

CCOO

# Las claves de la **BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

**Discriminación, parcialidad y complementos salariales**

Junio 2026



# Las claves de la **BRECHA SALARIAL** **DE GÉNERO**

**Discriminación, parcialidad y complementos salariales**



**Edita:**

Confederación Sindical de CC OO

**Elaboración:**

Gabinete Económico Confederal  
Secretaría de Estudios y Discurso  
Secretaría de Mujeres e Igualdad

**Edición:**

Secretaría de Comunicación

Madrid. Junio de 2026

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>CLAVES.....</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO.....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.....</b>	<b>15</b>
■ Las mujeres tienen un mayor nivel formativo que los hombres.....	15
■ El empleo a jornada parcial está feminizado y es involuntario.....	16
■ Las mujeres soportan mayores niveles de temporalidad.....	17
■ Las cuatro ramas de actividad con salarios más bajos están feminizadas.....	18
■ Las dos ocupaciones con peores salarios también están feminizadas.....	20
<b>CÓMO SE CONSTRUYE LA BRECHA SALARIAL: DISTRIBUCIÓN Y COMPOSICIÓN DEL SALARIO....</b>	<b>22</b>
■ La distribución de los salarios evidencia el sesgo hacia menores salarios de las mujeres y sitúa en el centro la desigual jornada laboral. ....	22
■ Los complementos salariales son el vehículo de transmisión de la brecha salarial de género.....	23
<b>LA BRECHA SALARIAL POR DIFERENTES TIPOLOGÍAS: EDAD, NIVEL DE ESTUDIOS, SECTOR INSTITUCIONAL, TAMAÑO EMPRESARIAL, SECTORES Y OCUPACIONES.....</b>	<b>26</b>
■ Edad: La brecha salarial es mayor en las generaciones más veteranas que en las más jóvenes.....	26
■ Estudios: la brecha es muy alta para todos los niveles educativos, pero la mayor presencia de mujeres universitarias reduce la brecha de género total.....	29
■ Sector institucional: hay más salario y menor brecha en el sector público que en el privado.....	31
■ Tamaño empresarial en el sector privado: los salarios son más altos en la gran empresa, pero persiste la brecha salarial.....	34
■ Sector y ocupación: en la práctica totalidad de ramas de actividad y en todas las ocupaciones laborales hay brecha salarial de género.....	36
<b>¿QUÉ EXPLICA LA BRECHA SALARIAL Y EN QUÉ MEDIDA? DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER.....</b>	<b>40</b>
■ Descomposición Oaxaca-Blinder para el sector privado.....	40
■ Descomposición Oaxaca-Blinder por ramas de actividad.....	43
<b>A IGUAL TRABAJO, PERSISTE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....</b>	<b>45</b>
■ Jornada y contrato: de la brecha laboral a la brecha salarial de género.....	45
■ Brecha salarial por sectores en el perfil laboral principal.....	52
■ Brecha salarial por ocupaciones en el perfil laboral principal.....	54
■ Brecha de género a igual rama y ocupación para el perfil laboral principal.....	56
<b>Anexo 1: Brechas salariales por cruce de rama de actividad y ocupación (%).....</b>	<b>61</b>
<b>Anexo 2: Descomposición Oaxaca-Blinder.....</b>	<b>62</b>
<b>Anexo 3: Análisis sobre ramas de actividad con mayor brecha y relevancia en el empleo.....</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 4: Análisis sobre ocupaciones con mayor brecha y relevancia en el empleo.....</b>	<b>65</b>



## PRESENTACIÓN

**L**a **desigualdad salarial de género** es un problema que afecta potencialmente a la mitad de la población en el ámbito de su inserción laboral. Y esto justifica plenamente que sea una prioridad de análisis y actuación desde el punto de vista sindical. Como sindicato que persigue la igualdad, nuestra labor no se agota en denunciar esta situación, sino que somos un instrumento de la población trabajadora, mujeres y hombres, para poner fin a las situaciones de explotación y desigualdad laboral y salarial.

La legislación vigente ya establece que la igualdad es un objetivo del conjunto de la sociedad. Según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la negociación colectiva debe promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Pero para ello, es imprescindible contar con información suficiente sobre las brechas salariales de género.

Esta tarea se impone aún más urgente, pues, aunque en los últimos años se ha producido un esfuerzo normativo y de jurisprudencia con el fin de identificar las situaciones de discriminación salarial, con la próxima entrada en vigor de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, se reforzará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

La Directiva establece que la empresa está obligada a adoptar medidas correctoras cuando los informes de brecha retributiva de género muestren una diferencia superior al 5% entre mujeres y hombres que no pueda justificarse por criterios objetivos y neutros respecto al género. En concreto, realizar una evaluación retributiva conjunta con la representación de las personas trabajadoras, entre otras medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

El objetivo de este informe es proporcionar una información desagregada y detallada que permita entender las causas de la brecha salarial de género. Se utiliza para ello la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2022 (última disponible), considerada la estadística salarial de mayor calidad y riqueza informativa al poder trabajar con microdatos de la encuesta.

En las páginas que siguen se analiza la diferente inserción laboral de mujeres y hombres, seguido por la distribución y composición salarial que da lugar a la brecha salarial de género. Después, se analiza la brecha salarial por diferentes tipologías o características de la persona trabajadora y se prosigue con la descomposición de la brecha salarial de género por sus principales factores explicativos para poder cuantificar el peso de cada factor (descomposición Oaxaca-Blinder). Finalmente, se analiza la persistencia de la brecha salarial de género a igual perfil laboral.

## CLAVES

- Los datos de la EES 2022 sitúan la brecha salarial de género en el 20,6%. El salario medio de las mujeres debería aumentar en este porcentaje para alcanzar el de los hombres. Esta brecha es el resultado de brechas sociales, educativas, laborales y discriminaciones que impactan sobre las mujeres y provocan la desigualdad salarial.
- La inserción laboral de las mujeres es más precaria, pese a su mayor nivel educativo. Una precariedad acentuada por la parcialidad y un menor salario en los empleos feminizados.
- La desigual jornada laboral (parcialidad) es el principal factor de brecha salarial de género. Si descontamos la jornada, la brecha del salario por hora es del 8,8%, lo que sitúa a la parcialidad, feminizada y en parte involuntaria, como principal factor de la brecha.
- El sector de actividad es otro factor de brecha. Si el empleo de las mujeres tuviera la misma estructura sectorial que la de los hombres su salario aumentaría y se reduciría la brecha.
- La brecha salarial de género es muy elevada y generalizada en todos los niveles de estudio, pero la educación universitaria permite acceder a mayores salarios y reducir brecha salarial.
- La brecha salarial es el triple en el sector privado (30,7%) que en el sector público (8,8%).
- La descomposición Oaxaca-Blinder nos permite cuantificar el peso de cada factor en la brecha salarial de género: la desigual jornada laboral explica más de la mitad de la brecha, seguido por un factor de discriminación que puede reflejar el freno de la carrera laboral por motivos de maternidad, cuidados y la mera discriminación por ser mujer. El tercer factor de brecha es la desigual inserción sectorial. La educación es un factor mitigante de la brecha.
- De generación en generación, los salarios masculinos crecen más que los femeninos, reflejando distintas inserciones, trayectorias y frenos a las carreras profesionales femeninas.
- Los complementos salariales son el vehículo a través del cual se trasmite la brecha de género en la nómina. Los complementos son una parte menor dentro del salario bruto, pero explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género.
- En la práctica totalidad de ramas de actividad y profesiones hay brecha salarial de género. La brecha no desaparece al comparar el mismo perfil laboral (sector privado, indefinido, jornada completa), la misma rama y ocupación profesional. Los complementos salariales siguen explicando el grueso de la brecha salarial de género en perfiles idénticos.
- Cerrar la brecha en jornada laboral y abordar la discriminación son necesarias y transversales a todos los sectores actividad. Actuar sobre los complementos salariales es clave, así como mejorar la inserción sectorial de las mujeres.

## RESUMEN EJECUTIVO

**L**a brecha salarial de género es el resultado de brechas sociales, educativas, laborales y discriminaciones que impactan sobre las mujeres y provocan la desigualdad salarial. Hay una brecha social y cultural que desde la infancia inculca roles diferentes a niñas y niños y que les va encaminando hacia diferentes socializaciones, referentes y aspiraciones. Y que se plasma en la siguiente etapa en su elección formativa, que les encaminará posteriormente a profesiones diferentes y sectores diferentes, con un claro sesgo de género en todo este proceso, que sienta las bases para la posterior desigualdad laboral y salarial.

La brecha laboral de género se plasma en la desigual inserción laboral de las mujeres. La expresión más evidente de esta desigualdad es el mayor peso de las jornadas parciales en la inserción de las mujeres, jornadas que en su gran mayoría son involuntarias (querrían trabajar a tiempo completo) o impuestas por el desigual reparto social y familiar de las tareas de cuidados de personas y del hogar. Los sectores y profesiones feminizadas o masculinizadas desde hace décadas lo siguen siendo en gran medida en la actualidad.

Las mujeres soportan mayor paro, mayor parcialidad, mayor temporalidad, menor salario, desigual reparto de tareas del hogar, etc. Todos estos factores sustentan la mayor precariedad laboral que padecen las mujeres, que se ve acentuada por una baja intensidad laboral que no tienen los hombres y una menor remuneración en profesiones feminizadas y peor valoradas.

La brecha salarial de género es por tanto reflejo de estas brechas sociales y laborales, ... pero también incorpora un elemento de discriminación por el hecho de ser mujer, y que a su vez puede estar reflejando una penalización salarial por elementos como la maternidad, la mayor asunción de tareas de cuidados y por tanto su menor "disponibilidad" laboral, ... Y esta desigualdad salarial de género se articula en gran medida en la nómina a través de los complementos salariales percibidos, cuya cuantía es profundamente desigual y desfavorable para las mujeres para perfiles laborales similares. El trabajo de igual valor no se ve recompensado por complementos salariales de igual valor.

El análisis de los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2022 sitúa a la brecha salarial de género en el 20,6%. Esto quiere decir que el salario anual de las mujeres debería aumentar un 20,6% para alcanzar el de los hombres. La brecha salarial de género es resultado de la combinación de la brecha social o cultural, brecha de inserción y trayectoria laboral, y discriminación.

---

El mayor nivel formativo de las mujeres no se corresponde con el menor salario medio que cobran. La teoría económica ortodoxa afirma que un mayor nivel formativo laboral permite acceder a puestos de trabajo mejor pagados y con mejores condiciones laborales. Pero esa no es la realidad en España, donde el mayor nivel formativo de las mujeres no se traduce en mejores condiciones. Las mujeres tienen una inserción laboral más precaria que los hombres: tienen mayores niveles de empleo temporal y parcial y una mayor presencia en sectores de bajos salarios que los hombres.

Hay factores de desigualdad que operan y explican esta brecha de género. El primer elemento que determina la brecha es la desigual inserción laboral entre mujeres y hombres, y que se plasma en las diferentes ocupaciones, horas trabajadas, tipo de contrato, rama de actividad.

En particular, la jornada laboral desigual (parcialidad) es el principal factor de brecha salarial de género. Si descontamos la jornada laboral, la brecha del salario por hora se sitúa en el 8,8% y pone de relieve el muy superior peso de la jornada parcial en el empleo femenino frente al masculino. La desigual jornada impacta más en la brecha salarial de los empleos con bajos salarios, mientras que en los empleos de mayores salarios operan otros factores de brecha.

El siguiente factor de brecha vinculado a la desigual inserción laboral es la rama de actividad. Los sectores con salarios bajos tienen suponen un porcentaje mayor del empleo de las mujeres (35%) que del de los hombres (22%). De hecho, las cuatro ramas de actividad con salarios más bajos están feminizadas. Si las mujeres tuvieran la misma estructura sectorial del empleo que los hombres su salario aumentaría y se reduciría la brecha.

Pero la realidad es que las mujeres se siguen insertando mayoritariamente en las mismas ramas de actividad tradicionalmente feminizadas desde hace décadas, incluso las generaciones más jóvenes. Este sesgo en la inserción sectorial es reflejo de la desigual especialización educativa de mujeres y hombres y de diferentes generaciones. En términos de ocupación profesional desempeñada, vinculada a un nivel de cualificación, si se evidencia que las mujeres han mejorado su perfil de inserción de generación en generación.

La desigual inserción por ramas de actividad afecta especialmente en niveles formativos preuniversitarios, donde se registran las brechas más elevadas. En educación secundaria postobligatoria y FP superior, las mujeres se concentran en actividades sanitarias y de servicios sociales y comercio minorista, mientras que los hombres trabajan en industria, comercio mayorista e información y comunicaciones. Si realizamos una simulación donde las mujeres tuvieran la misma estructura sectorial que los hombres, la brecha se reduciría a la mitad en todos los niveles educativos no universitarios.

La educación universitaria es un factor que reduce la brecha salarial de género. Las brechas salariales son generalizadas y elevadas en todos los niveles de estudio, pero la educación universitaria permite acceder a mayores salarios medios. De hecho, la mayor presencia de mujeres universitarias que hombres contribuye a disminuir la brecha salarial global.

Estos factores de brecha que analizamos deben cruzarse con el sector institucional (público o privado) en el que se inserta la población asalariada, ya que son muy diferentes en términos de organización de la actividad y de las relaciones laborales, ramas y perfiles profesionales. En el sector privado (30,7%) las brechas salariales son el triple que en el sector público (8,8%). Hay más salario y menor brecha en el sector público, además de una menor parcialidad. En esta mayor brecha influye que el empleo masculino en el sector privado no está tan precarizado, mientras que el empleo femenino más precario si se concentra en el sector privado.

La descomposición Oaxaca-Blinder que realizamos permite cuantificar el peso de cada factor de brecha en el sector privado, que es donde se concentra la mayoría del empleo y tiene una brecha salarial de género muy elevada. Además del determinante impacto de la desigual jornada laboral, que explica más de la mitad de la brecha salarial de género, la descomposición muestra que el papel clave en la brecha del "componente no explicado" que la literatura académica asocia a un factor de discriminación.

Este componente es la parte de la brecha no explicada por las características personales (educación y edad) y laborales (sector, jornada, tipo de contrato, ocupación y tamaño de empresa). El tercer factor relevante es la desigual inserción sectorial (ramas de actividad de salarios más bajos) que penaliza a las mujeres. Por el contrario, el nivel educativo es un factor mitigante de la brecha.

El componente no explicado ("discriminación") enmascara dos realidades que no podemos estudiar con la Encuesta de Estructura Salarial: la discriminación o freno de la carrera laboral por motivos de maternidad y/o cuidados y la discriminación cultural por el hecho de ser mujer.

Es relevante lo que sucede con la trayectoria laboral y profesional en las empresas, ya que no es neutra y las mujeres sufren sesgos y barreras que penalizan su desarrollo laboral y profesional en mayor medida. De generación en generación, los salarios son más elevados pero los salarios masculinos crecen más que los femeninos.

## ¿Y esta brecha salarial de género como se plasma en la nómina?

Los dos principales conceptos retributivos son el salario base y los complementos salariales, que conjuntamente suponen el 95% del salario bruto mensual. Los complementos salariales son una parte menor dentro del salario bruto, pero explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género media. Este dato refleja que la brecha de género es mucho más intensa en los complementos que en el salario base.

Esta brecha salarial de género que hemos visto que se origina en gran medida por la desigual inserción laboral de mujeres y hombres, sigue existiendo si miramos perfiles de inserción laboral similares. De hecho, no desaparece y se enquista en perfiles laborales idénticos.

En primer lugar, si se analiza la brecha salarial de género a igual rama de actividad u ocupación profesional, en la práctica totalidad de ellas hay brecha. Seis ramas de servicios presentan los mayores niveles de brecha: actividades administrativas, actividades profesionales, científicas y técnicas, otros servicios, sanidad y servicios sociales, actividades inmobiliarias y actividades financieras. Por ocupaciones profesionales destacan por su mayor brecha dos ocupaciones de la industria y de la construcción (operadores y montadores, trabajadores cualificados industriales) y dos ocupaciones de servicios (trabajadores no cualificados de servicios y servicios de salud y cuidados de personas).

Incluso en perfiles laborales más similares (contrato indefinido, jornada completa, sector privado) que concentran más de la mitad del empleo asalariado, persiste una elevada brecha salarial de género del 11,1% de media. Y en este perfil similar, los complementos salariales explican dos de cada tres euros de la brecha salarial de género. De los 11,1 puntos porcentuales de brecha, 7,3 puntos se deben a los desiguales complementos y 3,9 puntos al salario base.

Cuando además se cruza este perfil laboral similar (indefinido, completa, privado) por la rama de actividad o la ocupación profesional, la brecha salarial de género sigue siendo la norma. En todas las ocupaciones desempeñadas y para la gran mayoría de las ramas persiste la brecha retributiva de género, en muchos casos porcentajes de doble dígito. Los complementos salariales son el concepto explicativo de la brecha de género en la gran mayoría de los cruces. Mujeres y hombres ganan un salario base parecido en la mayoría de los perfiles similares por rama u ocupación, pero los complementos difieren ampliamente y explican la brecha.

La brecha salarial de género persiste incluso comparando el mismo perfil laboral (sector privado, indefinido, jornada completa), la misma rama de actividad (se analizan dos casos, comercio minorista y actividades profesionales,

científicas y técnicas) y simultáneamente la misma ocupación profesional. De nuevo son los complementos salariales los que explican el grueso de la brecha salarial de género en perfiles laborales idénticos.

La brecha salarial de género está institucionalizada en la estructura retributiva y se plasma sobre todo en los complementos salariales. Hay un problema de discriminación con los complementos que hay que abordar para poder reducir la brecha salarial de género en España.

Los conceptos que retribuyen el trabajo y forman parte de la nómina que cobran las personas asalariadas son un ámbito de actuación sindical en la empresa y en la negociación colectiva y son una oportunidad para situar al sindicalismo como agente activo contra la desigualdad y la discriminación.

Es necesario cerrar la brecha en jornada laboral, abordar la discriminación y mejorar la inserción de mujeres en todos los sectores de actividad, especialmente en los más masculinizados. En las ramas con salarios medios más bajos, es clave aumentar el salario por hora y los casos de baja intensidad laboral (parcialidad). En las ramas con mayores salarios medios, la clave está en abordar la brecha en las ocupaciones profesionales y puestos de trabajo que desempeñan mujeres y hombres, y su desigual trayectoria laboral.

## INTRODUCCIÓN

La importancia de la igualdad de género queda patente en resoluciones y normas internacionales, europeas y estatales. En la normativa española, la necesidad de alcanzar la igualdad de género se considera indispensable para lograr un desarrollo sostenible (UNESCO, 2023) para lo cual se ha dotado de una serie de políticas públicas de las que destaca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”, a la par que insta al gobierno a desarrollar un reglamento para la elaboración, registro, implementación y evaluación de los planes de igualdad<sup>1</sup>.

La brecha salarial de género es un valor estadístico que refleja la desigualdad estructural de origen social y económico que se reproduce también en el mercado laboral. Las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en menor medida que los hombres y además soportan unas peores condiciones de inserción. La desigualdad laboral se explica, en primer lugar, por la desigualdad a priori, que se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.

Continúa con la desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado. Y finalmente se plasma en la desigualdad salarial “a posteriori” que padecen las mujeres en sus pensiones una vez finalizada su vida laboral, al haber tenido retribuciones de menor valor y en muchos casos tener además lagunas de cotización a la Seguridad Social, al haber interrumpido su actividad laboral por dedicarse a cuidar de su familia.

En este informe analizamos las causas de la desigualdad salarial de género. El concepto brecha salarial de género expresa la diferencia que existe entre los salarios de los hombres y los de las mujeres (OCDE). Para la Unión Europea “la

---

1. Este reglamento se concreta en los Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

diferencia salarial entre hombres y mujeres es la disparidad entre los ingresos brutos medios por hora de hombres y mujeres<sup>2</sup> (UE, 2020)<sup>3</sup>. Concepto en el que se viene basando la Eurostat para medir la misma y que supone eliminar uno de los factores principales que causan la brecha como es la desigual jornada laboral, y en particular el subempleo femenino.

En este informe calculamos la brecha salarial total en términos de salario anual, que sí tiene en cuenta el desigual tiempo de trabajo remunerado de mujeres y hombres, a diferencia del salario por hora que obvia esa desigualdad. Además, se estima la brecha salarial de género como la diferencia salarial entre hombres y mujeres dividido por el salario de las mujeres. Así se obtiene un porcentaje superior al que ofrecen otras formas alternativas, que adoptan enfoques estadísticos que reducen la percepción de la desigualdad salarial y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad salarial de hombres y mujeres en España. El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas.

Para realizar el presente estudio analizamos la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2022 (última disponible), considerada la estadística salarial de mayor calidad y riqueza informativa. Esta encuesta se realiza cada 4 años por el INE y ofrece datos detallados sobre la estructura y la distribución de los salarios, con un desglose importante de características del trabajador y de la empresa. Por coherencia con los datos de salarios, se usan los datos y perfil de empleo que facilita esta encuesta de salarios.

La población recogida en la encuesta son personas trabajadoras por cuenta ajena (asalariadas) dadas de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia. La cobertura sectorial es Industria, Construcción y Servicios. Quedan excluidas las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, el personal doméstico, parcialmente la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social (ya que solo se incluyen los trabajadores en alta al Régimen General) y los organismos extraterritoriales. Igualmente hay que tener en cuenta que a las personas trabajadoras con reducción de jornada se les asigna como trabajadoras a tiempo parcial.

El ámbito de cobertura temporal, sectorial y la forma de contabilización de la jornada explican las discrepancias que puede haber con otras estadísticas laborales como la Encuesta de Población Activa.

---

2. Lo que interpretamos contiene sesgos importantes al eliminar algunos de los factores principales

3. <https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200109STO69925/comprender-la-brecha-salarial-de-genero-definicion-y-causas>

---

El informe analiza en primer lugar la desigual inserción laboral entre hombres y mujeres según los datos recogidos en la Encuesta. Se estudia la estructura solo del empleo asalariado (no los trabajadores por cuenta propia) y sus diferencias en términos de género, dejando de lado el análisis de la otra cara del mercado laboral: las personas que no trabajan, ya sea porque no buscan empleo (inactivas) o porque no encuentran empleo (paradas). Esta otra cara también presenta una importante desigualdad de género<sup>4</sup>.

---

4. Según datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de actividad (tasa que mide la proporción de la población en edad de trabajar que tiene o busca activamente empleo) de las mujeres fue de 54% y la de los hombres de 64% en 2024. Una brecha de 10 puntos, que se explica principalmente por la dedicación a las labores del hogar por parte de 3 millones de mujeres (inactivas, es decir que no buscan empleo) frente a 440 mil hombres.

## LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Los hombres y las mujeres tienen una inserción laboral diferenciada. Esta es la principal conclusión que se deriva del análisis de la composición de las personas trabajadoras recogidas en la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2022 (EES 2022 en adelante) y de otras estadísticas laborales como la EPA.

La teoría económica ortodoxa afirma que un mayor nivel formativo laboral permite acceder a puestos de trabajo mejor pagados y con mejores condiciones en el mercado laboral.

La realidad es que las mujeres tienen un mayor nivel formativo, y sin embargo tienen una peor inserción laboral que los hombres. La mayor precariedad que soportan las mujeres se materializa en mayores niveles de empleo atípico (contratos temporales y/o parciales) y una mayor presencia en sectores de bajos salarios, como veremos a continuación.

### ■ LAS MUJERES TIENEN UN MAYOR NIVEL FORMATIVO QUE LOS HOMBRES

Las mujeres asalariadas tienen una trayectoria formativa más completa que los hombres: el 35% de las mujeres asalariadas tiene una formación universitaria (grado, diplomatura, licenciatura, doctorado) frente al 24% de los hombres.

Con respecto a la formación primaria y secundaria, el 57% de las mujeres tienen un nivel formativo que abarca desde la primaria hasta el bachillerato/FP media, frente al 66% de los hombres.

Para la formación profesional superior la tasa es similar entre hombres y mujeres, con un 9% de la población trabajadora con este nivel formativo, aunque con una inserción sectorial diferente como veremos más adelante.

Gráfico 1

Distribución del empleo asalariado por sexo y nivel de estudios (%)



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

## ■ EL EMPLEO A JORNADA PARCIAL ESTÁ FEMINIZADO Y ES INVOLUNTARIO

La parcialidad del empleo en el mercado laboral español tiene un claro sesgo femenino. Según la EES 2022, el 69% del empleo a jornada parcial recae en las mujeres, lo que hace que la tasa de parcialidad femenina (32,1%) sea muy superior a la masculina (13,1%).

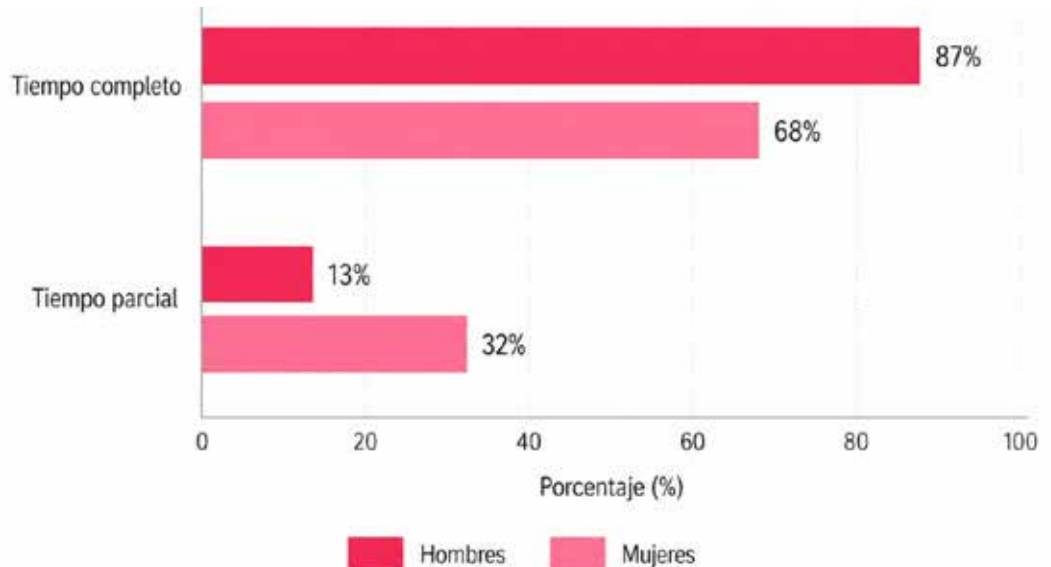
Conviene explicar que la EES 2022 muestra más empleo parcial del contractualmente existente, al computar como empleo parcial el contratado a jornada completa que tiene una reducción de jornada, si la jornada efectiva trabajada es inferior a 35 horas a la semana y a 1.700 horas al año.

Es importante recalcar que la jornada parcial en España es, en gran medida, involuntaria. Según datos de la EPA, casi la mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (niños, enfermos, incapacitados o mayores) u otras obligaciones familiares o personales.

Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.

Gráfico 2

Distribución del empleo asalariado por tipo de jornada y sexo (%)



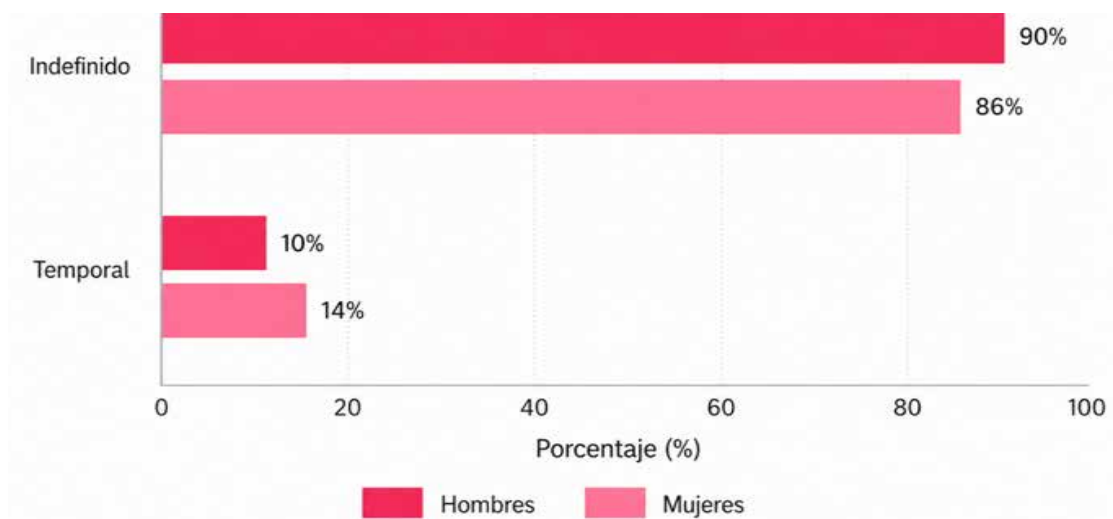
Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

## ■ LAS MUJERES SOPORTAN MAYORES NIVELES DE TEMPORALIDAD

Las mujeres registran una tasa de temporalidad del 13,6% frente al 9,9% de los hombres (las tasas presentadas difieren de otras estadísticas como la EPA por las diferencias en el ámbito de cobertura). Ambos niveles, y la brecha entre ambos, se ha reducido fruto de la entrada en vigor de la reforma laboral, pero la brecha persiste.

Gráfico 3

Distribución del empleo asalariado por tipo de contrato y sexo (%)



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

## ■ LAS CUATRO RAMAS DE ACTIVIDAD CON SALARIOS MÁS BAJOS ESTÁN FEMINIZADOS

Cómo muestra la tabla siguiente, donde han sido ordenadas de mayor a menor salario/hora, los cuatro sectores con peores salarios por hora trabajada (hostelería, comercio minorista, otros servicios, y actividades administrativas) concentran el 28% del empleo total y están feminizados. El 35% de las mujeres trabajadoras están empleadas en estos 4 sectores frente a únicamente el 22% de los hombres.

Tabla 1. Ramas de actividad según el peso del empleo femenino (%)

Rama de actividad	Salario / hora promedio	Empleo total	Distribución por sexo
Energía eléctrica, gas	23	33.099	75%  25%
Actividades financieras y de seguros	20	291.095	43%  57%
Información y comunicaciones	17	531.095	65%  35%
Educación	17	1.019.950	33%  67%
Industria manufacturera: petróleo, químicas, farmacéuticas	16	249.946	67%  33%
Administración Pública	16	1.027.143	50%  50%
Industrias extractivas	16	21.701	84%  16%
Sanidad y servicios sociales	15	1.518.711	24%  76%
Industria manufacturera: prod. informáticos, electrónicos y ópticos, material y equipo eléctrico, otras maquinarias	15	182.996	80%  20%
Industria manufacturera: automoción, muebles, reparación maq.	15	352.308	79%  21%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	15	785.293	44%  56%
Agua y gestión de residuos	14	147.993	79%  21%
Industria manufacturera: otros prod. no metálicos	13	89.052	84%  16%
Industria manufacturera: metalurgia	13	286.130	87%  13%
Actividades inmobiliarias	13	99.692	37%  63%
Almacenamiento y act. anexas al transporte, correos	13	278.562	63%  37%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	13	1.023.457	68%  32%
Transporte y almacenamiento: transporte terrestre y por tubería, transporte marítimo y por vías navegables interiores, transporte aéreo	12	459.565	84%  16%
Industria manufacturera: madera, papel	12	91.143	80%  20%
Actividades artísticas, recreativas	12	247.489	58%  36%
Industria manufacturera: artes gráficas	12	52.024	64%  36%
Construcción	11	892.567	88%  12%
Industria manufacturera: alimentación, tabaco, textil	11	509.170	57%  43%
Actividades administrativas y s. auxiliares	10	1.147.807	44%  56%
Otros servicios	10	285.438	30%  70%
Comercio al por menor	10	1.303.612	35%  65%
Hostelería y restauración	10	1.227.100	43%  57%

La línea vertical marca el 50% de la composición por sexo.

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Si miramos la estructura en los sectores de mayores salarios (electricidad y gas, finanzas, información y comunicaciones, educación, industria de refino y químicas y administración pública) que engloban el 22% del empleo asalariado, se observa un mayor peso del empleo femenino que el masculino. El 24% del empleo femenino se concentra en estos sectores de mayores salarios por hora (especial peso del empleo femenino en educación y administración pública) frente al 21% del empleo masculino.

En los sectores de salarios intermedios, que engloban el 50% del empleo, destaca un mayor peso del empleo masculino muy superior al femenino. En este grupo se sitúa el 58% del empleo masculino frente al 41% del empleo femenino (donde se sitúa el sector más intensivo en empleo y más feminizado de todos: sanidad y servicios sociales, que concentra el 17% del empleo femenino vs. el 5% del empleo masculino).

De esta tabla se derivan ***tres conclusiones*** relevantes:

- 1 La estructura del empleo a nivel sectorial evidencia una **polarización del empleo femenino** con una mayor representación en sectores de bajos y altos salarios, mientras que el empleo masculino es más representativo en actividades de salarios medios.
- 2 La **polarización del empleo femenino no es neutra: tiene un peso mucho mayor en las ramas de actividad de bajos salarios** (35% del empleo) que la de altos salarios (24%). El empleo masculino está más equilibrado (22% del empleo en actividades de menores salarios y 21% del empleo en las de mayor salario).
- 3 Las actividades con más bajos salarios están feminizadas. Estas **actividades precarias feminizadas** (hostelería, comercio minorista, otros servicios, y actividades administrativas) **tienen peores condiciones que las actividades precarias masculinizadas** (construcción, algunas ramas industriales o transporte).

La conclusión que se desprende de estos datos es que la desigual inserción sectorial explica parte de la brecha salarial de género, puesto que si realizamos una simulación en la que las mujeres replicaran la distribución sectorial de los hombres, el salario anual medio y el salario hora de las mujeres aumentarían ligeramente (+4,7% y +0,5%) y las brechas salariales de género se reducirían (reducción del 27% de la brecha salarial anual y del 5% de la brecha salario/hora).

## ■ LAS DOS OCUPACIONES CON PEORES SALARIOS TAMBIÉN ESTÁN FEMINIZADAS

La siguiente tabla por ocupaciones laborales muestra el salario medio por hora trabajada de cada ocupación y la distribución del empleo por sexo. La tabla ha sido ordenada de mayor a menor salario/hora.

Tabla 2. Ocupaciones según el peso del empleo femenino (%)

Ocupación	Salario /hora promedio	Empleo total	Distribución por sexo
Directores y gerentes	26	343.360	63%  37%
Técnicos y profesionales científicos (salud y enseñanza)	20	1.390.135	31%  69%
Otros técnicos y profesionales científicos (otros)	19	1.303.344	50%  50%
Técnicos y profesionales de apoyo	15	1.866.338	56%  44%
Trabajadores protección y seguridad	14	304.593	85%  15%
Empleados de oficina que no atienden al público	13	818.714	38%  62%
Operadores maquinaria y montadores	13	349.723	80%  20%
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	12	982.995	83%  17%
Conductores y operadores maquinaria	11	673.297	96%  4%
Trabajadores cualificados sector primario (agrario,...)	11	63.734	86%  14%
Empleados de oficina que atienden al público	11	959.170	26%  74%
Trabajadores cualificados de la construcción	10	474.474	98%  2%
Otros trabajadores de salud y cuidados	10	939.783	22%  78%
Peones (agricultura, pesca, construcción, industria, transporte)	10	793.178	79%  21%
Restauración y comercio	9	1.763.197	39%  61%
No cualificados servicios	9	1.087.653	28%  72%

 Hombres   
  Mujeres   
 La línea vertical marca el 50% de la composición por sexo.

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Las dos ocupaciones con salarios por hora más bajos están feminizadas (trabajadores de restauración y comercio y perfiles no cualificados de servicios, que concentran el 20% del empleo total). En estas dos ocupaciones se concentra más de un cuarto del empleo femenino (el 27,2%) frente al 13,5% del empleo masculino.

Las tres ocupaciones de mayores salarios (directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos, que representan el 21% del empleo total) concentran una mayor proporción del empleo femenino (25%) que del masculino (18%). Esto se explica por la feminización de la ocupación técnicos y profesionales científicos de la salud y de enseñanza. Finalmente, las ocupaciones intermedias, que concentran el 58% del empleo total, están masculinizadas en su mayoría. Estas ocupaciones concentran el 69% del empleo masculino frente al 48% del empleo femenino.

Del análisis ocupacional se derivan ***conclusiones*** similares a las del análisis sectorial:

- 1 **Polarización del empleo femenino en términos ocupacionales**, con un mayor peso en ocupaciones de muy bajos salarios y altos salarios, mientras que en las ocupaciones intermedias se concentra en mayor medida el empleo masculino.
- 2 **La polarización del empleo femenino por ocupaciones muestra una estructura más equilibrada**. El peso de las mujeres en las ocupaciones de salarios altos (25% empleo femenino) y de salarios bajos (27% del empleo) es similar.
- 3 **Las ocupaciones de bajos salarios feminizadas** (perfiles no cualificados en servicios, restauración y comercio) **están más precarizadas que las masculinas** (peones, perfiles cualificados de la construcción).

Si realizamos una simulación en la que las mujeres replicaran la distribución ocupacional de los hombres, al contrario de lo que ocurriría con la simulación sectorial, el salario anual medio se mantendría prácticamente igual (-0,1%) y el salario hora se reduciría (-4,9%). Esto generaría que la brecha salarial anual de género se mantendría igual y la brecha salario hora aumentaría, por lo que la estructura ocupacional no es un agravante de la brecha salarial anual de género y de hecho mitiga ligeramente la brecha del salario hora. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, la brecha, al ser una media ponderada puede esconder situaciones de desigualdad en determinados colectivos o grupos. Además, que en términos globales la ocupación no sea un agravante de la brecha salarial no implica que no haya una desigualdad a abordar con políticas públicas para mejorar, por ejemplo, los salarios de ocupaciones feminizadas de bajos salarios que empuja a más de un cuarto de las mujeres asalariadas a mayores niveles de precariedad.

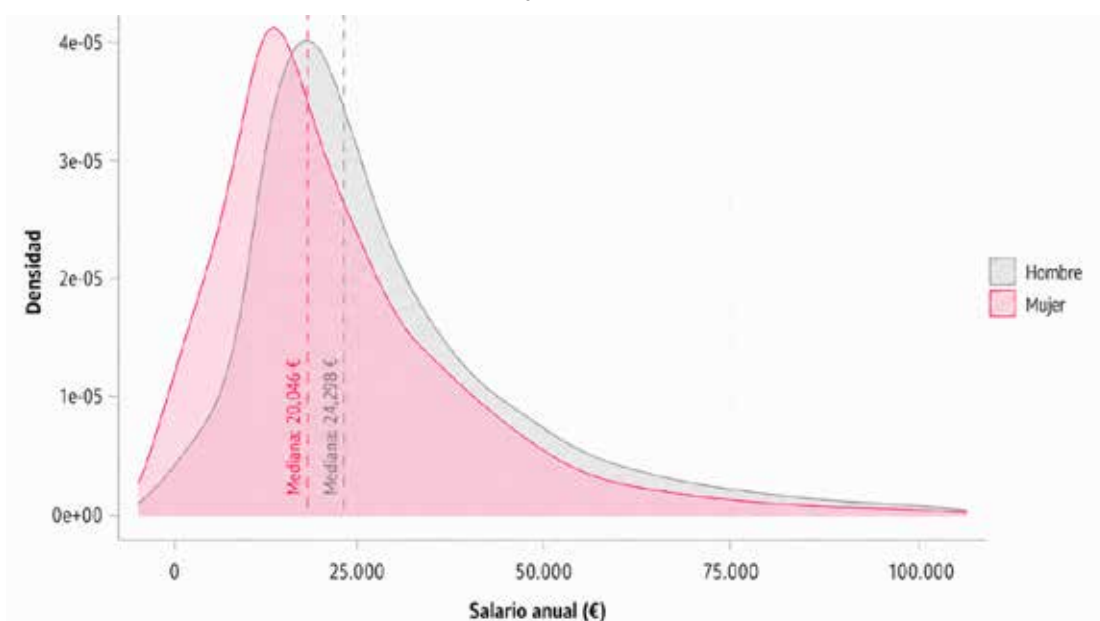
## CÓMO SE CONSTRUYE LA BRECHA SALARIAL: DISTRIBUCIÓN Y COMPOSICIÓN DEL SALARIO

En este apartado analizamos la distribución de los salarios de 2022 y la brecha salarial de género según diferentes tipologías para tratar de definir cuáles son los focos de mayor desigualdad y tratar de dilucidar los principales factores explicativos.

### ■ LA DISTRIBUCIÓN DE LOS SALARIOS EVIDENCIA EL SESGO HACIA MENORES SALARIOS DE LAS MUJERES Y SITÚA EN EL CENTRO LA DESIGUAL JORNADA LABORAL

La distribución del salario anual (curvas de densidad del gráfico de la siguiente página) evidencia la brecha que persiste a día de hoy entre hombre y mujeres. Las mujeres tienen un salario medio y mediano inferior al de los hombres.

Gráfico 4. Distribución del salario anual por sexo



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

En términos de salario anual, el salario mediano<sup>5</sup> de las mujeres es de 20.046€ mientras que el salario mediano de los hombres de 24.238€ anuales. **La brecha salarial del salario mediano anual es del 20,9%.**

5. Salario situado en la mitad de la distribución de la población trabajadora si la ordenamos de menor a mayor salario.

En cuanto al salario medio (que es el indicador que utilizaremos de aquí en adelante), los datos indican que las mujeres ganan de media 24.360 € brutos anuales, frente a 29.382 € que ganan los hombres. Esto implica que en 2022 la brecha salarial de género se sitúa en el 20,6% en términos anuales.

Si comparamos el salario hora medio, las mujeres ganan 12,6 € la hora frente a los 13,7€ de los hombres. **La brecha del salario hora se situaría en el 8,8%**. La diferencia entre ambas brechas pone en evidencia la importancia de las desiguales jornadas laborales y la feminización del subempleo del mercado laboral español.

Como se expuso en la introducción, utilizar la fórmula de salario por hora para calcular la brecha y omitir la importancia de la desigual jornada laboral entre hombres y mujeres enmascara gran parte de la brecha salarial de género.

## ■ LOS COMPLEMENTOS SALARIALES SON EL VEHÍCULO DE TRANSMISIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial del INE permite desglosar la retribución salarial mensual en los diferentes conceptos que conforman el salario bruto (salario base, complementos salariales, pagos por horas extra y pagas extraordinarias) así como las cotizaciones sociales y retenciones en el IRPF que permiten obtener el salario neto.

Entre salario base y complementos salariales concentran el 97,5% del salario bruto mensual y el 93,2% de la brecha salarial de género, por lo que el análisis de la brecha se centrará en salario base y complementos, obviando el resto de los elementos con una incidencia reducida.

Existe una brecha de género en la cuantía media de salario base que cobran mujeres y hombres, y también en la cuantía media de complementos salariales que cobran. Los dos resultados más relevantes de la brecha de género por componentes del salario bruto son<sup>6</sup>:

- Los complementos explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género.
- La brecha de género en los complementos (28,5%) es el doble que en el salario base (15,5%).

6. La información del salario bruto desglosado por componentes se ofrece en términos mensuales muestra una brecha salarial de género (20,1%) ligeramente inferior a la que existe en términos de salario anual (20,6%).

La brecha de género en el salario base va muy ligada a la desigual inserción laboral de mujeres y hombres, donde la diferente jornada laboral juega un papel decisivo. La brecha en los complementos salariales también refleja esa desigual inserción laboral, pero su intensidad relativa es muy superior (el doble) a la del salario base. Hay factores explicativos añadidos que amplifican la desigualdad de género en los complementos salariales.

Tabla 3. La brecha salarial de género por conceptos en la nómina (%)

Concepto	Hombres	Mujeres	Brecha €	Brecha %
 Salario base	1.499	1.298	201	15,5%
 Complementos salariales	658	512	145	28,4%
 Pagas por horas extraordinarias	13	4	9	224,8%
 Pagas extraordinarias	49	33	16	48,7%
 Salario bruto	2.219	1.848	371	20,1%

Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO a partir de

Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial 2022 (INE). Otros factores: edad, antigüedad, tipo de contrato, etc.

**Cerrar la brecha en los complementos reduciría la brecha salarial entre mujeres y hombres casi a la mitad, por lo que es clave analizar y actuar sobre las características y condiciones laborales que originan los complementos salariales y determinan su cuantía.**

Los complementos salariales explican cuatro de cada diez euros de brecha salarial de género. Los hombres ganan de media 371 euros brutos más al mes que las mujeres, de los que 201 euros se explican por el mayor salario base que cobran los hombres y 145 euros por los mayores complementos salariales que perciben [ver gráfico].

La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial proporciona la cuantía de los complementos salariales, pero apenas aporta información sobre dichos complementos. Solo ofrece el dato agregado de los “complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo en fin de semana” que suponen una

cuantía media reducida (27 euros al mes en las mujeres y 35 euros en los hombres). El grueso de los complementos -y de la brecha de género- se concentran en el resto de los complementos salariales no detallados en la EES.

**Grafico 5. Los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género** (Distribución porcentual de la brecha salarial)



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura  
o de contrato y jornada y tamaño de empresa

## LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR DIFERENTES TIPOLOGÍAS: EDAD, NIVEL DE ESTUDIOS, SECTOR INSTITUCIONAL, TAMAÑO EMPRESARIAL, SECTORES Y OCUPACIONES

### ■ EDAD: LA BRECHA SALARIAL ES MAYOR EN LAS GENERACIONES MÁS VETERANAS QUE EN LAS MÁS JÓVENES

Los salarios tanto de los hombres como de las mujeres aumentan con la edad, pero el salario femenino crece menos que el masculino. Es llamativo que el salario anual medio de los hombres de 30-39 años sea de 27 mil euros, una cuantía que las mujeres solo alcanzan a partir de los 60 años, al final de su carrera profesional.

Esta evolución desigual entre hombres y mujeres también se confirma si miramos el salario/hora: los hombres de 40-49 años tienen un salario medio de 14,2 euros por hora, cifra que las mujeres no llegan a alcanzar de media en toda su trayectoria laboral.

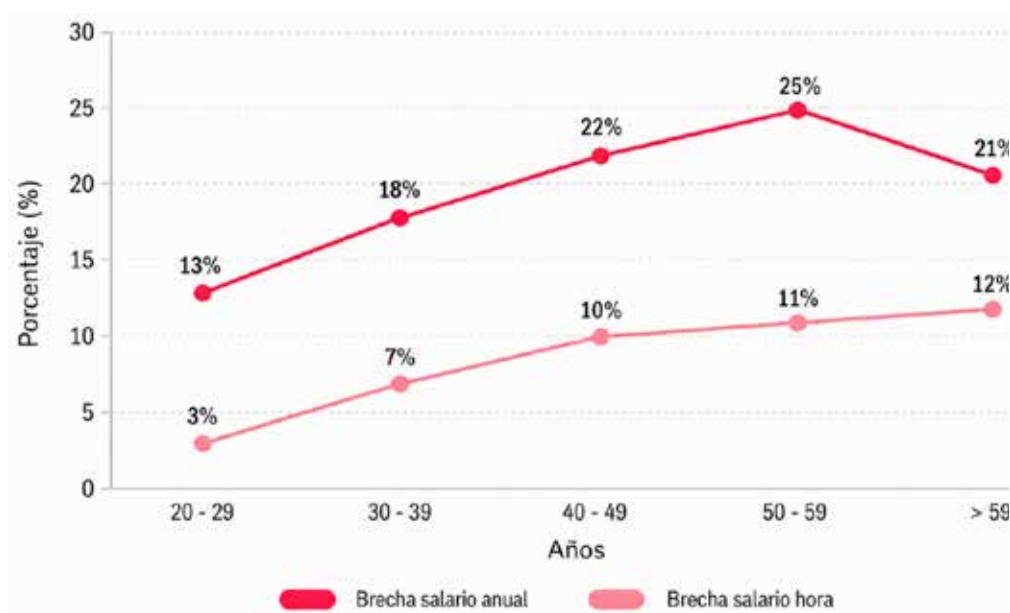
Tabla 4. Salario por sexo y franja de edad

Franjas de edad	Salario anual hombres	Salario anual mujeres	Salario hora hombres	Salario hora mujeres
 20 - 29 años	19.643 €	17.459 €	10,20 €	9,90 €
 30 - 39 años	26.989 €	22.845 €	12,60 €	11,80 €
 40 - 49 años	31.331 €	25.660 €	14,20 €	13,00 €
 50 - 59 años	32.905 €	26.383 €	14,90 €	13,40 €
 > 59 años	32.553 €	27.001 €	15,90 €	14,10 €

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Si analizamos la evolución de la brecha por franjas de edad observamos que en edades tempranas (que podemos asemejar a la incorporación de la población al mercado laboral), la brecha por hora es prácticamente inexistente (2,6% en edades de 20 a 29 años) mientras que ya existe una brecha en el salario anual provocada por la desigual jornada laboral media. A medida que se avanza de generación en generación, la brecha salarial, tanto salario anual como horaria se ensancha paulatinamente desde los 20 hasta los 59 años, de hecho, la brecha salarial por hora sigue aumentando hasta el final de la vida laboral.

Gráfico 6. La brecha salarial de género y por edad (%)



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Esto pone de manifiesto las diferencias entre distintas generaciones: **se observa una menor brecha en las generaciones más jóvenes y más alta en las generaciones más mayores**. Las brechas elevadas en generaciones más veteranas responden a inserciones y trayectorias laborales diferentes, que reflejan situaciones de mayor desigualdad en el pasado, algunas de las cuales persisten hoy en día (penalización por maternidad, segregación sectorial, mayor parcialidad).

Si comparamos la inserción sectorial de las personas trabajadoras por edades observamos una estructura bastante similar en todas las franjas de edad. Los hombres tienen mayor presencia en actividades industriales, construcción, comercio mayorista, transporte y almacenamiento e información y comunicaciones, mientras que las mujeres en comercio minorista, hostelería, actividades profesionales, científicas y técnicas, educación y actividades sanitarias y de servicios sociales.

De hecho, si realizamos la simulación de calcular como evolucionaría el salario de las mujeres si su empleo tuviera la estructura sectorial del de los hombres, en todas las franjas de edad hasta los 59 años su salario (anual y por hora) mejoraría, lo que confirma que la inserción sectorial es un factor de brecha de género.

La inserción ocupacional muestra mayor presencia femenina en ocupaciones técnicas y profesionales (mayores salarios) y en ocupaciones de servicios de salud y cuidados, restauración y comercio y no cualificados (menores salarios). Por su parte, los hombres tienen mayor presencia en ocupaciones técnicas, así como cualificadas de industria, construcción, operadores de instalaciones y maquinaria y peones.

Si realizamos la simulación de calcular como evolucionaría el salario de las mujeres si su empleo tuviera la estructura ocupacional del de los hombres, el salario anual sí aumentaría en las franjas de edad de 40 años o más (especialmente a partir de los 50 años). Esto se explica porque la estructura ocupacional de las mujeres muestra una proporción mayor de empleo en ocupaciones de bajos salarios a medida que aumenta la edad (trabajadores no cualificados de servicios, trabajadores de servicios de restauración y comercio y trabajadores de servicios de salud y cuidados) y una proporción menor de empleo en ocupaciones técnico-profesionales. La inserción ocupacional reduce brecha salarial hasta los 39 años y la aumenta a partir de los 40 años. En las últimas décadas, de generación en generación, las mujeres han mejorado su inserción ocupacional hacia ocupaciones de mayor salario.

De aquí podemos hacer las siguientes ***conclusiones***:

- 1** La brecha salarial por hora es prácticamente inexistente en la generación más joven (inicio de la vida laboral) y aumenta en las generaciones más veteranas, lo que muestra una menor desigualdad inicial actual y el reflejo de la desigual trayectoria laboral de mujeres y hombres durante generaciones. Los salarios medios de los hombres y de las mujeres aumentan con la edad, pero el salario femenino crece menos que el masculino.
- 2** La desigualdad en la jornada laboral existe desde el momento de incorporación al mercado laboral en la juventud. Es decir, el mercado laboral sigue asignando mayoritariamente los puestos de trabajo a tiempo parcial a las mujeres, aunque estas deseen un contrato a tiempo completo.
- 3** La inserción sectorial es un factor de brecha salarial (anual y por hora) en todas las franjas de edad hasta los 59 años. Las mujeres jóvenes se siguen insertando en los mismos sectores que se insertaban décadas atrás. Y estos sectores siguen teniendo salarios medios inferiores a los de sectores masculinizados.

- 4** La inserción ocupacional mitiga la brecha salarial en las franjas de menor edad (de 16 a 39 años) y después pasa a ser un factor de brecha, especialmente a partir de los 50 años. Esto se explica porque de generación en generación, las mujeres han ido mejorando su inserción al mercado laboral en términos de ocupación.

## ■ ESTUDIOS: LA BRECHA ES MUY ALTA PARA TODOS LOS NIVELES EDUCATIVOS, PERO LA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES UNIVERSITARIAS REDUCE LA BRECHA DE GÉNERO TOTAL

El nivel formativo impacta en los salarios de hombres y mujeres: a mayor nivel educativo mayor salario, tanto anual como por hora. De hecho, el salario medio de las personas con formación universitaria duplica el de las que tienen formación básica obligatoria.

Sin embargo, a pesar de que tener mayor nivel de estudios permite mejorar los ingresos salariales a todas las personas (en promedio), los salarios femeninos son más bajos que los masculinos. Los salarios anuales más elevados los perciben los hombres con educación universitaria. De hecho, una mujer con un título de FP superior tiene el mismo salario anual (22.408€) que un hombre que solo tenga la educación básica obligatoria (22.240€).

Tabla 5. Salario por sexo y nivel educativo

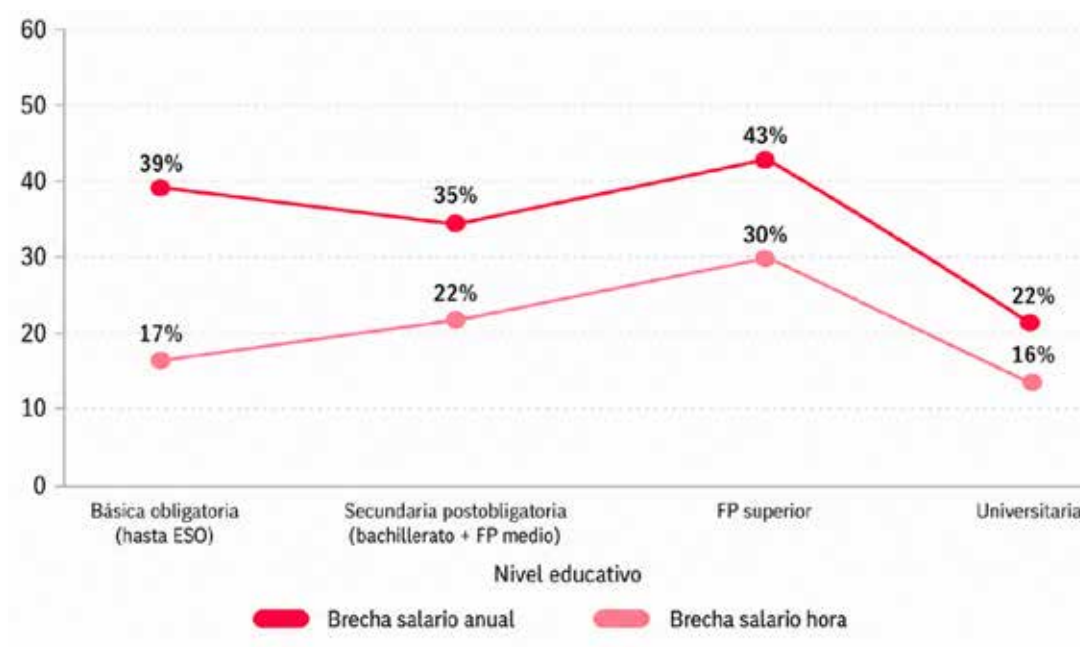
Nivel educativo	Salario anual hombres	Salario anual mujeres	Salario hora hombres	Salario hora mujeres
 Básica obligatoria (hasta ESO)	22.240 €	16.054 €	10,60 €	9,00 €
 Secundaria postobligatoria (bach. + FP media)	27.363 €	20.218 €	12,80 €	10,40 €
 FP superior	31.959 €	22.408 €	14,60 €	11,20 €
 Universitaria	43.734 €	35.762 €	20,20 €	17,50 €

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

ro en todos los niveles de educación, ya sea para el salario anual como para el salario por hora.

Cabe destacar que todas las brechas salariales de género por nivel educativo (ver gráfico) superan la brecha salarial media del mercado laboral español (20,6% brecha salario anual, 8,8% salario hora). La brecha media está enmascarando desigualdades aún mayores entre personas trabajadoras con el mismo nivel de estudio. De hecho, es el efecto composición de los trabajadores por nivel formativo, y en concreto, la mayor proporción de mujeres universitarias frente a la de los hombres, lo que rebaja la brecha salarial media del mercado laboral.

Gráfico 7. La brecha salarial de género por nivel educativo



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Las brechas son especialmente elevadas para los niveles formativos básicos, secundarios y FP. Destaca la brecha salarial de género entre trabajadores con FP superior, la más elevada de todas.

En esos tres niveles formativos es determinante la desigual inserción sectorial entre hombres y mujeres. En educación básica obligatoria, los hombres se concentran en construcción, industria y comercio al por mayor, mientras que las mujeres lo hacen en hostelería, comercio minorista y actividades administrativas. En educación secundaria postobligatoria y FP superior, un 25% de las mujeres se concentran en actividades sanitarias y de servicios sociales, seguido de comercio minorista.

Los hombres, se concentran en mayor medida en industria, comercio mayorista y en información y comunicaciones. Si realizamos una simulación donde, para cada nivel educativo, las mujeres tuvieran la misma estructura sectorial que los hombres, la brecha se reduciría a la mitad en los niveles educativos no universitarios. Para la formación universitaria, en cambio, no es un factor relevante.

De aquí obtenemos las siguientes ***conclusiones***:



- 1 A mayor nivel formativo, mayor salario. En todos los niveles los salarios masculinos (anuales y por hora) son superiores a los femeninos, dando lugar a **brechas salariales generalizadas y elevadas en todos los niveles de estudio, desde los básicos a los universitarios**.
- 2 **La desigual inserción sectorial y ocupacional en los niveles de estudios básicos, secundarios y FP es un factor explicativo relevante de brecha**. No así en el nivel universitario donde no es un factor relevante.
- 3 La desigualdad en la jornada laboral existe en todos los niveles educativos, pero **es especialmente grande en los estudios no universitarios**, y es menor en el nivel universitario (lo que reduce su brecha del salario anual comparado con el resto de los niveles educativos).
- 4 **La educación universitaria permite acceder a mayores salarios** y contribuye a disminuir la brecha salarial global al haber más mujeres asalariadas con estudios universitarios que hombres (efecto composición). A pesar de ello, sigue habiendo brecha.

## **SECTOR INSTITUCIONAL: HAY MÁS SALARIO Y MENOR BRECHA EN EL SECTOR PÚBLICO QUE EN EL PRIVADO**

Es importante analizar lo que ocurre en el sector público y privado, ya que son sectores institucionales muy diferentes en términos de organización y gestión de la actividad y de las relaciones laborales, ramas de actividad y perfiles laborales, nivel de transparencia (al menos en un plano teórico) y peso de la negociación salarial individual.

El sector público supone el 21% del empleo asalariado y está muy concentrado en 3 ramas de actividad (administración pública, educación y sanidad y servicios sociales) que requieren normalmente un mínimo de nivel formativo, por lo que suele ser un empleo de mayor cualificación que el del sector privado, con perfiles y empleos más diversos. Pero incluso si comparamos el empleo público y privado en mismo sector y ocupación (puestos de trabajo “iguales”), para el 60% de estos el sector público paga mejor que el sector privado, tanto para hombres como mujeres.

**Tabla 6. Salario por sexo y sector institucional**

	Salario anual hombres	Salario anual mujeres	Salario hora hombres	Salario hora mujeres
 Entidad pública	36.911 €	33.914 €	17,30 €	16,50 €
 Entidad privada	27.767 €	21.248 €	13,00 €	11,30 €

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

En promedio, el empleo en el sector público tiene un mayor salario, tanto anual como por hora, para hombres y mujeres. El 18% de los asalariados hombres trabajan en el sector público frente al 25% de las mujeres. En ambos casos, el trabajo en el sector público tiene un sesgo hacia los perfiles técnicos y profesionales: el 39% de los perfiles técnicos se encuentran en el sector público en el caso de los hombres y el 41% en el caso de las mujeres.

Por el contrario, en el sector privado hay un claro sesgo hacia ocupaciones de menor cualificación y/o salarios bajos, especialmente en el caso de las mujeres. El 43% de las trabajadoras del sector privado están ocupadas en las 3 ocupaciones de menores salarios: servicios de restauración y comercio (20% vs. 10% de los hombres, con un salario medio anual de 17.196 €), trabajadores no cualificados en servicios (13% vs. 4% hombres, con un salario medio anual de 13.767 €) y servicios de salud y cuidado de personas (10% vs. 2% de los hombres, con un salario medio anual de 15.880 €). Solo el 16% de los hombres del sector privado trabajan en esas tres ocupaciones.

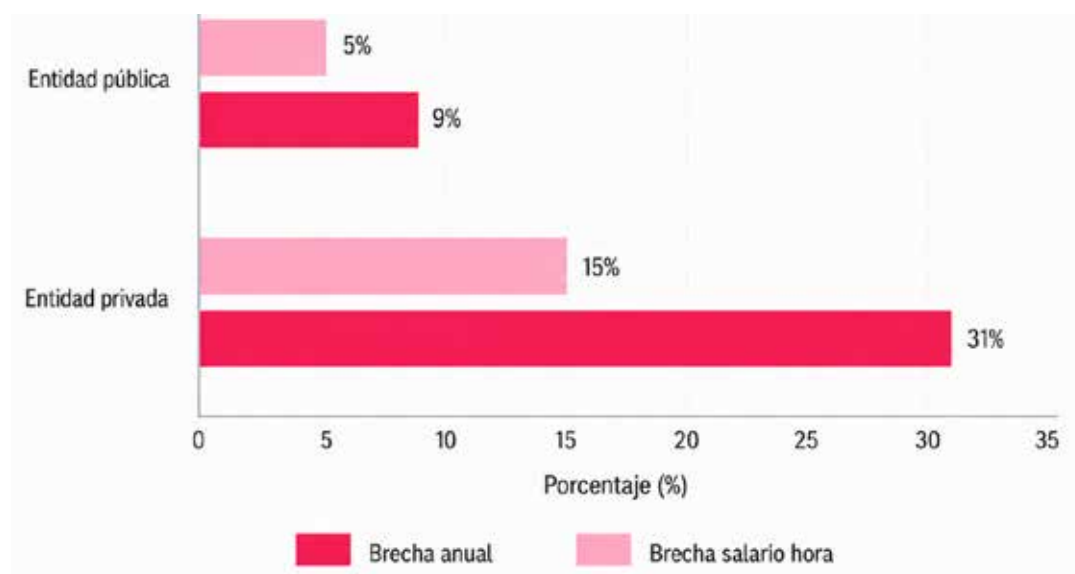
A nivel sectorial, los hombres, en cambio, se concentran en el sector privado en industria manufacturera (21% vs. 9% mujeres), construcción (12% vs 2% mujeres) y comercio mayorista (12% vs. 6%).

En el sector público las brechas son mucho más bajas que en el sector privado (casi dos tercios menos). Además, en el sector público hay menos diferencias de jornada entre hombres y mujeres y menos diferencias en el salario horario, lo que se traduce en brechas salariales sustancialmente menores que en el sector privado.

Sin embargo, también hay ciertas diferencias en la inserción ocupacional y sectorial que tienen su influencia en la brecha del sector público.

A nivel sectorial, el grueso del sector público se concentra en administración pública, educación y sanidad y servicios sociales. Sin embargo, el perfil sectorial difiere por género: mientras el 53% de las mujeres del sector público se concentra en educación y sanidad y servicios sociales frente al 30% de los hombres, estos últimos están más concentrados en la administración pública (40% vs. 31% mujeres) que tiene un salario medio superior<sup>7</sup>.

**Gráfico 8. Brecha salarial de género por sector institucional**



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

A nivel de ocupación laboral, impacta en la brecha que un 10% de los hombres (frente al 1% de mujeres) estén ocupados en servicios de protección y seguridad (bomberos, cuerpos de seguridad... con un salario anual medio de 41.977 €). Mientras, en las mujeres tienen un peso muy relevante las ocupaciones con salarios bajos de servicios de salud y cuidado de personas (salario medio en el sector público de 23.990 €, donde trabaja el 12% de las mujeres del sector

7. La rama de administración pública, seguridad social y defensa (34.036 €) tiene un salario medio anual mayor que Educación (29.264 €) y Sanidad y servicios sociales (30.381 €), algo que explica la brecha existente.

público frente al 5% de los hombres) y en ocupaciones no cualificadas de servicios (salario medio en el sector público de 19.861 €, donde trabaja el 7% de las mujeres del sector público frente al 4% de los hombres). A esto se suma que en la gran mayoría de ocupaciones y sectores hay además brecha salarial, como veremos en los siguientes apartados.

Es definitiva, podemos ***concluir*** que:

- 1 **El sector público ofrece mejores salarios que el privado.** Esto obedece en gran medida a un efecto composición (los perfiles laborales de mayor cualificación se concentran en el sector público) y porque para el 60% de los puestos de trabajo similares, el sector público paga mejor que el privado. Además, la **brecha salarial es reducida y hay un menor sesgo de jornada**. Aun así, hay brecha de género que debe ser analizada y abordada.
- 2 **En el sector privado las brechas salariales son el triple que en público.** En el sector privado se concentra el empleo precario femenino: prácticamente la mitad de las mujeres (43%) empleadas trabajan en las 3 ocupaciones de menores salarios frente al 20% de los hombres, mientras que el empleo masculino privado es más heterogéneo. **La desigual jornada laboral es muy elevada y explica la mitad de la brecha salarial de género en el sector privado.**

## **TAMAÑO EMPRESARIAL EN EL SECTOR PRIVADO: LOS SALARIOS SON MÁS ALTOS EN LA GRAN EMPRESA, PERO PERSISTE LA BRECHA SALARIAL**

En la medida que el sector privado es donde se concentra gran parte del empleo y de la brecha salarial, vamos a analizar la brecha salarial por tamaño de empresa.

A medida que el tamaño empresarial aumenta, los salarios son más elevados, tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, el salario anual de las mujeres de las grandes empresas apenas supera al de los hombres en las pequeñas empresas, y queda muy por detrás del que cobran en las medianas y en las grandes empresas (ver tabla).

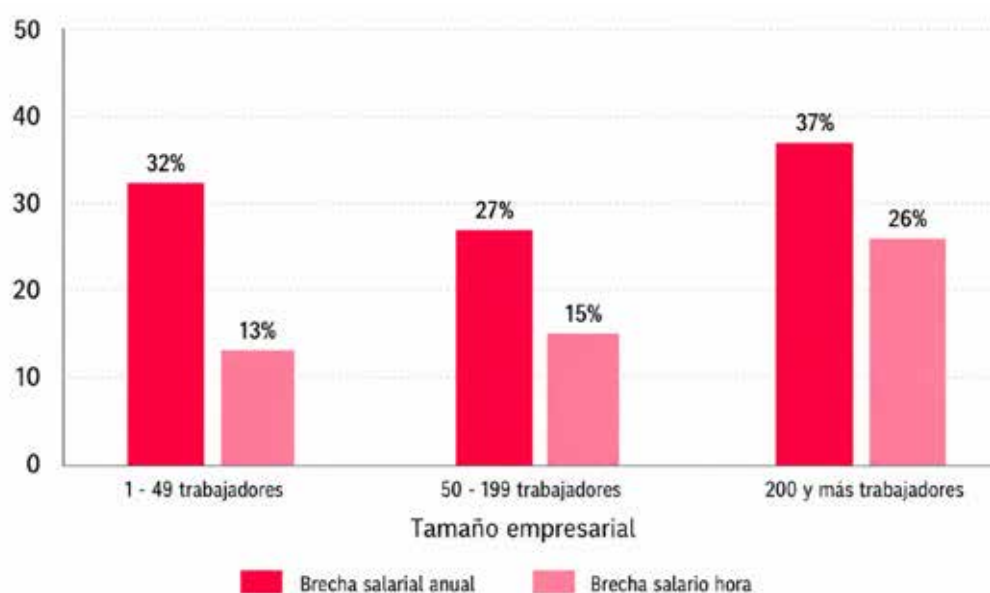
Tabla 7. Salario por sexo y empresa

Tamaño de empresa	Salario anual hombres	Salario anual mujeres	Salario hora hombres	Salario hora mujeres
1 - 49 trabajadores	23.889 €	18.125 €	11,70 €	10,30 €
50 - 199 trabajadores	30.057 €	23.588 €	13,90 €	12,00 €
200 y más trabajadores	34.623 €	25.230 €	15,50 €	12,30 €

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Las brechas salariales de género son elevadas y superiores a la media, en todos los tamaños de empresa. Hay una fuerte desigualdad en la jornada laboral también, especialmente en las empresas de 1 a 49 personas trabajadoras donde hay mucha más parcialidad en el empleo femenino que en el masculino. La brecha se acentúa en las empresas grandes (desde 200 personas asalariadas), donde influye la diferente inserción laboral, la diferencia de jornada, y salarios más bajos de las mujeres, algo que evidencia la posterior descomposición Oaxaca-Blinder.

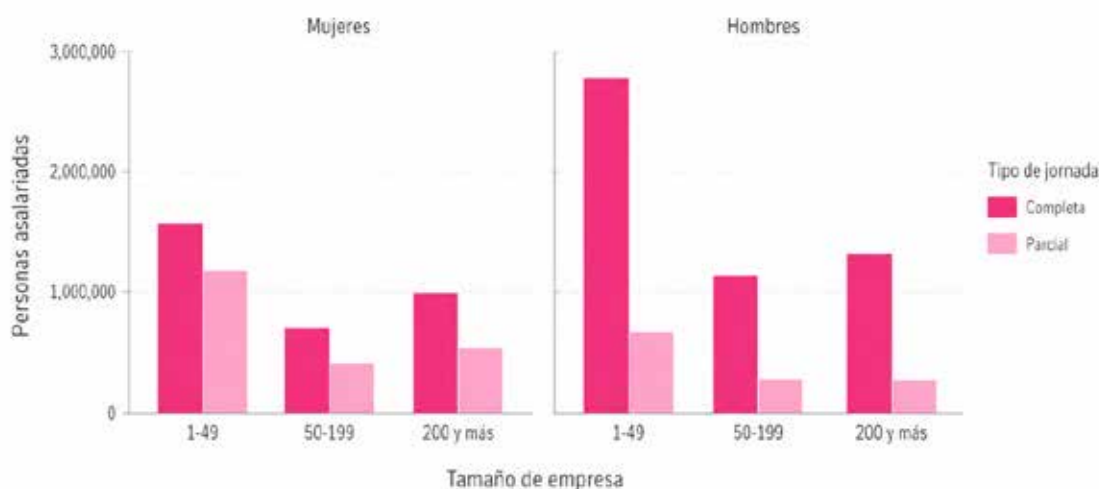
Gráfico 9. Brecha salarial de género por tamaño de empresa (%)



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

En las grandes empresas, en el empleo privado masculino pesa la industria manufacturera (28% del empleo), mientras que el femenino se concentra en mayor medida en comercio minorista (21%), actividades administrativas (18%) y actividades sanitarias (15%), ramas de actividad donde los salarios son bajos, hay elevada parcialidad femenina y, además, el salario hora que cobran las mujeres es más bajo que el de los hombres en la misma rama de actividad.

**Gráfico 10. Distribución del empleo asalariado del sector privado por sexo, tipo de jornada y tamaño de empresa**



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

En definitiva, trabajar en una empresa de mayor tamaño permite acceder a salarios más altos a todas las personas trabajadoras, pero no es un factor que contribuya a reducir la brecha salarial en el sector privado.

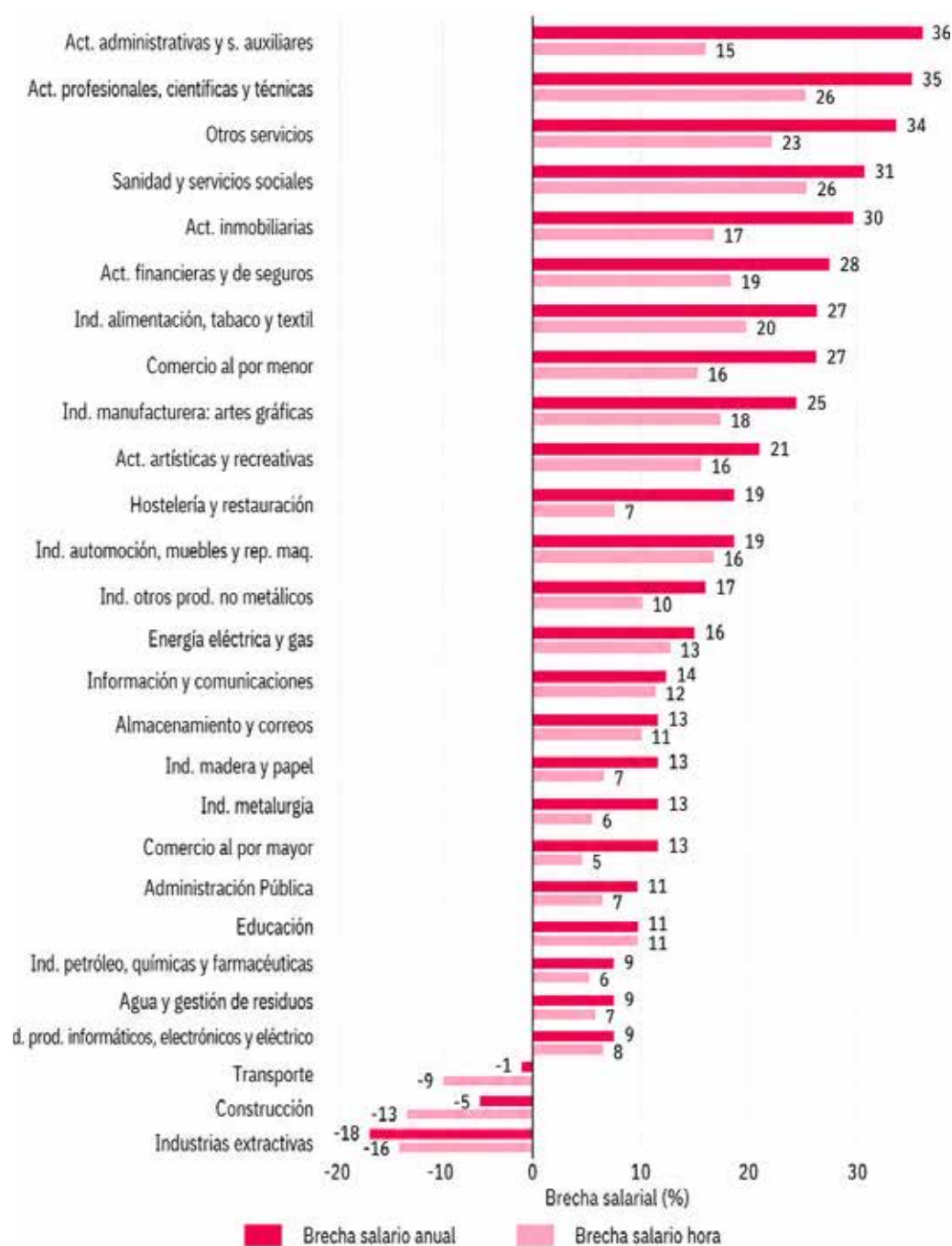
## ■ **SECTOR Y OCUPACIÓN: EN LA PRÁCTICA TOTALIDAD DE RAMAS Y ACTIVIDAD Y EN TODAS LAS OCUPACIONES LABORALES HAY BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

La gran mayoría de ramas de actividad, 13 de 16 que engloban el 91,5% del empleo asalariado, presentan brechas salariales de género, tanto del salario anual como del salario hora.

Destacan las siguientes ramas de actividad con elevadas brechas salariales de género, que van del 27% al 36%: actividades administrativas, actividades profesionales, científicas y técnicas, otros servicios, sanidad y servicios sociales, actividades inmobiliarias, actividades financieras, industria de la alimentación y comercio minorista.

Las 3 ramas con brechas negativas (es decir, las mujeres ganan más que los hombres en promedio) son actividades masculinizadas donde el empleo femenino es residual y suelen ser cuadros técnicos frente a un perfil operario masculino.

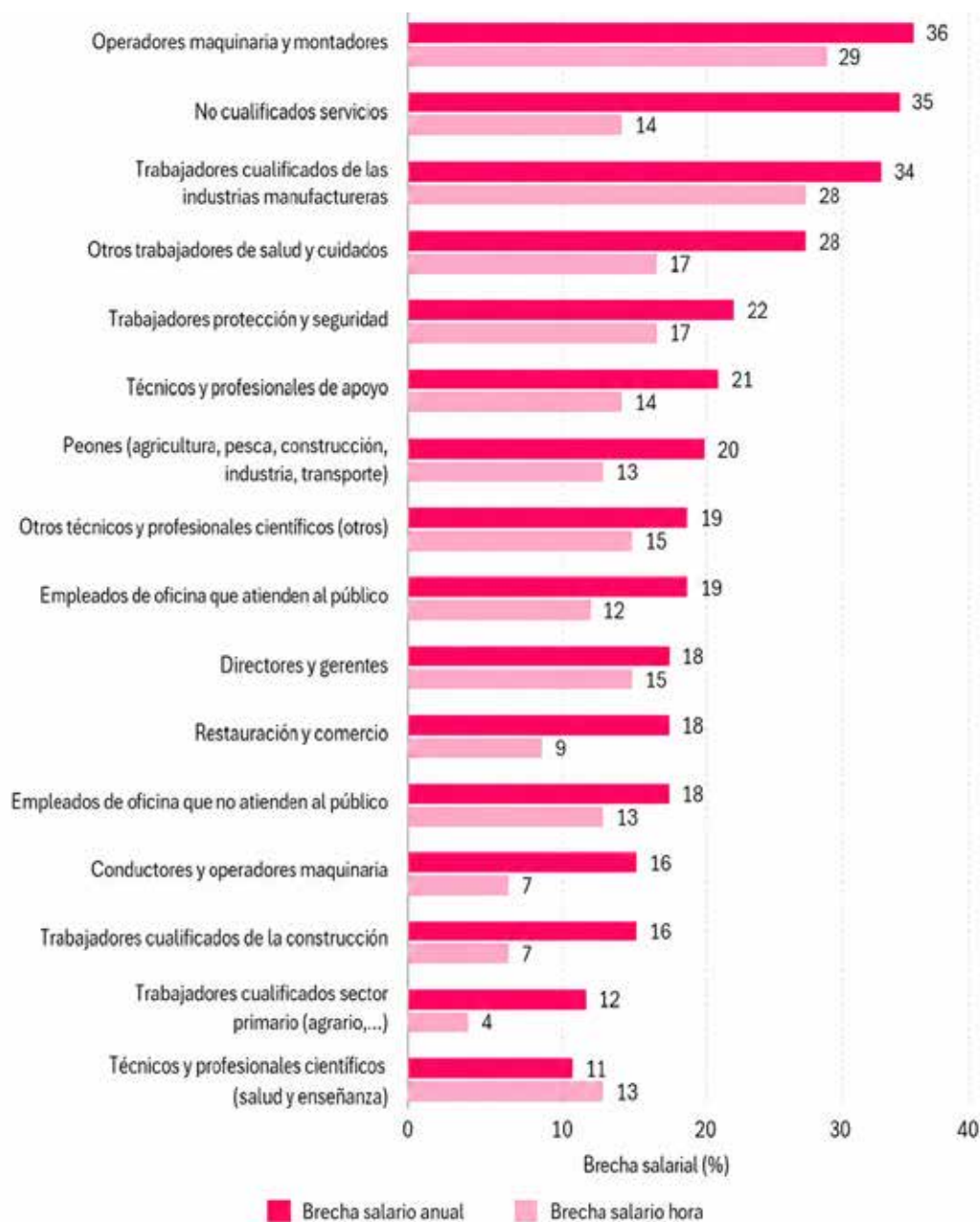
Gráfico 11. Brecha salarial de género por rama de actividad (%)



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE). En términos de ocupación, todos los perfiles laborales tienen brecha de género, tanto anual como por hora

En términos de ocupación, todos los perfiles laborales tienen brecha de género, tanto anual como por hora.

Gráfico 12. Brecha salarial de género por ocupaciones (%)



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

**Al cruzar rama de actividad por ocupación laboral, también se evidencian amplias brechas en la práctica totalidad de perfiles profesionales.**

En las tablas del *anexo 1* se calculan las brechas salariales para los perfiles laborales de una rama de actividad y de una ocupación determinada, para tratar de comparar puestos de trabajo lo más equivalentes posibles.

Los resultados muestran que en la práctica totalidad de cruces persisten brechas salariales de género. Destacan las brechas en dos ocupaciones concretas: en primer lugar, otros trabajadores de salud y cuidados, que engloban a todo el personal sanitario y de cuidados que no tienen un perfil técnico o profesional científico/de apoyo y que tiene un nivel salarial bajo. En segundo lugar, trabajadores no cualificados de servicios, que es la ocupación con menor salario medio de todas.

## ¿QUÉ EXPLICA LA BRECHA SALARIAL Y EN QUÉ MEDIDA?

### ■ DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER PARA EL SECTOR PRIVADO

Para cuantificar los factores explicativos de la brecha salarial de género en el sector privado, realizamos una descomposición Oaxaca-Blinder, un método econométrico para analizar la diferencia de salarios por género en función de características personales (educación y edad), laborales (sector, jornada, tipo de contrato, antigüedad, ocupación y tamaño de empresa) y un componente no explicado por esas variables que suelen asociarse con un factor de discriminación de género en el mercado laboral. La descomposición Oaxaca-Blinder compara los salarios por hora de mujeres y hombres en función de sus características (*ver anexo 2*).

En este estudio partimos de la brecha salarial anual (y no por hora), para poder incorporar el impacto de la desigual intensidad laboral de mujeres y hombres, y después proceder a la descomposición Oaxaca-Blinder de la brecha del salario por hora en función de todas las características personales y laborales.

Nos centramos en el sector privado, ya que es el sector que concentra gran parte del empleo y que tiene una brecha salarial de género muy elevada. Además, el sector público tiene un perfil diferente en términos de ramas de actividad, ocupaciones laborales y organización de la actividad y de las relaciones laborales.

**Para el sector privado, hay tres factores fundamentales que explican la brecha (jornada, discriminación y sector) y un factor que la mitiga (nivel educativo):**

- ① De los 30,7 puntos porcentuales de brecha salarial de género en el sector privado, la desigual jornada laboral explica más de la mitad de la brecha: 15,6 puntos porcentuales.
- ② El segundo factor más explicativo es el componente “no explicado” asociado a una posible discriminación (es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede explicarse por todos los demás factores personales y laborales): 11,9 puntos porcentuales del total.

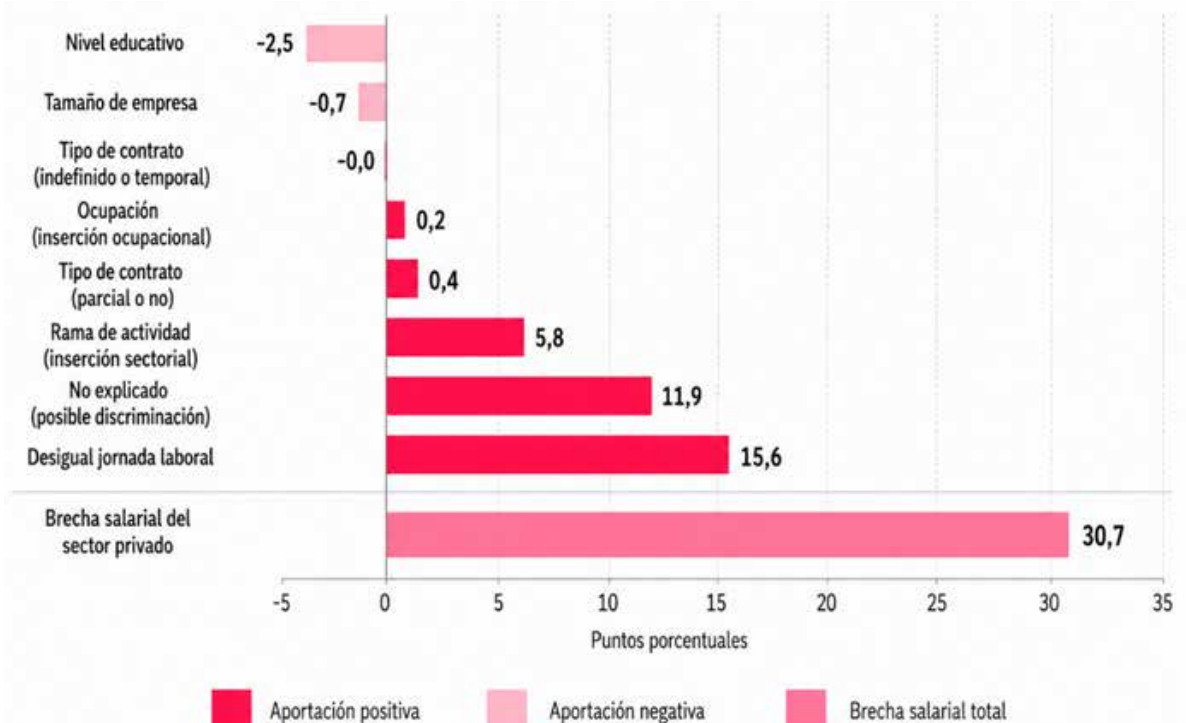
③ Finalmente, el tercer factor corresponde a la desigual inserción sectorial, que refleja que las mujeres en el sector privado trabajan en mucha mayor medida en ramas de actividad de salarios bajos: 5,8 puntos porcentuales.

El **factor mitigante** es el nivel educativo de las mujeres, que como habíamos visto en el primer apartado, es mayor que el de los hombres, lo que les permite acceder a puestos de trabajo de mayor cualificación y salario. Este factor reduce ligeramente la brecha de género, corrige 2,5 puntos porcentuales de la brecha salarial del sector privado. Como veremos más adelante, su impacto es positivo o negativo por rama de actividad.

La ocupación, es un factor que aumenta la brecha salarial, pero con un peso explicativo muy limitado: 0,2 puntos porcentuales.

Otros factores, como la edad, la antigüedad en la empresa, el tipo de contrato (temporal o indefinido o contrato a tiempo parcial) o el tamaño empresarial tienen en su conjunto una incidencia muy limitada en la brecha (reduce levemente la brecha en 0,3 puntos porcentuales).

**Gráfico 13. Descomposición de la brecha salarial de género por factores explicativos (%)**



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE). \*Descomposición Oaxaca-Blinder

## La desigual jornada laboral impacta más en la brecha de los empleos de bajos salarios

La descomposición muestra que la jornada desigual es el principal factor de brecha y en las siguientes tablas se evidencia que su incidencia no es la misma en los sectores y ocupaciones de altos y bajos salarios. En las ramas de actividad (primera tabla) de menores salarios el peso que tiene la jornada laboral es considerablemente mayor que en las ramas de actividad de salarios más elevados, donde son otros factores los que influyen y explican la brecha. Ocurre lo mismo, de hecho, de forma aún más evidente, para las ocupaciones (segunda tabla): la desigual jornada impacta más en la brecha salarial en las ocupaciones de bajos salarios.

Los datos obtenidos evidencian que la desigual jornada impacta más en la brecha salarial en el empleo de bajos salarios, mientras que en el empleo de mayor salario operan el resto de los factores. Esto pone de relieve, por tanto, la realidad diferenciada entre sectores de menores salarios (y, normalmente, menor cualificación requerida) y la de mayores salarios (y formación universitaria).

Tabla 8. Brecha salarial de género explicada por la jornada laboral por rama de actividad (%)

Rama de actividad	Salario anual	Salario hora	Brecha salario anual	Brecha salario hora	% Brecha explicada por jornada
Energía eléctrica, gas	55.481	23	16	13	22%
Actividades financieras y de seguros	47.253	20	28	19	32%
Información y comunicaciones	37.440	17	14	12	16%
Educación	29.264	17	11	11	-1%
Industria manufacturera: petróleo, químicas, farmacéuticas	36.692	16	9	6	33%
Administración Pública	34.036	16	11	7	37%
Industrias extractivas	36.307	16	-18	-16	11%
Sanidad y servicios sociales	30.381	15	31	26	17%
Industria manufacturera: prod. informáticos, electrónicos y eléctrico	34.146	15	9	8	2%
Industria manufacturera: material de transporte, muebles, reparación maq.	32.988	15	19	16	16%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	30.943	15	35	26	27%
Agua y gestión de residuos	30.445	14	9	7	21%
Industria manufacturera: otros prod. no metálicos	31.596	13	17	10	37%
Industria manufacturera: metalurgia	29.129	13	13	6	53%
Actividades inmobiliarias	26.173	13	30	17	44%
Almacenamiento y act. anexas al transporte, correos	28.603	13	13	11	15%
Comercio al por mayor	27.643	13	13	5	63%
Transporte	26.598	12	-1	-9	—
Industria manufacturera: madera, papel	26.581	12	13	7	45%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	19.344	12	21	16	25%
Industria manufacturera: artes gráficas	24.513	12	25	18	28%
Construcción	25.150	11	-5	-13	—
Industria manufacturera: alimentación, tabaco, textil	24.546	11	27	20	27%
Actividades administrativas y s. auxiliares	18.996	10	36	15	60%
Otros servicios	18.270	10	34	23	32%
Comercio al por menor	19.729	10	27	16	42%
Hostelería y restauración	16.275	10	19	7	62%

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Tabla 9. Brecha salarial de género explicada por la jornada laboral por ocupación (%)

Ocupación	Salario anual	Salario hora	Brecha salario anual	Brecha salario hora	% Brecha explicada por jornada
Directores y gerentes	59.487	26	18	15	15%
Técnicos y profesionales científicos (salud y enseñanza)	37.456	20	11	13	-21%
Otros técnicos y profesionales científicos (otros)	41.383	19	19	15	21%
Técnicos y profesionales de apoyo	31.898	15	21	14	31%
Trabajadores protección y seguridad	31.896	14	22	17	25%
Empleados de oficina que no atienden al público	27.403	13	18	13	28%
Operadores maquinaria y montadores	28.251	13	36	29	19%
Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	25.305	12	34	28	17%
Conductores y operadores maquinaria	22.997	11	16	7	57%
Trabajadores cualificados sector primario (agrario,...)	21.383	11	12	4	63%
Empleados de oficina que atienden al público	21.463	11	19	12	34%
Trabajadores cualificados de la construcción	22.274	10	16	7	54%
Otros trabajadores de salud y cuidados	18.232	10	28	17	39%
Peones (agricultura, pesca, construcción, industria, transporte)	20.242	10	20	13	34%
Restauración y comercio	17.169	9	18	9	51%
No cualificados servicios	14.665	9	35	14	61%

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

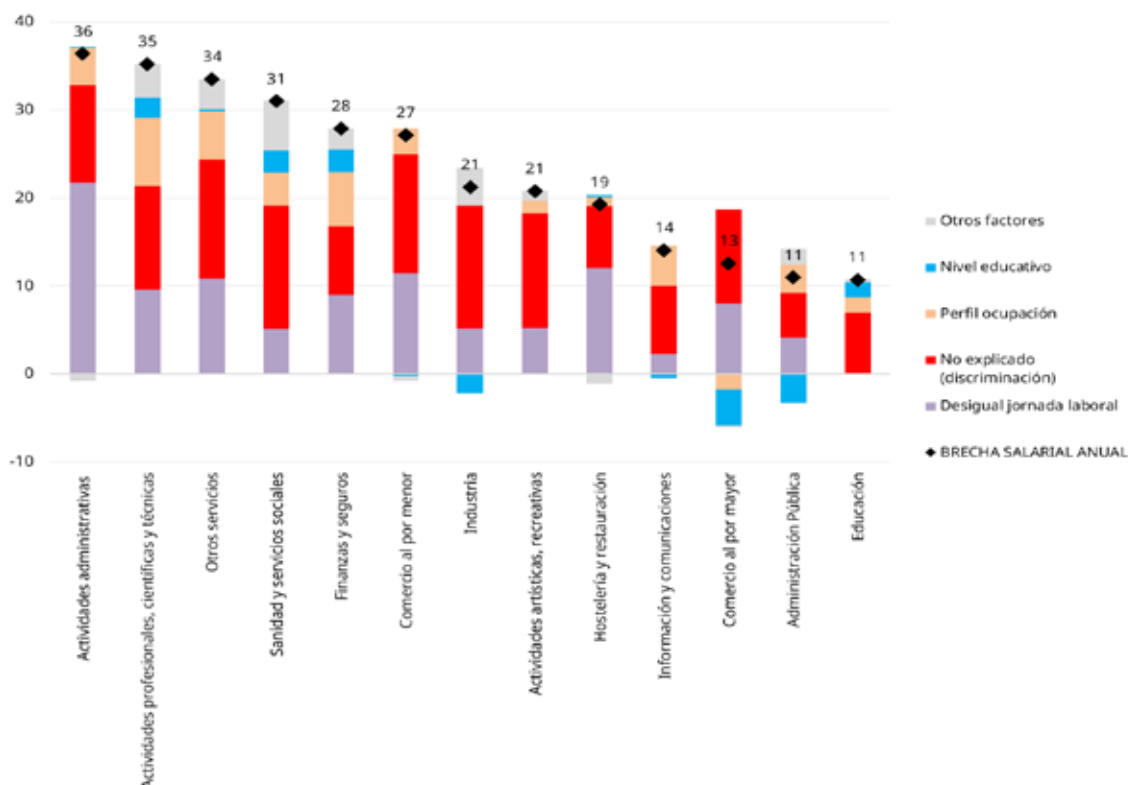
## DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Igualmente, se realiza una descomposición Oaxaca-Blinder en una serie de ramas de actividad, que engloban tanto el sector público como privado. El objetivo es cuantificar el peso de determinados factores en la brecha salarial de género de las doce ramas de actividad más relevantes en términos de brecha y peso del empleo femenino.

Como puede observarse, la desigual jornada laboral y un posible factor de discriminación son los factores explicativos más relevantes, seguido de un desigual perfil ocupacional.

El nivel educativo mitiga levemente la brecha salarial de género en algunas ramas de actividad (ahí las mujeres tienen mayor nivel formativo que los hombres), mientras que la ensancha para otras (indicando que en esas ramas las mujeres tienen menor nivel educativo que los hombres).

**Gráfico 14. Descomposición de la brecha salarial de género por factores explicativos**  
(% en base a descomposición Oaxaca-Blinder)



Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE). \*Otros factores: edad, antigüedad, tipo de contrato y jornada y tamaño de empresa

En todo caso, en las ramas de actividad analizadas **se observa** que:

Un factor clave es la posible discriminación, lo que requerirá un análisis de factores de cuidados o culturales (discriminación por ser mujer), así como un análisis microeconómico en las organizaciones para entender las dinámicas que generan brecha y que no pueden ser explicadas por inserción laboral o características personales.

Otro factor relevante en la práctica totalidad de sectores (excepto en información y comunicaciones y educación) es la jornada laboral desigual y requerirán medidas para hacer frente al subempleo feminizado.

La diferencia de perfil ocupacional tiene un impacto mayor en determinadas ramas de los servicios: actividades administrativas, actividades profesionales, científicas y técnicas, finanzas, otros servicios e información y comunicaciones. Habrá que analizar por qué las mujeres se insertan en ocupaciones de menor salario, cuando no es tan relevante las diferencias del nivel educativo.

Estas conclusiones están ya desarrolladas para cada rama de actividad, y están disponibles si se quiere cualificar con mayor detalle los factores que originan la brecha salarial de género en cada una de las ramas.

## A IGUAL TRABAJO PERSISTE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

En este apartado analizamos la estructura del empleo y de los salarios por tipo de jornada y contrato, con el objeto de entender como la composición del empleo impacta en los salarios medios. Es decir, como la brecha laboral de género se traduce en brecha salarial de género. Pero la brecha salarial no solo responde a la desigual inserción laboral (que se traduce en desigual salario), ya que, incluso en perfiles laborales similares, la brecha salarial persiste, como se analiza a continuación.

### ■ JORNADA Y CONTRATO: DE LA BRECHA LABORAL A LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

#### *El perfil de la brecha laboral por jornada y contrato entre mujeres y hombres*

Según los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2022, la jornada completa alcanza al 87% de la población asalariada masculina, pero solo al 68% de las mujeres asalariadas. A jornada parcial solo trabaja el 13% de los hombres asalariados, pero el 32% de las mujeres (las jornadas parciales incluyen también las reducciones de jornada).

Al cruzar jornada con tipo de contrato y sector institucional (público/privado) se logra un perfil más detallado de la desigual inserción laboral de mujeres y hombres, que se traduce en desigualdad salarial.

El perfil laboral principal es el de una **persona asalariada del sector privado, con contrato indefinido y jornada completa**. Pero este perfil está masculinizado: concentra el 67% del empleo asalariado masculino, y solo el 44% del femenino.

El segundo perfil laboral más relevante sería el de una **persona asalariada del sector privado, con contrato indefinido y jornada parcial**. Este perfil está feminizado: supone el 27% del empleo asalariado femenino y solo el 10% del masculino.

La desigual jornada en el sector privado que tienen mujeres y hombres asalariados explica en gran medida su desigual inserción laboral. La desigual composición del empleo provoca un menor salario medio femenino y por tanto una mayor brecha salarial de género.

Tabla 10. Perfil laboral de la población asalariada en la Encuesta de Estructura Salarial

Perfil laboral	Hombres	Mujeres	Diferencia
Contrato indefinido. Jornada completa. Sector privado	67%	44%	-23 p.p.
Contrato indefinido. Jornada parcial. Sector privado	10%	27%	+17 p.p.
Contrato indefinido. Jornada completa. Sector público	12%	14%	+2 p.p.
Contrato temporal. Jornada completa. Sector público	4%	8%	+4 p.p.
Contrato temporal. Jornada completa. Sector privado	4%	2%	-2 p.p.
Contrato temporal. Jornada parcial. Sector privado	2%	2%	0 p.p.
Contrato indefinido. Jornada parcial. Sector público	1%	2%	+1 p.p.
Contrato temporal. Jornada parcial. Sector público	1%	1%	0 p.p.

Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

Si analizamos los salarios por tipo de contrato y jornada, las personas asalariadas con contrato parcial (tanto temporal como indefinido) son las que menor salario tienen, en términos anuales como de salario hora. Los salarios anuales más elevados los perciben los hombres a jornada completa y los más bajos las mujeres temporales a jornada parcial.

En el empleo indefinido a jornada completa, donde se concentra la mayor proporción de empleo, tanto para hombres y mujeres, los salarios medios son menos dispares, ya que hay menos disparidad de horas trabajadas y por tanto la brecha salarial de género es reducida. No obstante, la composición del empleo es diferente para hombres y mujeres: el empleo femenino está concentrado en ocupaciones muy cualificadas con mayor peso del sector público y en ocupaciones poco cualificadas vinculadas a ramas de servicios de bajos salarios. El empleo masculino está más diversificado por ocupaciones y tiene mayor peso en industria y construcción.

Tabla 11. Brecha salarial de género por perfil laboral (%)

Tipo de jornada y contrato	Salario anual hombres	Salario anual mujeres	Brecha salario anual	Salario hora hombres	Salario hora mujeres	Brecha salario hora
Jornada completa / Indefinido	32.103 €	29.844 €	7,6%	14,10 €	13,40 €	5,3%
Jornada completa / Temporal	28.398 €	30.449 €	-6,7%	13,00 €	14,30 €	-8,6%
Jornada parcial / Indefinido	14.119 €	12.569 €	12,3%	10,30 €	9,40 €	10%
Jornada parcial / Temporal	13.226 €	12.421 €	6,5%	12,10 €	10,40 €	17,3%

Fuente: Gabinete Económico Confederado de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

En los contratos temporales a jornada completa hay brecha salarial negativa: las mujeres ganan más en promedio que los hombres. Esto se explica por las características sectoriales y ocupacionales de este empleo, donde gran parte del empleo femenino es empleo público cualificado sin estabilizar, mientras que en el empleo masculino pesan más actividades privadas de bajos salarios como la construcción<sup>8</sup>.

Es relevante analizar el empleo indefinido parcial, dado el elevado número de mujeres que tienen este tipo de empleo (2 millones frente a 800 mil hombres) y porque aquí se registra la brecha salarial anual más elevada (12,3%, impactada por las diferencias en la jornada, pero no únicamente ya que la brecha salarial por hora es del 10%).

Tiene un peso relevante en la brecha el perfil de inserción profesional: el 62% del empleo femenino de esta tipología se concentra en perfiles ocupacionales con bajos salarios (trabajadores no cualificados de servicios,

8. En el caso de las mujeres, el 78% del empleo temporal a jornada completa se concentra en actividades con gran peso del sector público (Sanidad y servicios sociales, administración pública, educación) y el 55% tiene un perfil ocupacional con elevada cualificación (técnicos y profesionales científicos e intelectuales y profesionales de apoyo, que remunera mejor que ocupaciones que requieren menor cualificación). Para los hombres, si bien también tiene un peso considerable en el empleo actividades con mayor presencia del sector público (46%) y perfil ocupacional muy cualificado (37%), también destacan sectores y categorías de menor salario como aquellas relacionadas con la construcción.

---

servicios restauración y comercio, servicios de salud y cuidado de personas y peones) frente al 47% del empleo masculino.

Que haya una mayor proporción de mujeres a jornada parcial y que además se insertan en ocupaciones de menores salarios agudiza la mayor precariedad de las mujeres y se refleja en la brecha salarial de género global.

La tabla-resumen a continuación evidencia la relevancia de la diferente inserción laboral de hombres y mujeres y como el perfil profesional es diferente en cada tipología contractual/de jornada para explicar las brechas salariales en cada modalidad.

Se derivan dos ***conclusiones***:

- 1 La brecha por tipo de contrato y jornada refleja una precariedad femenina acentuada por una mayor parcialidad que no tienen los hombres y una peor remuneración en ocupaciones feminizadas de menor cualificación.
- 2 La principal trayectoria laboral ascendente, o, el salto “de la precariedad a la calidad” del empleo, se resume en el caso de los hombres en el paso de un contrato temporal a jornada completa a uno indefinido a jornada completa, mientras que en las mujeres se sintetiza en el paso de un contrato parcial (temporal o indefinido) a un contrato a jornada completa (temporal o indefinido).

**Tabla 12.** La brecha por tipo de contrato y jornada refleja una precariedad femenina acentuada por una baja intensidad laboral que no tienen los hombres y una peor remuneración en ocupaciones feminizadas de menor cualificación

	CONTRATO INDEFINIDO		CONTRATO TEMPORAL	
<b>JORNADA COMPLETA</b>	<b>79 %</b> empleo masculino	<b>58 %</b> empleo femenino	<b>7 %</b> empleo masculino	<b>10 %</b> empleo femenino
	Brecha salario anual: 7,6% Brecha salario hora: 5,3%		Brecha salario anual: -6,7% Brecha salario hora: -8,6%	
	<b>MENOR BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, MUCHO PESO EN EL EMPLEO</b> <i>El empleo femenino está polarizado: se concentra en ocupaciones muy cualificadas o poco cualificadas y en sectores con mayor peso público + servicios de bajos salarios. El empleo masculino está más diversificado por ocupaciones y tiene mayor peso en industria y construcción.</i>		<b>BRECHA SALARIAL DE GÉNERO NEGATIVA POR DIFERENTE INSERCIÓN</b> <i>El empleo masculino de bajos salarios relacionado con la construcción se concentra aquí. Pesa mucho en el empleo femenino el empleo público sin estabilizar de mayor cualificación, lo que explica la brecha salarial de género negativa.</i>	
<b>JORNADA PARCIAL</b> (incluye reducción de jornada)	<b>11 %</b> empleo masculino	<b>28 %</b> empleo femenino	<b>2 %</b> empleo masculino	<b>4 %</b> empleo femenino
	Brecha salario anual: 12,3% Brecha salario hora: 10,0%		Brecha salario anual: 6,5% Brecha salario hora: 17,3%	
	<b>ELEVADA BRECHA DE GÉNERO, MUCHO PESO EN EL EMPLEO FEMENINO CON PEOR PERFIL</b> <i>El empleo femenino precario y de bajos salarios se concentra aquí y tiene peor inserción que el masculino. El perfil masculino del empleo precario se concentra en servicios (hostelería, comercio y perfiles no cualificados de servicios).</i>		<b>ELEVADA BRECHA DE GÉNERO, PERO POCO PESO EN EL EMPLEO</b> <i>El empleo femenino es más precario y de bajos salarios que el masculino.</i>	

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

### Brecha de género en salario base y complementos salariales

La brecha salarial de género en salario base y complementos se reduce en gran medida al comparar situaciones laborales más homogéneas. Esto nos permite aproximar tanto la relevancia del efecto composición (la desigual inserción laboral) en la desigualdad salarial de género, como la persistencia de discriminación salarial de género a pesar de comparar trabajadores con características similares.

La mayoría de la brecha de género en el salario base desaparece a igual jornada. La brecha de género en el salario base es limitada, tanto en niveles (70-46 euros) como en porcentajes (4,6%-5,7%). Pero al ponderar esos salarios base según la jornada laboral de mujeres y hombres, la brecha media en el salario base sube hasta 200 euros y el 15,5%. Es decir, la desigual jornada laboral dispara la brecha de género existente en el salario base.

**Tabla 13.** Brecha salarial de género en el salario base y los complementos salariales diferenciados por jornada laboral (%)

Concepto	Hombres Media	Mujeres Media	Brecha de género		Empleo	
			euros	%	Hombres	Mujeres
salario base medio	1.499	1.298	200	15,4%	100%	100%
salario base a jornada completa	1.599	1.529	70	4,6%	87%	68%
salario base a jornada parcial	856	810	46	5,7%	13%	32%
complementos salariales medios	658	512	145	28,3%	100%	100%
complementos salariales a jornada completa	729	685	44	6,4%	87%	68%
complementos salariales a jornada parcial	201	146	54	37,3%	13%	32%

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

**La brecha en los complementos salariales se explica por otros factores además de la jornada.** Existe brecha de género en los complementos salariales cobrados a jornada completa, que se dispara en la jornada parcial. Al incluir la desigual inserción laboral por tipo de jornada de mujeres y hombres, la brecha de género en los complementos salariales crece hasta 146 euros de media (el 28,3% de brecha).

Mujeres y hombres a jornada parcial cobran un salario base medio similar (mujeres ligeramente inferior), pero difieren en los complementos salariales que perciben. Y sobre esta desigualdad en los salarios percibidos impacta de lleno la desigual inserción laboral (parcial/completa) que incrementa la brecha salarial de género.

Al desglosar la población asalariada para mujeres y hombres en perfiles homogéneos (igual jornada, igual contrato), persisten profundas diferencias salariales de género, que se evidencian más claramente al descomponer el salario en sus dos componentes principales: salario base y complementos salariales.

Tabla 14. A perfil laboral similar, la brecha de género se enquista en los complementos

	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO TEMPORAL
<b>JORNADA COMPLETA</b>	<p><b>79 %</b> empleo masculino      <b>58 %</b> empleo femenino</p> <p>Brecha salario anual: 7,6% Brecha salario base: 4,6% Brecha complementos salariales: 11,3%</p> <p><b>MENOR BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, PERO MAYOR EN LOS COMPLEMENTOS</b></p> <p><i>La brecha de género es mayor y más intensa en los complementos (74 euros/mes, 11,3%) que en el salario base (71 euros/mes, 4,6%)</i></p>	<p><b>7 %</b> empleo masculino      <b>10 %</b> empleo femenino</p> <p>Brecha salario anual: -6,7% Brecha salario base: -1,0% Brecha complementos salariales: -15,9%</p> <p><b>BRECHA SALARIAL DE GÉNERO NEGATIVA, SOBRE TODO EN COMPLEMENTOS</b></p> <p><i>La brecha de género es negativa (las mujeres cobran más que los hombres) sobre todo en los complementos (-137 euros/mes, -15,9%) y también en el salario base (-14 euros/mes, -1,0%)</i></p>
	<b>JORNADA PARCIAL</b> (incluye reducción de jornada)	<p><b>11 %</b> empleo masculino      <b>28 %</b> empleo femenino</p> <p>Brecha salario anual: 12,3% Brecha salario base: 8,3% Brecha complementos salariales: 39,1%</p> <p><b>ELEVADA BRECHA DE GÉNERO, MUY ALTA EN COMPLEMENTOS</b></p> <p><i>La brecha de género en los complementos (54 euros/mes, 39,1%) es inferior a la del salario base (68 euros/mes, 8,3%) aunque es mucho más intensa en porcentaje</i></p>

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

La brecha de género en la cuantía media percibida por complementos salariales entre hombres y mujeres se explica por varios factores, donde los más relevantes son:

- **Efecto composición del empleo:** los hombres tienen un perfil de inserción laboral medio mejor que el de las mujeres, y que se traduce en complementos salariales medios más altos.
- **A igual perfil laboral,** los hombres cobran una cuantía media por complementos salariales muy superior a la que cobran las mujeres. Aquí el foco debe ponerse sobre la definición y características del trabajo retribuidas por los complementos y los sesgos existentes.

En los siguientes apartados profundizamos el análisis de la brecha salarial de género entre perfiles laborales más similares. Al analizar perfiles laborales más homogéneos, la brecha de género se reduce, pero no desaparece, sigue siendo relevante.

## ■ BRECHA SALARIAL POR SECTORES EN EL PERFIL LABORAL PRINCIPAL

En este apartado analizamos la brecha salarial de género para aquellas ramas de actividad con una cifra relevante de empleo para el perfil laboral principal (sector privado, contrato indefinido y jornada completa) donde se concentra el 67% del masculino, pero solo 44% del femenino.

**La brecha salarial de género a igual perfil laboral por rama de actividad no desaparece, y son los complementos salariales los que explican la parte principal de la brecha en la mayoría de las ramas.** Para la población asalariada del sector privado con contrato indefinido y jornada completa persiste una brecha salarial de género del 11%, que en algunas ramas de actividad relevantes es muy superior, especialmente en ramas feminizadas.

En la mayoría de las ramas la situación es similar: hombres y mujeres cobran un salario base parecido, pero con fuertes diferencias en los complementos que perciben y que explican la brecha de género.

Solo hay tres ramas relevantes por cifra de población asalariada, y cuyo empleo está muy masculinizado en las que las mujeres presentan un salario medio superior al de los hombres para el perfil laboral principal: transporte, construcción, venta y reparación de vehículos. La reducida presencia de mujeres en estas ramas y el diferente perfil ocupacional de mujeres y hombres en dichas ramas, explican esa aparente falta de brecha retributiva de género en términos medios.

Principales ***conclusiones*** sobre la brecha salarial en el perfil principal por ramas:

- 1 A igual perfil laboral principal y rama, persiste la brecha salarial de género.
- 2 A igual perfil laboral principal y rama son los complementos salariales los que explican la brecha salarial en la mayoría de los casos.
- 3 A igual perfil laboral y rama, las mayores brechas salariales de género en términos relativos/intensidad se dan en ramas “cualificadas” del sector servicios.
- 4 A igual perfil laboral principal, la brecha retributiva de género es mayor en las ramas feminizadas, donde las mujeres son la mayoría del empleo.

En el *anexo 3* se analizan las ramas de actividad con mayor brecha de género y una cifra relevante de empleo para el perfil laboral principal (privado, indefinido, completa).

**Gráfico 15. Los complementos explican la brecha salarial de género por ramas (%)**



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE). Datos de brecha salarial de género para personas asalariadas del sector privado a jornada completa y contrato indefinido.

## ■ BRECHA SALARIAL POR OCUPACIONES EN EL PERFIL LABORAL PRINCIPAL

Se analiza el salario de mujeres y hombres para el perfil laboral principal (sector privado, contrato indefinido, jornada completa) que concentra el 67% del empleo asalariado masculino, aunque solo el 44% del femenino. La comparación se realiza entre personas asalariadas que tienen la misma ocupación laboral a nivel de grupo de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011.

### **La brecha salarial de género no desaparece a igual perfil y ocupación laboral.**

Las mujeres asalariadas del sector privado, contrato indefinido, jornada completa e igual ocupación laboral que los hombres deberían cobrar en promedio un 11% más, porcentaje que es incluso más alto en la mayoría de las ocupaciones.

Es decir, aunque los puestos de trabajo sean similares, persisten factores diferenciales que provocan que el salario medio de las mujeres sea sistemáticamente inferior al de los hombres por realizar un trabajo similar en el sector privado. Al analizar adicionalmente las diferencias entre el salario base y los complementos salariales cobrados por mujeres y hombres es posible determinar con mayor precisión la ubicación de la brecha de género.

Principales **resultados** sobre la brecha salarial en el perfil laboral principal por ocupaciones:

- 1 A igual perfil laboral y ocupación, persiste la brecha salarial de género.
- 2 Los complementos explican la brecha salarial en la mayoría de las ocupaciones.
- 3 Las mayores brechas salariales de género en términos relativos/intensidad se dan en ocupaciones de cualificación media y superior.
- 4 La brecha retributiva de género interna a cada ocupación no parece estar vinculado con su grado de feminización o masculinización.
- 5 Las ocupaciones más cualificadas y mejor retribuidas (directores y gerentes, técnicos superiores, técnicos de apoyo) están masculinizadas, tienen una brecha de género superior a la media, y se explica principalmente por los complementos salariales.
- 6 Allí donde hay muestra suficiente para el sector público, se constata que a igual ocupación laboral la brecha salarial de género es más baja en el sector público que en el privado para personas asalariadas indefinidas a jornada completa.

En el *anexo 4* se analizan las ocupaciones con mayor brecha de género y una cifra relevante de empleo para el perfil laboral principal (privado, indefinido, completa).

**Gráfico 16. Los complementos explican la brecha de género por ocupaciones (%)**



Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE). Datos de brecha salarial de género para personas asalariadas del sector privado a jornada completa y contrato indefinido.

## ■ BRECHA DE GÉNERO A IGUAL RAMA Y OCUPACIÓN PARA EL PERFIL LABORAL PRINCIPAL

Para comparar perfiles laborales lo más homogéneos posibles y contrastar la persistencia o no de la brecha salarial de género a igual perfil laboral, se han analizado los datos de trabajadores del sector privado con contrato indefinido y jornada completa, cruzando simultáneamente rama de actividad y ocupación laboral. Con un cruce tan detallado, se reducen las combinaciones de ramas y ocupaciones con muestra representativa para que la evidencia estadística sea clara.

Pero allí donde hay datos suficientes, el resultado vuelve a ser similar:

- **La brecha salarial de género persiste, no desaparece** a pesar de comparar hombres y mujeres con perfiles laborales idénticos.
- **Los complementos salariales explican la brecha retributiva de género:** mujeres y hombres cobran un salario base “similar” y unos complementos muy desiguales.
- **A perfiles laborales más homogéneos, la brecha salarial de género se concentra en mayor medida en los complementos salariales.**

Para aterrizar estas conclusiones vamos a analizar el caso de dos cruces de rama y ocupación donde más elevada es la brecha salarial de género y con un peso muy relevante en el empleo para el perfil laboral principal analizado en el informe.

### *Brecha salarial por ocupaciones en actividades profesionales, científicas y técnicas*

La brecha salarial de género en la rama de actividades profesionales, científicas y técnicas<sup>9</sup> es la más elevada cuando se analiza por sectores (25%) para los asalariados del sector privado con contrato indefinido a jornada completa. Según los datos de la EES2022, este perfil en esta rama concentraba el 3,9%

<sup>9</sup> Actividades profesionales, científicas y técnicas: actividades jurídicas y de contabilidad, actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial, servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos, investigación y desarrollo, publicidad y estudios de mercado, otras actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades veterinarias

del empleo asalariado (4,1% del femenino y 3,6% del masculino) y un total de 548 mil personas (284 mil mujeres y 264 mil hombres).

Al comparar los datos de las 548 mil mujeres y hombres que trabajan con contrato indefinido y jornada completa en empresas privadas del sector de actividades profesionales, científicas y técnicas desempeñando la misma ocupación, se confirma que la brecha salarial de género no desaparece, y su cuantía es muy elevada (dos dígitos) en todas las ocupaciones laborales relevantes del sector:

- Ocupaciones técnicas y profesionales superiores.
- Ocupaciones técnicas y profesionales de apoyo.
- Empleados de oficina que no atienden al público.
- Empleados de oficina que sí atienden al público, ocupaciones directivas y de gerencia.

En todas estas ocupaciones del sector de actividades profesionales, científicas y técnicas el salario bruto mensual medio de las mujeres debería aumentar un 15-21% para equipararse con el de los hombres con igual perfil laboral principal y ocupación.

En todas las ocupaciones relevantes para la rama de actividades profesionales, científicas y técnicas el grueso de la brecha salarial de género está en los complementos salariales, y la intensidad de esta brecha es muy superior a la del salario base.

A igual ocupación apenas hay brecha de género en el salario base, pero la diferente inserción laboral por ocupaciones de mujeres y hombres en el sector provoca una brecha de género en el salario base del sector superior a la que se registra ocupación a ocupación.

**Tabla 15. Actividades profesionales, científicas y técnicas**  
(Población asalariada del sector privado con contrato indefinido y jornada completa)

<b>SALARIO BASE + COMPLEMENTOS</b>						
CNO1	€ Media Hom	€ Media Muj	Brecha €	Brecha %	Empleo total	Feminización empleo (%)
Directores y gerentes	5.479	4.512	967	21%	30.241	42%
Otros técnicos y profesionales superiores	3.097	2.687	410	15%	200.265	46%
Técnicos y profesionales de apoyo	2.511	2.160	351	16%	151.504	47%
Empleados de oficina que no atienden al público	2.115	1.775	340	19%	67.605	69%
Empleados de oficina que atienden al público	1.847	1.590	258	16%	62.791	73%
<b>Total</b>	<b>2.835</b>	<b>2.272</b>	<b>563</b>	<b>25%</b>	<b>548.007</b>	<b>52%</b>

<b>SALARIO BASE</b>				
CNO1	Media Hom €	Media Muj €	Brecha €	Brecha %
Directores y gerentes	2.856	2.794	63	2%
Otros técnicos y profesionales superiores	2.141	2.014	126	6%
Técnicos y profesionales de apoyo	1.723	1.608	115	7%
Empleados de oficina que no atienden al público	1.467	1.406	61	4%
Empleados de oficina que atienden al público	1.481	1.304	177	14%
<b>Total</b>	<b>1.914</b>	<b>1.707</b>	<b>207</b>	<b>12%</b>

<b>COMPLEMENTOS</b>				
CNO1	Media Hom €	Media Muj €	Brecha €	Brecha %
Directores y gerentes	2.623	1.718	905	53%
Otros técnicos y profesionales superiores	956	673	284	42%
Técnicos y profesionales de apoyo	788	552	236	43%
Empleados de oficina que no atienden al público	648	369	279	76%
Empleados de oficina que atienden al público	366	285	81	28%
<b>Total</b>	<b>921</b>	<b>565</b>	<b>356</b>	<b>63%</b>

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

### ***Brecha salarial de género por ocupaciones laborales en el comercio minorista***

La rama de comercio al por menor es una de las que concentra un mayor volumen de población asalariada vinculada al perfil laboral principal (el 5,8% del empleo asalariado total, el 6,8% del empleo femenino y el 4,9% del masculino). Según la EES de 2022 hay 828 mil personas trabajando en el comercio al por menor en empresas privadas con un contrato indefinido a jornada completa. Este perfil está claramente feminizado: el 57% son mujeres, aunque ese nivel de feminización no se produce en todas las ocupaciones laborales relevantes en el sector de comercio minorista.

La brecha salarial de género en el comercio minorista (14%) es superior a la media. El salario medio mensual que cobran las mujeres en este sector debería aumentar en 231 euros mensuales (+14%) para equipararse con el que cobran los hombres, y son los complementos salariales los que explican la mayor parte de esta brecha. Cuando se cruzan estos datos por las ocupaciones desempeñadas, la brecha salarial de género no desaparece y sigue existiendo para todas las ocupaciones relevantes en el sector, aunque con muy diferente intensidad.

La ocupación más relevante en el comercio minorista y que concentra casi 2 de cada 3 empleos con este perfil es la de “trabajadores de los servicios de restauración y comercio” donde se incluyen los dependientes en tiendas y almacenes (jefes de sección, vendedores, cajeros) y que está claramente feminizada (63% son mujeres). Para esta ocupación la brecha salarial de género se sitúa en el 12%: las mujeres deberían ganar 181 euros más al mes (+12%) para equipararse con los hombres.

Y para este grupo de ocupación principal en el comercio minorista, el grueso de la brecha salarial de género se explica por los diferentes complementos salariales que cobran mujeres y hombres. El salario base bruto que cobran mujeres (1.287 euros/mes) solo tendría que aumentar un 4% (49 euros) para equipararse con el de los hombres (1.337 euros). Sin embargo, la brecha se dispara en los complementos salariales: los complementos que cobran las mujeres (227 euros/mes) tendrían que aumentar un 58% (131 euros) para equipararse con los que perciben de media los hombres (359 euros) ubicados en este mismo grupo de ocupaciones.

En el resto de las ocupaciones, con una relevancia mucho menor en el comercio minorista, la brecha salarial de género se sitúa en niveles reducidos (1 dígito) en las ocupaciones directivas, en los técnicos de apoyo y en los peones. Y la brecha es muy superior (doble dígito) en las ocupaciones técnicas superiores, en los empleos administrativos y en otras ocupaciones cualificadas de servicios de salud, industria y construcción también presentes en el comercio minorista.

**Tabla 16. Comercio al por menor**

(Población asalariada del sector privado con contrato indefinido y jornada completa)

<b>SALARIO BASE + COMPLEMENTOS</b>						
CNO1	€ Media Hom	€ Media Muj	Brecha €	Brecha %	Empleo total	Feminización empleo (%)
Directores y gerentes	3.976	3.914	62	2%	17.953	44%
Técnicos y profesionales superiores (salud, educación)	2.534	2.129	405	19%	24.572	63%
Otros técnicos y profesionales superiores	3.153	2.691	462	17%	23.745	56%
Técnicos y profesionales de apoyo	2.497	2.404	93	4%	49.104	45%
Empleados de oficina que no atienden al público	2.158	1.808	349	19%	30.398	53%
Empleados de oficina que atienden al público	1.819	1.658	161	10%	24.169	82%
Trabajadores servicios de restauración y comercio	1.695	1.515	181	12%	529.990	63%
Trabajadores servicios de salud y cuidados	1.811	1.455	356	24%	24.863	83%
Trabajadores cualificados industria y construcción	1.686	1.285	401	31%	23.540	15%
Peones	1.438	1.314	124	9%	48.848	27%
<b>Total</b>	<b>1.887</b>	<b>1.656</b>	<b>231</b>	<b>14%</b>	<b>827.908</b>	<b>57%</b>

<b>SALARIO BASE</b>				
CNO1	€ Media Hom	€ Media Muj	Brecha €	Brecha %
Directores y gerentes	2.277	2.601	-324	-12%
Técnicos y profesionales superiores en salud o educación	2.085	1.876	208	11%
Otros técnicos y profesionales superiores	2.418	1.665	753	45%
Técnicos y profesionales de apoyo	1.453	1.502	-48	-3%
Empleados de oficina que no atienden al público	1.635	1.413	222	16%
Empleados de oficina que atienden al público	1.122	1.384	-262	-19%
Trabajadores servicios de restauración y comercio	1.337	1.287	49	4%
Trabajadores de servicios de salud y cuidados	1.497	1.341	157	12%
Trabajadores cualificados industria y construcción	1.316	1.254	62	5%
Peones	1.218	1.196	22	2%
<b>Total</b>	<b>1.419</b>	<b>1.357</b>	<b>62</b>	<b>5%</b>

<b>COMPLEMENTOS</b>				
CNO1	€ Media Hom	€ Media Muj	Brecha €	Brecha %
Directores y gerentes	1.699	1.313	386	29%
Técnicos y profesionales superiores (salud, educación)	449	253	197	78%
Otros técnicos y profesionales superiores	735	1.026	-290	-28%
Técnicos y profesionales de apoyo	1.044	903	141	16%
Empleados de oficina que no atienden al público	523	395	128	32%
Empleados de oficina que atienden al público	696	274	422	154%
Trabajadores servicios de restauración y comercio	359	227	131	58%
Trabajadores de servicios de salud y cuidados	314	114	200	175%
Trabajadores cualificados industria y construcción	370	31	339	1106%
Peones	221	119	102	86%
<b>Total</b>	<b>468</b>	<b>299</b>	<b>170</b>	<b>57%</b>

Fuente: Gabinete Económico Confederal de CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE).

## Anexo 1: Brechas salariales por cruce de rama de actividad y ocupación (%)

BRECHA SALARIO HORA (cruce rama de actividad y ocupación)	Técnicos y profesionales científicos (enseñanza, salud, otros)		Empleados de oficina		Empleados de oficina de cara al público		Empleados de oficina de apoyo al público		Empleados de oficina de oficina de comercio y restauración		Otros trabajadores de salud y cuidados		Trabajadores protección y seguridad		Operarios y trab. cualificados agro, industria, construcción		No cualificados servicios Peones	
	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales científicos (enseñanza, salud, otros)	Técnicos y profesionales de oficina	Empleados de oficina de oficina de apoyo al público	Empleados de oficina de cara al público	Empleados de oficina de comercio y restauración	Otros trabajadores de salud y cuidados	Trabajadores protección y seguridad	Operarios y trab. cualificados agro, industria, construcción	No cualificados servicios Peones								
Industria	10	11	18	11	16	44							26	8	22			
Energía eléctrica, gas		14	20															
Agua y gestión de residuos		9	5	2	31								27	15				
Construcción	25	13	6	19	13								4					5
Comercio al por mayor	7	13	16	18	3	10	7						26	7	8			
Comercio al por menor	11	20	5	22	12	12	29						24	31	4			
Transporte		36	46	21	28		3						-	4	66			
Almacenamiento, correos	43	32	19	13	2	21	44						19	-	2	13		
Hostelería y restauración	31	14	11	17	7	2	14						8	4				
Información y comunicaciones	5	11	8	3	1	9												
Actividades financieras y seguros	22	4	10	4	13													
Actividades inmobiliarias	-	5	14	0	18	20												
Actividades profesionales, científicas y técnicas	23	15	17	16	17	14	75						7	7	6			
Actividades administrativas	14	31	20	9	10	8	4						8	8	10	11		
Administración Pública	-	1	1	7	5	10	15	11					22	10	30			
Educación	45	8	13	19	21	0	16							18				
Sanidad y de servicios sociales	17	24	16	0	20	23	13						10	3	2			
Actividades artísticas, recreativas	14	2	9	9	29	19	2	5					13	22				
Otros servicios	26	10	8	11	27	1	14						28	6				

## Anexo 2: Descomposición Oaxaca-Blinder

La descomposición Oaxaca-Blinder es un método microeconómico basado en regresiones lineales para expresar las diferenciales salariales. Una parte de la diferencia salarial será atribuible a diferencias en las variables explicativas para cada uno de los grupos (parte explicada) y otra, que no puede explicarse por todas las diferencias, se considera discriminación salarial. Para ello:

Se parte de la ecuación de salarios de Mincer  $\log(w_i) = \sum_{k=1}^K X_{ki} \beta_k + U_i$

Ecuación de salarios de hombres  $Y_i^H = \sum_{k=1}^K X_{ki}^H \beta_k^H + U_i^H; \bar{Y}^H = \bar{X}^H \hat{\beta}^H$

Ecuación de salarios de mujeres  $Y_i^M = \sum_{k=1}^K X_{ki}^M \beta_k^M + U_i^M; \bar{Y}^M = \bar{X}^M \hat{\beta}^M$

Estimando por mínimos cuadrados ordinarios  $U_i^M = U_i^H = 0 \quad \bar{Y}^H - \bar{Y}^M = \bar{X}^H \hat{\beta}^H - \bar{X}^M \hat{\beta}^M$

Sumamos y restamos a la derecha  $\bar{X}^M \hat{\beta}^H \quad \bar{Y}^H - \bar{Y}^M = \bar{X}^H \hat{\beta}^H - \bar{X}^M \hat{\beta}^M + \bar{X}^M \hat{\beta}^H - \bar{X}^M \hat{\beta}^M$

Y reordenamos  $\bar{Y}^H - \bar{Y}^M = \underbrace{(\bar{X}^H - \bar{X}^M) \hat{\beta}^H}_{\text{Explicado (E)}} + \underbrace{\bar{X}^M (\hat{\beta}^H - \hat{\beta}^M)}_{\text{No explicado (U)}}$

El grupo de referencia son los hombres, y el grupo de comparación las mujeres. El grupo de referencia se determina por los coeficientes con los que medimos las diferencias en las variables explicativas. La parte explicada (E) recoge las diferencias salariales por diferencias en las variables explicativas. La parte no explicada (U) recoge la diferencia entre lo que ganan las mujeres de acuerdo con sus características observadas, y lo que ganarían si fueran pagadas de forma similar a los hombres → **Componente de discriminación de Oaxaca**

Hipótesis nula  $\beta_1^H = \beta_1^M, \beta_2^H = \beta_2^M, \beta_3^H = \beta_3^M, \dots, \beta_k^H = \beta_k^M$

Estimamos todo en una ecuación introduciendo una variable dicotómica, donde (hombre, mujer) por lo que la hipótesis nula es  $Y_i = \sum_{k=1}^K X_{ki} \beta_k + \sum_{k=1}^K (X_{ki} D_i) \delta_k + U_i$

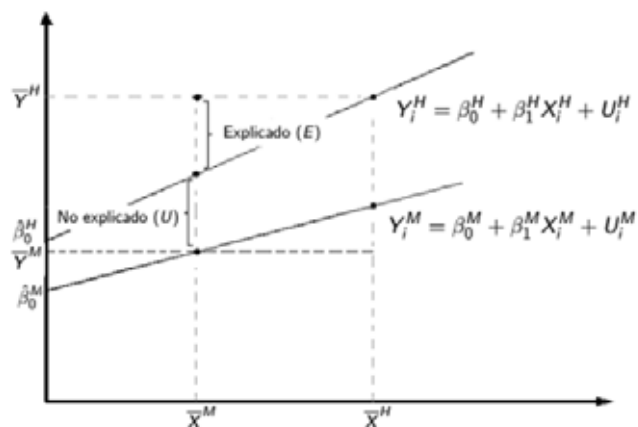
$$D_i = \begin{cases} 0 \\ 1 \end{cases}$$

donde (hombre, mujer)

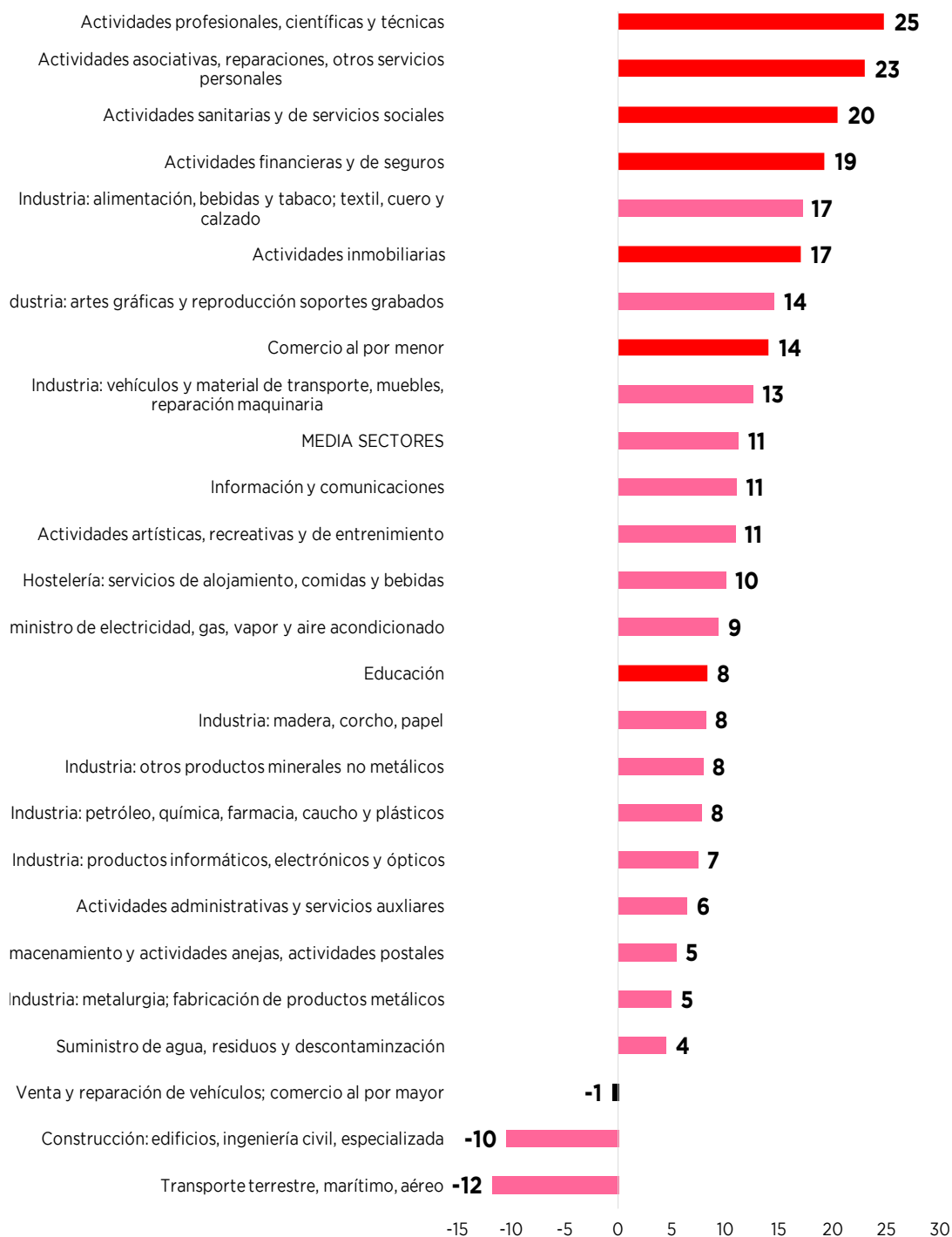
$$\beta_k^H = \beta_k \quad \beta_k^M = \beta_k + \delta_k$$

por lo que la hipótesis nula es

$$\delta_k = 0$$



### Anexo 3: Análisis sobre ramas de actividad con mayor brecha y relevancia en el empleo (Barras rosas perfiles masculinizados, barras rojas perfiles feminizados)



Fuente: Gabinete Económico CS CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE)

A continuación, se analizan las **ramas de actividad** con mayor brecha de género y una cifra relevante de empleo para el perfil laboral principal (privado, indefinido, completa).

**1 Actividades profesionales, científicas y técnicas: 25 puntos porcentuales (pp) de brecha, 3,9% del empleo.** El salario medio de las mujeres debería aumentar un 25% (+563 euros al mes) para equipararse al de los hombres. De los 25 puntos de brecha de género, la gran mayoría procede de los complementos salariales (16 pp, 356 euros) mientras que el salario base explica una parte menor (9 pp, 207 euros). La brecha tiene una mayor intensidad en los complementos (+63%) que multiplica por cinco la del salario base (+12%). Es un perfil feminizado (52% mujeres) que concentra el 4,1% del empleo femenino y el 3,6% del masculino.

**2 Actividades asociativas, reparaciones y otros servicios personales: 23 pp de brecha, 1,1% del empleo.** El salario de las mujeres debería crecer un 23% (364 euros al mes) para alcanzar el de los hombres. De los 23 puntos de brecha, la mitad se origina en los complementos salariales (12 pp, 191 euros) y la otra mitad en el salario base (11 pp, 173 euros). La brecha de género en los complementos (+80%) multiplica por seis la del salario base (+13%). Es un perfil laboral muy feminizado (64% mujeres) que supone el 1,4% del empleo femenino y el 0,8% del masculino.

**3 Actividades sanitarias y de servicios sociales: 20 pp de brecha, 3,2% del empleo.** El salario medio de las mujeres debería crecer un 20% (+367 euros) para igualar al de los hombres. De los 20 puntos de brecha, la gran mayoría se concentra en los complementos (16 pp, 286 euros) y una parte pequeña en el salario base (5 pp, 81 euros). La brecha salarial tiene una intensidad muy superior en los complementos (76%) que en el salario base (apenas un 6%). Es un perfil laboral muy feminizado (75% mujeres) que supone el 4,9% del empleo femenino y el 1,5% del masculino.

**4 Actividades financieras y de seguros: 19 pp de brecha, 1,6% del empleo.** El salario medio femenino debería aumentar un 19% (+589 euros) para alcanzar el de los hombres. De los 19 puntos de brecha, la mayoría se concentra en los complementos (12 pp, 355 euros) y el resto en el salario base (8 pp, 234 euros). La intensidad de la brecha de género en los complementos (38%) triplica con creces la que se registra en el salario base (11%). Es un perfil laboral feminizado (56% mujeres) que concentra el 1,8% del empleo femenino y el 1,4% del masculino.

**5 Industria de alimentación, bebidas y tabaco; industria textil, cuero y calzado: 17 pp de brecha, 2,8% del empleo.** El salario medio de las mujeres en este perfil debería aumentar un 17% (+308 euros) para equipararse con el masculino. De los 17 puntos de brecha de género, la gran mayoría se originan en los complementos salariales (11 pp, 193 euros) y una parte menor procede del salario base (6 pp, 115 euros). La intensidad de la brecha es muy superior en los complementos (48%) y multiplica por seis la que existe en el salario base (8%). Es un perfil laboral masculinizado (61% hombres) que agrupa el 3,4% del empleo masculino y el 2,3% del femenino.

**6 Comercio al por menor: 14 pp de brecha, 5,8% del empleo.** El salario medio de las mujeres debería aumentar un 14% (+231 euros) para igualar el de los hombres. De los 14 puntos de brecha salarial, la gran mayoría se origina en los complementos (10 pp, 170 euros) y en mucha menor medida en el salario base (4 pp, 62 euros). La intensidad de la brecha en los complementos (57%) multiplica por 11 la del salario base (5%). Es un perfil laboral feminizado (57% mujeres) que concentra un porcentaje elevado del empleo asalariado (6,8% del empleo femenino, 4,9% del masculino).

**Anexo 4: Análisis sobre ocupaciones con mayor brecha y relevancia en el empleo** (Barras rosas perfiles masculinizados, barras rojas perfiles feminizados)



Fuente: Gabinete Económico CS CCOO a partir de microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022 (INE)

A continuación, se analizan las **ocupaciones laborales** con una cifra relevante de empleo femenino y una mayor brecha de género para el perfil laboral principal (privado, indefinido, completa).

**1 Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (excepto operadores): 21 pp de brecha, 5,6% del empleo.** El salario medio de las mujeres debería aumentar un 21% (+357 euros al mes) para equipararse con el de los hombres. De los 21 puntos de brecha, más de la mitad proceden del salario base (12 pp, 200 euros) y el resto de los complementos salariales (9 pp, 157 euros). La brecha de género en los complementos (+47%) triplica la del salario base (+15%). Es un perfil muy masculinizado (86% hombres) que supone el 9,4% del empleo masculino y el 1,6% del femenino.

**2 Trabajadores de los servicios de salud y de cuidados de personas: 21 pp de brecha, 2,4% del empleo.** El salario medio de las mujeres debería crecer un 21% (+317 euros al mes) para igualarse con el de los hombres. De los 21 puntos de brecha, la mayor parte procede de los complementos salariales (13 pp, 186 euros) y el resto en el salario base (9 pp, 131 euros). La intensidad de la brecha de género es muy superior en los complementos (+72%) que en el salario base (+11%). Es un perfil muy feminizado (71% mujeres) que supone el 3,6% del empleo femenino y el 1,4% del masculino.

**3 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, excepto de sanidad y educación: 17 pp de brecha, 6,0% del empleo.** El salario medio de las mujeres debería crecer un 17% (+473 euros al mes) para igualarse con el de los hombres. De los 17 pp de brecha, más de la mitad se origina en el salario base (9 pp, 262 euros) y el resto en los complementos (7 pp, 211 euros). La intensidad de la brecha en los complementos (+28%) duplica la que se produce en el salario base (13%). Es un perfil masculinizado (56% hombres), que concentra el 6,5% del empleo masculino y 5,4% del femenino.

**4 Directores y gerentes: 16 pp de brecha, 1,9% del empleo.** El salario medio de las mujeres tendría que incrementarse un 16% (+620 euros al mes) para igualarse con el de los hombres. De los 16 pp de brecha, la mayoría corresponde a los complementos salariales (10 pp, 371 euros) y el resto al salario base (6 pp, 249 euros). La intensidad de la brecha salarial de género en los complementos (+26%) casi triplica la del salario base (+10%). Es un perfil masculinizado (65% hombres) en el que trabaja el 2,4% de los hombres y el 1,4% de las mujeres.

**5 Técnicos y profesionales de apoyo: 16 pp de brecha, 8,7% del empleo.** El salario medio femenino debería crecer un 16% (+365 euros al mes) para igualar el de los hombres. De los 16 puntos de brecha, la gran mayoría corresponde a los complementos salariales (10 pp, 237 euros) y el peso del salario base es menor (6 pp, 128 euros). La intensidad de la brecha de género en los complementos (38%) multiplica por cinco la que existe en el salario base (8%). Es un perfil laboral masculinizado (63% hombres) que supone el 10,5% del empleo masculino y el 6,7% del empleo femenino.

**6 Empleados de oficina que atienden al público: 16 pp de brecha, 3,6% del empleo.** El salario medio de las mujeres en este perfil debería aumentar un 16% (+267 euros al mes) para igualarse con el de los hombres. De los 16 puntos de brecha, la gran mayoría se concentra en los complementos salariales (10 pp, 177 euros) el doble que en el salario base (5 pp, 91 euros). La intensidad en la brecha de género en los complementos salariales (53%) multiplica casi por ocho la brecha en el salario base (7%). Es un perfil laboral muy feminizado (70% mujeres) en el que se ubica el 5,2% del empleo femenino y el 2,0% del masculino.

CCOO