

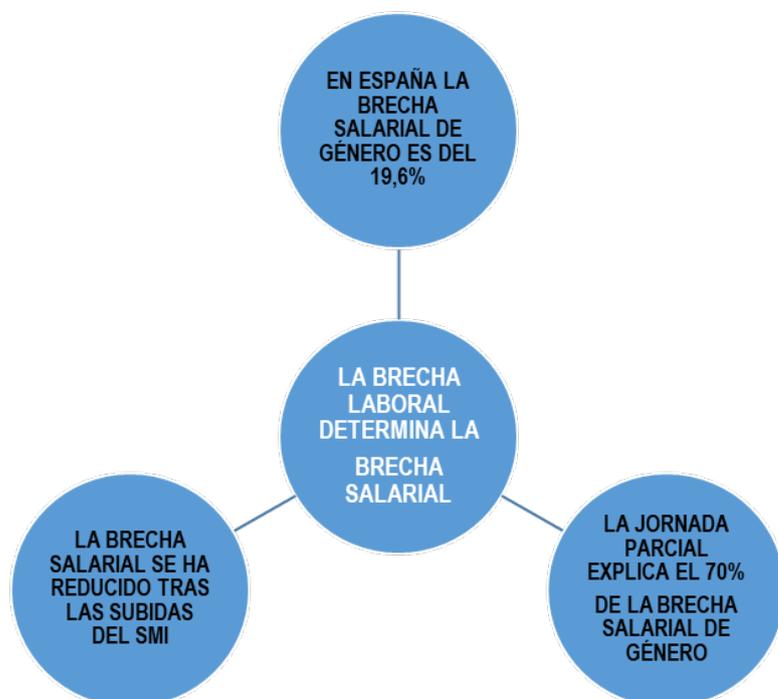
## Contra la brecha salarial de género CCOO reclama la igualdad salarial real

### NO PODEMOS ESPERAR

La brecha salarial de género en España, que en 2023 se situó en el 19,6%, es el resultado de desigualdades estructurales en el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral. Aunque ha habido avances gracias a la subida del salario mínimo interprofesional (SMI), a las reformas laborales y a la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio, la reducción de la brecha se ha ralentizado en los últimos años. Estas y otras realidades vinculadas a la brecha salarial de género se reflejan en el estudio elaborado por CCOO "[Contra la BRECHA SALARIAL de género NO PODEMOS ESPERAR](#)".

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

«A la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto» la Comisión Europea la denomina: brecha salarial de género. Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:



1. **La desigualdad "ex ante" o estructural.** Desde la infancia las mujeres reciben una socialización distinta que influye en sus elecciones educativas y laborales hacia sectores menos remunerados y con peores condiciones de trabajo.
2. **La desigualdad "durante" que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional,** con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
3. **La discriminación salarial "a posteriori"** por razón de género, las mujeres cobran pensiones





más bajas una vez finalizada su vida laboral al haber tenido retribuciones de menor valor y, en muchos casos, lagunas de cotización a la Seguridad Social por haber interrumpido su actividad laboral por dedicarse al cuidado familiar.

Para lograr la igualdad salarial es fundamental implementar políticas públicas que aborden la desigualdad desde su origen: en el acceso al empleo, la distribución de las responsabilidades de cuidado y la regulación de los complementos salariales. Además de abordar medidas que regulen la parcialidad, que está feminizada. Y hace falta un Pacto Estatal que desarrolle los cuidados desde los servicios públicos, como un nuevo pilar del estado de bienestar. Solo mediante un compromiso firme y sostenido en el tiempo se podrá alcanzar una sociedad más justa e igualitaria en términos laborales.

### Un frenazo a la reducción de la brecha salarial tras años de estrechamiento

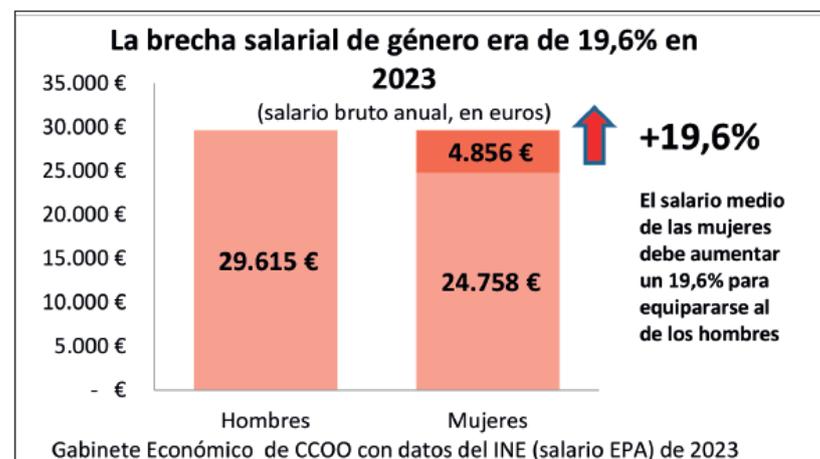


La reducción de la brecha salarial de género en los últimos años, y con mayor intensidad, desde 2018 se refleja en las diferentes estadísticas de salarios analizadas: tanto la Encuesta de Estructura Salarial como el Salario del empleo principal de la Encuesta de Población Activa. Sin embargo, en los últimos años parece tener lugar **un estancamiento de la brecha en torno al 19%**, evidenciando la necesidad de implementar medidas concretas para cerrarla.

A pesar de la mejora de los últimos años, la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos, que requerirán intensificar medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible atendiendo a las causas que la provocan, como es la desvalorización el trabajo de cuidados o seguir anclados en la lógica de una conciliación imposible que el imaginario colectivo atribuye exclusivamente a las mujeres y que les supone la doble carga de atender al ámbito familiar y el profesional a la par.

Nuestra política sindical de apostar por la subida de los salarios más bajos en convenio no solo ha favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo en su conjunto. La revalorización salarial de los convenios firmados en 2024 fue de un 3,71%.

### DATOS CLAVES DE LA BRECHA SALARIAL



- En 2023 (EPA Salarios), el salario medio anual de los hombres fue de 29.615 euros y 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. Ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.
- 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%.

# CCOO informa

Nº 12 / 2025

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

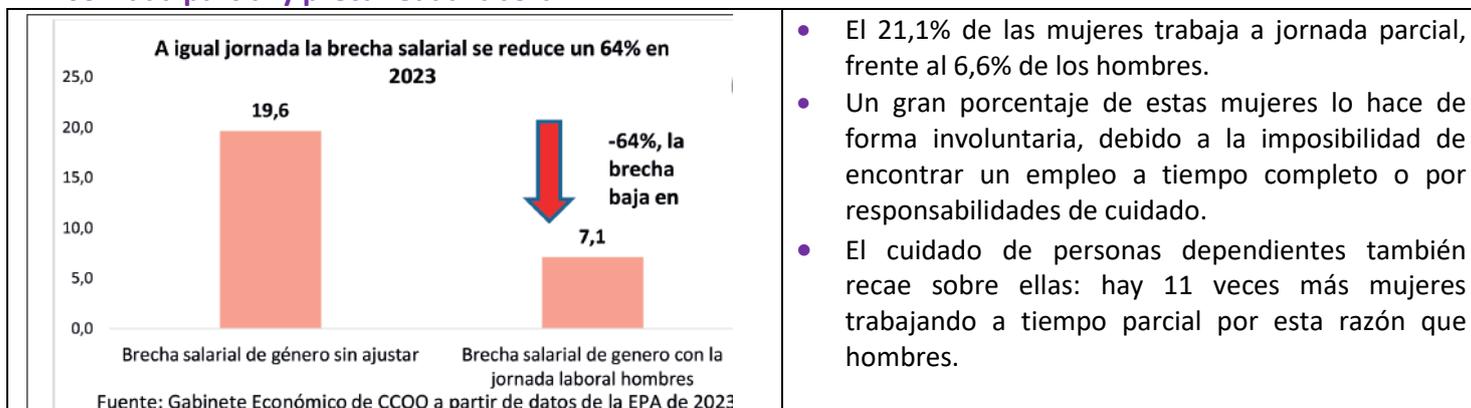
3

Desde hace años, CCOO venimos advirtiendo que si se quiere ir a la raíz del problema habrá que actuar sobre las causas estructurales que son el origen principal de la brecha: **LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO** que adscribe, casi en solitario, la responsabilidad de los cuidados en las mujeres, tengan o no un empleo.

Solo cabe apostar por la redistribución de los cuidados, es decir, por la corresponsabilidad. Una corresponsabilidad que apela a los hombres, a los poderes públicos y a las empresas para construir un nuevo modelo de sociedad más igualitaria.

## FACTORES QUE EXPLICAN LA BRECHA SALARIAL

### 1. Jornada parcial y precariedad laboral.



- El 64% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que tienen mujeres y hombres.
  - Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría del 19,6% al 7,1%, 12,5 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 64%.
- 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.



- 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.

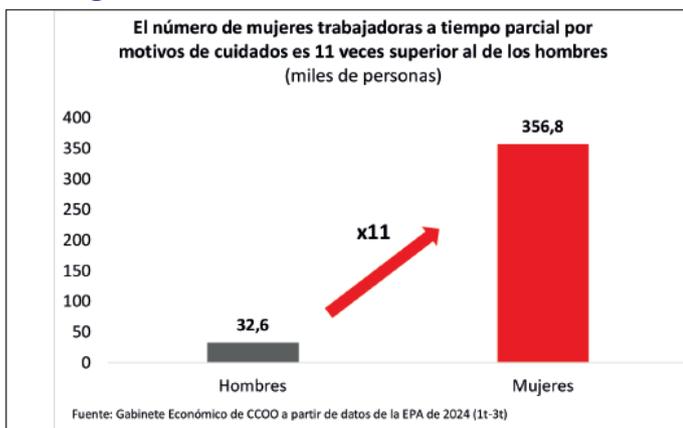
### Los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género

(Distribución porcentual de la brecha salarial)



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EES de 2022 del INE

### 3. Carga de cuidados.



- El cuidado de niños/niñas, 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 352.000 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 e hijas en 2023 fueron asumidas por mujeres (87%).
- En 2024 se contabilizaban 357.000 mujeres ocupadas a tiempo parcial por motivos de cuidados, frente a 33.000 hombres ocupados. Es decir, la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por esta causa es 11 veces superior a la de los hombres.



NO SE VA A DAR EL SALTO DEFINITIVO EN IGUALDAD RETRIBUTIVA HASTA QUE NO HAYA UN PASO ADELANTE EN LA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LOS CUIDADOS. LA IGUALDAD SALARIAL NO ES SOLO UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA, SINO UNA NECESIDAD PARA CONSTRUIR UNA SOCIEDAD MÁS EQUITATIVA Y SOSTENIBLE”.

# CCOO informa

Nº 12 / 2025

5

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

Harían falta al menos dos décadas para CERRAR LA BRECHA... y solo con medidas adicionales. Medidas necesarias para reducir la brecha serían:

#### Mejorar la inserción laboral femenina:

4. Incentivar la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos.
5. Fomentar la igualdad de oportunidades en promoción y ascensos. Reducir la feminización de la jornada parcial.
6. Asegurar el acceso equitativo a empleos a tiempo completo.
7. Regular la parcialidad y, en particular, las horas complementarias.
8. Promover medidas de corresponsabilidad en el hogar y en el trabajo.

#### Ajustar la política de complementos salariales:

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

#### Ampliar los servicios de cuidado público:

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



SI TOMAMOS COMO REFERENCIA LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA EN LA ÚLTIMA DÉCADA, LA BRECHA TARDARÍA AL MENOS DOS DÉCADAS EN CERRARSE, NO ANTES DE 2042. LA BRECHA NO SE ACABARÁ SOLA; HAY QUE ACABAR CON ELLA. LAS POLÍTICAS IMPLEMENTADAS 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. La realidad es que no se va a dar el salto definitivo en igualdad retributiva hasta que no haya un salto adelante en la responsabilidad institucional sobre los cuidados. La igualdad salarial no es solo una cuestión de justicia, sino una necesidad para construir una sociedad más equitativa y sostenible. Resulta imprescindible actuar sobre los sesgos educativos o el tiempo parcial, además de perseguir las horas no pagadas y potenciar la negociación de los planes de igualdad.



**El tiempo no cambia nada si los grupos organizados de personas no trabajan en la dirección correcta.** Durante los últimos años, sindicalmente se han introducido medidas que han logrado ir rebajando la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía española. Sin embargo, este año ha aumentado algo más de medio punto respecto al año anterior. Lo cual es una llamada de atención porque, aunque sindicalmente se trabaje por la reducción de la misma, existen elementos estructurales que van a hacer que la brecha no disminuya. **No se puede hablar de igualdad efectiva de mujeres y hombres si las mujeres siguen cobrando menos.**

**Acabar con la desigualdad y la discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad igualitaria y una economía más justa y con menor precariedad y desigualdad estructural, orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de la población, una población que es toda ella, interdependiente y vulnerable. Ante esta vulnerabilidad de todo el personal necesitamos cuidarnos y que nos cuiden.**

**Valorar a las mujeres es valorar su trabajo y apostar por el futuro.** La sostenibilidad tanto de la economía productiva (que se sustenta en una serie de trabajos no pagados e invisibles de millones de mujeres), como de las propias sociedades, depende de la organización corresponsable del cuidado. Valoremos lo que realmente tiene valor y no solo precio.

**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 que lo desean al mercado laboral debido a la falta de servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes (menores, mayores, diversos funcionales...). Las mujeres se ven obligadas a asumir casi en solitario esta tarea tan necesaria para el sostenimiento de la vida y del planeta. La implementación de políticas públicas de cuidados por los poderes públicos sería muy necesaria para acabar con la primera brecha laboral entre mujeres y hombres, la del acceso al empleo.

**Otra medida necesaria sería actuar en la persistente e histórica división sexual del trabajo.** De modo que los trabajos de cuidados familiares se redistribuyeran entre los componentes de las unidades familiares, de los cuales los hombres deberían asumir, ya y de una vez, su parte. Pero también habría de actuar sobre la segmentación laboral en el empleo - establecida desde el punto de vista simbólico y práctico que subyace bajo la idea de la existencia de "trabajos de hombres y de mujeres"- . Se precisan modificaciones y cambios de los principales agentes de socialización primaria: el sistema educativo e internet. El sistema educativo debe promover y aplicar el principio de igualdad de género en las aulas, en los libros de texto y en las prácticas en la educación formal e informal. Pero tampoco se debe olvidar que internet está siendo un elemento "educador" y frente a redes tan potentes como la manosphere (o androsfera), la propaganda de los youtubers que promueven el "hombres de alto valor" o las tradwife se precisa regular el acceso a las redes a las y los menores y crear contenidos basados en la igualdad, el feminismo, la interseccionalidad y la solidaridad. **Ni los gobiernos, ni el empresariado pueden eludir su responsabilidad democrática.**

## Y EN LA UNIVERSIDAD.....

Los estudios realizados por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y la CRUE arrojan datos muy relevantes:

1. **Brecha salarial de género (BSG).** La Brecha Salarial Global del Sistema Universitario Público Español tiene un valor medio de un **12,7%**, procediendo el grueso de esta brecha, fundamentalmente, de los **complementos salariales**, donde la brecha alcanza el **19,1%** y más reducida en el salario base (1,8%). Es importante destacar que los complementos constituyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y de participación en proyectos o actividades de investigación, formación o gestión. Y son estos complementos los que suponen el mecanismo a través del cual se configura la discriminación salarial entre hombres y mujeres.

La brecha salarial para el salario base percibido por hombres y mujeres en las universidades públicas españolas se sitúa, de media, en el 1,8%.

En términos generales, puede decirse que el **52% de las universidades presentan una brecha superior al 20% y el 23% de ellas reporta una BSG en complementos inferior al 10%**. Aunque los valores medios se sitúan en torno al 20%, algunas instituciones muestran unos valores superiores al 30%.

En los complementos se podrían destacar algunas diferencias significativas. La brecha salarial de género media en los complementos retributivos toma valores mayores que cero para todos ellos. **Destacan los elevados valores de la brecha media en los complementos por sexenios (28,5%)** y, sobre todo, por **proyectos (47,3%)**. En ambos casos se trata de complementos ligados a la progresión en la carrera académica.

Un porcentaje muy importante del PDI no cuenta con ningún sexenio y ello es más acusado en el caso de las mujeres (el 65,5% de las mujeres y el 59,6% de los hombres). **Además, se observa que la brecha de género aumenta según consideramos un mayor número de sexenios concedidos.** Así, las mujeres representan solo el 28,8% del PDI que tiene 6 o más sexenios.

2. **Brecha salarial por edad.** Al inicio de la carrera del personal docente e investigador no hay apenas diferencias salariales. Mientras que, a medida que avanza esta carrera profesional, en concreto entre los **30-39 años**, la brecha tiende a su máximo coincidiendo con la edad de mayor acceso a la carrera docente. Es importante señalar que coincide con la franja de edad en la que las mujeres y los hombres suelen iniciar proyectos familiares, pero son las segundas las que ven su carrera y sueldo afectados por ello. Con el paso del tiempo tiende a relajarse y estabilizarse, manteniéndose en torno al 5%. La brecha en los complementos es la más significativa en cualquier franja de edad.

# CCOO informa

Nº 12 / 2025

Sector: **Comunidad universitaria***Lo primero las personas*

7

Los valores medios de la BSG para complementos muestran un aumento hasta el grupo de edad de 40 a 49 años (11,4%), para pasar a descender a partir ese momento. En el salario base, se observa una BSG media máxima del 7,2% en el grupo de 30 a 39 años y llega a situarse en torno a cero en el grupo de 50 a 59 años.

3. **BSG por ramas de enseñanza:** El análisis por ramas de enseñanza revela que, en el salario total, las ramas de Ingeniería y Arquitectura y de Ciencias Sociales y Jurídicas presentan BSG bajas (en torno al 2%), con bastante distancia con respecto a las otras tres ramas, en las que se supera el 12%, siendo Ciencias de la Salud la que presenta la BSG más alta (18%).

**Exigimos políticas que verdaderamente apuesten por una conciliación corresponsable evitando tener que elegir entre vida laboral y vida personal**

**No podemos esperar más, porque cada año que pasa sin tomar medidas estructurales significa perpetuar la desigualdad.**

## CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

### #YaVamosTarde

## NO PODEMOS ESPERAR

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras  
¿Aún no te has afiliado?  
¿A qué esperas?



**AFILIATE a CCOO: TE INTERESA**

Madrid, a 21 de febrero de 2025

