



servicios

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO 2025

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN LOS SECTORES DE CCOO SERVICIOS

Gabinete de Estudios
Febrero 2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
2024: UN AÑO DE CREACIÓN DE EMPLEO FEMENINO. Pero ¿qué empleo?.....	7
LA BRECHA SALARIAL. Un complejo entramado de discriminaciones.....	9
LA BRECHA SALARIAL SECTORIAL. Distintos sectores, mismas discriminaciones de género.....	12
La brecha salarial de género en los sectores del ámbito de representación de CCOO Servicios.....	14
NO PODEMOS ESPERAR. Es necesario reducir la jornada para poder conciliar.....	17

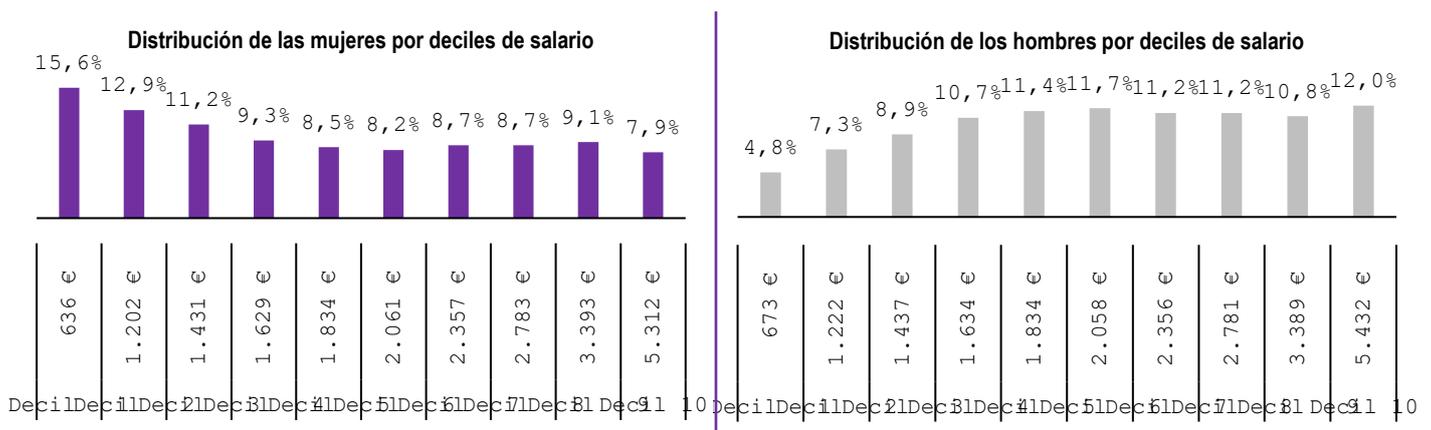
INTRODUCCIÓN

En 2023, el salario medio del conjunto de trabajadoras y trabajadores se situó en los 27.276€, pero, de facto, sólo un 34% de las mujeres que trabajaban conseguía alcanzar esa cifra. Sin embargo, este salario lo conseguía hasta un 45%¹ de los hombres.

Detrás de esta distribución desigual en la estructura salarial se oculta la brecha de género, que hace caer el salario medio de las mujeres a los 24.758€, mientras eleva el de los hombres hasta los 29.615€. Esto quiere decir que, de media, ellas cobran 4.856€ menos al año que los hombres, lo que nos permite situar la brecha salarial de género en el 19,6%. Este 19,6% es lo que las mujeres deberían aumentar hoy su salario para igualar al de los hombres².

La brecha salarial de género se explica por la diferente participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y propicia una enorme desigualdad económica entre ellas y ellos. La exposición a la vulnerabilidad económica de las mujeres es tal que, en 2022, del total de trabajadores que cobraban el salario mínimo interprofesional o menos (≤ 14 mil€ brutos anuales), el 69% eran mujeres, una cifra que ha aumentado respecto a 2019, cuando eran el 68%. Este nivel de exposición a la pobreza económica, además, pesaba sobre casi una cuarta parte del total de mujeres que trabajaban ese año (24% del total). En contraste, sólo una décima parte de los hombres que trabajaban se ubicaba en ese umbral de pobreza (10% del total)³.

Basta con mirar la distribución de los salarios de mujeres y de hombres, con relación a la ganancia media de cada uno de los grupos, para constatar que el 40% de las mujeres que trabaja se concentra en los tres deciles de salario más bajo y sólo el 26% de la población femenina alcanza los tres deciles de salario más altos. Una proporción que prácticamente se invierte entre los hombres, de los cuales solo un 21% se ubica en los tres deciles de salario más bajo, pero la población masculina que alcanza los tres tramos salariales más elevados engrosa hasta el 34%⁴.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa, Salarios del Empleo Principal del INE.

¹ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2023, Salarios del Empleo Principal.

² Ídem.

³ Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2022.

⁴ Ídem.

La brecha salarial entre mujeres y hombres no es un fenómeno uniforme ni lineal; no se expresa por igual en todos los sectores de actividad de la economía. Para muestra un botón: la brecha salarial se dispara por encima del 30% tanto en sectores considerados de alto valor añadido, como por ejemplo en las actividades profesionales, científicas y técnicas (35,3%), como en otros sectores considerados de bajo valor añadido como el comercio (31,3%)⁵.

Que en sectores de características opuestas exista por igual la brecha salarial de género, revela que este fenómeno no se justifica por ninguna razón productiva o económica, ni por las características económicas que definen a los sectores; más bien todo lo contrario: la brecha salarial es un fenómeno complejo que opaca la suma de múltiples dinámicas sociales discriminatorias que se extienden al ámbito laboral.

Estas dinámicas sociales discriminatorias tienen su origen en la división de género del trabajo, que históricamente ha atribuido de forma preponderante a las mujeres la facultad natural para cuidar, asignándoles la responsabilidad social del trabajo doméstico y las tareas de los cuidados y atrapándolas en el ámbito privado del hogar.

Así, estas dinámicas sociales discriminatorias se materializan, institucionalizan y jerarquizan en el mercado de trabajo, porque implícitamente se sigue dando por hecho que las mujeres tienen una inclinación natural a cuidar y, desde la óptica del empleador se sigue presuponiendo que su involucración con el empleo siempre va a ser parcial.

De facto, aunque la presencia de mujeres y hombres en el mercado de trabajo esté casi garantizada a partes iguales, y la tasa de feminización del empleo asalariado en el sector privado alcance el 46% (gracias a la intensa incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo durante las últimas décadas), ellas absorben el 75% del empleo parcial y, por tanto, su posición en el mercado de trabajo continúa siendo secundaria. Este indicador se eleva incluso en colectivos especialmente vulnerables en términos de empleo, como es el caso de la población extranjera, donde hasta el 81% de las mujeres trabaja a tiempo parcial; de hecho, ellas representan un quinto del total del empleo femenino a tiempo parcial (21% del total); y para ellas la discriminación por cuestión de género se suma a la discriminación racial⁶.

En un contexto de creación de empleo y de transformación tecnológica del tejido productivo como el que estamos viviendo esta década, la vigencia del debate sobre la necesidad de acabar con la brecha de género es absoluta. Y es que dicha transformación presenta dos ángulos que siguen restando oportunidades de mejora al empleo de las mujeres: por un lado, es óbice para aumentar la presencia de las mujeres en los sectores considerados de alto valor añadido porque están tradicionalmente masculinizados. Por otro lado, además, puede abrir nuevas brechas de género en el mercado de trabajo, ya que al ser ellas quienes siguen responsabilizándose de los cuidados, su inserción y recorrido profesional en sectores económicos tan efervescentes y cambiantes pueden verse mucho más limitados.

⁵ Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2022.

⁶ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

Y esta situación es algo que, de facto, ya sucede. Los sectores vinculados a las TIC's este año han concentrado el 14% del total de empleo creado (más de 70mil nuevos puestos de trabajo), pero del nuevo empleo generado en el sector sólo un 40% era empleo femenino y de éste, casi un quinto era para trabajar a tiempo parcial (19% del total), porque también en estos sectores las mujeres representan el grueso del empleo que no es a tiempo completo (69% de total).

Tanto es así que, después de años de reducción de la brecha de género, por primera vez en 2023 la estadística arroja un incremento de 0,6 p.p. en este indicador (19,0% de brecha salarial de género en 2022), pese a que los salarios de mujeres y de hombres han aumentado sustancialmente. La razón estriba en la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo a tiempo parcial (recordemos, 75% del total), lo que conduce año tras año a la baja los salarios de este tipo de empleo⁷.

Por eso, es hora de tomar medidas estructurales adicionales, actuando al calor de la vigente transformación del tejido productivo. En un momento en el que se constata en la propia evolución que sigue la brecha de género el agotamiento del efecto de políticas correctoras como la subida del SMI o la propia reforma laboral, que hasta ahora habían contribuido a acortar el diferencial salarial entre mujeres y hombres, el contexto favorable que propicia un mercado de trabajo robusto exige ser ambicioso para evitar que las mujeres queden atrapadas en un segundo y tercer plano en el mercado de trabajo.

Por eso desde CCOO Servicios exigimos avanzar hacia una regulación estatal de la parcialidad en el empleo, que sea más exigente con los límites mínimos de duración de la jornada, para no dar lugar a situaciones de subempleo, y que fije criterios para consolidar las horas complementarias.

Al mismo tiempo vamos a continuar presionando en las mesas de negociación colectiva para profundizar en la reducción de la jornada ordinaria, porque si algo demuestran los datos, es que ninguna jornada completa, tal y como está regulada en la actualidad, es compatible con la conciliación de la vida personal y familiar, el principal motivo de desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Y es que, si la brecha salarial de género sigue la misma evolución que hasta ahora, necesitamos esperar a 2042 para eliminarla. No podemos resignarnos a esperar dos décadas para acabar con esta fuente de desigualdad entre hombres y mujeres.

⁷ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2023, Salarios del Empleo Principal.

2024: UN AÑO DE CREACIÓN DE EMPLEO FEMENINO. Pero ¿qué empleo?

El mercado de trabajo encadena dos años excepcionales en materia de creación de empleo en el sector privado y, particularmente, de creación de empleo femenino. Mientras que el empleo asalariado masculino ha crecido a un ritmo del +2,5% anual, lo que en términos nominales se traduce en que hay 193mil hombres más trabajando que en 2023, el empleo asalariado de las mujeres ha aumentado hasta un +3,7%, lo que significa que, ha habido más de 245mil mujeres más trabajando en 2024 que el año anterior.

Así, 2024 se ha cerrado con la creación de 440mil empleos en el sector privado y las mujeres han concentrado más de la mitad del empleo creado (56% del total), consiguiendo superar con ello la cifra de 10 millones de mujeres asalariadas. Pero de los 245mil empleos que se han creado entre ellas, un tercio (32% del total) han sido para trabajar a tiempo parcial. En contraste, de los 192mil empleos creados entre los hombres, sólo un 18% han sido para trabajar con una jornada parcial⁸.

También se ha alcanzado un récord de empleo femenino extranjero: las mujeres extranjeras representan el 9% del total de la población asalariada de nuestro país (1 millón 275mil mujeres) y de hecho, del empleo femenino total creado, casi un cuarto es entre mujeres de nacionalidad extranjera (23% del total). Pero también en su caso, de los casi 57mil empleos creados entre las mujeres de nacionalidad extranjera, hasta el 81% ha sido para trabajar a tiempo parcial⁹.

De este modo las mujeres, y con más intensidad las mujeres extranjeras, pese a haber elevado sus niveles de empleo a cifras inéditas, arrastran la carga de una participación secundaria y subalterna en el mercado de trabajo que, como se ha señalado, es factor explicativo de la mayor parte de la brecha género.

A ello se añade que los empleos que se han creado para las mujeres son, en primer lugar, empleos de baja cualificación: según la estructura de ocupaciones en el mercado laboral, la que más empleo femenino ha creado es la de personal de la limpieza y los cuidados personales, que recoge el 8% del nuevo empleo femenino, seguida por la de empleadas de agencias de viajes (8% del total) y la de camareras asalariadas (6% del total)¹⁰.

Que éstas hayan sido las tres primeras ocupaciones que más empleo femenino han creado contrasta con el alto nivel de cualificación que actualmente alcanzan las mujeres. Ellas registran una tasa de formación en estudios superiores significativamente más elevada que la de los hombres, del 31% entre ellas al 22% entre ellos; la cual, además, no ha dejado de elevarse año tras año (en 2019 era del 29%¹¹).

⁸ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

⁹ Ídem.

¹⁰ Ídem.

¹¹ Ídem.

Es evidente que este desequilibrio nace de la fijación social de las mujeres al rol de cuidadoras y por tanto, la imposibilidad de conciliar las jornadas a tiempo completo con las responsabilidades familiares y del hogar, propicia que las mujeres sean quienes reduzcan sus jornadas; e incluso, lleguen a renunciar a emplearse en trabajos acordes a su cualificación porque la larga extensión de la jornada completa les impide poder desarrollar sus carreras profesionales al tiempo que desarrollan su vida personal y familiar.

Dicho de otro modo, tanto trabajar a tiempo parcial como emplearse en empleos elementales y estacionales, es la vía para la conciliación de la vida personal y laboral de muchas mujeres. De un lado, porque sus salarios son frecuentemente más bajos y se configuran como complementarios a los de los hombres; de otro lado porque su posición profesional y sus carreras laborales tienden a ser minusvaloradas.

En consecuencia, que las mujeres trabajen a tiempo parcial o directamente, se retiren del mercado de trabajo, es una decisión aparentemente voluntaria que, de fondo, está condicionada por un cálculo de coste-beneficio en términos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a partir de los tradicionales roles de género establecidos en la sociedad.

LA BRECHA SALARIAL. Un complejo entramado de discriminaciones

La brecha salarial de género cristaliza un complejo entramado de vínculos entre la división del trabajo reproductivo y productivo entre hombres y mujeres y las estrategias económicas del sistema capitalista y el modelo neoliberal.

Las mujeres, y con más intensidad las mujeres extranjeras y aquellas que tienen un menor nivel de cualificación, arrastran la carga de una participación siempre secundaria y más expuesta a la precarización en el mercado de trabajo. Esta posición subalterna es la que explica la brecha género.

Tanto es así que esta división de género del mundo del trabajo persiste en la distribución ocupacional de hombres y mujeres dando lugar a la segregación horizontal, que es la que explica que las mujeres tengan una presencia minoritaria en los sectores con mayor reconocimiento social y, por consiguiente, con mejores condiciones retributivas y laborales.

Fundamentalmente, casi el 50% de las mujeres que trabaja tiene un empleo orientado a tareas de limpieza, de cuidados de personas, de atención al público como dependientas, camareras o recepcionistas, o tareas de oficina y administrativas.

Año 2024

Las 10 primeras ocupaciones en las que se emplean las mujeres	Mujeres	% del total
TOTAL OCUPACIONES	6.873.269	6.873.269
921- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros	561.295	8%
522- Vendedores en tiendas y almacenes	503.190	7%
910- Empleados domésticos	405.335	6%
512- Camareros asalariados	344.339	5%
450- Administrativos con tareas de atención al público	306.358	4%
430- Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	279.491	4%
411- Empleados contables y financieros	224.106	3%
571- Trabajadores cuidados personales a domicilio	210.209	3%
561- Auxiliares de enfermería	180.823	3%
550- Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	160.505	2%

46% del total del empleo femenino

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

La distribución ocupacional de los hombres, sin embargo, se abre a más oficios; el 50% de los hombres que trabaja tiene un empleo orientado a tareas de construcción, fontanería o electricidad, el transporte de viajeros como conductores, tareas de atención al público como camareros, dependientes o comerciales, o, también, tareas vinculadas al mundo de la ingeniería y las TIC's. Por ello, frente al caso femenino, las 10 primeras ocupaciones en términos de empleo masculino sólo cubren al 30% de los asalariados en el sector privado.

Año 2024

Las 10 primeras ocupaciones en las que se emplean los hombres	Hombres	% del total
TOTAL OCUPACIONES	8.006.270	8.006.270
843- Conductores de camiones	314.612	4%
512- Camareros asalariados	293.283	4%
740- Mecánicos y ajustadores de maquinaria	246.828	3%
712- Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y otros	242.208	3%
981- Peones del transporte, descargadores y afines	237.048	3%
351- Agentes y representantes comerciales	220.835	3%
522- Vendedores en tiendas y almacenes	219.505	3%
841- Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	204.617	3%
951- Peones agrícolas	188.781	2%
412- Empleados de registro de materiales y servicios al transporte	158.294	2%

} 30% del total del empleo masculino

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

La desigual adscripción de mujeres y hombres a la realización de determinadas tareas es tal que, la presencia masculina en aquellos trabajos orientados a la limpieza, los cuidados y la atención de las personas es inferior al 10%. Y al revés, la mitad de las mujeres se ocupan en empleos en los que la presencia de los hombres no alcanza el 30%.

En definitiva:

La participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo es tan asimétrica, que ellos desempeñan más oficios y ocupaciones que ellas, cuya integración en el mundo laboral está mucho más limitada.

Además, el hecho de que la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo en España fuese tardía (por estar ocluidas en el espacio doméstico en su papel de amas de casa) y su posterior inserción al mundo laboral fuese en sectores considerados “típicamente femeninos” (con menor prestigio social y con menores demandas de cualificación profesional), ha edificado sesgos de género que, hoy en día, continúan relegando a un lugar secundario la carrera profesional de las mujeres.

Pero a estos sesgos de género que dividen el mundo del trabajo de forma horizontal entre hombres y mujeres, se suma la división vertical, porque la necesidad de conciliar la vida personal y familiar, que está en el origen de todas las desigualdades de género en el mercado de trabajo, impide que ellas desarrollen plenamente sus carreras profesionales y lleguen a posiciones de dirección y liderazgo, lo que les resta oportunidades de acceso a determinados pluses y complementos salariales y a los niveles más altos de las escalas retributivas en las empresas. Y es que los sesgos de género patriarcales presuponen que las mujeres van a tener un vínculo débil con el puesto de trabajo porque siempre van a tener mayor propensión a enfocarse a su vida personal y familiar frente a la laboral, de forma que son ellas las que reciben menor confianza para promocionar y acceder a las posiciones mejor valoradas, dando lugar a la segregación vertical.

En consecuencia, dado que el salario de las mujeres se ha configurado históricamente como accesorio al de los hombres en la composición de los ingresos de los hogares y como la carrera profesional de las mujeres tradicionalmente ha obtenido menos reconocimiento ante la necesidad de disponer de más tiempo para cubrir las necesidades de cuidados de los núcleos familiares, los sesgos de género empujan a proponer siempre que sea la carrera laboral de las mujeres la que se posponga, solicitando reducciones de jornada, trabajando directamente a tiempo parcial o, directamente saliendo del mercado laboral.

De modo que, retirarse del mercado de trabajo para cuidar es una decisión “aparentemente” voluntaria, pero que de fondo está totalmente condicionada por la necesidad de reducir al mínimo el impacto en la balanza de pagos del hogar del coste de asumir las responsabilidades de cuidados.

Así es como se retroalimenta un círculo vicioso que aboca a muchas mujeres a situaciones de subempleo, con inserciones en el mundo laboral a tiempo parcial y carreras profesionales interrumpidas. Y, así es como se explica la mayor parte de la brecha salarial de género. Una brecha que se extiende más allá de la vida laboral activa y afecta a las pensiones y subsidios contributivos que perciben las mujeres, porque tienden a retener grandes lagunas en sus períodos de cotización. Incluso, a las posibilidades de ahorro para el periodo de jubilación mediante los planes de previsión social complementaria.

La prueba de ello es que, entre las mujeres y los hombres se sigue rastreando un acceso desigual a las esferas de poder y dirección, en las que ellas sólo ostentan un tercio de la representación, al ocupar un 36% de las ocupaciones de directoras o gerentes, frente a los hombres que representan el 64% de los directores y gerentes. Además, en el último año los hombres han incrementado en 3p.p. su concentración en los puestos de poder y mando, pues en 2023 ostentaban el 61% de estos cargos, mientras que las mujeres representaban el 39%¹².

¹² Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

LA BRECHA SALARIAL SECTORIAL. *Distintos sectores, mismas discriminaciones de género*

La brecha salarial entre mujeres y hombres no es un fenómeno uniforme ni lineal, no se expresa por igual en todos los sectores de actividad de la economía. Más bien todo lo contrario: las diferencias salariales por cuestión de género se extreman y acentúan, o se reducen y atenúan, de forma dispar en los distintos sectores de nuestro tejido productivo. A modo de ejemplo: la brecha salarial se dispara por encima del 30% tanto en sectores considerados de alto valor añadido, como son las actividades profesionales, científicas y técnicas (35,3%), como en sectores considerados de bajo valor añadido, como es el caso del comercio (31,3%)¹³.

Las brechas salariales en los distintos sectores y actividades económicas reflejan cómo la tradicional división de roles sociales para hombres y mujeres se refleja en la división técnica del trabajo y en cómo se valorizan y jerarquizan, de forma desigual, las aportaciones de hombres y mujeres en las empresas, en función del valor que se atribuye al trabajo que desempeñan.

En este sentido, la principal consecuencia de la segregación ocupacional es que en los empleos con mayor presencia de la fuerza de trabajo masculina se perciben mayores remuneraciones y más oportunidades de promoción, perpetuándose la producción y reproducción de la brecha salarial; y a la inversa en los empleos con predominancia de la presencia femenina.

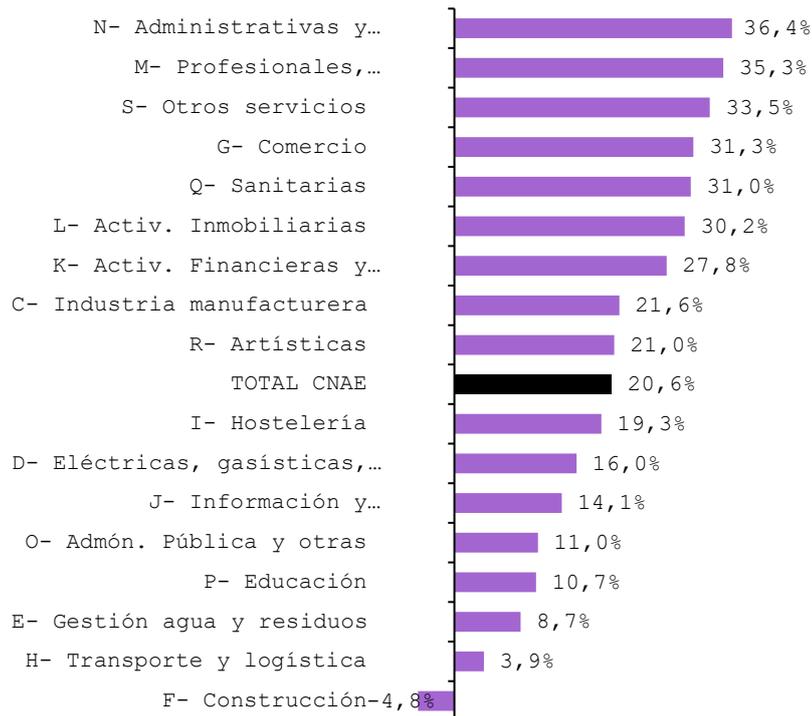
Esto explica la paradoja de que la brecha salarial sea más elevada en los sectores donde se emplean la mayoría de las mujeres, como las activ. Administrativas (36% de brecha), las activ. Sanitarias (31%), las activ. Sanitarias (31%) y Comercio (31% de brecha); al margen de la naturaleza productiva del sector y el grado de cualificación que demanda su oferta de empleo.

Al mismo tiempo, la segregación vertical explica que la brecha salarial de género sea también muy elevada en sectores con reconocimiento social, considerados de alto valor añadido y con buenas condiciones de remuneración, como el de las activ. Profesionales, Científicas y Técnicas (35% de brecha); porque en este tipo de sectores se sigue limitando el acceso de las mujeres a las posiciones mejor retribuidas y a los puestos de dirección y mando, topando con ello el límite de crecimiento de los salarios femeninos.

En consonancia con lo anterior, la brecha salarial de género está también modulada por el peso de la retribución variable, que, por ejemplo, suele premiar la disponibilidad y flexibilidad horaria, algo que sitúa a las mujeres proveedoras de cuidados en una situación de desigualdad a la hora de acceder a los complementos salariales. Este sería un factor explicativo, por ejemplo, en el caso de las activ. Inmobiliarias (30% de brecha) o en el de las activ. Financieras y de Seguros (28% de brecha).

¹³ Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2022.

Brecha salarial de género por sectores económicos | Año 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Decíamos que las causas que explican la existencia de la brecha salarial de género en todos los sectores de la economía son múltiples y complejas y no responden estrictamente a las características productivas que los definen. Pero a la vista de esta exposición, es evidente que, tanto detrás de la segregación horizontal como de la segregación vertical del mercado de trabajo, y de igual forma detrás de la desigualdad en el acceso a la retribución variable y al desarrollo de posiciones de liderazgo en la carrera profesional, está la necesidad de reducir la jornada laboral para poder conciliar.

La elevada parcialidad en el empleo de las mujeres es un factor transversal a la aparición de la brecha salarial de género en todos los sectores, en tanto que da forma al resto de discriminaciones del mercado de trabajo.

La brecha salarial de género en los sectores del ámbito de representación de CCOO Servicios

Los sectores de actividad representados por CCOO Servicios registran brechas salariales notablemente superiores a la media de la economía. Registran brechas salariales superiores al 30% las activ. Administrativas y auxiliares (36%), las activ. Profesionales, científicas e intelectuales (35%), el Comercio (31%), las activ. Inmobiliarias (30%). Les siguen de cerca las activ. Financieras y de Seguros (28%) y la Hostelería (19%), aunque en ésta última la brecha es ligeramente inferior a la media registrada en la economía¹⁴.

El mínimo común denominador que comparten todas estas actividades es que registran una tasa feminización del empleo asalariado superior al 50%. Y en todas ellas, además, las mujeres absorben más del 75% del empleo a tiempo parcial. Esto explica que, aunque en estos sectores se haya conseguido recortar el diferencial salarial entre mujeres y hombres, gracias a las subidas consecutivas del SMI y a los pactos de revisión salarial alcanzados en los acuerdos de negociación colectiva, la extendida participación de las mujeres en estos sectores desde una posición secundaria, favorezca que la brecha salarial de género persista, porque el exceso de parcialidad entre las mujeres termina por homogeneizar a la baja la media salarial de este colectivo¹⁵.

El único sector que se desmarca de esta realidad es el de las activ. de Información y Comunicaciones, que registra una brecha salarial de género del 14%. Pero no porque las mujeres se inserten en este sector desde una posición más simétrica a la de sus homólogos hombres, sino sencillamente porque están infrarrepresentadas y la tasa de empleo femenino asalariado apenas alcanza el 32% en este sector. Pero también, porque, aunque en este sector la parcialidad esté menos extendida y se distribuya casi simétricamente entre hombres y mujeres (ellas absorben el 54% del total del empleo parcial, ellos el 46% restante); la gran diferencia en los usos del tiempo entre hombres y mujeres se expresa en términos del volumen de horas extras que se acepta realizar. Así, del total de horas extras que se realizan en este sector, el 74% son trabajadas por los hombres, mientras que ellas sólo realizan el 36%. De modo que, en este sector, las diferencias entre las horas de trabajo de hombres y mujeres también ocultan la división sexual del trabajo, que es pretérita, y que atrapa a las mujeres en el papel de cuidadoras¹⁶.

¹⁴ Fuente: INE, Encuesta de Estructura Salarial, 2022.

¹⁵ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, 2024.

¹⁶ Ídem.

	2022				2019				Evolución salarios y brecha		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Dif. Salarial	Mujeres	Hombres	Brecha	Dif. Salarial	Mujeres	Hombres	Brecha
TOTAL CNAE	24.360 €	29.382 €	20,6%	- 5.022 €	21.682 €	26.934 €	24,2%	- 5.252 €	12,4%	9,1%	-14,9%
B- Industria extractiva (*)	42.852 €	35.064 €	-181,8%	7.787 €	39.732 €	33.117 €	-183,3%	6.616 €	7,9%	5,9%	-0,8%
C- Industria manufacturera	25.933 €	31.545 €	21,6%	- 5.612 €	23.339 €	29.189 €	25,1%	- 5.850 €	11,1%	8,1%	-13,7%
D- Eléctricas, gasísticas, otras (*)	49.546 €	57.488 €	16,0%	- 7.942 €	45.012 €	54.358 €	-220,8%	- 9.346 €	10,1%	5,8%	-107,3%
E- Gestión agua y residuos	28.502 €	30.973 €	8,7%	- 2.471 €	24.622 €	28.214 €	14,6%	- 3.592 €	15,8%	9,8%	-40,6%
F- Construcción	26.259 €	25.001 €	-4,8%	1.258 €	21.389 €	22.997 €	7,5%	- 1.609 €	22,8%	8,7%	-163,7%
G- Comercio	20.084 €	26.378 €	31,3%	- 6.294 €	17.982 €	24.238 €	34,8%	- 6.256 €	11,7%	8,8%	-9,9%
H- Transporte y logística	26.569 €	27.598 €	3,9%	- 1.029 €	22.868 €	24.853 €	8,7%	- 1.984 €	16,2%	11,0%	-55,4%
I- Hostelería	15.022 €	17.921 €	19,3%	- 2.899 €	13.410 €	16.135 €	20,3%	- 2.724 €	12,0%	11,1%	-5,0%
J- Información y comunicaciones	34.307 €	39.135 €	14,1%	- 4.828 €	30.899 €	36.746 €	18,9%	- 5.848 €	11,0%	6,5%	-25,6%
K- Activ. Financieras y seguros	42.215 €	53.970 €	27,8%	- 11.755 €	39.101 €	50.831 €	30,0%	- 11.730 €	8,0%	6,2%	-7,2%
L- Activ. Inmobiliarias	23.539 €	30.649 €	30,2%	- 7.110 €	19.982 €	28.297 €	41,6%	- 8.315 €	17,8%	8,3%	-27,4%
M- Profesionales, científicas e intelect.	26.805 €	36.259 €	35,3%	- 9.454 €	23.593 €	33.541 €	42,2%	- 9.948 €	13,6%	8,1%	-16,4%
N- Administrativas y auxiliares	16.392 €	22.361 €	36,4%	- 5.969 €	14.322 €	20.661 €	44,3%	- 6.339 €	14,4%	8,2%	-17,7%
O- Admón. Pública y otras	32.272 €	35.813 €	11,0%	- 3.541 €	29.992 €	32.213 €	7,4%	- 2.221 €	7,6%	11,2%	48,2%
P- Educación	28.259 €	31.290 €	10,7%	- 3.032 €	25.221 €	27.293 €	8,2%	- 2.072 €	12,0%	14,6%	30,6%
Q- Sanitarias	28.313 €	37.098 €	31,0%	- 8.785 €	25.432 €	34.771 €	36,7%	- 9.339 €	11,3%	6,7%	-15,5%
R- Artísticas	17.268 €	20.892 €	21,0%	- 3.624 €	16.253 €	19.402 €	19,4%	- 3.149 €	6,2%	7,7%	8,3%
S- Otros servicios	16.590 €	22.152 €	33,5%	- 5.562 €	14.953 €	21.426 €	43,3%	- 6.473 €	10,9%	3,4%	-22,6%

Nota: En los sectores marcados con un (*), el n.º de observaciones muestrales es inferior a 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

PARCIALIDAD	2024				2019				Dif. Anual						Dif. Prepandemia							
	Ambos sexos	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres						
00 TOTAL CNAE																						
Población asalariada	14.879.539	8.006.270	54%	6.873.269	46%	13.448.014	7.284.023	54%	6.163.992	46%	3,0%	439.503	2,5%	192.512	3,7%	246.991	10,6%	1.431.525	9,9%	722.248	11,5%	709.278
Tiempo parcial	2.441.257	618.687	25%	1.822.570	75%	2.405.565	583.827	24%	1.821.738	76%	4,9%	114.233	6,0%	34.892	4,6%	79.341	1,5%	35.692	6,0%	34.860	0,0%	832
% Parcialidad	16,4%	7,7%		26,5%		17,9%	8,0%		29,6%													
G- COMERCIO																						
Población asalariada	2.444.915	1.179.049	48%	1.265.866	52%	2.358.575	1.136.230	48%	1.222.345	52%	0,0%	-1.112	0,3%	3.657	-0,4%	-4.770	3,7%	86.341	3,8%	42.820	3,6%	43.521
Tiempo parcial	429.507	94.402	22%	335.104	78%	432.109	94.968	22%	337.142	78%	3,6%	15.119	11,3%	9.598	1,7%	5.521	-0,6%	-2.603	-0,6%	-565	-0,6%	-2.037
% Parcialidad	17,6%	8,0%		26,5%		18,3%	8,4%		27,6%													
I- HOSTELERÍA																						
Población asalariada	1.526.487	659.231	43%	867.256	57%	1.387.870	613.137	44%	774.733	56%	6,4%	92.315	4,6%	28.759	7,9%	63.556	10,0%	138.616	7,5%	46.094	11,9%	92.523
Tiempo parcial	408.241	136.515	33%	271.726	67%	406.579	125.582	31%	280.997	69%	3,4%	13.522	2,4%	3.212	3,9%	10.311	0,4%	1.662	8,7%	10.934	-3,3%	-9.272
% Parcialidad	26,7%	20,7%		31,3%		29,3%	20,5%		36,3%													
J- INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES																						
Población asalariada	712.797	487.893	68%	224.904	32%	504.124	342.566	68%	161.558	32%	7,9%	52.074	7,0%	31.818	9,9%	20.256	41,4%	208.673	42,4%	145.327	39,2%	63.346
Tiempo parcial	35.975	16.713	46%	19.262	54%	35.978	14.434	40%	21.544	60%	-9,0%	-3.565	-14,6%	-2.854	-3,6%	-711	0,0%	-3	15,8%	2.279	-10,6%	-2.282
% Parcialidad	5,0%	3,4%		8,6%		7,1%	4,2%		13,3%													
K- ACTIV. FINANCIERAS Y SEGUROS																						
Población asalariada	398.624	172.373	43%	226.251	57%	387.499	174.875	45%	212.624	55%	-7,6%	-32.782	-16,0%	-32.818	0,0%	36	2,9%	11.125	-1,4%	-2.502	6,4%	13.627
Tiempo parcial	24.630	4.477	18%	20.153	82%	19.472	4.035	21%	15.437	79%	-3,0%	-755	-29,0%	-1.827	5,6%	1.072	26,5%	5.158	11,0%	442	30,6%	4.716
% Parcialidad	6,2%	2,6%		8,9%		5,0%	2,3%		7,3%													
L- ACTIV. INMOBILIARIAS																						
Población asalariada	88.763	38.792	44%	49.971	56%	98.811	38.397	39%	60.414	61%	-0,9%	-851	2,1%	791	-3,2%	-1.643	-10,2%	-10.048	1,0%	395	-17,3%	-10.444
Tiempo parcial	10.268	2.696	26%	7.572	74%	14.260	2.519	18%	11.741	82%	-9,9%	-1.133	-7,0%	-202	-10,9%	-930	-28,0%	-3.992	7,0%	177	-35,5%	-4.169
% Parcialidad	11,6%	6,9%		15,2%		14,4%	6,6%		19,4%													
M- ACTIV. PROF. CIENTÍF. Y TÉCN.																						
Población asalariada	805.543	376.174	47%	429.369	53%	624.398	269.767	43%	354.630	57%	2,5%	19.447	3,0%	11.083	2,0%	8.364	29,0%	181.145	39,4%	106.407	21,1%	74.739
Tiempo parcial	91.823	23.540	26%	68.283	74%	81.456	18.937	23%	62.519	77%	9,7%	8.113	9,0%	1.953	9,9%	6.160	12,7%	10.366	24,3%	4.602	9,2%	5.764
% Parcialidad	11,4%	6,3%		15,9%		13,0%	7,0%		17,6%													
N- ACTIV. ADMIN. Y AUX.																						
Población asalariada	1.010.072	440.613	44%	569.459	56%	918.633	404.869	44%	513.764	56%	5,0%	48.227	6,6%	27.267	3,8%	20.960	10,0%	91.439	8,8%	35.744	10,8%	55.695
Tiempo parcial	271.302	49.759	18%	221.542	82%	272.596	44.957	16%	227.639	84%	1,6%	4.276	-0,2%	-94	2,0%	4.370	-0,5%	-1.294	10,7%	4.803	-2,7%	-6.097
% Parcialidad	26,9%	11,3%		38,9%		29,7%	11,1%		44,3%													

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

NO PODEMOS ESPERAR. Es necesario reducir la jornada para poder conciliar.

La división de género del trabajo, en base a viejos modelos sociales que prescriben a mujeres y hombres roles sociales concretos y diferenciados, se traslada al ámbito laboral por medio de culturas organizacionales que adoptan esos sesgos de género y, en función de ellos modelan sus procesos productivos.

Por eso tiene cabida, identificar y señalar aquellos mecanismos y modelos de relaciones laborales que, en el seno de las empresas, están favoreciendo o perjudicando la inclusión simétrica de las mujeres en el mercado de trabajo; así como denunciar que las estrategias de maximización de la rentabilidad de la parte empresarial a menudo contribuyen a profundizar en la desigualdad entre mujeres y hombres. Precisamente porque minoran los costes de producción y elevan sus beneficios devaluando la fuerza de trabajo de las mujeres.

En los sectores tradicionalmente señalados como de bajo valor añadido, esta extracción de plusvalías de la mano de obra femenina se consigue intensificando los horarios de los turnos parciales; exigiendo a las plantillas la realización masiva de horas complementarias que no consolidan derechos laborales ni salariales; y demandándoles una disponibilidad casi absoluta, al abusar de los cambios de turnos en demasiadas ocasiones “in extremis”, de la rotación horaria y de la modificación de los cuadrantes de trabajo.

En los sectores tradicionalmente señalados como de alto valor añadido la situación en cuestión de tiempo de trabajo no es más optimista. Aquí las estrategias de rentabilidad empresarial para extraer plusvalías se apoyan sobre la realización de grandes bolsas de horas extraordinarias que tampoco consolidan derechos económicos y que exigen la renuncia a la conciliación de la vida personal y familiar con el desarrollo de la carrera profesional.

En definitiva, las estrategias empresariales de organización del tiempo de trabajo de las plantillas están tan en la base de la equidad salarial entre mujeres y hombres como las políticas empresariales de remuneración salarial.

En ese sentido, desde CCOO Servicios apostamos por la reducción de la jornada laboral en aquellos sectores donde prima la jornada laboral ordinaria y por la consolidación de jornadas parciales más extensas en aquellos sectores donde priman las jornadas parciales exiguas, como vía para atajar la brecha salarial.

Se trata de redistribuir mejor el trabajo necesario, para poder conciliar la vida personal y laboral y favorecer la completa integración del empleo femenino en el mundo del trabajo a partir de modelos sociales renovados donde las tareas de los cuidados sean efectivamente compartidas por hombres y mujeres, y donde el tiempo de trabajo de la jornada ordinaria se reduzca y deje espacio para permitir el desarrollo de una vida digna y en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres.