

La **LUCHA** contra la brecha salarial de género **CONTINÚA**

#LaIgualdadCuenta

Con motivo del **Día de la Igualdad Salarial**, que se conmemora el 22 de febrero, CCOO advierte que la **brecha salarial de género en España permanece enquistada en el 20%**, lo que se traduce en una diferencia salarial media de 5.158 euros anuales entre hombres y mujeres.

Bajo el lema “Ni tiempos parciales, ni vidas a medias”, este año CCOO pone el foco en la **parcialidad y en la brecha de cuidados** como principales factores que inciden y perpetúan esta desigualdad.

Pese a los importantes avances logrados en los últimos años, (gracias al impacto positivo que han tenido las sucesivas subidas del SMI —que han beneficiado mayoritariamente a mujeres—, los incrementos acordados siguiendo el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva o la incidencia de los planes de igualdad), el ritmo de reducción de la brecha salarial de género se ha estancado. Por ello, CCOO reclama **medidas estructurales** que atajen la elevada tasa de empleo a tiempo parcial femenino, se revisen los complementos salariales con sesgo de género y se refuercen las políticas públicas de cuidados, como condición imprescindible para avanzar hacia una igualdad retributiva real.

22F

Ni **tiempos
parciales**

ni **vidas
a medias**



#LaIgualdadCuenta

¿Cuál es el origen de la brecha salarial entre mujeres y hombres?

La brecha salarial de género, aunque es un valor estadístico, tiene un origen social en la discriminación que padecen las mujeres también en el mercado laboral.

● **En España, el salario medio anual del empleo principal se situaba en 31.116 euros entre los hombres y 25.958 euros entre las mujeres en 2024, según los datos de salarios de la EPA. Esto supone una diferencia de 5.158 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres.**

● **El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20% para igualar el salario medio anual de los hombres.**



La brecha entre mujeres y hombres tiene un origen multicausal. Responde, en primer lugar, a su diferente inserción laboral: las mujeres mantienen una mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios medios (como el comercio, la hostelería y los cuidados).

Además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja a tiempo parcial.

En 2025, la tasa de actividad de las mujeres (72,4%) fue inferior a la de los hombres (80,0%) (en gran parte por la adscripción casi en exclusiva de las mujeres a los cuidados) y a pesar de esto, la tasa de paro femenina fue superior a la masculina.

Otra de las razones de la brecha salarial se explica por las peores condiciones laborales de su inserción (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan la trayectoria laboral de las mujeres (complementos, y promoción).

Ni **tiempos
parciales**

ni **vidas
a medias**

#LaIgualdadCuenta

① **PARCIALIDAD LABORAL:****Precariedad y brecha de género**

La mayor parte de la brecha salarial de género se genera por el tipo de jornada, es decir, por la parcialidad. Razón por la cual, en esta ocasión, es el eje de la campaña confederal.

La parcialidad es mayoritariamente involuntaria o por motivos de cuidados. **La proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es 13 veces superior a la de los hombres.**

La flexibilidad que puede aportar este tipo de relación contractual beneficia especialmente a las empresas, que abaratan los costes de la mano de obra a base de precarizar e hipotecar la vida de las trabajadoras.

El 22% de las mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial, frente a solo el 7% de los hombres asalariados. Esto hace que, fruto de la parcialidad, 1 de cada 4 mujeres gane igual o menos que el SMI en términos de salario anual, frente a solo el 10% de los hombres

Con estos contratos se mantiene una alta imprevisibilidad, dejando la vida a las personas trabajadoras al albur de las empresas, imposibilitando a las personas trabajadoras planificar otras actividades de su vida cotidiana. De ahí que CCOO fijemos, como cuestión estelar de cara a la negociación del VI AENC, lo relativo a la organización del tiempo de trabajo centrándose, entre otras cuestiones, en propuestas que limiten la parcialidad.



**Ni tiempos
parciales**

*ni vidas
a medias*

Hay que reformar el contrato parcial para acabar con una brecha salarial que se cronifica

Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada

Además, las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (17,6%) que los hombres

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93%), se eliminaría el 55% de la brecha salarial de género en España

Para más información accede **AQUÍ** al informe **'La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural'**, elaborado por CCOO



Ni tiempos parciales

ni vidas a medias

② COMPLEMENTOS SALARIALES

El salario base es la parte más importante del salario y explica el 54,1% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales, que tienen un peso menor en el salario, concentran algo menos de la mitad (39,2%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres.

En otros casos, retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc.



HORAS COMPLEMENTARIAS

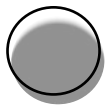
CCOO está realizando una nueva ofensiva en los tribunales, (con el respaldo de dos sentencias europeas), mediante la cual se quiere conseguir que las horas complementarias se paguen como las horas extraordinarias

**Ni tiempos
parciales**

**ni vidas
a medias**



NUESTRAS PROPUESTAS



REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

CCOO queremos incidir en la necesidad de reflexionar sobre el contrato a tiempo parcial, su extensión y sus usos, y subrayar que requiere reformas para reducir la precariedad. Asimismo, proponemos abrir un debate más amplio sobre esta fórmula contractual y la desigualdad que refleja respecto a los cuidados y falta de corresponsabilidad:

- Sería deseable la ampliación de la jornada si se detecta que persiste la realización de horas complementarias, lo que en muchos casos supondría pasar de un contrato de tiempo parcial a otro de jornada completa.
- Apostamos porque los puestos de trabajo a tiempo completo se oferten previamente a las personas contratadas a tiempo parcial en la empresa, antes de ofertarlos al exterior. Es una de las medidas que habitualmente se acuerda en la negociación de los planes de igualdad.
- Causalizar el tiempo parcial. Es obvio que algunas actividades exigen tiempo parcial, pero debe haber una causa concreta que justifique el hecho de emplear este tipo de contratos y no el de tiempo completo.
- Retribuir las horas complementarias como horas extraordinarias.
- Es primordial actuar en la persistente e histórica división sexual del trabajo, promoviendo la corresponsabilidad.

Ni **tiempos
parciales**

ni **vidas
a medias**



NUESTRAS PROPUESTAS



REDISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Es primordial actuar en la persistente e histórica división sexual del trabajo promoviendo la corresponsabilidad, de modo que los trabajos de cuidados familiares se redistribuyan entre los componentes de las unidades familiares, de los cuales los hombres deberían asumir, ya y de una vez, su parte.

- CCOO hemos propuesto un [Pacto Integral y Estatal de Cuidados](#) y el documento [100 Medidas para un Pacto Estatal e Integral de Cuidados](#), para hacer frente a los déficits de servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes.

Urge tomar medidas efectivas desde los poderes públicos para abordar estas diferencias salariales entre hombres y mujeres, porque, incluso con políticas públicas eficaces, harían falta más de dos décadas para cerrar la brecha salarial de género



**Ni tiempos
parciales**

**ni vidas
a medias**



22F

**Ni tiempos
parciales**

**ni vidas
a medias**

CCOO presentó, el pasado 9 de febrero, el informe **'La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural'**, en un acto en el que intervinieron su secretario general, Unai Sordo, y la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, Carolina Vidal.

La brecha salarial, síntoma de la desigualdad estructural

El informe de CCOO advierte que, a pesar de los avances derivados de la subida del SMI y la negociación de planes de igualdad, se observa una cronificación de la brecha salarial, un fenómeno "intolerable" que solo podrá superarse mediante medidas estructurales que atajen la precariedad de la jornada parcial y la falta de corresponsabilidad en los cuidados.

Unai Sordo subrayó que "el sistema de pluses y de complementos salariales sigue manteniendo unos sesgos de género que afectan también a esa diferencia de los salarios". Asimismo, aseveró que "la parcialidad que sufren las mujeres en el mercado laboral no es una cuestión neutra, insistiendo en la necesidad de renovar impulsos en las políticas públicas, que permitan

una reducción de la brecha salarial también para los próximos años, como ha habido en los anteriores".

Carolina Vidal señaló que "la brecha salarial es consecuencia de las discriminaciones que sufrimos las mujeres en el mercado laboral y que al final de nuestras vidas sufrimos también en nuestras pensiones".

El informe destaca que la desigualdad salarial comienza antes del acceso al empleo, debido a la falta de corresponsabilidad. Por ello, Carolina Vidal reclamó a los poderes públicos articular un Pacto Integral y Estatal de Cuidados que garantice servicios públicos suficientes y de calidad para la atención y cuidados de menores y personas dependientes. "Tenemos que dar una solución universal".



**ACCEDE AQUÍ
A LAS
DECLARACIONES
DE CAROLINA
VIDAL Y
UNAI SORDO**