierte la carga de la prueba, de forma que, a partir de ahora será la empresa la que tenga de demostrar que no ha infringido las normas de la UE en mate-

ria de igualdad salarial y transparencia retributiva y no las trabajadoras afectadas por la discriminación de género.

Con este contexto normativo en Europa, proclive a la eliminación definitiva de la brecha salarial de género, también las medidas de conciliación implementadas por el Gobierno en España, según las cuales desde el año 2021 el padre debe obligatoriamente disfrutar seis de las dieciséis semanas de permiso por nacimiento o adopción de hijos e hijas, han contribuido a la reducción más importante que se ha producido nunca en la brecha de género, si se cuantifica como el diferencial entre la cifra de mujeres y de hombres que salen temporalmente del mercado laboral para estar dedicados a las tareas de los cuidados, habiendo pasado la cifra media anual de cerca de 24mil hombres en 2022 a más de 63mil en 2023.

Y es que, a pesar de las transformaciones productivas de la economía española, que han traído consigo la digitalización y las inversiones llevadas a cabo en el marco de los Fondos Europeos y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia; y a pesar de los avances registrados en materia de revalorización salarial para frenar la pérdida de poder adquisitivo derivada del contexto inflacionista, así como la subida del salario mínimo interprofesional y el buen desempeño del mercado laboral en términos de creación de empleo tras la Reforma Laboral de 2021, las mujeres aún están lejos de equiparar su situación laboral a la de los hombres en España.

Así, por ejemplo, el volumen de empleo femenino en un sector como el de Servicios Técnicos, que se ha revelado como un importante nicho de empleo en los últimos años, con un crecimiento de la ocupación más que notable en las actividades informáticas y de consultoría, o en las actividades profesionales, científicas y técnicas, es aún muy inferior al de los hombres, de modo que ellas continúan infrarrepresentadas en los empleos de carácter tecnológico y mejor remunerados. Por ejemplo: en el último año poco más de 100mil mujeres trabajaban como asalariadas en el sector privado en actividades de programación y consultoría informática, frente a más de 300mil hombres.

---

1.- Son las personas ocupadas que declaran no estar trabajando en la semana de referencia (anterior a la de la fecha de la encuesta) por estar ejerciendo tareas de cuidados. Fuente: Encuesta de Población Activa, INE. Diferencia datos promedio 2019, 2023.

En contraposición, las mujeres continúan empleadas mayoritariamente en sectores donde el peso de las ocupaciones elementales y los bajos salarios es considerable, principalmente la hostelería, donde en 2023 se registraron de media más de 900mil mujeres ocupadas (54% de la ocupación total del sector); o el comercio, con más de 1,5 millones de mujeres ocupadas (50% del total en el sector); tantas como en el sector de actividades sanitarias y de servicios sociales, un sector que tradicionalmente emplea mayoritariamente a mujeres (1,5 millones; 77% del total de ocupación del sector).

En definitiva, a pesar de las mejoras derivadas de los avances legislativos en materia de conciliación y equiparación salarial, al analizar los datos de empleo y las bases de cotización en Seguridad Social en 2023, se vuelve a constatar una estructura salarial en la que las mujeres perciben un 14,1% menos de retribución salarial, a efectos de cotización que los hombres: mientras los hombres tienen una base mensual de cotización de 2.257,8€ de media, la de las mujeres es de 1.940,3€. Pero es que, además, en este último año han visto incrementarse esta brecha salarial, por ejemplo, en las Actividades Financieras, (CNAE 64; del 5,7% en 2022 al 6% en 2023) y en las de Seguros (CNAE 65 y 66; del 20,3% al 20,9%); en las Actividades Informáticas (CNAE 62 y 63; del 12% al 12,6%); o en las Profesionales, Científicas y Técnicas.

Y el problema de la brecha salarial de género durante la vida laboral activa de las mujeres, es que condiciona también de forma inexorable la existencia de una nueva brecha durante la jubilación. De modo que, resulta absolutamente necesario continuar atajando las causas que provocan que las mujeres no puedan desarrollar su carrera profesional en iguales condiciones que los hombres, avanzando hacia una sociedad que equipare las responsabilidades de hombres y mujeres fuera del mercado laboral.

## 1.- La brecha de género en los salarios.

La implementación de políticas públicas expansivas para sostener a nuestras empresas durante lo peor de la crisis sanitaria y las dotaciones presupuestarias públicas que están facultando a nuestro tejido productivo para la inversión e innovación privada, están detrás de la buena progresión del empleo en nuestro país. Y a ello se une el cambio propiciado por la reforma laboral de 2021 que ha venido a corregir un mal hasta ahora endémico de nuestro mercado de trabajo: el de la temporalidad.

En consecuencia, **la transformación del tejido productivo es palpable**: en comparación con 2019 ha aumentado significativamente el peso y la oferta de empleo disponible en sectores considerados de alto valor añadido. Para muestra un botón: **el sector de la J-Información y las Comunicaciones acumula un espectacular incremento del +26,0% de sus niveles de empleo** (+146,1mil personas) y se ha impuesto como la actividad que ha creado empleo a más velocidad de toda la economía.<sup>2</sup> De este crecimiento, además, se han beneficiado por igual mujeres (+26,1% desde 2019) y hombres (+26,0% desde 2019). Y, sin embargo, **el sector continúa estando notablemente masculinizado y registra una tasa de empleo femenino que no supera el 34%** entre el personal asalariado en el sector privado.

Con todo, **las actividades que conforman el grueso del empleo de nuestro país continúan siendo** otras actividades del sector servicios con menor capacidad de generar valor añadido. Concretamente, **más de un cuarto de los puestos de trabajo existentes se concentra** en el sector del **G-Comercio** (17% del total) y la **I-Hostelería** (9% del total).

**Sectores como éstos, muy intensivos en mano de obra, se definen por salarios bajos y una mayor presencia del subempleo y la parcialidad**, supeditando las condiciones retributivas y laborales de las personas trabajadoras a la capacidad de las empresas de generar e incrementar beneficios.

---

2.- Ambas actividades, además, se encuentran entre las cuatro actividades que más puestos de trabajo netos han creado desde 2019. | Fuente M.º Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Estadística de Afiliación Media a la Seguridad Social, datos promedio 2019, 2023.

Estos sectores, con menor prestigio social, junto a aquellos que se han venido considerando como propios del “trabajo femenino”, han sido **tradicionalmente los nichos de empleo reservados para las mujeres y, también, para la población extranjera.**

De este modo, las mujeres, y con más intensidad las mujeres extranjeras, arrastran la carga de una participación siempre secundaria y más precarizada en el mercado de trabajo y es esta **posición subalterna de las mujeres en el mercado de trabajo la causa primigenia de la brecha género.**

La brecha de género propicia que el salario de las mujeres se configure en ocasiones como “accesorio” en la composición de los ingresos de los hogares y, por tanto, es considerado a veces como prescindible. Pero además, motiva que la carrera profesional de las mujeres obtenga menos reconocimiento y, por tanto, se proponga para ser pospuesta ante la necesidad de disponer de más tiempo para cubrir las necesidades de cuidados de los núcleos familiares. De modo que, **retirarse del mercado de trabajo para cuidar, no es en muchas ocasiones una decisión voluntaria de las mujeres, sino que está condicionada por la necesidad de mantener el equilibrio en la balanza de pagos del hogar y porque en una sociedad patriarcal, sigue viva la inclinación a mantener el *statu quo* que privilegia el proyecto vital de los hombres por encima del de las mujeres.**

La vigencia del debate de la brecha de género es absoluta. Si tomamos como referencia el registro de las bases de cotización medias<sup>3</sup>, en 2023 el **salario bruto medio de nuestro país se situó en los 25.260€ anuales<sup>4</sup> (2.105€ / mes).** Pero la desagregación por género de esta cifra muestra que, **las mujeres, con un salario bruto medio anual de 23,3mil€, cobran casi 4mil€ menos al año que los hombres (27mil€ brutos/ año).** Esto significa que, **la brecha de género es del 14,1%<sup>5</sup> entre la población asalariada.**

---

3.- Fuente: M.º Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Estadística de Bases de Cotización y Cotizantes. Último dato disponible: sep.-23, publicado en ene.-24.

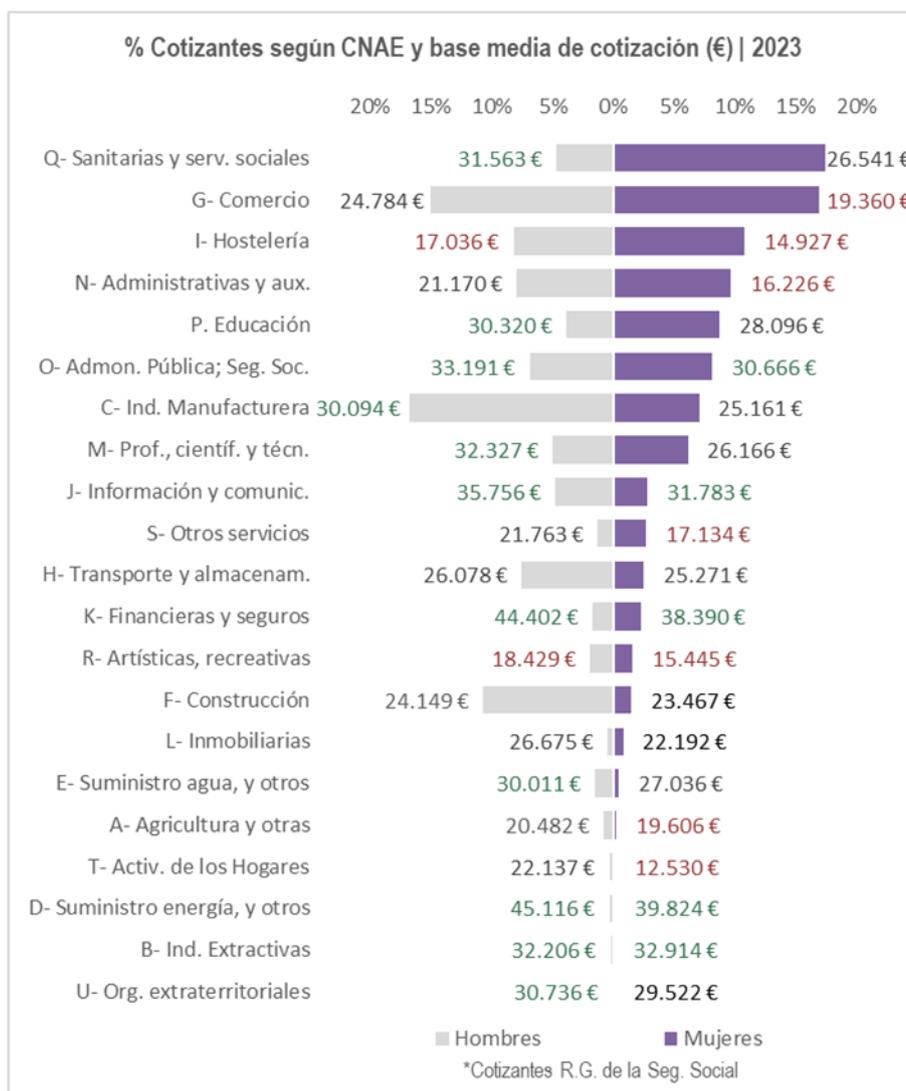
4.- El salario bruto anual se ha calculado multiplicando por doce mensualidades el dato promedio de las bases medias de cotización de los cotizantes del Régimen General de la Seguridad Social.

5.- La brecha de género ha sido calculada a partir de la diferencia entre la base media de cotización de los hombres y la base media de cotización de las mujeres, dividida por la base media de cotización de los hombres, todas ellas calculadas en promedio anual.

Analizando la distribución de las mujeres por sectores, en paralelo a la base de cotización media registrada en cada actividad, se observa que, **un 42% de las mujeres asalariadas cobra, de media, menos de 20mil€ brutos al año;** entre ellas las que se emplean en **G-Comercio** (17% del total; 19.360€ brutos/año), **I- Hostelería** (11% del total; 14.927€ brutos/año) y en **N-Activ. Administrativas** (10% del total; 16.226€ brutos/año).

Sin embargo, **solo un 10% de los hombres asalariados cobra, de media, menos de 20mil€ brutos al año.** Son los que trabajan en **I-Hostelería** (8% del total; 17.036€ brutos/año) y **en las R-Activ. Artísticas y Recreativas** (2% del total; 18.429€ brutos/año).

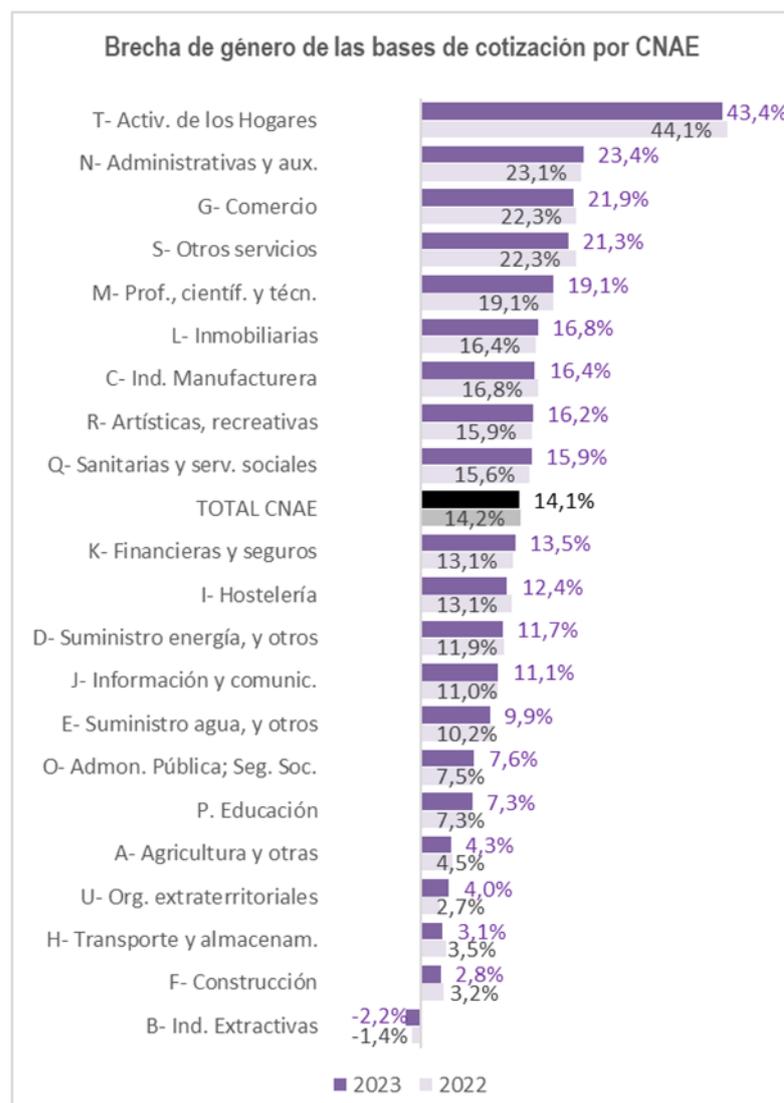
**En contraposición, esta proporción que se invierte si nos fijamos en cómo mujeres y hombres se reparten en los sectores donde la base media de cotización supera los 30mil€ anuales: solo un 13% de las mujeres asalariadas,**



de media, cobra más de 30mil brutos al año; mientras que, **hasta un 46% de los hombres**, supera ese nivel de salario bruto al año.

La desigual distribución de la población femenina y masculina por sectores refleja la **segregación horizontal del mercado de trabajo**, que es la que **limita la empleabilidad de las mujeres en los sectores con mayor reconocimiento social y con mejores condiciones retributivas y laborales** y como las mujeres son quienes ocupan posiciones de menor prestigio social y generalmente perciben salarios más bajos, tienden a ser quienes solicitan más reducciones de jornada, se emplean a tiempo parcial o, directamente, se retiran del mercado de trabajo para cuidar, prescindiendo de su salario y dejando a un lado el desarrollo de su carrera profesional.

**Esto explica la paradoja de que la brecha salarial sea más elevada en los sectores donde se emplean la mayor parte de las mujeres trabajadoras,**



como las Q-Activ. Sanitarias (16% de brecha), las N-Activ. Administrativas (23% de brecha), y **el G-Comercio (22% de brecha)**; o en los sectores más feminizados donde las mujeres representan el grueso de la población empleada: como en T- Activ. de los Hogares (43% de brecha).

Paralelamente, **la segregación vertical explica que la brecha salarial de género sea también muy elevada** en sectores bien valorados social y económicamente, como **las M- Activ. Profesionales, Científicas y Técnicas (19% de brecha)**. En estas actividades sigue habiendo un **limitado acceso de las mujeres** a las posiciones mejor retribuidas, por el **sesgo de género** que presupone que las mujeres voluntariamente se enfocan más a la vida personal y familiar que a la laboral y que reserva ciertas actividades productivas a los hombres en detrimento de las vocaciones femeninas, como continúa aún ocurriendo por ejemplo, en las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés).

Un tercer elemento determinante es que la **brecha salarial de género está también modulada por el peso de la retribución variable**, que, por ejemplo, puede gratificar la mayor disponibilidad y flexibilidad horaria de los hombres y penalizar el salario de las mujeres, que no disponen de tiempo adicional para incrementar sus jornadas de trabajo porque desarrollan de forma preponderante el trabajo de los cuidados en los hogares y las familias. **Este sería un factor explicativo en el caso de la brecha salarial de género que se registra en las K-Activ. Financieras y de Seguros (13,5% de brecha)**.

Conviene analizar también cómo está evolucionando este diferencial salarial de género en los últimos años. Si echamos la vista atrás, **las consecutivas subidas del SMI pactadas por el diálogo social y la actualización de salarios que se han llevado a cabo mediante la negociación colectiva** en las mesas sectoriales y en el V Acuerdo de la AENC, han permitido que el **salario bruto medio anual se haya incrementado de media un +5,4% en 2023** (+1,3mil € brutos más al año), en un ejercicio en que la tasa anual de inflación se ha situado en el 3,6%.<sup>6</sup>

---

6.- Fuente: Índice de Precios de Consumo (IPC), Instituto Nacional de Estadística, dato promedio 2023.

Pero en términos de brecha salarial, el impacto positivo de estas medidas es claro: mientras que en el último año **en el conjunto de la economía la brecha salarial de género no se ha reducido más que una décima** (14,2% en 2022), **y ello a pesar de que a lo largo de 2023 se ha creado más empleo entre las mujeres** (+3,5% anual) que entre los hombres (+2,5% anual), resulta que **ha sido en los sectores caracterizados por bajos salarios, la feminización del empleo y una mayor prevalencia de las ocupaciones elementales, donde sí se ha reducido la brecha de género**, precisamente, **porque la negociación colectiva ha impulsado la mejora de los salarios mínimos**:

T- Activ. de los hogares: 43,4% de brecha; -0,8 p.p.

I-Hostelería: 12,4% de brecha; -0,7 p.p

G- Comercio: 21,4% de brecha; -0,5 p.p

Pero la tendencia opuesta entre el ritmo de crecimiento del empleo y la escasa corrección de la brecha salarial de género, que incluso este año registra leves repuntes en algunos sectores, evidencia que continúa habiendo **claras oportunidades para la mejora**.

En definitiva: cuarenta años después de que se acuñase por primera vez el concepto de “brecha de género (*gender gap*)” para describir la desigual participación de las mujeres en el mercado de trabajo, aún **persisten los suelos pegajosos y los techos de cristal que limitan la empleabilidad de las mujeres en los sectores con mejores condiciones** retributivas, mayor estabilidad laboral y más posibilidades de promoción profesional.

En este sentido, el recorrido de las políticas públicas, diseñadas para transmutar la desigual participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, debe estar acompañado por políticas empresariales encaminadas a eliminar las barreras a la igual participación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y la personal, especialmente para las personas que ejercen la maternidad y la paternidad.

Debe comprenderse y asumirse como un mandato de **responsabilidad colectiva** que, la búsqueda de rentabilidad empresarial sin sacrificar por el camino las condiciones salariales y laborales decentes, es un factor de cambio social para la equidad entre hombres y mujeres.

**1.1—La brecha salarial en los sectores que representa CCOO Servi-**

Retribución anual media calculada por actividad según bases medias de cotización en el R.G. de la Seguridad Social | 2023 (Promedio 1tr-3tr)

	Promedio 2023 (1tr-3tr)			Promedio 2022 (1tr-3tr)			Promedio 2019 (1tr-3tr)			Brecha de género
	Ambsos sexos	Hombres	Mujeres	Ambsos sexos	Hombres	Mujeres	Ambsos sexos	Hombres	Mujeres	
<b>TOTAL CNAE</b>	<b>25.263 €</b>	<b>27.094 €</b>	<b>23.283 €</b>	<b>23.979 €</b>	<b>25.735 €</b>	<b>22.071 €</b>	<b>22.160 €</b>	<b>24.004 €</b>	<b>20.121 €</b>	<b>16,2%</b>
<b>G- COMERCIO</b>	<b>22.019 €</b>	<b>24.784 €</b>	<b>19.360 €</b>	<b>20.863 €</b>	<b>23.532 €</b>	<b>18.276 €</b>	<b>19.368 €</b>	<b>21.997 €</b>	<b>16.817 €</b>	<b>23,5%</b>
45- Venta y Reparación Vehic.	24.870 €	25.254 €	22.935 €	23.690 €	24.080 €	21.709 €	22.212 €	22.599 €	20.177 €	10,7%
46- Comercio Mayorista	26.795 €	28.126 €	24.598 €	25.307 €	26.666 €	23.072 €	23.592 €	25.002 €	21.219 €	15,1%
47- Comercio Minorista	18.674 €	21.051 €	17.391 €	17.715 €	20.025 €	16.447 €	16.417 €	18.639 €	15.205 €	18,4%
<b>I- HOSTELERÍA</b>	<b>15.877 €</b>	<b>17.036 €</b>	<b>14.927 €</b>	<b>14.955 €</b>	<b>16.110 €</b>	<b>14.006 €</b>	<b>13.739 €</b>	<b>14.815 €</b>	<b>12.834 €</b>	<b>13,4%</b>
55- Alojamiento	21.275 €	23.193 €	19.833 €	20.227 €	22.164 €	18.741 €	18.991 €	20.876 €	17.500 €	16,2%
56- Restauración	14.089 €	15.137 €	13.204 €	13.301 €	14.320 €	12.445 €	12.129 €	13.049 €	11.339 €	13,1%
<b>92- JUEGO</b>	<b>20.427 €</b>	<b>23.502 €</b>	<b>17.431 €</b>	<b>19.570 €</b>	<b>22.526 €</b>	<b>16.670 €</b>	<b>18.359 €</b>	<b>20.916 €</b>	<b>15.606 €</b>	<b>25,4%</b>
<b>64- SECTOR FINANCIERO</b>	<b>45.955 €</b>	<b>47.427 €</b>	<b>44.597 €</b>	<b>43.056 €</b>	<b>44.381 €</b>	<b>41.832 €</b>	<b>42.276 €</b>	<b>43.718 €</b>	<b>40.874 €</b>	<b>6,5%</b>
<b>S TÉCNICOS (CNAEs FS)</b>	<b>26.726 €</b>	<b>29.354 €</b>	<b>24.651 €</b>	<b>25.250 €</b>	<b>27.671 €</b>	<b>23.329 €</b>	<b>23.089 €</b>	<b>25.597 €</b>	<b>21.076 €</b>	<b>17,7%</b>
65- 66- Seguros	33.923 €	38.762 €	30.663 €	32.177 €	36.614 €	29.186 €	30.186 €	34.977 €	26.942 €	23,0%
62- 63- Informáticas	32.940 €	34.723 €	30.344 €	30.630 €	32.171 €	28.310 €	27.464 €	29.031 €	25.075 €	13,6%
68- Inmobiliarias	23.996 €	26.675 €	22.192 €	22.899 €	25.379 €	21.214 €	20.826 €	23.358 €	19.080 €	18,3%
69, 70, 71, 73, 74- Activ. Prof. y Téc	28.425 €	31.581 €	25.882 €	26.812 €	29.758 €	24.429 €	24.490 €	27.495 €	22.064 €	19,8%
78, 82- Activ. Administrativas y Aux.	18.020 €	19.231 €	16.875 €	16.971 €	18.092 €	15.891 €	15.473 €	16.609 €	14.319 €	13,8%
94- Activ. Asociativas	23.049 €	25.153 €	21.953 €	22.009 €	24.010 €	20.946 €	20.093 €	22.110 €	18.976 €	14,2%

	Variación anual (promedio 2023-2022)			Variación prepandemia (promedio 2023-2019)			Brecha de género
	Ambsos sexos	Hombres	Mujeres	Ambsos sexos	Hombres	Mujeres	
<b>TOTAL CNAE</b>	<b>5,4%</b>	<b>1.284 €</b>	<b>5,5%</b>	<b>1.212 €</b>	<b>14,0%</b>	<b>3.103 €</b>	<b>15,7%</b>
<b>G- COMERCIO</b>	<b>5,5%</b>	<b>1.156 €</b>	<b>5,9%</b>	<b>1.084 €</b>	<b>13,7%</b>	<b>2.788 €</b>	<b>15,1%</b>
45- Venta y Reparación Vehic.	5,0%	1.180 €	5,6%	1.226 €	12,0%	2.658 €	13,7%
46- Comercio Mayorista	5,9%	1.488 €	6,6%	1.526 €	13,6%	3.203 €	15,9%
47- Comercio Minorista	5,4%	959 €	5,7%	944 €	13,8%	2.257 €	14,4%
<b>I- HOSTELERÍA</b>	<b>6,2%</b>	<b>922 €</b>	<b>6,6%</b>	<b>921 €</b>	<b>15,6%</b>	<b>2.138 €</b>	<b>16,3%</b>
55- Alojamiento	5,2%	1.048 €	5,8%	1.092 €	12,0%	2.284 €	13,3%
56- Restauración	5,9%	788 €	6,1%	759 €	16,2%	1.960 €	16,4%
<b>92- JUEGO</b>	<b>4,4%</b>	<b>857 €</b>	<b>4,6%</b>	<b>761 €</b>	<b>11,3%</b>	<b>2.068 €</b>	<b>11,7%</b>
<b>64- SECTOR FINANCIERO</b>	<b>6,7%</b>	<b>2.899 €</b>	<b>6,6%</b>	<b>2.765 €</b>	<b>8,7%</b>	<b>3.679 €</b>	<b>9,1%</b>
<b>S TÉCNICOS (CNAEs FS)</b>	<b>5,8%</b>	<b>1.476 €</b>	<b>5,7%</b>	<b>1.322 €</b>	<b>14,7%</b>	<b>3.637 €</b>	<b>17,0%</b>
65, 66- Seguros	5,4%	1.746 €	5,1%	1.477 €	12,4%	3.737 €	13,8%
62, 63- Informáticas	7,5%	2.309 €	7,2%	2.034 €	19,9%	5.476 €	21,0%
68- Inmobiliarias	4,8%	1.097 €	4,6%	978 €	15,2%	3.170 €	16,3%
69, 70, 71, 73, 74- Activ. Prof. y Téc	6,0%	1.613 €	5,9%	1.452 €	16,1%	3.935 €	17,3%
78, 82- Activ. Administrativas y Aux.	6,2%	1.049 €	6,2%	984 €	16,5%	2.547 €	17,8%
94- Activ. Asociativas	4,7%	1.041 €	4,8%	1.007 €	14,7%	2.956 €	15,7%

## 2.- La brecha de género en el tiempo

Si la brecha de género está motivada primigeniamente por una participación más precaria de las mujeres en el mercado de trabajo, se agudiza y cronifica por un reparto desigual del tiempo en la esfera reproductiva. La división sexual del trabajo ha propiciado que históricamente las mujeres hayan mantenido un vínculo más fuerte con las responsabilidades de cuidados, frente a los hombres, que han tenido a desvincularse. Pero, la incorporación de las mujeres a la esfera pública y productiva no ha modificado ese desequilibrio, sino que lo ha acentuado, duplicando la carga de trabajo de ellas.

Además, la división patriarcal de los roles de género imprime un sesgo de género que presupone que las mujeres tienen un vínculo débil con el empleo y condiciona sus trayectorias laborales. Así, son ellas las que reciben menor confianza para promocionar y acceder a las posiciones mejor valoradas y las que encuentran menor oferta de empleo disponible en sectores de alto valor añadido.

Ello conduce a que, pese a ser las mujeres las que registran niveles formativos superiores<sup>7</sup>, tiendan a sacrificar sus carreras profesionales, aceptando las jornadas parciales y los empleos menos cualificados o, directamente, asumiendo su salida del mercado de trabajo.

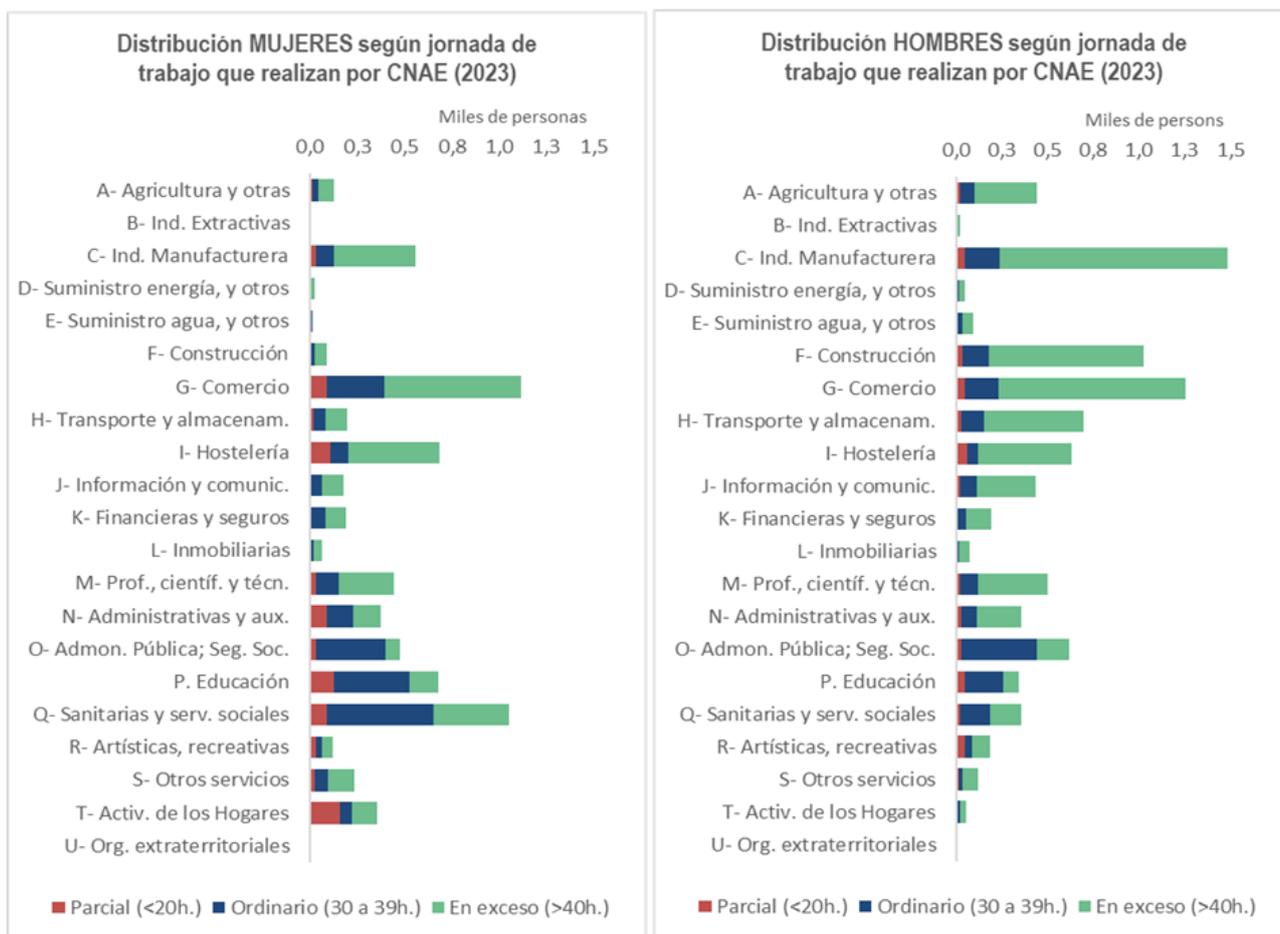
Según los datos de 2023 publicados en la EPA, la tasa de parcialidad<sup>8</sup> es del 6,2% en el conjunto de la economía. Sin embargo, el diferencial entre hombres de mujeres es de 5p.p.: la tasa de parcialidad femenina escala hasta el 8,9%, mientras que la de los hombres es del 3,9%.

En un análisis desagregado por sectores de actividad, las **tasas de parcialidad femenina más elevadas** se registran en: T- Activ de los hogares (31,2%), R - Activ artísticas y recreativas (18,7%), N- **Activ administrativas (15,0%)**, I- **Hos- telería (11,6%)** y P- Educación (12,2%). La distribución es parecida en el caso de

---

7.- Según la EPA, las mujeres con estudios universitarios representan un 39% de la población femenina ocupada, mientras que, entre los hombres esa tasa decae al 26% entre su población ocupada. | Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, datos promedio 2023.

8.- La tasa de parcialidad ha sido calculada dividiendo a la población ocupada que declara trabajar menos de 20h. efectivas por semana entre el total de población ocupada | Fuente: Encuesta de Población Activa, INE, datos promedio 2023.



los hombres. Sus tasas de parcialidad más elevadas se puntúan en R- Artísticas y recreativas (16,4%), T-Activ. de los hogares (13,0%), P-Educación (9,2%), I-Hostelería (7,4%) y B-Industrias Extractivas (7,3%), pero la diferencia radica en que, **en todos esos sectores**, salvo en el de activ. recreativas y el de industrias extractivas, **las mujeres son la población ocupada mayoritaria**; en otras palabras, las mujeres **son numéricamente el segmento de la población más afectado por la parcialidad**.

**La cara opuesta a la parcialidad es el “empleo en exceso”**, si denominamos así a aquellas jornadas de más de 40horas semanales, que en 2023 registró una tasa media del 47,8% en el conjunto de la economía. Ahora bien, afecta con más intensidad a los hombres (57,2%), que a las mujeres (36,9%).

Por sectores de actividad, **tienden a ser los propios de la industria y la construcción** los que registran tasas de empleo en exceso más elevadas. **Y dentro del sector servicios, la tasa más alta se registra en Hostelería 57,5%**; 51,4% entre las mujeres y 63,5% entre los hombres.

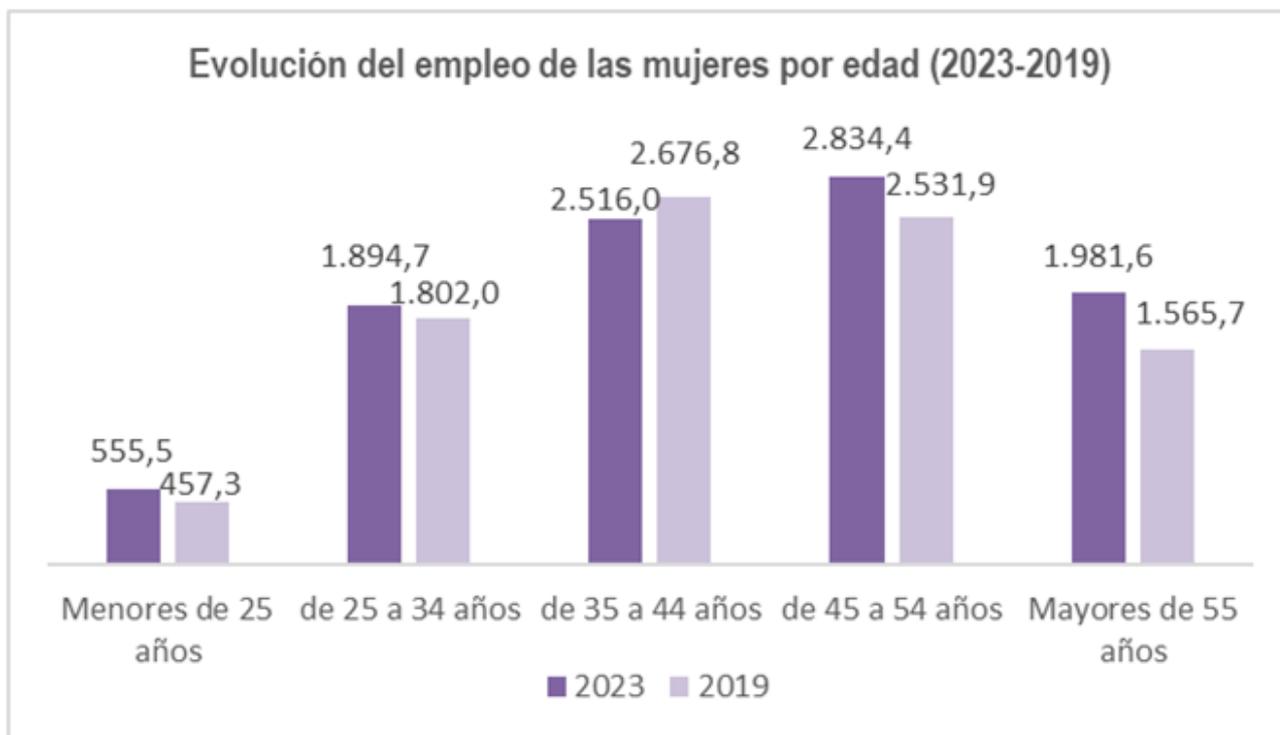
Detrás del trabajo en exceso se encuentra la disponibilidad, o no, para trabajar más horas. Según la EPA, **del total de personas ocupadas que declaran que desearían trabajar más horas (1,975mil personas en 2023), un 8% no tiene disponibilidad para hacerlo** y entre éstas, **el 66% son mujeres**. Esta indisponibilidad en el 24% de los casos responde a **tener que responsabilizarse del cuidado** de hijos o familiares, una tasa que asciende al **29% entre las mujeres** y desciende al 14% entre los hombres.

Teniendo en cuenta el tipo de jornada, quienes se emplean a tiempo parcial representan el 60% del total de personas que declaran que desearían trabajar más horas; y de nuevo, la mayoría son mujeres, el 72%. De esta mayoría de personas que desearía trabajar más horas, un 8% no está disponible para hacerlo, y entre éstas el 77% son mujeres. Y en el caso de las jornadas parciales, la indisponibilidad por tener que responsabilizarse del cuidado de hijos o familiares asciende al 28% de los casos, una tasa que asciende al 33% entre las mujeres empleadas a tiempo parcial y desciende al 15% de los hombres empleados a tiempo parcial.

Este movimiento explica que, en cómputo total, sea la **población masculina la que tienda a realizar más horas extras, representan el 59% del total de quienes la realizan**; que la población femenina ocupada, que representan el 41% del total; y realizan más horas extras porque están disponibles para hacerlo.

**En definitiva, detrás de la parcialidad y las reducciones de jornada no está la voluntad personal, sino la desigualdad estructural entre hombres y mujeres**; una desigualdad estructural que obliga a las mujeres a buscar sus propias vías para encontrar la flexibilidad horaria que les permita conciliar.

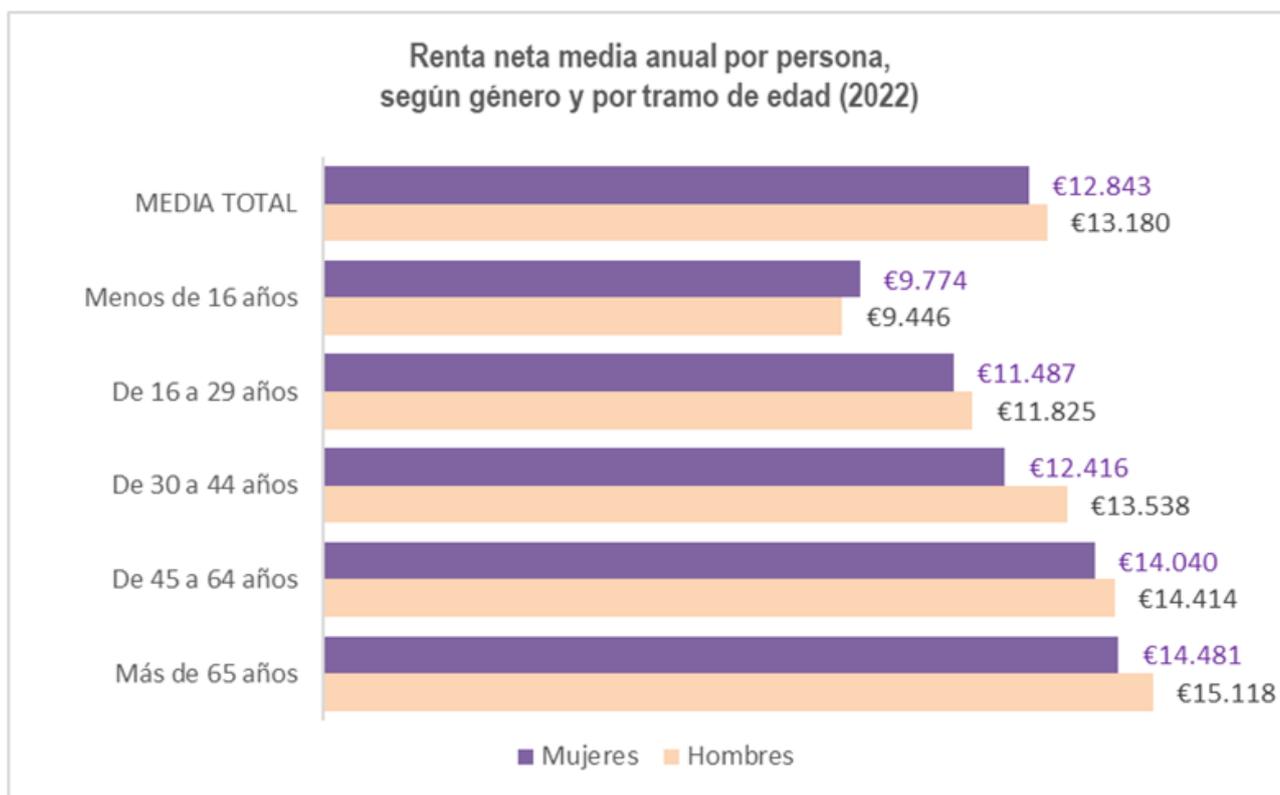
La brecha de género termina de cristalizar por la existencia de una red pública insuficiente para dar cobertura a las necesidades de crianza y de apoyo a la dependencia. Así, **en comparación con 2019, la empleabilidad de las mujeres está descendiendo, precisamente, en el tramo de edad en el que las mujeres inician sus proyectos de crianza, debido al retraso de la edad de maternidad; o bien asumen el cuidado de sus familiares mayores dependientes**.



La brecha de género, además de precariedad en las condiciones laborales, también **significa precariedad material para las mujeres**. Según la Encuesta de Condiciones de Vida del INE, se cuantifica la brecha de género en términos de renta media individual en el 2,6%, de nuevo, en perjuicio de las mujeres.

Las mujeres registran rentas medias inferiores a las de los hombres en todos los tramos de edad, excepto entre las menores de 16 años. Pero, además, **la brecha entre los ingresos medios de los que disponen las mujeres y los hombres se agrava en el tramo de edad que va de los 30 a 44 años**, en el que la brecha de género asciende al 8,3%. Es decir, las mujeres ven reducirse su capacidad adquisitiva frente a la de los hombres, justamente en la edad en la que asumen la responsabilidad de cuidar a sus hijas o hijos y/o a sus familiares mayores.

**Y no sólo: el segundo tramo de edad en el que se registra una brecha superior entre las rentas de mujeres y hombres es el de quienes tienen más de 65 años**, en este tramo la brecha de género es del 4,2%; porque los obstáculos y las barreras que limitan la carrera profesional de las mujeres a lo largo de su vida laboral activa, termina por lastrar sus cotizaciones y, en consecuencia, minora el valor de sus prestaciones cuando por fin pueden jubilarse.



### 3.- Lo que empieza a cambiar

Dentro del marco jurídico que afecta al mercado de trabajo en España, además de la reforma laboral propiamente dicha, en la anterior legislatura se implementaron otras políticas públicas con vocación explícita de transformar la distribución del trabajo y la estructura laboral y salarial de hombres y mujeres.

En lo que atañe a la brecha de género, destaca la **regulación en 2021 de la intransferibilidad de los derechos de paternidad y, posteriormente, en 2022 la implementación de la Ley de Familias**, que, directamente, obliga a disfrutar de los permisos regulados para facilitar la crianza tras el nacimiento de las hijas e hijos.

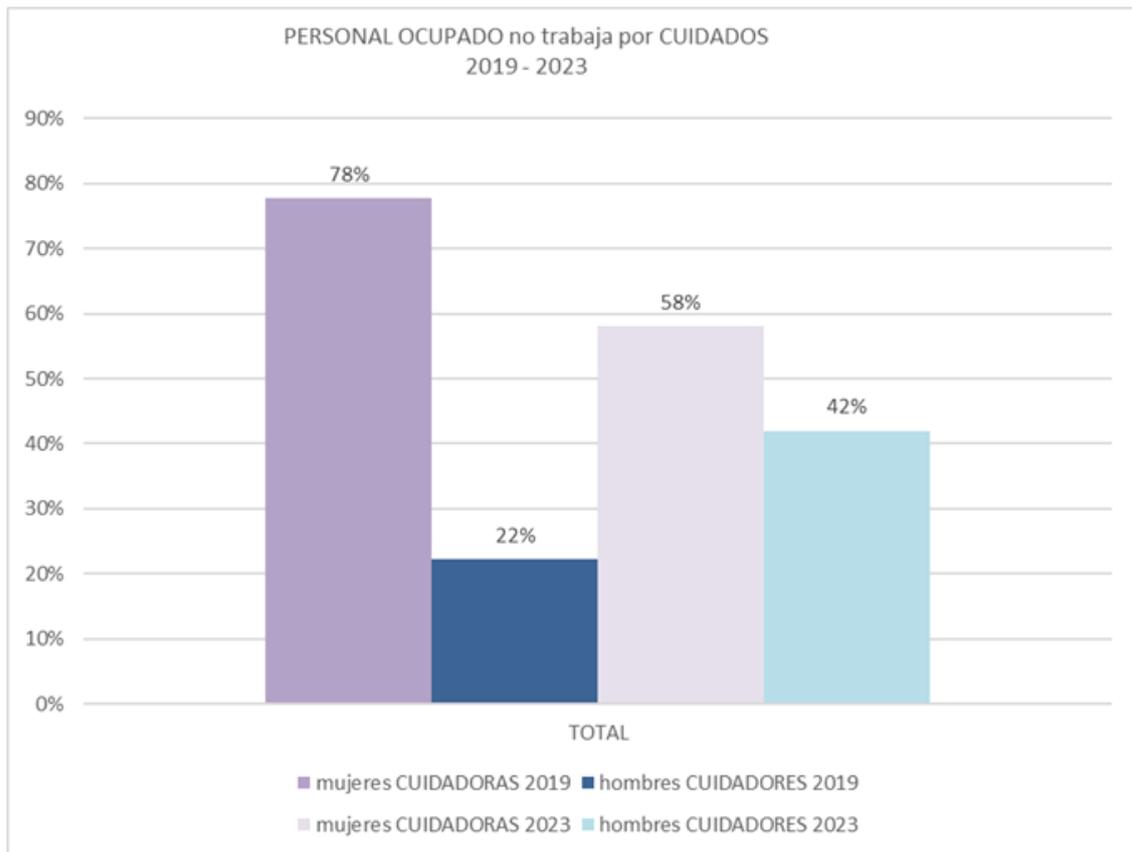
Estas políticas públicas están teniendo un impacto positivo claro en términos de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, al ofrecer seguridad material y jurídica en el mercado de trabajo y están **transformando el reparto de las tareas de cuidados**.

Si prestamos atención a cómo evoluciona la empleabilidad de la población femenina y masculina que declara no haber trabajado por haber estado asumiendo responsabilidades de cuidados, se observa que **en 2023 ya hay una**

proporción mayor de hombres que cuidan: en el último año ya son el 42% del total de la población ocupada, frente al 22% que representaban en 2019.

La mayor vinculación de los hombres con la esfera reproductiva ha permitido que las mujeres hayan pasado a representar el 58% de la población que cuida, frente al 78% que representaban en 2019.

En consecuencia, la mayor implicación de los hombres en las responsabilida-

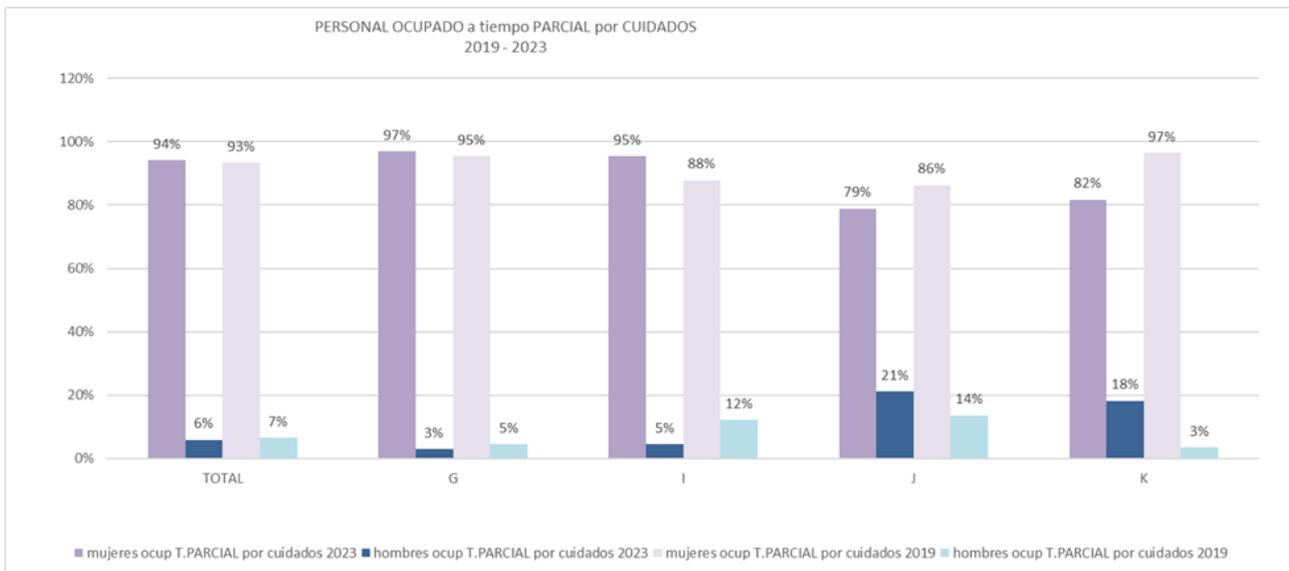


des de cuidados puede ser uno de los motivos que explique el hecho de que la proporción de hombres que reducen sus jornadas y trabajan a tiempo parcial haya aumentado al 7% en 2023 (6% en 2019).

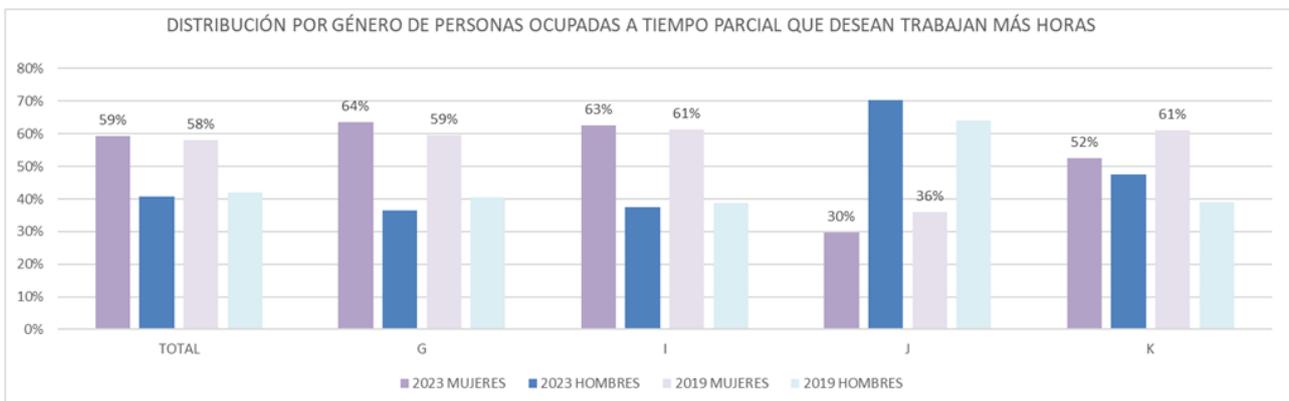
Pero sin duda la gran transformación se percibe al realizar un análisis desagregado por sectores de actividad: **es en los sectores mejor remunerados y más estables donde realmente los hombres están reduciendo sus jornadas:** en las **K--Activ. Financieras y de Seguros** ha aumentado +15p.p. hasta el 18%, y en **J-Información y Comunicaciones** aumenta +7p.p. hasta el 21%.

Sin embargo, **en los sectores peor retribuidos esta tendencia se invierte:** en **I-Hostelería** la proporción de hombres que cuidan ha caído -7p.p. hasta

el 5%, y en G-Comercio -2p.p. hasta el 3%. Por tanto, en estos sectores se perpetúa el número de mujeres que sacrifica sus jornadas completas para cuidar, porque están peor remuneradas y más expuestas a la inestabilidad laboral.



Paralelamente, en los sectores donde ha aumentado la proporción de hombres que reducen sus jornadas de trabajo para poder cuidar, se ha incrementado también la proporción de hombres que expresan que desearían trabajar más horas, pero no pueden.



En definitiva: son las políticas transformadoras de los tradicionales roles de género, las que conducen a reducciones de la brecha salarial de género más eficaces, al conceder igualdad de oportunidades a las mujeres para desarrollar carreras profesionales de calidad como las de las hombres.

## CONCLUSIONES

La brecha de género media en el conjunto de la economía es del 14,1%:

- las mujeres cobran casi 4mil€ menos al año que los hombres.  
salario medio de los hombres: 27.094€ al año  
salario medio de las mujeres: 23.283€ al año

Un 42% de las mujeres asalariadas cobra, de media, menos de 20mil€ brutos al año; mientras que, solo un 13% de las mujeres asalariadas cobra, de media, más de 30mil€ brutos al año:

- las mujeres que se emplean en comercio (17% del total de mujeres) cobran un salario anual medio de 19.360€ al año.
- las mujeres que se emplean en hostelería (11% del total de mujeres) cobran un salario anual medio de 14.927€ al año.
- las mujeres que se emplean en las activ. administrativas y auxiliares (10% del total de mujeres) cobran un salario anual medio de 16.226€ al año.

Sin embargo, hasta un 46% de los hombres cobra, de media, los 30mil€ brutos al año y solo un 10% de los hombres asalariados cobra, de media, menos de 20mil€ brutos al año:

- los hombres que se emplean en hostelería (8% del total de hombres) cobran un salario anual medio de 17.036€ al año.
- los hombres que se emplean en activ. artísticas y recreativas (2% del total de hombres) cobran un salario anual medio de 18.429€.

En los sectores del ámbito de representación de ccoo servicios la brecha salarial tiende a ser más elevada que en el resto de la economía. por ejemplo:

- en las activ. administrativas y auxiliares la brecha es del 23% y en el comercio la brecha es del 22% → en estos sectores es la segregación horizontal la que explica que la brecha salarial sea más elevada, porque hay más parcialidad y tienen menor reconocimiento social y económico.
- en las activ. profesionales, científicas y técnicas la brecha es del 19% → en este sector es la segregación vertical la que explica que la brecha

salarial sea más elevada, porque los sesgos de género continúan limitando el acceso de las mujeres a las posiciones mejor retribuidas.

- en las activ. financieras y de seguros donde la brecha es del 14% → en este sector el peso de la retribución variable en las nóminas influye en la brecha salarial.

La brecha de género se agudiza y cronifica por un reparto desigual del tiempo en la esfera reproductiva. por eso, la parcialidad está más extendida entre las mujeres que entre los hombres. existe un diferencial de 5p.p. entre la tasa de parcialidad de las mujeres y de los hombres:

- la tasa de parcialidad de las mujeres fue del 8,9% en 2023
- la tasa de parcialidad de los hombres fue del 3,9% en 2023

En los sectores del ámbito de representación de CCOO servicios las mujeres registran algunas de las tasas de parcialidad más elevadas. si en el conjunto de la economía la tasa de parcialidad de las mujeres fue del 6,2% en 2023...:

- en las activ administrativas y auxiliares es del 15%
- en hostelería es del 12%
- en esos sectores, además, las mujeres son la población empleada mayoritaria; por tanto, son numéricamente el segmento de la población más afectado por la parcialidad.

La brecha de género significa precariedad material para las mujeres. la brecha en términos de renta media individual en 2022 fue del 2,6%, de modo que, al año las mujeres disponen de media de 300€ menos al año que los hombres:

- la renta media de la que disponen las mujeres es de 12.843€ anuales
- la renta individual media de la que disponen los hombres es de 13.810€ anuales

La capacidad adquisitiva de las mujeres es menor que la de los hombres cuando alcanzan la edad reproductiva y cuando alcanzan la edad de jubilación:

- Cuando las mujeres tienen entre 30 y 44 años la brecha en términos de renta asciende al 8,3%, es la edad en la que asumen las responsabilidades de cuidados de sus hijas o hijos y de sus familiares mayores dependientes

- Cuando las mujeres tienen más de 65 años, la brecha en términos de renta es del 4,2%, porque sus rentas acumulan el lastre de toda una trayectoria laboral perjudicada por los sesgos de género.

La solución a la brecha de género no es poner a competir la vida laboral con la vida personal y familiar: se trata de fomentar las condiciones sociales óptimas para que mujeres y hombres puedan desarrollarse profesionalmente, sin que ello les impida disponer del tiempo suficiente para disfrutar de sus núcleos familiares y del tiempo necesario para sostenerlos.

En una sociedad en la que todas las personas somos interdependientes y en una vida en la que en cualquier momento podemos necesitar apoyos y cuidados, debe asumirse como un mandato colectivo el garantizar que todas y todos tengamos las mismas oportunidades para recibir esos apoyos o para poder garantizárselos a las personas que son irrenunciables en nuestra vida personal.

En lo tocante al mercado de trabajo, la apuesta debería ser clara: condiciones retributivas dignas y decentes, medidas de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, y reconocimiento profesional a las carreras laborales libre de sesgos de género.

## **PROPUESTAS.**

Acabar con la desigualdad y discriminación que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad más justa.

- La corresponsabilidad asumida en las familias, en las empresas y a través del estado de bienestar es una de las mejores formas de actuar sobre las causas de esta desigualdad.
- En el ámbito laboral es necesario actuar sobre la contratación a tiempo parcial, abordando el problema no solamente desde la negociación colectiva, también exigiendo en la legislación laboral existente y controlando las malas prácticas e incumplimientos sobre las normas en vigor.

La composición de la retribución sigue sustanciando a través de los complementos salariales la continuidad de la brecha salarial. Es necesario un cambio de paradigma en las condiciones que singularizan el incentivo en el salario y que tienen un componente de género, invisibilizando o infravalorando otros que no incluyen este tipo de retribución.

## **PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

La negociación colectiva es una poderosa herramienta para combatir la brecha salarial. La inclusión de medidas de igualdad en los convenios colectivos o planes de igualdad operan sobre discriminaciones existentes en la contratación, clasificación profesional, promoción, formación así como en la ordenación del tiempo de trabajo.

- Revisar la descripción de los puestos de trabajo y su valoración. Misma remuneración a puestos de igual valor, equiparando la retribución de funciones y tareas equivalentes.
- Mejorar la calidad en la contratación regulando aspectos como la consolidación de horas complementarias o ampliaciones de jornada.
- Procedimientos de participación de la Representación legal de las personas trabajadoras para las reclamaciones individuales en caso de desacuerdo en la empresa con la asignación de la clasificación profesional.
- Establecer itinerarios de carrera profesional
- La preferencia de mujeres para cubrir vacantes en puestos de responsabilidad mediante acciones positivas, allí donde se haya identificado una menor representación.
- Posibilitar la flexibilidad de la jornada y un uso flexible de los permisos legales de acuerdo a la voluntad de las personas trabajadoras.

