



INFORME:
BRECHA SALARIAL

El poder de
las mujeres
#poderqueconstruye



Canarias

Elaborado por el Gabinete Técnico de
CCOO Canarias.

Subvencionado en el marco de la línea de actuación
"Apoyo a las relaciones laborales y la concertación
social en Canarias"





El poder de las mujeres

TABLA DE CONTENIDOS

Principales resultados	4
Introducción	7
Sobre La Brecha Salarial en Canarias. Contextualización.	9
El Mercado Laboral en el Segmento Femenino. Désglose por islas y actividades.	11
Sobre la Conciliación Familiar	15



El poder de las mujeres

PRINCIPALES RESULTADOS

- Las mujeres se concentran en **empleos peor pagados, tienen más contratos temporales y/o a tiempo parcial, asumen más cuidados** y encuentran más obstáculos para promocionar.
- La brecha salarial no es solo un problema laboral, sino también un problema social y de derechos. La brecha salarial tiene un impacto directo, indirecto y prolongado en la autonomía económica de las mujeres, **afectando toda su vida, aumentando su riesgo de pobreza, dependencia económica y exclusión social.**
- La ganancia media anual por persona trabajadora en Canarias alcanzó, durante 2023, los 24.034 euros.
- **La brecha salarial** por motivos de género en Canarias se situó para el año 2023 (último dato disponible) **en el 5,0%**. Aunque la cifra es muy baja, supone un ligero incremento respecto a la anualidad anterior que fue del 4,5%.
- Canarias es la comunidad autónoma del conjunto estatal que, con diferencia, menor brecha salarial presenta, circunstancia que responde a los tradicionales bajos salarios existentes en nuestro archipiélago, a lo que se suman otros factores como es la preponderancia del sector servicios, lo que la diferencia de otras regiones como Extremadura que presenta, asimismo, bajos salarios.
- En Canarias, las mujeres obtuvieron un salario bruto de media 23.439,06 € (25.591,31 euros de media nacional) mientras que los hombres ganaron 24.604,44 € (30.272,49 euros nacional). Ello implica que **una mujer en promedio en Canarias percibe por trabajo 1.165,38 euros menos que un hombre**. Supone que las mujeres perciban de media 97,11 € mensuales menos, por lo que tendrían que trabajar algo más de 15 días al año para poder equiparar su salario.
- La brecha no se comporta igual en todos los tramos de ingresos. En los percentiles más bajos, la brecha salarial es en términos relativos la más acusada de todas.
- **Dos de cada diez mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial**, lo que supone el 22,8% del total de trabajadoras. Esta cifra contrasta de forma clara con la de los hombres, donde el porcentaje se sitúa en el 13,4%, casi diez puntos porcentuales menos.
- Si analizamos el empleo por ramas de actividad se observa una pauta clara que conviene subrayar: allí donde la presencia femenina es mayor, los niveles de paridad entre mujeres y hombres tienden a ser más equilibrados, con una excepción significativa en el ámbito de la sanidad y los servicios sociales.
- Por el contrario, en aquellas actividades tradicionalmente masculinizadas, como la industria, la construcción o determinados segmentos del transporte y la energía, la brecha es, en términos generales, más acusada y estructural.



El poder de las mujeres

- El análisis territorial por islas, se refleja que el comportamiento mantiene una pauta bastante homogénea, reproduciendo en líneas generales las tendencias observadas en el conjunto del archipiélago. Conviene señalar diferencias relevantes en los niveles de participación femenina en el mercado laboral. En este sentido, Lanzarote, con un 45,4%, y La Palma, con un 46,7%, registran los porcentajes más bajos de participación de mujeres, situándose por debajo de la media.
- **La brecha se amplía especialmente en las islas no capitalinas occidentales**, donde la precariedad adquiere un carácter más acusado. El caso de El Hierro es particularmente preocupante, ya que tres de cada diez mujeres ocupadas trabajan con contratos temporales.
- Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Conciliación laboral y corresponsabilidad del ISTAC (2º Trimestre de 2023), se acogieron un total de 16.716 personas a la prestación de nacimiento y cuidado de menores.
- La prestación del progenitor 1 (mujer gestante) fue de 8.065, en cambio el del otro progenitor (pareja, mayoritariamente hombres) fue de 8.651.
- ¿Por qué hay más del otro progenitor que del progenitor 1, cuando debería ser al revés? Pues la razón es que muchas mujeres (progenitor 1) no tuvieron derecho a la prestación de nacimiento y cuidado de menor, esto es debido a que no se encontraban en situación laboral en alta o que no cumplían con los requisitos necesarios para obtener el derecho a la misma, entre otros el tiempo de cotización suficiente.
- **Las medidas de conciliación son más utilizadas por mujeres**, un 8,6% del total de hombres ocupados usó medidas de conciliación y un 10,4% del total de las mujeres. Por grupos de edad, el mayor porcentaje que han utilizado medidas de conciliación laboral es el de las personas de 35 a 44 años con un 16,5%.
- Del total de personas que utilizaron medidas de conciliación, las mujeres son las que más medidas han utilizado, a lo que se incluye la renuncia a un mayor sueldo como son en los casos de la excedencia o del cambio a jornada parcial. Un 65% de las mujeres cambiaron a un horario más flexible frente al 35% de los hombres. Del total de personas que pasó de trabajar a tiempo completo para trabajar a tiempo parcial 82,98% fueron mujeres. Y de las personas que se acogieron a la excedencia el 6,9% las hicieron mujeres frente al 1,77% de los hombres.
- **8 de cada 10 personas que piden excedencia por cuidado de hijos/as son mujeres.**
- Teletrabajo: El 67,5% de las personas ocupadas que han realizado teletrabajo está bastante o muy de acuerdo con que el teletrabajo mejora la conciliación laboral y solo un 11,8% está en total desacuerdo. En la comparación por sexos, sí hay diferencias grandes de opinión entre hombres y mujeres, ya que el 46,9% de las mujeres está completamente de acuerdo con la mejora introducida por el teletrabajo frente a sólo el 24,8% de los hombres. Por otro lado, el número de hombres que está en total desacuerdo con la frase (18,8%) es compa-



El poder de las mujeres

rativamente muy superior al de mujeres con la misma opinión (3,8%). Los datos informan que los hombres tienen mayor acceso o permiso a realizar teletrabajo que las mujeres (otra indiscriminación), en cambio las mujeres muestran una mayor satisfacción cuando lo hacen porque les permite conciliar mejor entre la vida profesional y familiar, toda vez que se confirma el mayor uso por las mujeres de medidas de conciliación y las que más cargas familiares soportan.

- Postura Sindical
- Para combatir la desigualdad salarial es fundamental basarse en el principio de “igual retribución para empleos de igual valor”. La razón estriba en que va más allá de lo que es pagar lo mismo por igual trabajo. Se debe asegurar de modo fehaciente, que trabajos con funciones distintas pero de igual cualificación, responsabilidad y esfuerzo, sean retribuidos equitativamente.
- La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando sobre la redistribución del trabajo de cuidados, puesto que la primera brecha laboral que se produce es el imposible acceso de todas las mujeres de lo desean al mercado laboral debido a la falta de servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes. Es de donde surge la necesidad de crear mecanismos que palien la llamada al abandono de la mujer del mundo laboral, mejores medidas laborales de conciliación (flexibilidad, reducción de jornadas sin reducción salarial, eliminar turnos partidos, fomentar el teletrabajo, permisos retribuidos para el cuidado de menores y personas dependientes) y reforzar los servicios sociales (escuelas públicas de 0 a 3 años, ludotecas públicas, apoyo a la dependencia y el desarrollo legal de la Ley de Dependencia).
- Sigue siendo necesario aplicar todas las estrategias y extender de manera de intensiva y sistemática las cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación, etc., para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas, pero además incorporar acciones positivas que hagan que los hombres se hagan cargo de las tareas de cuidados. Este es un método que servirá para disminuir la parcialidad, que es el mayor motivador de la brecha salarial de género.
- En las empresas tienen que negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces, para lo que es necesario contar con una representación y negociación amplia y profunda. El avance en materia de igualdad en cada una de las empresas dependerá de la implementación del plan de igualdad y su posterior evaluación. Sin evaluación no hay dato ni camino, y en consecuencia, tampoco mejora.
- Los datos reflejan una doble vulnerabilidad, por género y por territorio, que requiere respuestas específicas y decididas, orientadas a garantizar estabilidad, igualdad de oportunidades y condiciones laborales de calidad para todas las trabajadoras.
- Resulta imprescindible que las políticas activas de empleo y las estrategias de igualdad incorporen un enfoque territorial, que atiendan a estas particularidades y realidades especí-



El poder de las mujeres

INTRODUCCIÓN

La brecha salarial de género se define como la diferencia media de ingresos salariales entre mujeres y hombres. Desde CCOO enfatizamos en que no es una mera comparación de salarios, se debe profundizar en los factores estructurales que la perpetúan y ralentizan su erradicación. Los factores estructurales son:

1. La segregación ocupacional y sectorial
2. La mayor presencia de mujeres en empleos precarios y a tiempo parcial
3. La infravaloración de los trabajos feminizados
4. Las dificultades de promoción profesional
5. Las interrupciones de las carreras laborales por cuidados y
6. La persistencia de discriminaciones directas e indirectas en las empresas.

Las mujeres se concentran en empleos peor pagados, tienen más contratos temporales y/o a tiempo parcial, asumen más cuidados y encuentran más obstáculos para promocionar. Desde CCOO Canarias, seguimos de cerca la coyuntura del mercado de trabajo y con carácter sistemático, el empleo más precario suele tener rostro femenino. Las mujeres son las protagonistas de la interrupción de la carrera profesional por los cuidados, de ahí que realicen la reducción de la jornada laboral, acepten trabajos a jornadas parciales por cuidados y responsabilidades del hogar y la familia o bien abandonan el mercado laboral. Estas decisiones pertenecen a un modelo familiar de roles heredados que se repiten entre generaciones, con lo cual se produce un efecto de arrastre en las cotizaciones y posteriormente, en la jubilación.

Para combatir la desigualdad salarial es fundamental basarse en el principio de “igual retribución para empleos de igual valor” La razón estriba en que va más allá de lo que es pagar lo mismo por igual trabajo. Se debe asegurar de modo fehaciente, que trabajos con funciones distintas pero de igual cualificación, responsabilidad y esfuerzo, sean retribuidos equitativamente. Así se puede corregir la infravaloración de los empleos, en especial los feminizados, y revisar cómo las empresas clasifican y pagan los puestos de trabajo. Desde CCOO defendemos este principio y su efectiva aplicación como esencial para cerrar la brecha salarial.

Las desigualdades pueden producirse ex-ante, durante y ex-post de la carrera laboral. Ex-ante, guardan relación con la socialización de género, la elección de estudios y profesiones, y la segregación educativa, que condicionan el acceso de las mujeres a determinados sectores y ocupaciones mejor remuneradas. Durante la vida laboral se refiere a los periodos de parón o ralentización de la carrera laboral por razones familiares derivadas de los roles de género socialmente impuestos, esto es, la mujer deja de trabajar para cuidar los hijos/as por ejemplo a



El poder de las mujeres

falta de no existir otro mecanismo posible. Ex-post, la discriminación en las pensiones, el resultado de acumular a lo largo de la vida de las mujeres situaciones de discriminación y desventaja en diversos aspectos que se reflejan cuantitativamente en el mercado de trabajo.

Los datos reflejan que las mujeres siguen concentradas en los tramos salariales más bajos, que la parcialidad y la temporalidad continúan teniendo un fuerte sesgo de género y que las diferencias se agravan a medida que aumenta la edad y la antigüedad laboral. Desde CCOO Canarias, se ha apostillado por tres apuntes sobre la Brecha Salarial para nuestro caso:

I. En nuestro territorio la brecha salarial es de las más bajas, dado que se parte de salarios masculinos más bajos que en el resto de España, no porque se hayan conseguido avances más espectaculares.

II. Se ha detectado que la brecha se ha reducido pero porque se ha caído en las rentas más altas, no porque se haya producido un aumento generalizado de las rentas. Esto implica, que las mujeres con salarios más bajos están peor porque la brecha salarial es mayor.

III. En Canarias, la desigualdad salarial de género presenta algunas particularidades propias del modelo económico y laboral del archipiélago con sectores feminizados. La temporalidad, la parcialidad involuntaria y la dependencia de sectores de bajo valor añadido intensifican la precariedad laboral de las mujeres y limitan sus trayectorias profesionales.

La parcialidad del empleo, mayoritariamente femenina y en muchos casos involuntaria, es uno de los principales factores que explican la brecha salarial. Un gran número de mujeres trabajan menos horas no porque quieran, sino porque tienen que encargarse de los cuidados. Todavía permanece un reparto desigual de los cuidados y, en ausencia de servicios públicos suficientes hacen que la brecha salarial se mantenga. A ello se suma la sobrecarga de cuidados no remunerados que siguen asumiendo mayoritariamente las mujeres, lo que limita su disponibilidad para el empleo a tiempo completo, la formación o la promoción profesional. Mientras no exista una corresponsabilidad real y servicios públicos de cuidados suficientes, la brecha seguirá reproduciéndose.

En síntesis, la brecha salarial no es solo un problema laboral, sino también un problema social y de derechos. La brecha salarial tiene un impacto directo, indirecto y prolongado en la autonomía económica de las mujeres, afectando toda su vida, aumentando su riesgo de pobreza, dependencia económica y exclusión social. La brecha salarial por sí misma a corto plazo y de manera directa, genera situaciones discriminatorias en el trabajo, pero indirectamente y a largo plazo, deja a las mujeres en una situación de vulnerabilidad frente a los hombres ante situaciones sobrevenidas, con menor capacidad económica, de ahorro e independencia que ha de corregirse con un escudo social vía prestaciones públicas y a golpe de normas que garanticen un marco jurídico seguro y con impactos reales.



El poder de las mujeres

Sobre La Brecha Salarial en Canarias. Contextualización

Para hacerse una idea de la situación, los siguientes datos extraídos del Informe el Día Internacional de la Igualdad Salarial (18 de septiembre) del Gabinete Técnico de Comisiones Obreras Canarias, elaborado con los Datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2023 última disponible:

- La ganancia media anual por persona trabajadora en Canarias alcanzó, durante 2023, los 24.034 euros.
- La brecha salarial por motivos de género en Canarias se situó para el año 2023 (último dato disponible) en el 5,0%. Aunque la cifra es muy baja, supone un ligero incremento respecto a la anualidad anterior que fue del 4,5%.
- Canarias es la comunidad autónoma del conjunto estatal que, con diferencia, menor brecha salarial presenta, circunstancia que responde a los tradicionales bajos salarios existentes en nuestro archipiélago, a lo que se suman otros factores como es la preponderancia del sector servicios, lo que la diferencia de otras regiones como Extremadura que presenta, asimismo, bajos salarios.
- No obstante lo anterior, queda mucho camino por recorrer. La brecha salarial se dispara hasta el 17,3% cuando analizamos las personas trabajadoras de 55 o más años; se cuantifica en el 20,8% en las personas con ocupaciones de cualificación baja y alcanza el 24,9% en el sector industrial.
- En Canarias, las mujeres obtuvieron un salario bruto de media 23.439,06 € (25.591,31 euros de media nacional) mientras que los hombres ganaron 24.604,44 € (30.272,49 euros nacional). Ello implica que una mujer en promedio en Canarias percibe por trabajo 1.165,38 euros menos que un hombre. Supone que las mujeres perciban de media 97,11 € mensuales menos, por lo que tendrían que trabajar algo más de 15 días al año para poder equiparar su salario.
- La brecha no se comporta igual en todos los tramos de ingresos. En los percentiles más bajos, la brecha salarial es en términos relativos la más acusada de todas.

La variación neta del salario entre 2008-2023 es de apenas el 1%. Es decir, las mujeres con salarios más bajos son las peor situadas en materia de avance en igualdad salarial.

Los incrementos salariales en general han sido positivos para todos los tramos de ingresos, incluso si aumentaba el femenino, el masculino aumentaba menos, ello ha contribuido a equilibrar los rangos salariales entre ambos colectivos.

- En Canarias el salario medio femenino representa 91,6% del salario medio nacional y el masculino el 81,3%. En conclusión, no es que la mujer en Canarias esté mejor pagada por su trabajo que en el resto del país, es que el hombre en Canarias ya cuenta con una importante brecha entre Canarias y el resto del país.



El poder de las mujeres

- En este sentido, desde todos los niveles organizativos de Comisiones Obreras, se viene proponiendo las siguientes actuaciones:
- La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando sobre la redistribución del trabajo de cuidados, puesto que la primera brecha laboral que se produce es el imposible acceso de todas las mujeres de lo desean al mercado laboral debido a la falta de servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes.
- Sigue siendo necesario aplicar todas las estrategias y extender de manera de intensiva y sistemática las cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas, pero además incorporar acciones positivas que hagan que los hombres se hagan cargo de las tareas de cuidados. Este es un método que servirá para disminuir la parcialidad, que es el mayor motivador de la brecha salarial de género.
- En las empresas tienen que negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces, para lo que es necesario contar con una representación y negociación amplia y profunda. El avance en materia de igualdad en cada una de las empresas dependerá de la implementación del plan de igualdad y su posterior evaluación. Sin evaluación no hay dato ni camino, y en consecuencia, tampoco mejora.



El poder de las mujeres

El Mercado Laboral en el Segmento Femenino. Desglose por islas y actividades.

En Canarias hay un total de 467.955 mujeres que están actualmente trabajando, lo que representa el 48,3% del total del mercado laboral.

Tabla 1. Empleo total por actividades en Canarias. Enero de 2026

Actividades	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total	500.545	467.955	48,3%
Sector primario	15.920	6.110	27,7%
Industria	32.090	10.780	25,1%
Construcción	54.625	5.075	8,5%
Comercio	73.515	83.525	53,2%
Transporte y almacenamiento	45.150	14.460	24,3%
Hostelería	89.690	84.850	48,6%
Edición, radiodifusión y distribución de contenidos	3.490	2.315	39,9%
Telecomunicaciones, programación y consultoría informática	7.045	3.155	30,9%
Actividades financieras y de seguros	3.800	5.475	59,0%
Actividades Inmobiliarias	17.275	19.210	52,7%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7.640	8.405	52,4%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	37.740	39.420	51,1%
Administración pública y defensa. SS obligatoria.	22.190	26.405	54,3%
Educación	24.245	45.480	65,2%
Sanidad y Servicios sociales	28.985	75.000	72,1%
Artísticas, deportivas y de entrenamiento	13.955	10.115	42,0%
Otros servicios	21.455	19.495	47,6%
Actividades de los hogares	1.710	8.625	83,5%
Organismos extraterritoriales	25	55	68,8%



El poder de las mujeres

Si analizamos el empleo por ramas de actividad se observa una pauta clara que conviene subrayar: allí donde la presencia femenina es mayor, los niveles de paridad entre mujeres y hombres tienden a ser más equilibrados, con una excepción significativa en el ámbito de la sanidad y los servicios sociales.

Por el contrario, en aquellas actividades tradicionalmente masculinizadas, como la industria, la construcción o determinados segmentos del transporte y la energía, la brecha es, en términos generales, más acusada y estructural.

Esta distribución desigual no responde a elecciones individuales aisladas, sino a desigualdades estructurales, inercias históricas que responden a estereotipos de género y barreras persistentes que siguen condicionando la segregación ocupacional.

Estos datos refuerzan la necesidad de intervenir de manera específica en los sectores más desiguales, sin dejar de abordar también las diferencias internas que subsisten incluso allí donde las mujeres son mayoría.

Tabla 2. Empleo registrado por islas. Enero 2026

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Canarias	968.505	500.545	467.955	48,3%
Lanzarote	67.215	36.695	30.520	45,4%
Fuerteventura	50.450	27.105	23.345	46,3%
Gran Canaria	388.505	198.645	189.860	48,9%
Tenerife	424.950	218.330	206.615	48,6%
La Gomera	6.400	3.300	3.100	48,4%
La Palma	27.370	14.575	12.795	46,7%
El Hierro	3.280	1.710	1.570	47,9%
Desconocido	335	185	150	44,8%

Si descendemos al análisis territorial por islas, el comportamiento mantiene una pauta bastante homogénea, reproduciendo en líneas generales las tendencias observadas en el conjunto del archipiélago.

No obstante, conviene señalar diferencias relevantes en los niveles de participación femenina en el mercado laboral. En este sentido, Lanzarote, con un 45,4%, y La Palma, con un 46,7%, registran los porcentajes más bajos de participación de mujeres, situándose por debajo de la media.

Resulta imprescindible que las políticas activas de empleo y las estrategias de igualdad incorporen un enfoque territorial, que atiendan a estas particularidades y realidades específicas de cada contexto insular.



El poder de las mujeres

Tener empleo, desde luego, no garantiza por sí mismo unas condiciones laborales dignas ni estables. Es cierto que, tras la última reforma laboral, el porcentaje de contratación temporal se ha reducido de manera significativa, corrigiendo en parte una anomalía estructural de nuestro mercado de trabajo.

Sin embargo, nuestra región continúa situándose por encima de la media estatal en niveles de temporalidad, lo que evidencia que seguimos arrastrando una fuerte dependencia de fórmulas contractuales precarias.

Tabla 3. Porcentaje de empleos registrados con contratos temporales. Enero 2026.

Isla	Total	Hombres	Mujeres
Canarias	13,9%	10,8%	17,0%
Lanzarote	11,9%	9,1%	15,0%
Fuerteventura	13,6%	11,0%	16,5%
Gran Canaria	13,7%	10,7%	16,6%
Tenerife	14,1%	11,0%	17,2%
La Gomera	17,5%	13,0%	21,9%
La Palma	19,0%	13,2%	24,3%
El Hierro	26,2%	20,6%	31,2%

Esta situación no impacta de forma homogénea: afecta con mayor intensidad a las mujeres, con una tasa de temporalidad del 17%, frente al 10,8% en el caso de los hombres.

La brecha se amplía especialmente en las islas no capitalinas occidentales, donde la precariedad adquiere un carácter más acusado. El caso de El Hierro es particularmente preocupante, ya que tres de cada diez mujeres ocupadas trabajan con contratos temporales.

Estos datos reflejan una doble vulnerabilidad, por género y por territorio, que requiere respuestas específicas y decididas, orientadas a garantizar estabilidad, igualdad de oportunidades y condiciones laborales de calidad para todas las trabajadoras.

Una dinámica similar se reproduce en relación con la jornada laboral. El recurso al trabajo a tiempo parcial, especialmente cuando no es voluntario, tiene un impacto directo sobre la brecha salarial de género. Trabajar menos horas implica percibir menores ingresos, pero también cotizar menos, generar menos derechos y limitar las posibilidades de promoción profesional.

En muchos casos, esta reducción de jornada no responde a una libre elección, sino a la dificultad para acceder a empleos a tiempo completo o a la necesidad de asumir responsabilidades de cuidados que siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

En Canarias, dos de cada diez mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial, lo que supone el 22,8% del total de trabajadoras. Esta cifra contrasta de forma clara con la de los hombres, donde el porcentaje se sitúa en el 13,4%, casi diez puntos porcentuales menos.



El poder de las mujeres

La diferencia es lo suficientemente amplia como para evidenciar que el tiempo parcial tiene un marcado sesgo de género. No se trata únicamente de una modalidad contractual más, sino de un elemento que consolida desigualdades salariales y trayectorias laborales más inestables para las mujeres.

Tabla 4. Porcentaje de empleos registrados con contratos a jornada parcial. Enero 2026

Isla	Total	Hombres	Mujeres
Canarias	18,2%	13,4%	22,8%
Lanzarote	16,7%	13,0%	20,9%
Fuerteventura	14,4%	11,7%	17,2%
Gran Canaria	18,9%	13,9%	23,7%
Tenerife	18,3%	13,3%	23,1%
La Gomera	14,3%	9,7%	18,7%
La Palma	16,7%	13,3%	19,8%
El Hierro	15,4%	11,0%	19,4%

Desde el ámbito sindical, resulta imprescindible abordar el tiempo parcial involuntario como un factor estructural de desigualdad y no como una simple característica del mercado laboral.

Cuando analizamos los motivos vinculados a las responsabilidades de cuidados familiares, la desigualdad se hace todavía más evidente: ocho de cada diez personas que trabajan a tiempo parcial por esta razón son mujeres.

Este dato confirma que la organización social de los cuidados sigue descansando de manera desproporcionada sobre ellas, condicionando su disponibilidad, su estabilidad laboral y su desarrollo profesional. No estamos ante decisiones estrictamente individuales, sino ante una estructura que continúa asignando roles diferenciados y penalizando laboralmente a quienes asumen esas tareas.

Del mismo modo, la falta de acceso a empleos a jornada completa impacta con mayor intensidad en las mujeres. Siete de cada diez personas que desean trabajar a tiempo completo y no encuentran esa oportunidad son mujeres.

Esto revela que la parcialidad femenina no siempre responde a una preferencia, sino a una oferta laboral insuficiente o segmentada, que limita sus posibilidades reales de elección.

En consecuencia, la brecha salarial y de ingresos no es sólo una cuestión de diferencias retributivas por hora trabajada, sino también de menor volumen de empleo y menor acceso a jornadas completas, consolidando una desigualdad que exige respuestas estructurales en materia de corresponsabilidad, servicios públicos de cuidados y calidad del empleo.

8M El poder de las mujeres

Tabla 5. Porcentaje de personas trabajadoras en Canarias por motivos que tienen una jornada parcial. Último trimestre de 2025.

Motivo	Hombres	Mujeres
Enfermedad o incapacidad propia	65,2%	34,8%
Responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares u otras razones familiares o personales	18,1%	81,9%
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	32,4%	67,6%
No querer un trabajo de jornada completa	28,7%	71,3%
Otras razones	54,4%	45,6%

Sobre la Conciliación Familiar

Según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Conciliación laboral y corresponsabilidad. Islas Canarias. 2023 Segundo trimestre del ISTAC, refleja la población canaria que se ha acogido a medidas de conciliación.

1. Nacimiento y cuidado de menor

En Canarias, en el año 2023 se acogieron un total de 16.716 personas a la prestación de nacimiento y cuidado de menores. Los datos son fiel reflejo del panorama laboral en el que las mujeres abandonan más el empleo por dedicarse al embarazo y cuidado de menores, como vemos, la prestación del progenitor 1 (mujer gestante) fue de 8.065, en cambio el del otro progenitor (pareja, mayoritariamente hombre) fue de 8.651. ¿Por qué hay más del otro progenitor que del progenitor 1, cuando debiera ser al revés? Pues la razón es que muchas mujeres (progenitor 1) no tuvieron derecho a la prestación de nacimiento y cuidado de menor, esto es debido a que no se encontraban en situación laboral en alta o que no cumplían con los requisitos necesarios para obtener el derecho a la misma, entre otros el tiempo de cotización suficiente. En cambio el otro progenitor sí suele tener este derecho, de ahí los resultados cada año.

Tabla 6. Prestaciones de nacimiento y cuidado de menor según persona progenitora. Canarias 2023-2019

Canarias	Total	Progenitor 1	Otro progenitor
2023	16.716	8.065	8.651
2022	16.438	7.902	8.536
2021	16.249	7.805	8.444
2020	16.529	8.146	8.383
2019	14.712	6.790	7.922



El poder de las mujeres

2. Medidas de conciliación utilizadas

Las medidas de conciliación son utilizadas algo más por mujeres, a ello hay que tener en cuenta que la población ocupada en Canarias en el segundo trimestre de 2023 fue de 1.061.479 personas, de las cuales 575.118 fueron hombres y 486.361 fueron mujeres. Por tanto, un 8,6% del total de hombres ocupados usó medidas de conciliación y un 10,4% del total de las mujeres lo hizo. Por grupos de edad, el mayor porcentaje que han utilizado medidas de conciliación laboral lo alcanza las personas de 35 a 44 años con un 16,5%.

Tabla 7. Población de 18 y más años ocupada según utilice o no alguna medida de conciliación laboral y sexos. Canarias. 2023 Segundo trimestre

Canarias	Población			Porcentaje		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.061.479	575.118	486.361	100	100	100
Sí	99.596	49.220	50.376	9,38	8,56	10,36
Solicitó alguna medida						
pero no se la aprobaron	17.496	9.073	8.424	1,65	1,58	1,73
No	927.254	506.267	420.987	87,35	88,03	86,56
No sabe/No contesta	17.133	10.559	6.574	1,61	1,84	1,35

Del total de las personas trabajadoras que han utilizado medidas de conciliación laboral (119.520), 64.811 las hicieron mujeres y 54.709 hombres. 14.216 mujeres cambiaron a un horario más flexible, es decir un 65% frente al 35% de los hombres. Del total de personas que pasó de trabajar a tiempo completo para trabajar a tiempo parcial 82,98% fueron mujeres. Y de las personas que se acogieron a la excedencia el 6,9% las hicieron mujeres frente al 1,77% de los hombres.

Como podemos observar del total de personas que utilizaron medidas de conciliación, las mujeres son las que más medidas han utilizado, a lo que se incluye la renuncia a un mayor sueldo como son en los casos de la excedencia o del cambio a jornada parcial.



El poder de las mujeres

Tabla 8. Personas trabajadoras que han utilizado alguna medida de conciliación laboral según tipo de medida y sexos. Canarias. 2023 Segundo trimestre

Medida de Conciliación	Población		
	Total	Hombres	Mujeres
Redujo su jornada semanal en unas pocas horas			
(sin pasar a trabajar a tiempo parcial)	29.177	15.763	13.414
Cambió a un horario más flexible	21.932	7.716	14.216
Pasó de trabajar a tiempo completo para			
trabajar a tiempo parcial	15.365	2.614	12.751
Cambio de turno a un turno más compatible			
con el cuidado de las/os menores	14.671	8.996	5.675
Excedencia por cuidado de las/os menores			
u otros familiares	10.426	2.117	8.310
Pasó de tener jornada partida a tener jornada			
continua y/o intentó realizar menos			
horas extra y/o menos viajes de trabajo	9.318	5.096	4.222
Empezó a utilizar por primera vez, o más que antes,			
el teletrabajo	5.312	3.286	2.026
Otros	13.319	9.121	4.197
Total	119.520	54.709	64.811

En lo que corresponde a las excedencias por cuidado de familiares, conlleva la suspensión del contrato de trabajo durante un tiempo determinado, en el caso de cuidado de hijos/as es de hasta 3 años y en el caso de familiar es de hasta 2 años. Como vemos en la siguiente tabla y desde que existen registros (desde 2009), del total de personas que solicitan excedencia por cuidado familiar la mujer siempre ronda el 80%.



El poder de las mujeres

Tabla 9. Excedencias por cuidado familiar según tipo de cuidado y sexos. Canarias 2023-2019

Canarias		Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres del Total
2023	Total	945	232	713	75,45%
	Hijo/a	728	159	569	78,16%
	Familiar	217	73	144	66,36%
2022	Total	818	178	640	78,24%
	Hijo/a	634	117	517	81,55%
	Familiar	184	61	123	66,85%
2021	Total	746	135	611	81,90%
	Hijo/a	589	89	500	84,89%
	Familiar	157	46	111	70,70%
2020	Total	755	116	639	84,64%
	Hijo/a	614	75	539	87,79%
	Familiar	141	41	100	70,92%
2019	Total	967	148	819	84,69%
	Hijo/a	784	102	682	86,99%
	Familiar	183	46	137	74,86%

En el mismo sentido, encontramos que del total de personas ocupadas que viven en hogares con menores de 16 años en Canarias, el 45% de las mujeres encuestadas renunció a una oportunidad laboral por quedarse a cargo de menores. En cambio, el 76% de los hombres manifestaron que no habían renunciado a una oportunidad laboral por quedarse a cargo de menores.

Tabla 10. Personas ocupadas que viven en hogares con menores de 16 años según haya renunciado o no a oportunidades laborales por tener menores en el hogar y sexos. Canarias. 2023 Segundo trimestre

Canarias	Población			Porcentaje		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	386.108	203.648	182.460	100	100	100
Sí	129.478	46.978	82.501	34	23	45
No	252.639	154.050	98.589	65	76	54
No sabe/No contesta	3.990	2.620	1.370	1	1	1

En lo que corresponde a las excedencias por cuidado de familiares, conlleva la suspensión del contrato de trabajo durante un tiempo determinado, en el caso de cuidado de hijos/as es de hasta 3 años y en el caso de familiar es de hasta 2 años. Como vemos en la siguiente tabla y desde que existen registros (desde 2009), del total de personas que solicitan excedencia por



El poder de las mujeres

cuidado familiar la mujer siempre ronda el 80%.

Tabla 11. Excedencias por cuidado familiar según tipo de cuidado y sexos. Canarias 2023-2019

Canarias		Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres del Total
2023	Total	945	232	713	75,45%
	Hijo/a	728	159	569	78,16%
	Familiar	217	73	144	66,36%
2022	Total	818	178	640	78,24%
	Hijo/a	634	117	517	81,55%
	Familiar	184	61	123	66,85%
2021	Total	746	135	611	81,90%
	Hijo/a	589	89	500	84,89%
	Familiar	157	46	111	70,70%
2020	Total	755	116	639	84,64%
	Hijo/a	614	75	539	87,79%
	Familiar	141	41	100	70,92%
2019	Total	967	148	819	84,69%
	Hijo/a	784	102	682	86,99%
	Familiar	183	46	137	74,86%

En el mismo sentido, encontramos que del total de personas ocupadas que viven en hogares con menores de 16 años en Canarias, el 45% de las mujeres encuestadas renunció a una oportunidad laboral por quedarse a cargo de menores. En cambio, el 76% de los hombres manifestaron que no habían renunciado a una oportunidad laboral por quedarse a cargo de menores.

Tabla 12. Personas ocupadas que viven en hogares con menores de 16 años según haya renunciado o no a oportunidades laborales por tener menores en el hogar y sexos. Canarias. 2023 Segundo trimestre

Canarias	Población			Población. Porcentaje		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	386.108	203.648	182.460	100	100	100
Sí	129.478	46.978	82.501	34	23	45
No	252.639	154.050	98.589	65	76	54
No sabe/No contesta	3.990	2.620	1.370	1	1	1



El poder de las mujeres

3. Teletrabajo y conciliación laboral

La misma Encuesta de Conciliación laboral y corresponsabilidad. Islas Canarias. 2023 Segundo trimestre del ISTAC, recoge un módulo relacionando el teletrabajo con la conciliación laboral.

En el grupo de personas que ha teletrabajado alguna vez, se investiga la modalidad laboral actual, resultando que solo el 9,1% de los mismos sigue haciendo teletrabajo, y un 21,7% combina unos días de trabajo presencial con teletrabajo, y un 69,2% hace trabajo solo presencial.

En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que hacen ahora solo trabajo presencial es mayor (73,8%) frente a los hombres (65,1%), mientras que **la cantidad de hombres que hace solo teletrabajo (11,7%) casi duplica al de mujeres (6,1%).**

En cuanto, al grado de satisfacción del teletrabajo con la conciliación laboral, se muestran los siguientes resultados:<

El 67,5% de las personas ocupadas que han realizado teletrabajo está bastante o muy de acuerdo con que el teletrabajo mejora la conciliación laboral y solo un 11,8% está en total desacuerdo. En la comparación por sexos, sí hay diferencias grandes de opinión entre hombres y mujeres, ya que **el 46,9% de las mujeres está completamente de acuerdo con la mejora introducida por el teletrabajo frente a sólo el 24,8% de los hombres.** Por otro lado, el número de hombres que está en total desacuerdo con la frase (18,8%) es comparativamente muy superior al de mujeres con la misma opinión (3,8%).

En resumen, **los hombres tienen mayor acceso o permiso a realizar teletrabajo que las mujeres (otra indiscriminación),** en cambio las mujeres muestran una mayor satisfacción cuando lo hacen porque les permite conciliar mejor entre la vida profesional y familiar.

Todos estos datos, confirman que las mujeres son las que más utilizan las medidas de conciliación y las que más cargas familiares soportan, familias, que están estructuradas con diferentes tipologías: monoparentales, familias numerosas, con cargo de familiares dependientes, etc. De aquí surge la necesidad de crear mecanismos que palien la llamada al abandono de la mujer del mundo laboral, mejores medidas laborales de conciliación (flexibilidad, reducción de jornadas sin reducción salarial, eliminar turnos partidos, fomentar el teletrabajo, permisos retribuidos para el cuidado de menores y personas para el cuidado de menores y personas dependientes) y reforzar los servicios sociales (escuelas públicas de 0 a 3 años, ludotecas públicas, apoyo a la dependencia y el desarrollo legal de la Ley de Dependencia).