



CONTRA LA

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO

**NO PODEMOS
ESPERAR**

#YaVamosTarde Informe de Brecha Salarial 2024

CCOO 

CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, NO PODEMOS ESPERAR

SECRETARÍA DE MUJERES, IGUALDAD Y JUVENTUD DE CCOO CANARIAS

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.

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.

BRECHA SALARIAL EN EL ESTADO ESPAÑOL: 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 el Estado español.

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%.

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).

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.

LA BRECHA SALARIAL EN CANARIAS ESTÁ EN EL PUNTO MÁS BAJO DE LA HISTORIA.

La brecha salarial por motivos de género en Canarias se situó para el año 2022 (último año disponible) en 4,5%, siendo en el 2021 de 11'5% y la media estatal del 19%. Esto supone una cifra récord para nuestro mercado laboral, siendo Canarias la Comunidad Autónoma con los valores más bajos del conjunto de regiones.

Sin embargo, las mujeres siguen cobrando de media 1.013,72€ menos que los hombres. Esto supone que las mujeres perciban de media 84,5€ mensuales menos que los hombres, por lo que tendrían que trabajar medio mes más al año para poder equiparar su salario.

Aunque el dato es de buen recibo, porque se acortan de manera notable las diferencias por motivos de género, lo cierto es que las razones de este suceso nos llevan a tomar los datos con mayor precaución:

1. Acercamiento “a la baja” de los salarios. Esto es debido a la concurrencia de dos efectos que se complementan entre sí:

- **Notable reducción de los salarios en los percentiles más altos de renta de los hombres.** Probablemente debido a los ajustes en las empresas en el año en el que terminan los confinamientos por motivos del COVID, es de esperar que las empresas hayan ajustado sus plantillas a la nueva realidad. Lo que pudo ocurrir es que el personal con rentas más altas causaran baja por cualquier motivo (jubilaciones anticipadas, despidos, cierres de empresas, etc.). Lo que haría que la media de los percentiles de renta más altos bajara de manera drástica, tal y como ha ocurrido.
- **Los aumentos consecutivos del SMI han elevado la media de las rentas más bajas.** Tanto mujeres como hombres con rentas más bajas elevan su media salarial. Esto es esperable que sucediera por los continuos aumentos del SMI, que afecta más a territorios como Canarias, con rentas más bajas. Y algo más a mujeres que a hombres, pues el salario medio de los percentiles más bajos de las mujeres se incrementó en un 20,2%, mientras que el de los hombres en un 12,2%.
- Es decir, los salarios más altos de los hombres bajan de manera sustancial, mientras que el salario de las mujeres suben de manera generalizada, tanto en los deciles altos como en los deciles bajos. Esto hace que la media salarial de los hombres prácticamente se mantenga igual de un año a otro, mientras que las mujeres suben considerablemente su media, reduciendo la brecha.
- Pero la brecha se ha reducido porque las rentas más altas se han reducido, no por un aumento generalizado de las rentas.

2. Los dos sectores que más se vieron reforzados durante la pandemia fueron Sanidad y Educación. En ambos casos, 7 de cada 10 personas trabajadoras son mujeres. Sabemos que son sectores donde los salarios son más altos que la media. El incremento del número de personas en este sector, sabiendo la feminización de los mismos, ha contribuido a mejorar los niveles de renta para las mujeres.

3. La industria tarda más en recuperarse que el resto de sectores, mientras que la construcción aumenta. El sector de la industria cerró 2022 con menor número de empleo (algo más de 47 mil personas) respecto al cierre de 2021 (casi 49 mil). La industria toca fondo a lo largo del 2022,

que llega a tener en torno a 37 mil personas trabajando. La construcción, por el contrario, pasa de más de 58 mil personas a casi 60 mil. Sabemos que la industria tiene los salarios medios más altos, mientras que la construcción tiene los salarios medios más bajos. Y ambos sectores están fuertemente masculinizados. Esto hace que la media de los hombres tienda a la baja. Para ilustrar este hecho, sabemos que en el sector de la industria la brecha salarial alcanzó el 15,3% en 2022, cuando en 2021 la brecha era del 25,4%. Para la construcción no tenemos datos¹.

La verdadera brecha salarial existente en Canarias se da de la mediana de salarios hacia abajo. Es decir, si ordenamos a la población de menor a mayor renta, el 50% de las mujeres trabajadoras en Canarias tiene una brecha salarial con sus compañeros hombres del 6,1%, en la mitad más baja de renta. Que se acentúa si miramos el 10% de renta más bajo, donde la brecha salarial alcanza el 33,2%.

La crisis derivada de la pandemia trajo un impacto importante en la evolución de la brecha. Sectores cualificados como la sanidad, así como no cualificados pero básicos para el funcionamiento de una sociedad, como la limpieza, son sectores eminentemente feminizados.

Por el contrario, los hombres acumulan mayor personal en cualificaciones intermedias, y en actividades que tardaron más en recuperarse, como la industria, la construcción o el transporte.

Las mujeres al tener presencia mayoritaria en ambos extremos que, además, coincide con sectores menos afectados por la pandemia, mejoran su situación en cuanto a renta. Por el contrario, los hombres ven mermada sus rentas por la tardía recuperación en los sectores donde tienen mayor presencia.

Es esperable, por consiguiente, que 2023 y 2024 traiga un ajuste de la brecha, pudiendo subir la misma hasta valores más próximos a 2021.

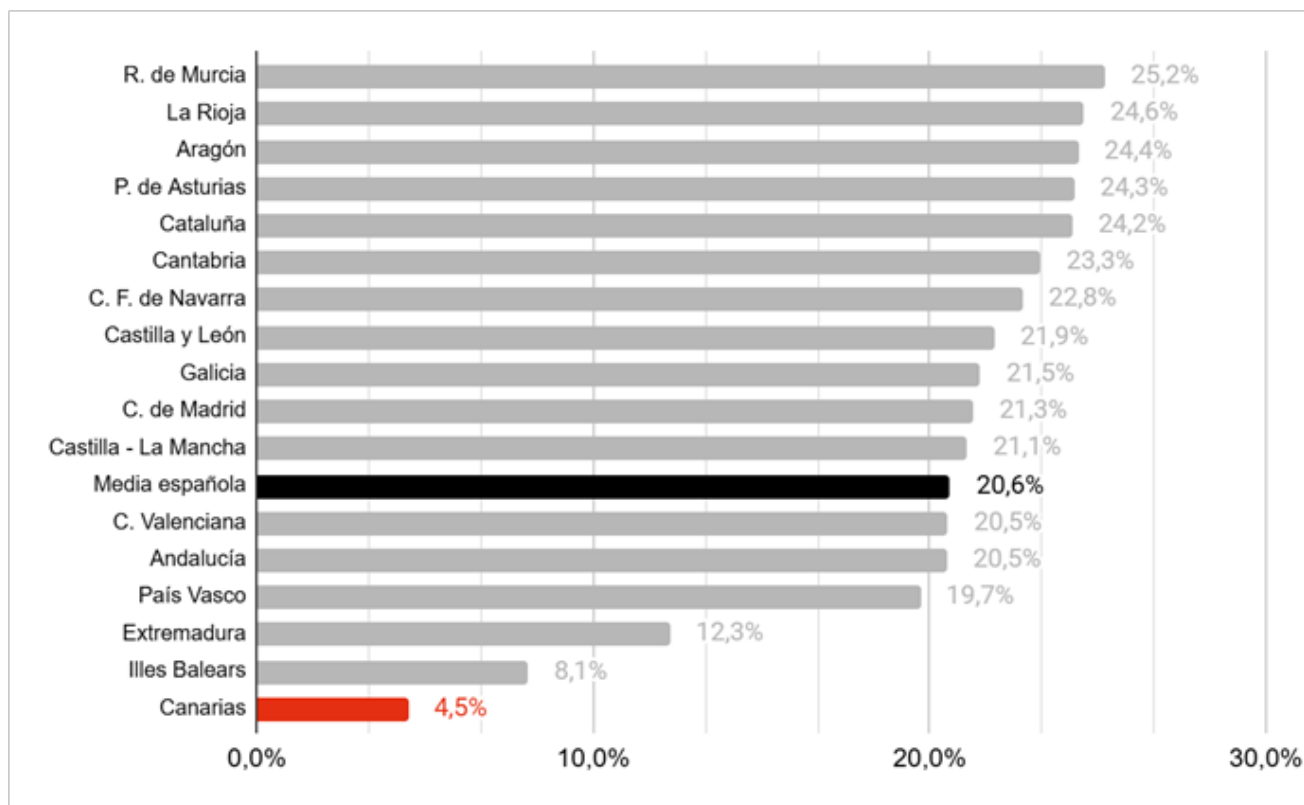
1. No tenemos datos porque la muestra con la que se trabaja es insuficiente para aportar información con un margen de error razonable, por lo que se omite.

TABLA 1. SALARIOS Y BRECHA SALARIAL EN CANARIAS POR DIFERENTES CARACTERÍSTICAS.

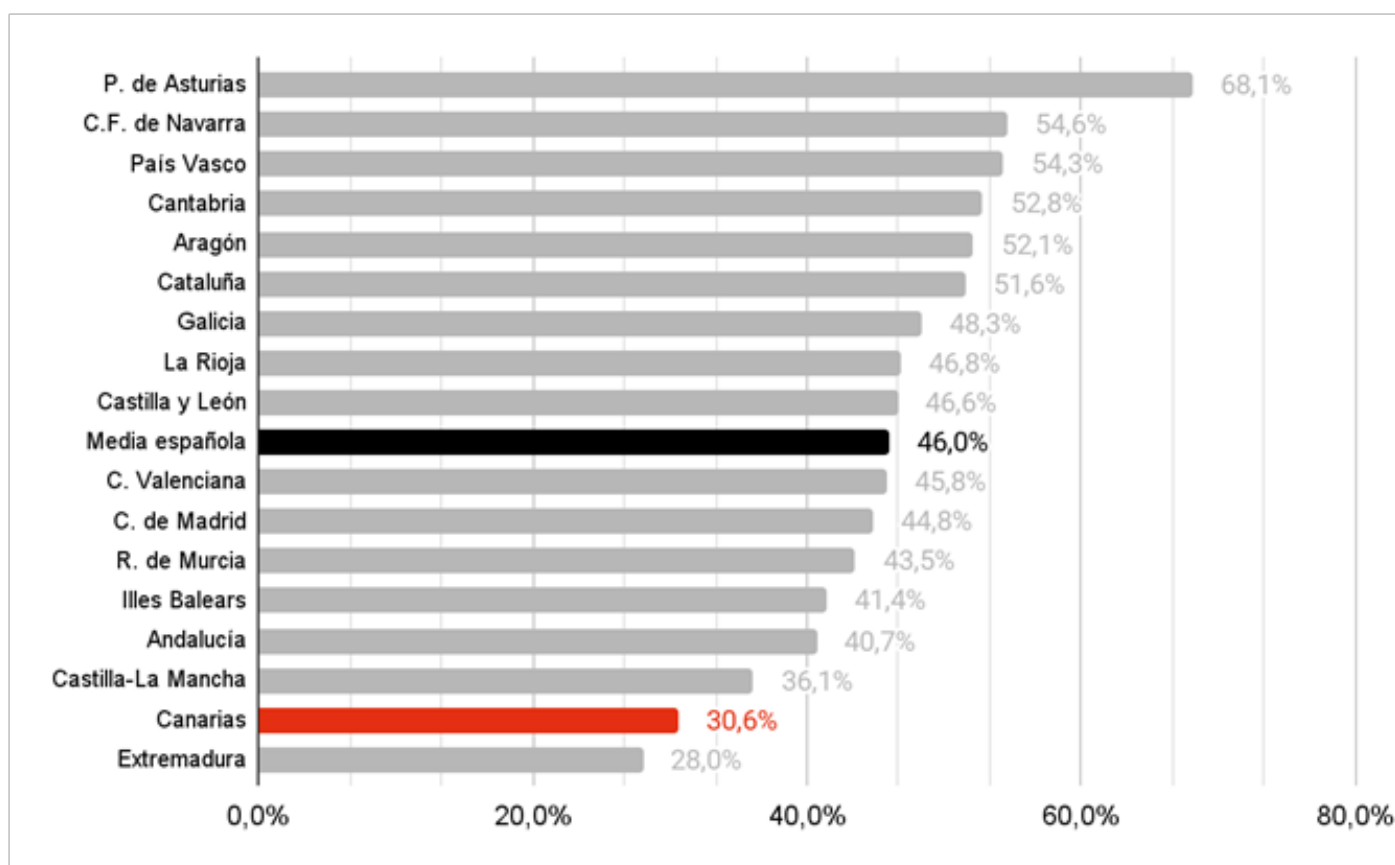
Brecha salarial en Canarias				
	Mujeres	Hombres	Brecha 2022	Brecha 2021
Media	22.575,0	23.588,7	4,5%	11,5%
Por deciles de renta				
Percentil 10	9.802,49	13.058,90	33,2%	42,7%
Cuartil inferior	14.004,00	15.712,43	12,2%	13,4%
Mediana	18.575,12	19.702,75	6,1%	8,9%
Cuartil superior	26.839,44	26.228,17	-2,3%	2,3%
Percentil 90	41.517,35	39.772,53	-4,2%	7,9%
Por sectores				
Industria	22.118,58	25.512,66	15,3%	25,4%
Construcción	No disponible	20.077,03	No disponible	
Servicios	22.626,85	23.879,75	5,5%	13,1%
Por tipo de contratos				
Indefinido	21.522,69	23.349,08	8,5%	15,6%
Temporal	28.612,88	25.334,93	-11,5%	-5,2%
Por grupos de edad				
Menos de 25 años	12.488,81	14.644,58	17,3%	No disponible
De 25 a 34 años	18.466,81	19.211,94	4,0%	9,9%
De 35 a 44 años	22.418,54	22.564,65	0,7%	9,4%
De 45 a 54 años	25.216,09	25.952,24	2,9%	11,8%
55 y más años	25.504,19	26.954,98	5,7%	20,1%
Por nacionalidad				
Española	23.095,76	24.111,05	4,4%	11,7%
Extranjera	17.953,14	18.623,52	3,7%	10,1%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

Gráfica 1: Brecha salarial por CCAA, último dato disponible (2022).



Gráfica 2: Brecha de pensiones por CCAA, último dato disponible (enero de 2025).



La brecha de rentas por motivos de género también impacta en la población pensionista. Sabemos que en Canarias las pensiones que percibieron las mujeres a cierre de 2024 fue de 995,81€², mientras que los hombres un total de 1.304,58€, lo que supone una brecha del 31%. Esto quiere decir que las mujeres en Canarias perciben, de media, 308,77€ menos que los hombres.

2. Son datos del Instituto Nacional de Seguridad Social, en cuya plataforma, para hacer la comparativa con CCAA de manera más visual, el último dato es diciembre de 2024.

En lo que se refiere a las pensiones no contributivas, la media entre las pensiones de jubilación y de invalidez para enero de 2025 en Canarias fue de 577,94€, aproximadamente la misma cuantía que la media española, de 577,43€. Esta renta es clave, pues afecta mucho más a mujeres (64,4% del total de personas receptoras, es decir, 27.146 personas) que a hombres (35,6%, es decir, 15.008 personas). Y esta diferencia es mayor que la media española (63,5% de mujeres respecto al 36,5% de hombres).

LA BRECHA SALARIAL EN CANARIAS, REFLEJO DE LAS BRECHAS LABORALES

La brecha salarial es un reflejo del mercado laboral, pero hay que recordar que **un volumen importante de mujeres que no forman parte del mercado laboral**. Hay mujeres que ni tienen, ni buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios estatales. La responsabilidad estatal del cuidado de la ciudadanía se ha transferido históricamente a las mujeres, de manera especial en un país con un insuficiente Estado de Bienestar a medio desarrollar y bajo un modelo familiarista típico de la cultura mediterránea. En este modelo, los cuidados informales se dice eufemísticamente que recaen en las familias, cuando en realidad lo hacen sobre las vidas y los cuerpos de las mujeres, bajo una débil, insuficiente y deficitaria red de servicios sociales que acarrea una visión asistencialista y la importante presencia también de otras mujeres, éstas inmigrantes que, en muchas ocasiones desde la formalidad y la informalidad, cubren las necesidades en lo que conocemos como cadena global de cuidados, donde el poder, el prestigio y el salario desciende progresivamente en cada uno de los eslabones. Las carencias de servicios estatales de servicios públicos para los cuidados se cubren por parte de las mujeres, y cuando éstas no pueden o no quieren se llega a una situación de crisis. La crisis de los cuidados tiene varias décadas de existencia, y la respuesta mediante medidas puntuales imposibilita la salida de la misma. Desde Comisiones Obreras planteamos la necesidad de cambios más profundos, a abordar mediante un **Pacto Estatal Integral por los Cuidados**, para el que hemos elaborado más de un centenar de medidas, con la finalidad de que las personas sean el centro de las políticas públicas.

Ya dentro del mercado laboral, **la parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor**. La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores “a priori” que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente en diferentes sectores y ocupaciones. Una vez en el empleo, las mujeres acceden al mercado de trabajo de forma diferente y desigual, Hay una parte de la brecha que se explica por realizar un trabajo de igual o similar valor pero recibiendo una menor retribución. Un ejemplo lo encontramos en el desprestigio y la peor retribución de las ocupaciones de cuidados, algunas de ellas dentro de sectores feminizados como enseñanza y sanidad. La discriminación a las mujeres también se observa al analizar sus trayectorias profesionales, trayectorias laborales durante las cuales las mujeres soportan también factores de desigualdad, además del desigual reparto social de las tareas de cuidados y domésticas (“doble jornada”).

Las mujeres sufren la desigualdad laboral en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; por una menor promoción (“techos de cristal”, “paredes de cristal”, “suelos pegajosos”) y mayores lagunas de cotización en su trayectoria laboral influida por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones lo que les penaliza posteriormente en sus pensiones.

Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres. En el cierre de 2024, y para la población entre 16 y 64 años en Canarias, la tasa de actividad de las mujeres (69,4%) era inferior a la de los hombres (77,5%), y sin embargo la tasa de paro que soportaban las mujeres era mayor. La tasa de paro femenina era tres puntos y medio porcentuales superior a la masculina. Pero es que, además, la menor tasa de actividad de las mujeres “enmascara” la tasa de paro real que soportan. Si la tasa de actividad femenina aumentara hasta igualarse a la masculina, la tasa de paro

femenina subiría del 14% hasta el 22,9%, duplicando con creces la tasa de paro masculina (10,2%). Junto con el menor acceso al mercado de trabajo, las mujeres tanto en el Estado como en Canarias soportan unas peores condiciones de inserción laboral. En 2024 (promedio de los tres primeros trimestres), las mujeres que acceden a un empleo soportan una mayor precariedad laboral:

-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)³.

-En Canarias, las mujeres suponen el 70,5% de la población asalariada a jornada parcial (donde predomina la involuntariedad) y solo el 45,3% de la población asalariada a jornada completa. En total 6 de cada 10 mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (niños, niñas, personas enfermas, con discapacidad o mayores) u otras obligaciones familiares o personales. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.

-Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (19,5%) que los hombres (15,4%). 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 totalmente 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.

-Las mujeres tienen una menor permanencia que los hombres en el empleo. La permanencia y antigüedad en la empresa es menor en las mujeres que en los hombres, ya que las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidado.

-Las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) fue del 35,5% en el cierre de 2024.

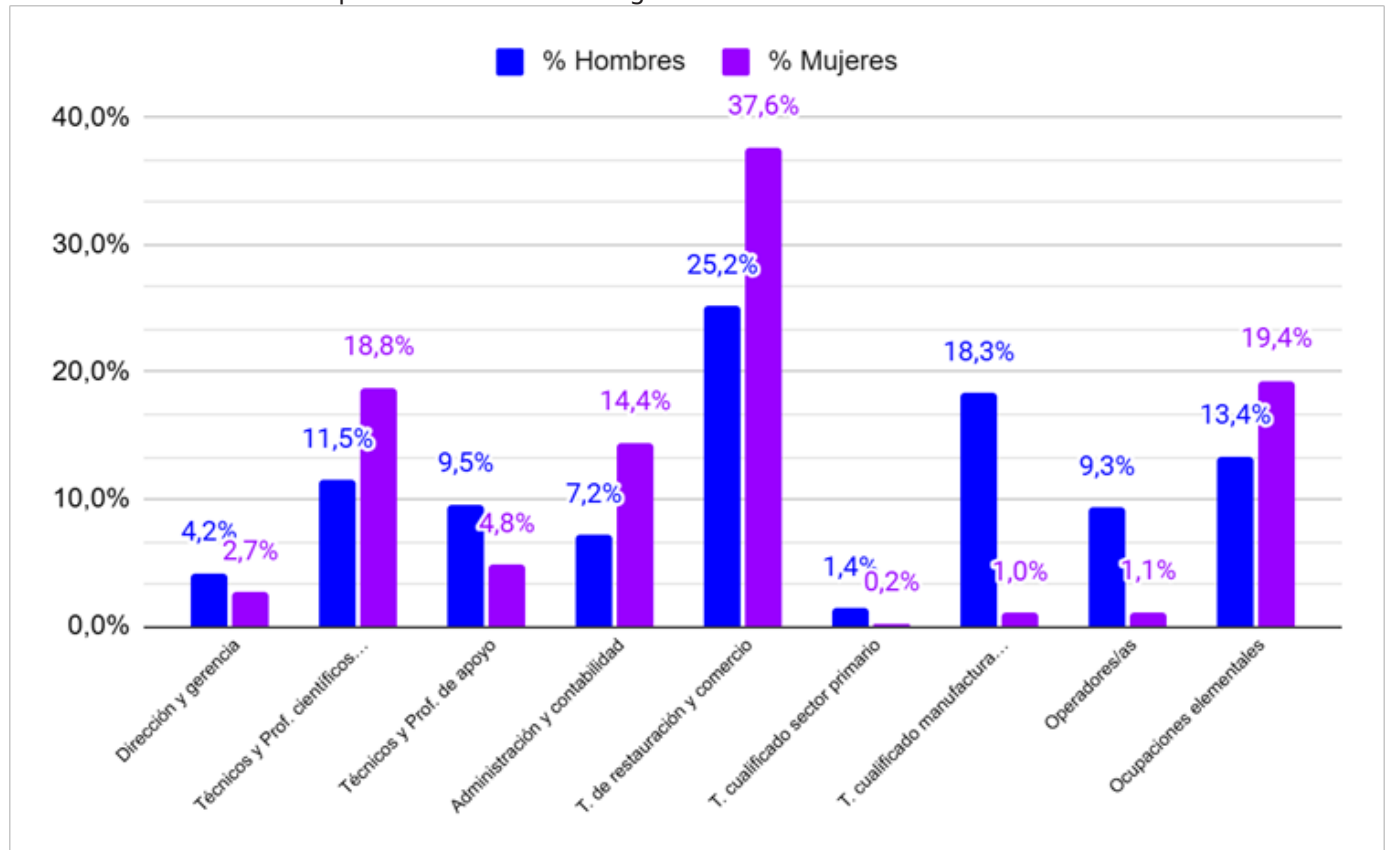
Tabla 2. Razones de la parcialidad de la población trabajadora. Canarias, último trimestre de 2024.

Razones de la parcialidad	Hombres	Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	11,5%	8,4%
Enfermedad o incapacidad propia	4,4%	5,0%
Cuidados de hijos u otros familiares, u otras razones familiares	5,4%	8,1%
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	61,5%	60,7%
No querer un trabajo de jornada completa	2,7%	7,3%
Otras razones	14,5%	10,5%

Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta de Población Activa.

3. Ver gráfica 3 para el caso de Canarias

Gráfica 3: Distribución de la población afiliada a la Seguridad Social en función de cada sexo en Canarias.



Fuente: Elaboración propia del Gabinete Técnico de CCOO Canarias a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial.

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.

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.

CONCLUSIONES:

La brecha salarial de género 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 interprofesional y a las reformas laborales, con un significativo impacto en Canarias, ante los bajos salarios, 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.

Es urgente 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.