



Las claves del relato de la **BRECHA** **SALARIAL DE GÉNERO** **EN ESPAÑA**

La principal aportación del informe es que permite pasar de medir la brecha salarial de género (20,6%) a explicar sus causas y descender en análisis a las realidades sectoriales.

Una parte relevante de la brecha salarial de género se explica (es su reflejo) por la inserción laboral en desiguales condiciones laborales de mujeres, y hombres. Desiguales y perores condiciones laborales impuestas por el mercado y la sociedad, no “libremente” elegidas por las mujeres, pese al mayor nivel formativo de éstas.

La descomposición Oaxaca-Blinder cuantifica el peso en la brecha salarial de género de los distintos factores y muestra que la desigual jornada laboral, el componente no explicado asociado a discriminación y la inserción sectorial son elementos centrales de la brecha. La descomposición se aplica sobre el sector privado, donde la brecha de género se dispara hasta el 30,7% (la brecha en el sector público es del 8,8%).

Pero el informe también demuestra que en la práctica totalidad de ramas de actividad y profesiones hay brecha salarial de género y que, incluso al comparar perfiles laborales similares — sector privado, contrato indefinido y jornada completa—, la brecha no desaparece: se reduce hasta el 11,1%, pero persiste.

En esos perfiles comparables, los complementos salariales son el principal factor explicativo, responsables de dos de cada tres euros de la brecha. El salario base tiende a aproximarse cuando se comparan perfiles homogéneos, pero los complementos siguen distribuyéndose de forma desigual. Por eso, la brecha salarial no solo refleja diferencias de jornada, sector u ocupación; también revela sesgos en la estructura retributiva y en los criterios que determinan qué trabajos, responsabilidades, disponibilidades o condiciones se recompensan mediante complementos.

Por tanto, cerrar la brecha salarial exige actuar sobre la jornada, la discriminación y la segregación sectorial, pero también revisar en profundidad los complementos salariales, que son el principal vehículo de transmisión de la desigualdad retributiva a igualdad de perfil laboral.

1. Oaxaca-Blinder: de constatar la brecha a explicar qué la produce

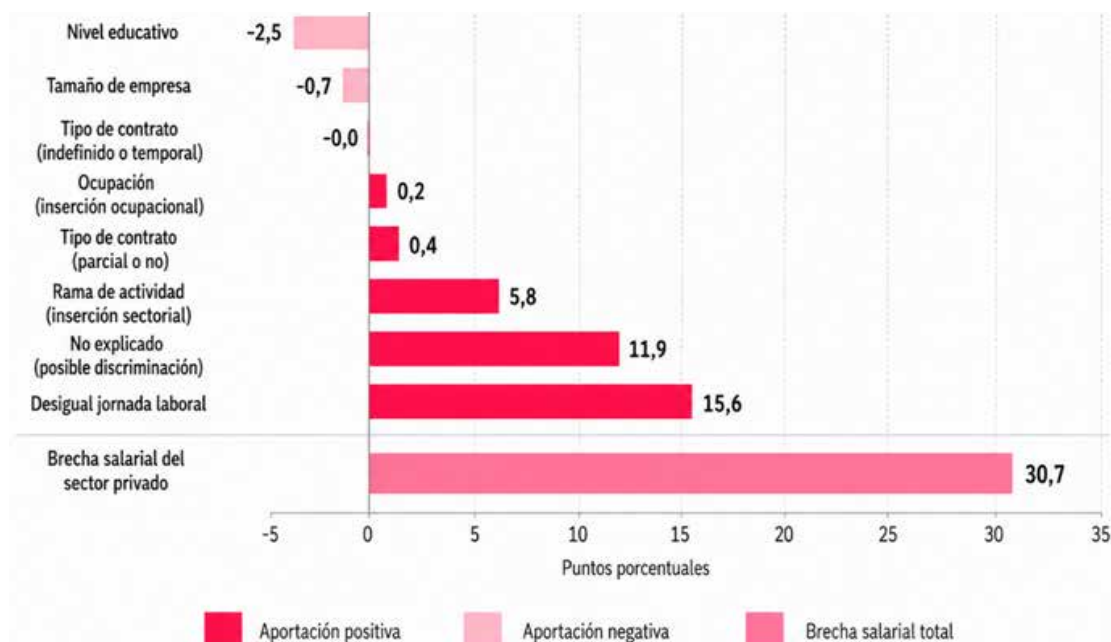
La descomposición Oaxaca-Blinder permite identificar y cuantificar el peso de los factores que explican la brecha salarial de género, en este caso en el sector privado (30,7%). No basta con saber que las mujeres cobran menos; es necesario saber qué parte de la brecha se debe a la jornada, al sector, al tipo de contrato, a la ocupación, al tamaño de empresa, a la edad, al nivel educativo y que parte corresponde a factores no explicados por esas variables.

La descomposición O-B muestra que la **desigual jornada laboral** explica más de la mitad de la brecha en el sector privado. Después aparece un **componente no explicado**, asociado en la literatura a discriminación y a barreras en la trayectoria laboral femenina, como maternidad, cuidados o sesgos discriminatorios en la promoción. El tercer factor relevante es la desigual inserción sectorial, mientras que la mayor formación de las mujeres actúa como factor mitigador de la brecha.

La brecha no es una cifra abstracta, sino el resultado de varios mecanismos concretos que actúan con distinta intensidad.

La descomposición Oaxaca-Blinder ofrece un diagnóstico útil sobre la brecha: permite saber cuánto pesa cada factor y, por tanto, dónde deben concentrarse las políticas de igualdad, la negociación colectiva y las auditorías retributivas

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



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

Factores explicativos identificados en el informe

1.1. La desigual jornada laboral: el principal factor

El informe identifica la desigual jornada laboral como el principal factor explicativo de la brecha salarial de género en el sector privado. De los 30,7 puntos porcentuales de brecha en este sector, la jornada explica más de la mitad: 15,6 puntos.

Esto conecta con una de las tesis centrales del informe: la brecha salarial anual no puede entenderse sin la parcialidad. Las mujeres tienen mucha más presencia en empleos a tiempo parcial, y esa parcialidad es en gran medida involuntaria o está relacionada con el desigual reparto de los cuidados. Por eso el informe insiste en que medir solo la brecha por hora reduce artificialmente la dimensión del problema, porque deja fuera el impacto de la menor intensidad laboral femenina. Además, 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), que en una gran mayoría están feminizados, por lo que hay un grupo relevante de trabajadoras que sufre la doble penalización de bajos salarios y menor intensidad laboral.

Idea fuerza: *la parcialidad no es una elección individual neutra, sino una forma estructural de desigual inserción laboral que reduce el salario anual de las mujeres y explica la mayor parte de la brecha en el sector privado.*

1.2. El componente no explicado: discriminación, cuidados y carrera profesional

El segundo factor en importancia es el componente no explicado, que aporta 11,9 puntos porcentuales a la brecha del sector privado. El informe lo asocia con un posible factor de discriminación, porque representa la parte de la brecha que no se puede atribuir a diferencias en edad, educación, sector, jornada, tipo de contrato, ocupación, antigüedad o tamaño de empresa.

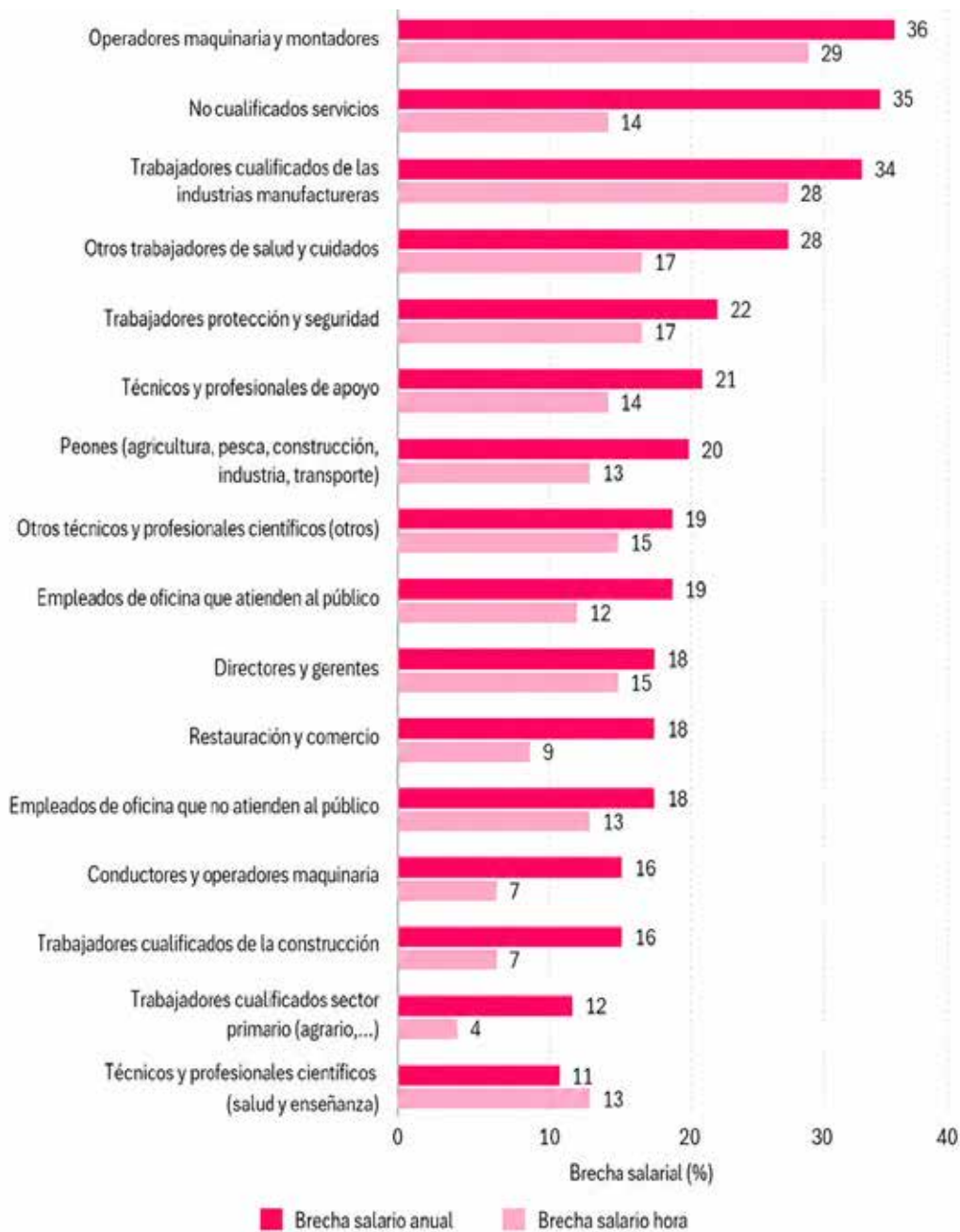
No se afirma que todo ese componente sea discriminación directa pura, pero sí señala que puede recoger realidades que la encuesta no permite medir bien. Entre ellas, el freno en la carrera laboral por maternidad y cuidados, las barreras a la promoción, la penalización de la menor "disponibilidad" laboral atribuida a las mujeres y la discriminación cultural por el hecho de ser mujer.

Idea fuerza: *incluso controlando las características observables del empleo, queda una parte muy importante de la brecha que no se explica por esas variables. Ahí aparece el espacio de la discriminación, de las trayectorias profesionales desiguales y de los sesgos empresariales.*

1.3. La inserción sectorial: las mujeres se concentran más en ramas de bajos salarios

El tercer gran factor es la desigual inserción sectorial, que explica 5,8 puntos porcentuales de la brecha en el sector privado. Las mujeres trabajan en mayor medida en ramas de actividad con salarios bajos.

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).

Las cuatro ramas con salarios más bajos —hostelería, comercio minorista, otros servicios y actividades administrativas— están feminizadas, y concentran el 35% del empleo femenino, frente al 22% del empleo masculino. Por tanto, la segregación sectorial no solo distribuye de forma distinta a mujeres y hombres en el mercado laboral, sino que penaliza salarialmente a las mujeres porque las concentra en sectores peor retribuidos. Si las mujeres tuvieran la misma estructura sectorial del empleo que los hombres su salario aumentaría y se reduciría la brecha. Este factor es estructural ya 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 que persiste.¹

Idea fuerza: *la brecha salarial también se construye por dónde trabajan mujeres y hombres. La feminización de sectores de bajos salarios es un mecanismo estructural de generación de brecha.*

1.4. El nivel educativo: un factor que reduce la brecha

A diferencia de los anteriores, el nivel educativo aparece como un factor mitigante. Según el informe, el mayor nivel formativo de las mujeres reduce la brecha del sector privado en 2,5 puntos porcentuales.

Esto es especialmente relevante porque desmonta una explicación simplista de la brecha basada en la menor cualificación femenina. El informe muestra justo lo contrario: las mujeres tienen, en promedio, mayor nivel educativo que los hombres, y esa mayor formación ayuda a contener la brecha global de género. El problema es que ese capital educativo no se traduce plenamente en mejores salarios ni en mejores condiciones laborales, porque operan otros factores: parcialidad, segregación sectorial, segregación ocupacional, discriminación y desigual trayectoria profesional.

Idea fuerza: *la educación de las mujeres reduce la brecha, pero no basta para eliminarla. La desigualdad salarial no se debe a falta de formación femenina, sino a cómo el mercado laboral remunera, distribuye y promociona de forma desigual a mujeres y hombres.*

1.5. La ocupación: impacto global limitado, pero relevante en algunas ramas

En la descomposición general del sector privado, la ocupación tiene un peso explicativo reducido: 0,2 puntos porcentuales. Esto significa que, en el agregado del sector privado, la distinta distribución ocupacional de mujeres y hombres explica poco de la brecha total.

1. En este sentido es muy ilustrativo el ejemplo de la formación profesional. Cuando analizamos la brecha del salario anual en la FP superior, esta es muy elevada (43%) e influye en gran medida que en este nivel de estudios 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 (sectores de mayor salario).

Pero el informe matiza esta conclusión cuando analiza ramas de actividad concretas. Por sectores, el perfil ocupacional sí gana importancia en algunas ramas de servicios, como actividades administrativas, actividades profesionales, científicas y técnicas, finanzas, otros servicios e información y comunicaciones. Ahí el documento plantea la necesidad de analizar por qué las mujeres se insertan en ocupaciones de menor salario dentro de determinadas ramas, incluso cuando las diferencias educativas no son tan relevantes.

Idea fuerza: *la ocupación no explica mucho en el agregado, pero sí puede ser decisiva en sectores concretos, especialmente cuando dentro de una misma rama las mujeres se concentran en puestos peor retribuidos.*

1.6. Otros factores: edad, antigüedad, contrato y tamaño de empresa

El informe agrupa otros factores —edad, antigüedad en la empresa, tipo de contrato y tamaño empresarial— y señala que su incidencia conjunta es muy limitada. En conjunto, reducen levemente la brecha en 0,3 puntos porcentuales.

Esto no quiere decir que no existan desigualdades por edad, antigüedad o tamaño de empresa; de hecho, el informe muestra que los salarios masculinos crecen más que los femeninos de con la edad (de generación en generación) y que las brechas son importantes en diferentes tamaños empresariales. Lo que indica la descomposición es que, una vez incorporados todos los factores en el modelo, estos elementos tienen menos peso explicativo que la jornada, el componente no explicado y la inserción sectorial en la brecha global de género.

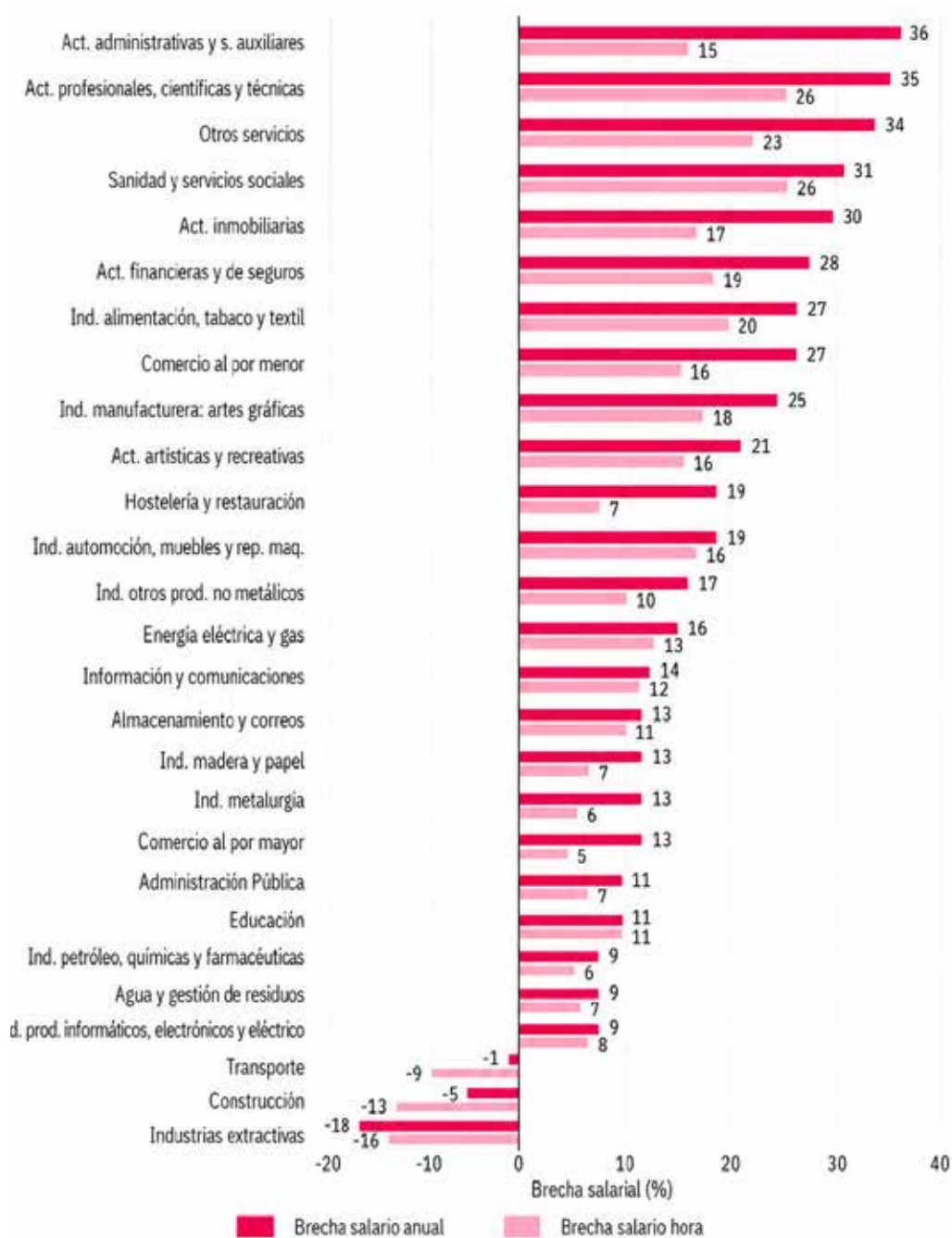
Idea fuerza: *no todos los factores pesan igual. La Oaxaca-Blinder permite jerarquizar: la política sindical debe priorizar jornada, discriminación, sectores y estructura retributiva, sin perder de vista otros elementos.*

Además de la descomposición general del sector privado, el informe realiza una descomposición Oaxaca-Blinder por ramas de actividad. Ahí se observa que los factores más relevantes siguen siendo la jornada laboral desigual y el posible componente de discriminación, aunque el peso de cada factor cambia según el sector.

1.7. Cómo se interpreta por ramas de actividad

En la práctica totalidad de ramas de actividad y profesiones hay brecha salarial de género.

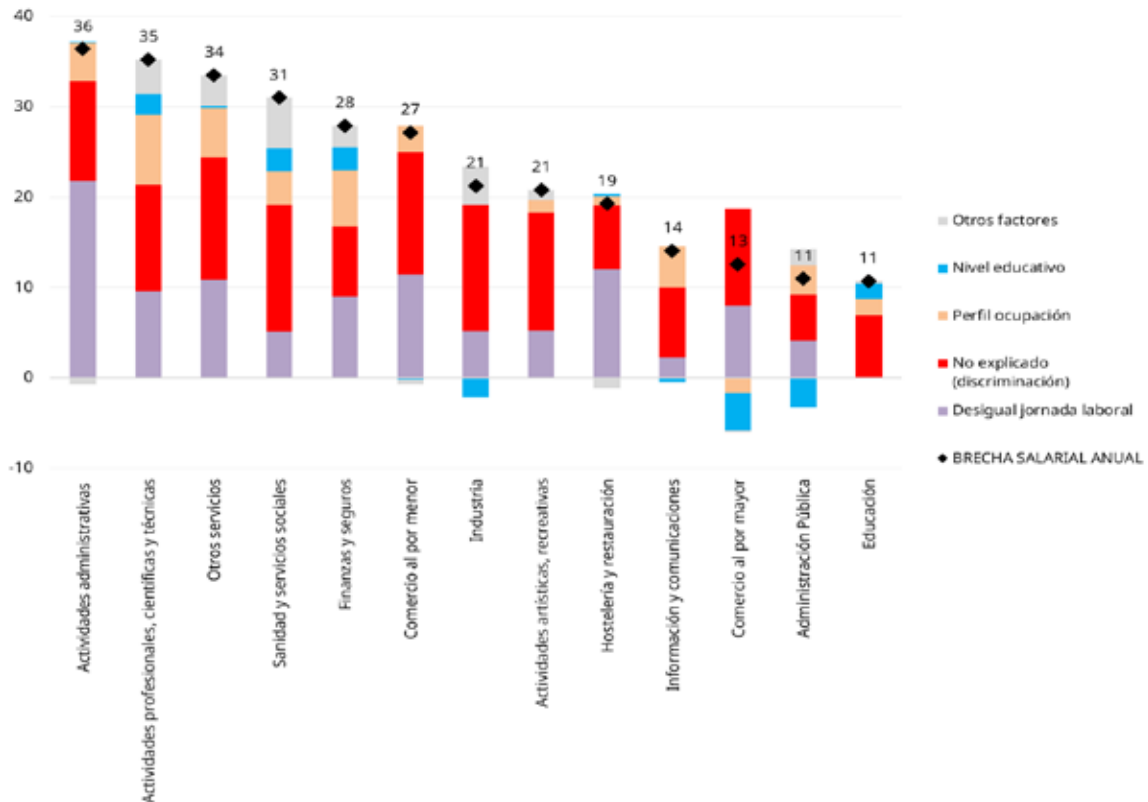
Gráfico 11. Brecha salarial de género por rama de actividad (%)



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

Por ello, además de la descomposición general del sector privado, el informe realiza una descomposición Oaxaca-Blinder por ramas de actividad en el sector privado. Ahí se observa que los factores más relevantes siguen siendo la **jornada laboral desigual** y el **posible componente de discriminación**, aunque el peso de cada factor cambia según el sector.

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

El informe extrae tres conclusiones importantes:

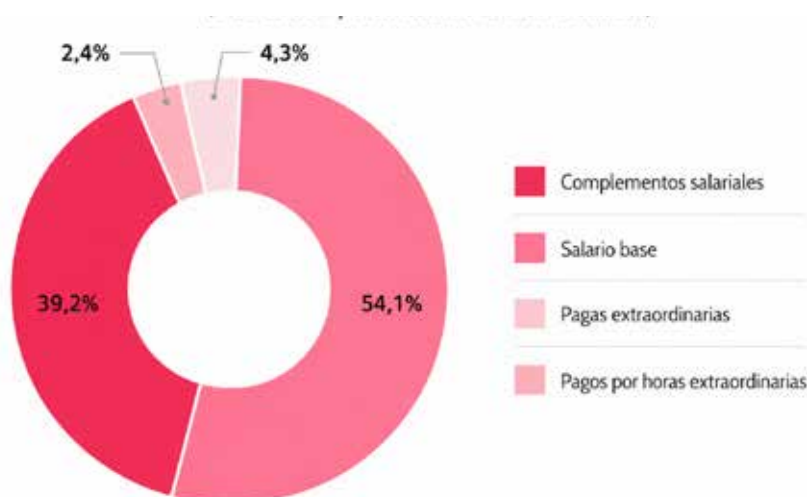
- Que la posible discriminación requiere análisis microeconómico dentro de las organizaciones, porque hay dinámicas que no se explican solo por inserción laboral o características personales.
- Que la jornada desigual aparece como factor relevante en la práctica totalidad de sectores, salvo información y comunicaciones y educación.
- Que el perfil ocupacional tiene especial incidencia en determinadas ramas de servicios, donde habría que investigar por qué las mujeres quedan ubicadas en ocupaciones de menor salario.

2. La brecha de género no desaparece a igual perfil laboral

2.1. Los complementos salariales son relevantes en la brecha de género global

En la brecha salarial de género global (20,6% de media) los complementos explican 4 de cada 10 euros de diferencia entre mujeres y hombres, mientras que el salario base explica 5 de cada 10 euros. Además, la brecha en complementos, situada en el 28,5%, casi duplica la brecha existente en el salario base, que es del 15,5%.

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).

2.2. Los complementos salariales son el vehículo de transmisión de la brecha

La brecha salarial de género no se explica solo porque mujeres y hombres trabajen en sectores, jornadas u ocupaciones distintas. Cuando se comparan perfiles laborales similares —sector privado, contrato indefinido y jornada completa— la brecha baja, pero sigue siendo elevada: el 11,1% de media.

Esto es muy relevante porque desmonta la idea de que la brecha desaparecería simplemente igualando características laborales observables. Incluso al comparar situaciones laborales más homogéneas, la desigualdad salarial persiste. Y cuando se cruza además por rama de actividad y ocupación, la brecha sigue apareciendo como norma en la mayoría de los perfiles. Los complementos son el principal vehículo de transmisión de la discriminación.

Idea fuerza: La brecha salarial no desaparece, persiste, al comparar empleos equivalentes. Esto evidencia que no estamos solo ante un problema de segregación laboral, sino también de desigualdades retributivas dentro de perfiles comparables.

2.3 A igual perfil laboral, los complementos explican la brecha de género

Los complementos ganan protagonismo en la explicación de la brecha de género al analizar perfiles similares. En el perfil laboral principal que existe en España (sector privado, contrato indefinido y jornada completa), los complementos explican dos de cada tres euros de la brecha: de los 11,1 puntos de brecha, 7,3 puntos proceden de los complementos y 3,9 puntos del salario base.

Idea fuerza: A igual perfil laboral, la brecha se concentra sobre todo en los complementos salariales. El salario base converge, pero los complementos siguen distribuyéndose de forma desigual y explican el grueso de la brecha persistente.

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



El informe compara el perfil principal por rama de actividad y ocupación. La conclusión es que, incluso a igual perfil laboral —sector privado, contrato indefinido y jornada completa— y dentro de la misma rama de actividad, la brecha sigue apareciendo en la mayoría de los sectores. Y con un patrón similar: hombres y mujeres cobran un salario base relativamente parecido, pero los complementos difieren ampliamente y explican la brecha en la mayoría de las ramas.

El informe también analiza el perfil principal por ocupación laboral. La conclusión vuelve a ser la misma: la brecha salarial de género no desaparece a igual perfil y ocupación. Y los complementos salariales explican la mayoría de la brecha de género en la mayoría de las ocupaciones/profesiones del sector privado, indefinidas y a jornada completa.

Finalmente, el informe compara simultáneamente mismo perfil laboral principal, misma rama de actividad y misma ocupación para 2 casos concretos: actividades profesionales, científicas y técnicas y comercio minorista y las ocupaciones desempeñadas en cada sector. La conclusión es muy relevante: incluso en perfiles laborales “idénticos”, la brecha persiste, y tiene una intensidad muy superior en los complementos salariales, y son los que explican el grueso de la desigualdad.

2.4 La igualdad salarial exige mirar la nómina completa

Una consecuencia directa del informe es que las auditorías retributivas, los planes de igualdad y la negociación colectiva deben entrar en la estructura completa del salario. El problema no está solo en cuánto se paga de salario base, sino en **qué complementos existen, quién los cobra, con qué criterios, con qué cuantía y qué impacto de género producen.**

Por ejemplo, en el caso a continuación, **Actividades profesionales, científicas y técnicas**, el sector con mayor brecha salarial de género de todos, apreciamos, que a perfil laboral similar (sector privado, contrato indefinido y jornada completa), la brecha es del 25% y las brechas por categoría profesionales siguen siendo muy elevadas (directores y gerentes, 21%, empleados de oficina que atienden al público, 16%, ...). Lo relevante es que esas brechas se explican en gran medida por las diferencias en los complementos salariales.

Idea fuerza: *La brecha salarial está institucionalizada en la estructura retributiva y se plasma especialmente en los complementos. Actuar sobre ellos es clave para reducir la desigualdad salarial real.*

Caso práctico: Actividades profesionales, científicas y técnicas

SALARIO BASE + COMPLEMENTOS

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%
Total	2.835	2.272	563	25%	548.007	52%

SALARIO BASE

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%
Total	1.914	1.707	207	12%

COMPLEMENTOS

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%
Total	921	565	356	63%