

1. La brecha salarial de género, un indicador más de la desigualdad estructural

La brecha salarial de género refleja las desigualdades estructurales tanto en el mercado laboral como en la sociedad en general. A pesar de los avances en materia legislativa, la negociación colectiva, el diálogo social y las políticas de igualdad, las mujeres continúan percibiendo salarios inferiores a los de los hombres, enfrentando mayores dificultades en la inserción y promoción laboral.

Este informe, elaborado por el Gabinete Económico de CCOO en colaboración con la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, analiza las causas de la brecha salarial, su evolución en los últimos años y las posibles soluciones para lograr la igualdad efectiva.

Aunque la brecha salarial de género -que no es más que discriminación laboral- ha existido siempre y desde hace décadas sindicalmente se ha trabajado para reducirla, urge tomar medidas más radicales para acabar con ella. Ha llegado el tiempo de actuar desde todos los ámbitos porque ya **No Podemos Esperar. #YaVamosTarde.**

2. Causas de la Brecha Salarial

La desigualdad en los ingresos entre hombres y mujeres se debe a tres factores clave:

- 1. Desigualdad “ex ante” o estructural:** Desde la infancia, las mujeres reciben una socialización distinta que influye en sus elecciones educativas y laborales. Se las encamina hacia sectores menos remunerados y con peores condiciones de empleo.
- 2. Desigualdad “durante” la trayectoria laboral:** Las mujeres tienen menor acceso a puestos de alta remuneración y se concentran en empleos con menor estabilidad. También enfrentan interrupciones en su carrera profesional debido a la carga de cuidados familiares.
- 3. Discriminación “a posteriori”:** Las mujeres cobran pensiones más bajas una vez finalizada su vida laboral al haber tenido retribuciones de menor valor y en muchos casos tener además lagunas de cotización a la Seguridad Social al haber interrumpido su actividad laboral por dedicarse a cuidar de su familia.

3. Brecha Salarial en España: Datos Clave

- En 2023, el salario medio anual de los hombres fue de **29.615 euros**, mientras que el de las mujeres fue de **24.758 euros**. Eso supone **una diferencia de 4.856 euros** entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 19,6% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, **ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.**

- En términos sectoriales, la brecha se ha reducido en los últimos tiempos de forma generalizada en casi todos los sectores, pero hay **fuerte disparidad** de niveles entre ellos. **Seis ramas de actividad destacan por tener brechas salariales muy elevadas (en torno al 30%)**: actividades administrativas; actividades profesionales, científicas y técnicas; sanidad y servicios sociales; comercio; actividades inmobiliarias y actividades financieras. Estas brechas están muy relacionadas con la brecha laboral de género en términos de jornada y perfil ocupacional.
- El **44%** de las mujeres asalariadas trabajan en siete sectores con un salario medio claramente por debajo de la media nacional.
- **1 de cada 4 mujeres** gana igual o menos del SMI en términos de salario anual.
- El **75%** de la población asalariada a tiempo parcial son mujeres.
- Si la jornada laboral femenina fuese equiparable a la masculina, la brecha salarial se reduciría en un **64%**.

4. Evolución y Tendencias de la Brecha Salarial

- **Impacto del Salario Mínimo:** Desde 2018, la subida del salario mínimo ha reducido la brecha salarial, beneficiando especialmente a las mujeres.
- **Estancamiento Reciente:** En 2023, la brecha aumentó levemente (0,6%) debido a un mayor incremento del salario medio de los hombres en comparación con las mujeres.
- **Variaciones Sectoriales:** La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones (algunas muy cualificadas técnicas, así como otras poco cualificadas de los servicios), con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y algunas del sector servicios (conductores).

5. Factores que Explican la Brecha Salarial

1. Jornada Parcial, Cuidados y Precariedad Laboral:

- El 21,1% de las mujeres trabaja a jornada parcial frente al 6,6% de los hombres.
- Un gran porcentaje de estas mujeres lo hace de forma involuntaria, debido a la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo o por responsabilidades de cuidado.
- El cuidado de personas dependientes también recae sobre ellas: hay 11 veces más mujeres trabajando a tiempo parcial por esta razón que hombres.
- Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (18,5%) que los hombres (13,7%). La intensa reducción de la temporalidad tras la última reforma laboral de 2022 ha afectado

tanto a mujeres como a hombres, pero no ha reducido la brecha que les separa. Uno de los factores explicativos es la mayor tasa de temporalidad en el sector público que tiene mayor presencia en el empleo femenino.

2. Complementos Salariales y Discriminación Indirecta:

- Casi la mitad de la brecha salarial en las nóminas (39,2%) proviene de los complementos salariales, que benefician en mayor medida a los hombres.
- Factores como nocturnidad, esfuerzo físico y disponibilidad horaria se retribuyen mejor que otros asociados al trabajo femenino, como la atención y la precisión.

3. Carga de Cuidados y Trabajo No Remunerado:

- 1,9 millones de mujeres no buscan empleo porque están cuidando: El cuidado de niños, mayores, personas enfermas o con discapacidad es la primera causa de inactividad de las mujeres. El 19,5% de las mujeres inactivas no buscan empleo por esta razón, mientras que solo el 4,8% de los hombres inactivos aduce esta causa. En cifras absolutas, esto correspondería a 1,9 millones de mujeres, frente a 352 mil hombres en 2023. Sin el impacto de los cuidados, la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.
- La mayor parte de las excedencias por cuidado de hijos en 2023 fueron asumidas por mujeres (87%).
- En 2024 se contabilizaban 357 mil mujeres ocupadas a tiempo parcial por motivos de cuidados, frente a 33 mil hombres ocupados. Es decir, la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por esta causa es 11 veces superior a la de los hombres.

6. Proyecciones: harían falta al menos dos décadas para cerrar la brecha... y solo con medidas adicionales

- La reducción de la brecha de género no es inercial, sino que refleja la aplicación de políticas laborales y sociales y medidas en el ámbito de la empresa que permiten abordar todos los factores que influyen y determinan la brecha de género.
- Si tomamos como referencia la evolución de la brecha en la última década, la **brecha tardaría al menos 2 décadas en cerrarse, no antes de 2042. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la brecha no se acabará sola, sino que hay que acabar con ella.** Las políticas implementadas hasta el día de hoy han permitido la reducción de la brecha en 10 puntos porcentuales, pero los indicios de estancamiento en los últimos años ponen en evidencia la necesidad de **políticas específicas adicionales.**

7. Medidas Necesarias para Reducir la Brecha Salarial

Para cerrar la brecha salarial en un plazo razonable se requieren políticas específicas:

1. Mejorar la inserción laboral femenina:

- Incentivar la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en promoción y ascensos.

2. Reducir la feminización de la jornada parcial:

- Asegurar el acceso equitativo a empleos a tiempo completo.
- Regular la parcialidad y, en particular, las horas complementarias.
- Promover medidas de corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo.

3. Ajustar la política de complementos salariales:

- Regular el otorgamiento de complementos para evitar sesgos de género.
- Valorar en igual medida habilidades tradicionalmente feminizadas.

4. Ampliar los servicios de cuidado público:

- Crear infraestructuras de cuidado infantil y de mayores accesibles para facilitar la conciliación laboral.
- Promover permisos parentales equitativos entre hombres y mujeres.

8. Conclusiones

La brecha salarial de género en España es el resultado de desigualdades estructurales en el acceso y la permanencia en el mercado laboral. Aunque ha habido avances gracias a la subida del salario mínimo y a las reformas laborales, la reducción de la brecha se ha ralentizado en los últimos años.

Para lograr la igualdad salarial, es fundamental implementar políticas públicas que aborden la desigualdad desde su origen: el acceso al empleo, la distribución de las responsabilidades de cuidado y la regulación de los complementos salariales. Y hace falta un Pacto Estatal que desarrolle los cuidados desde los servicios públicos, como un nuevo pilar del Estado de Bienestar.

Solo mediante un compromiso firme y sostenido en el tiempo, se podrá alcanzar una sociedad más justa e igualitaria en términos laborales.

El diagnóstico está hecho, toca ahora aportar propuestas y actuar en la dirección correcta. La democracia exige igualdad y la brecha salarial lleva ya demasiados años. Las mujeres decimos: Basta. No podemos esperar, porque en 2025 #YaVamosTarde.