



8
MARZO
DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER

Brecha salarial de género por sectores productivos

Informe de la USO con motivo del 8M

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
#MujerTeniasQueSer

ÍNDICE

>>1	RESUMEN EJECUTIVO	3
>>2	PANORAMA GENERAL 2024.....	4
>>3	ANÁLISIS POR SECTORES PRODUCTIVOS	11
	3.1. <i>AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.....</i>	<i>11</i>
	3.2. <i>INDUSTRIA EXTRACTIVA, ENERGÍA Y AGUA.....</i>	<i>13</i>
	3.3. <i>INDUSTRIA.....</i>	<i>15</i>
	3.4. <i>CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.....</i>	<i>17</i>
	3.5. <i>COMERCIO, REPARACIONES Y TRANSPORTE</i>	<i>20</i>
	3.6. <i>INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES.....</i>	<i>22</i>
	3.7. <i>ENTIDADES FINANCIERAS Y ASEGURADORAS.....</i>	<i>24</i>
	3.8. <i>SERVICIOS A LAS EMPRESAS</i>	<i>26</i>
	3.9. <i>SERVICIOS SOCIALES</i>	<i>28</i>
	3.10. <i>OTROS SERVICIOS PERSONALES Y DE OCIO</i>	<i>30</i>
>>4	CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS: UN FACTOR TRANSVERSAL	32
>>5	ANEXO: METODOLOGÍA Y DEFINICIONES	36

>>1 RESUMEN EJECUTIVO

Brecha salarial de género en 2024: 18,8% (5.156€ al año).

Salario Medio Anual (SMA) total 24.962€; hombres 27.411€; mujeres 22.255€. En promedio, **las mujeres perciben alrededor del 81% del salario anual medio de los hombres.**

La brecha es el resultado acumulado del sector productivo, el puesto de trabajo, la jornada y la trayectoria.

Al medir el salario anual, el indicador incorpora desigualdades de **continuidad, parcialidad, rotación, acceso a complementos y promoción.** El resultado es un patrón claro: sobrerrepresentación de las mujeres en tramos salariales bajos (<1 SMI) e infrarrepresentación en los altos (>5 SMI y >10 SMI). Una brecha que tiende a ampliarse con la edad por acumulación de antigüedad, estabilidad y acceso a puestos de responsabilidad.

Arquitectura productiva: 4 sectores concentran casi el 75% del empleo.

La estructura del empleo está muy concentrada y el 83% de las mujeres se concentran en esos cuatro sectores, frente al 65% de los hombres, lo que convierte **la brecha salarial en un fenómeno estructural ligado a cómo se organiza el sistema productivo.**

Las brechas salariales de género más altas se dan en los sectores mejor y peor pagados.

Finanzas y seguros es el sector mejor pagado (SMA 50.614€) y a pesar de tener una distribución de género equilibrada (53% mujeres) su brecha salarial de género es del 28% (16.614€).

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca es el sector peor pagado (SMA 11.425€) y presenta una doble desigualdad interna: la peor brecha salarial de género (30%; 3.778€) y una masculinización del 71%.

El sector más ocupado tiene una brecha salarial de género del 25%: comercio, reparaciones y transporte.

Conviven **segmentos de bajo salario y alta rotación (comercio minorista, más feminizado)** con otros mejor pagados y con complementos (transporte/logística, más masculinizado).

El corazón del empleo de las mujeres tiene una brecha salarial del 18%: servicios sociales.

Concentra al 32% de las mujeres asalariadas y está feminizado en un 65%. Aun situándose por encima de la media de SMA (30.277€) mantiene una brecha de género del 18% (6.201€). **Las mujeres se concentran en subsectores y ocupaciones peor remuneradas y con más parcialidad** (cuidados de larga duración, residencias).

Los cuidados sostienen la brecha: desigualdad de tiempo que se convierte en desigualdad salarial anual.

La distribución desigual de las tareas de cuidados en la esfera personal y familiar impacta sobre la intensidad y la continuidad del empleo: parcialidad e interrupciones penalizan el salario anual y frenan la promoción. **El 91% de los contratos a tiempo parcial por cuidados y de la inactividad por cuidados recaen sobre las mujeres** (datos 2024).

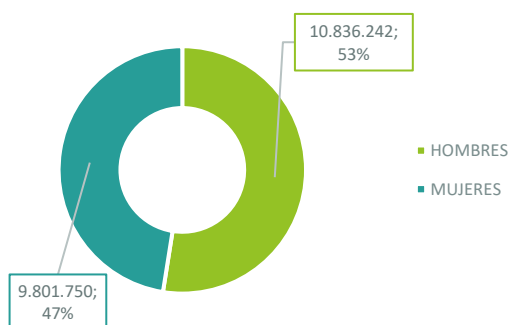
El diseño de los permisos importa: corresponsabilidad cuando el derecho es remunerado; feminización cuando implica suspender el empleo.

En 2024, el permiso por nacimiento y cuidado de menores fue utilizado por más hombres que mujeres; sin embargo, **el 84% de las excedencias por cuidados recaen sobre las mujeres.**

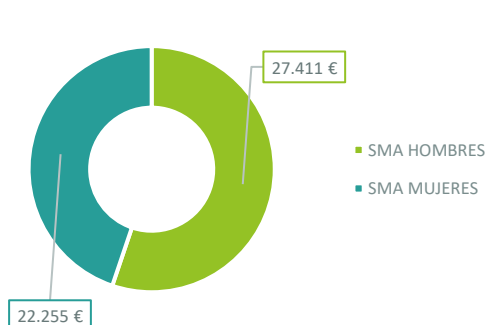
>>2 PANORAMA GENERAL 2024

Los datos de ocupación y salarios del año 2024 dibujan una brecha salarial de género relevante en el empleo asalariado: el Salario Medio Anual (SMA) total se sitúa en 24.962€, con un SMA de 27.411€ para los hombres y 22.255€ para las mujeres. La distancia entre ambos valores (5.156€) equivale a una **brecha salarial de género del 18,8%** medida sobre el salario de los hombres. Expresado de otra forma: **las mujeres perciben, en promedio, alrededor del 81% del salario medio anual de los hombres.**

Distribución de hombres asalariados y mujeres asalariadas (%) [2024]



Salario Medio Anual (SMA) de los hombres y de las mujeres (€) [2024]



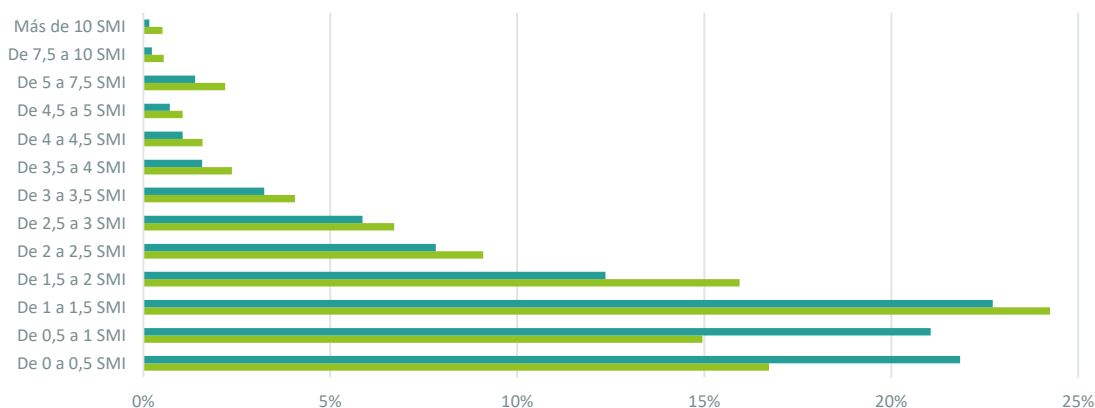
Esta primera cifra es importante porque actúa como síntesis de **varias desigualdades simultáneas**, no solo diferencias salariales directas, sino también desigualdades en la distribución del empleo, en la posición dentro de los sectores, en el acceso a tramos salariales altos y en las trayectorias laborales a lo largo de la vida, así como su expresión territorial entre comunidades autónomas. Por tanto, el dato agregado no debe leerse como un fenómeno aislado, sino como el resultado acumulado de la **segregación horizontal**, la **segregación vertical** y las **condiciones de empleo** (parcialidad, discontinuidad, rotación...), que el SMA recoge indirectamente al ser un salario anual.

TRAMOS SALARIALES RESPECTO AL SMI: SUELO PEGAJOSO Y TECHO DE CRISTAL

La distribución y la concentración por tramos salariales en proporción al SMI aportan una de las lecturas más potentes desde la perspectiva de género: **no se trata únicamente de que exista brecha, sino qué lugar ocupan los hombres y las mujeres a lo largo de la escala salarial.**

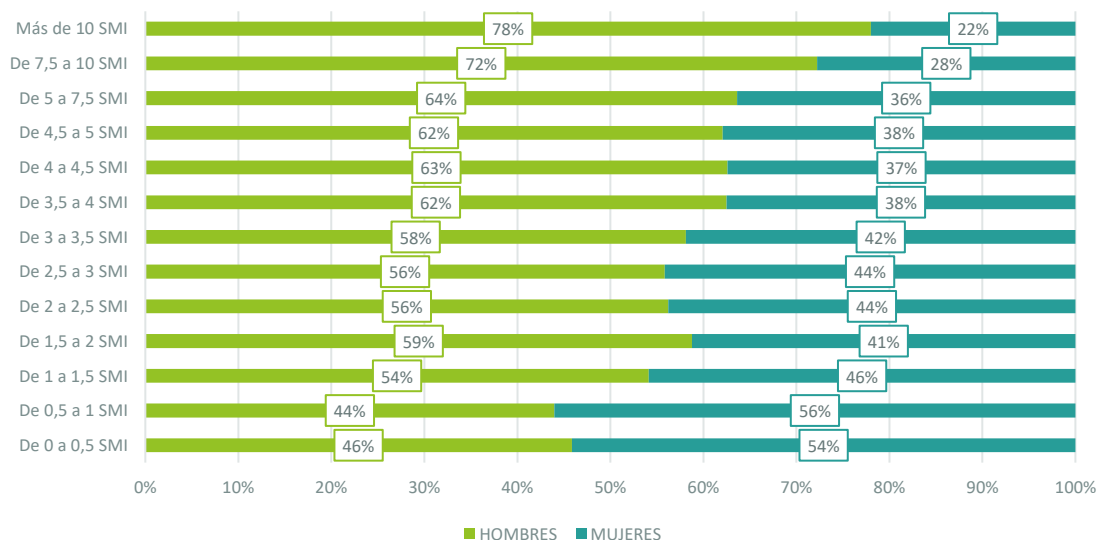
En los datos del año 2024, la mayor parte del empleo se sitúa en tramos bajos y medios (una mayoría está por debajo de 2 SMI), pero lo decisivo es el patrón de género: mientras en los tramos más bajos (< 1 SMI), las mujeres están sobrerrepresentadas respecto a los hombres; en los tramos altos (>5 SMI y especialmente >10 SMI) ocurre lo contrario, las mujeres están infrarrepresentadas y el tramo se masculiniza.

Concentración de los hombres y de las mujeres por tramo salarial del SMI (%) [2024]



	De 0 a 0,5 SMI	De 0,5 a 1 SMI	De 1 a 1,5 SMI	De 1,5 a 2 SMI	De 2 a 2,5 SMI	De 2,5 a 3 SMI	De 3 a 3,5 SMI	De 3,5 a 4 SMI	De 4 a 4,5 SMI	De 4,5 a 5 SMI	De 5 a 7,5 SMI	De 7,5 a 10 SMI	Más de 10 SMI
MUJERES	22%	21%	23%	12%	8%	6%	3%	1,6%	1,0%	0,7%	1,4%	0,2%	0,2%
HOMBRES	17%	15%	24%	16%	9%	7%	4%	2,4%	1,6%	1,1%	2,2%	0,5%	0,5%

Distribución de los hombres y mujeres por tramo salarial del SMI (%) [2024]



La **sobrerrepresentación de las mujeres en tramos bajos** es consistente con el llamado “**suelo pegajoso**”: barreras que mantienen a una parte importante de las mujeres asalariadas cerca de niveles salariales bajos, con menor progresión. Esto conecta con parcialidad, menor acceso a complementos salariales, segmentación ocupacional y menor continuidad.

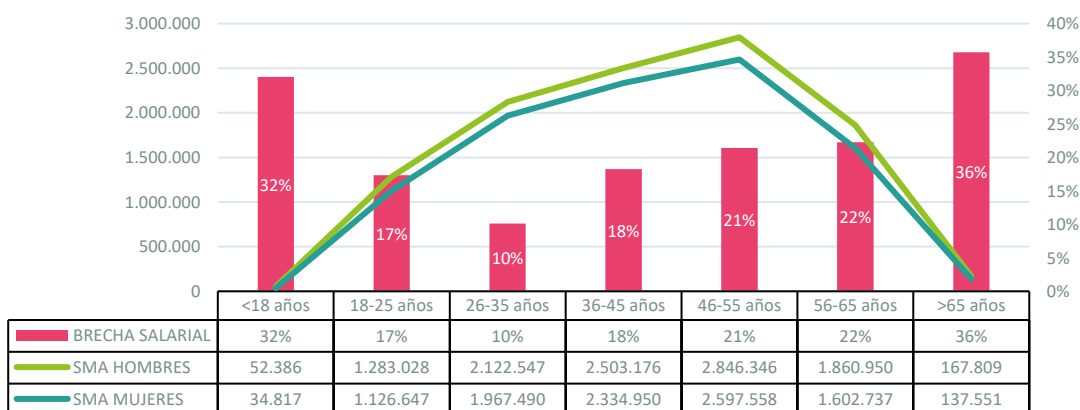
La **infrarrepresentación de las mujeres en los tramos altos** es consistente con el llamado “**techo de cristal**”: no basta con entrar al empleo, sino que el problema aparece al subir a posiciones mejor retribuidas, donde pesan la segregación vertical, la promoción y las trayectorias largas sin interrupciones.

EDAD Y CICLO VITAL: LA BRECHA AUMENTA CON LA CARRERA LABORAL

El análisis por edad muestra que la brecha salarial no evoluciona de forma lineal, sino que combina dos rasgos claros: es especialmente elevada en los tramos extremos¹ y, en las edades centrales **tiende a ampliarse a medida que avanza la trayectoria laboral**.

Este comportamiento de los datos es compatible con la idea de que la desigualdad se intensifica no tanto en la entrada al mercado laboral, sino en la progresión: **promociones, antigüedad, complementos, acceso a puestos con responsabilidad, estabilidad en el sector y en la empresa**. En perspectiva de género, aquí suele aparecer el efecto de la organización social de los cuidados: interrupciones, reducciones de jornada o trayectorias menos lineales, que penalizan salarios anuales y oportunidades de ascenso.

Salario Medio Anual (SMA; €) y brecha salarial de género (%) por cada tramo de edad [2024]

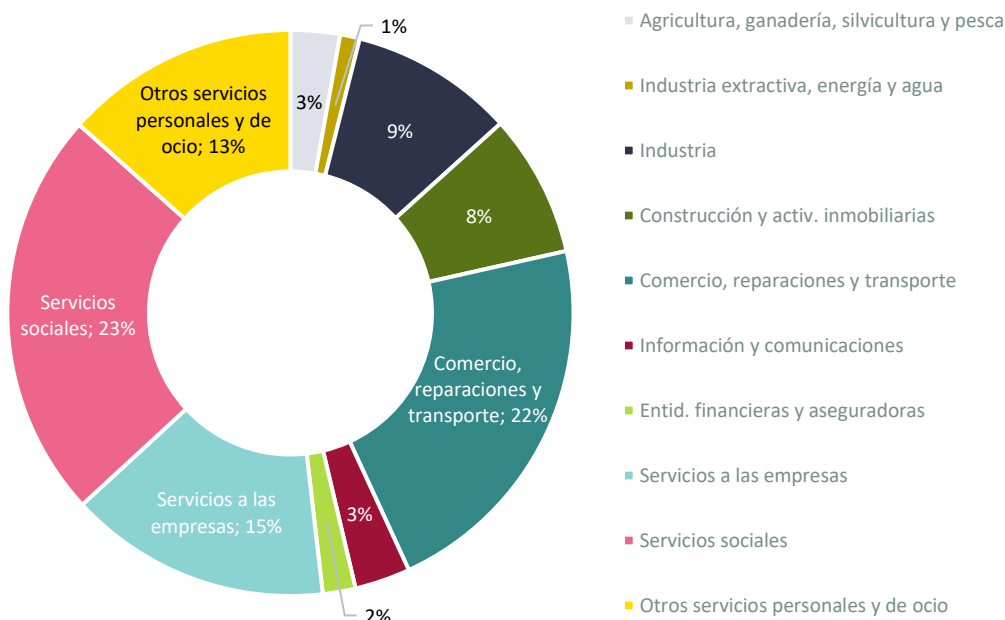


CONCENTRACIÓN DEL EMPLEO: LA DISTRIBUCIÓN SECTORIAL COMO ARQUITECTURA DE LA DESIGUALDAD

La estructura del empleo asalariado está altamente concentrada: cuatro sectores productivos reúnen casi tres cuartas partes del total de personas asalariadas. Esto es relevante porque supone que la brecha salarial de género dependa, en gran medida, del nivel salarial medio y de la distinta presencia de mujeres y de hombres en dichos sectores. En perspectiva de género, por tanto, **no importa solo qué sector pesa más, sino cómo se paga en los sectores con más empleo y cómo se distribuyen en ellos los hombres y las mujeres**.

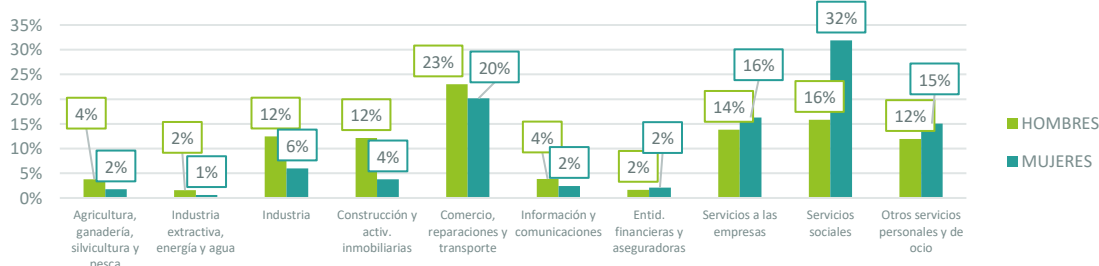
¹ Conviene interpretar con cautela los tramos <18 años y >65 años, donde la brecha es muy alta. Se trata de grupos con menor volumen de personas asalariadas y mayor heterogeneidad (empleo muy temporal o parcial, situaciones atípicas...), lo que hace que el SMA anual sea especialmente sensible a diferencias en tiempo trabajado y a valores extremos.

Concentración de personas asalariadas por sector productivo (%) [2024]

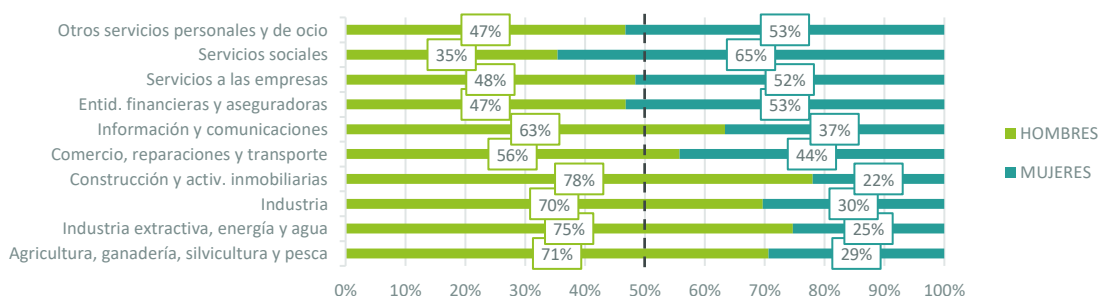


Los datos muestran con claridad esa dimensión de género en la estructura productiva, pues **el 83% de las mujeres asalariadas se concentra en esos cuatro sectores productivos**, frente al 65% de los hombres. Además, desde el análisis de la distribución de género por sectores, **el sector más feminizado es uno de esos cuatro sectores ("servicios sociales")**.

Concentración de hombres y de mujeres por sector productivo (%) [2024]



Distribución de hombres y mujeres por sector productivo (%) [2024]

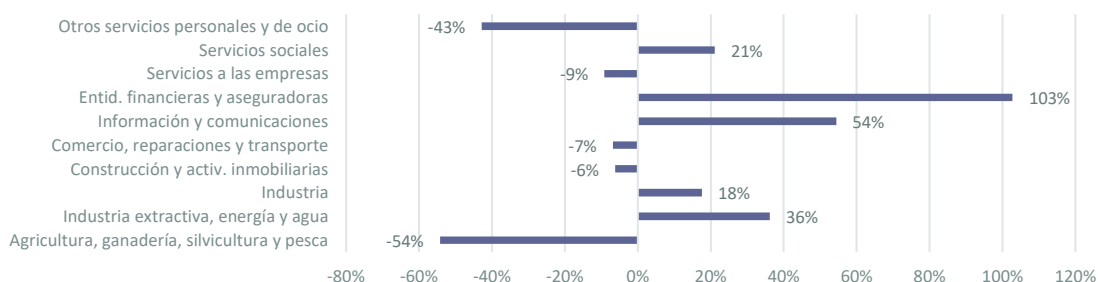


Si la inserción laboral de las mujeres y de los hombres se organiza en sectores distintos, la brecha salarial de género deja de ser sólo una comparación entre personas y pasa a ser, sobre todo, un fenómeno estructural: **el sistema productivo asigna a cada género una presencia relativa diferente en espacios con niveles salariales distintos, diferente estabilidad, carrera y reconocimiento.**

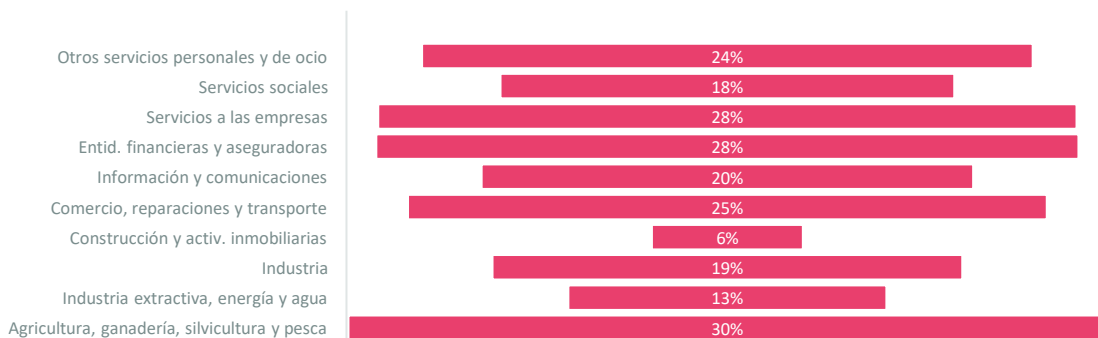
Al comparar el SMA sectorial con el SMA total, aparece una jerarquía salarial muy marcada. Hay sectores que operan como núcleos de salarios altos y otros que quedan muy por debajo de la media. Aquí, la lectura de género es doble:

- **Efecto de composición:** parte de la brecha salarial de género se debe a que las mujeres y los hombres no trabajan en los mismos sectores. Mientras las mujeres se concentran más en sectores con salarios medios más bajos, los hombres se concentran más en sectores mejor pagados, por lo que la brecha salarial agregada aumenta.
- **Infravaloración de actividades feminizadas:** cuando un sector con alta presencia de mujeres combina peso relevante en el empleo y salarios medios moderados, el análisis no debería quedarse en que se paga menos, sino avanzar hacia la pregunta de qué se remunera y qué se infravalora. En sectores asociados al cuidado, a la atención, a servicios personales o a tareas de soporte, suele haber un patrón persistente de menor reconocimiento salarial, incluso cuando el sector es socialmente imprescindible.

Diferencia entre SMA del sector respecto al SMA total (%) [2024]



Brecha salarial de género por sectores productivos (%) [2024]

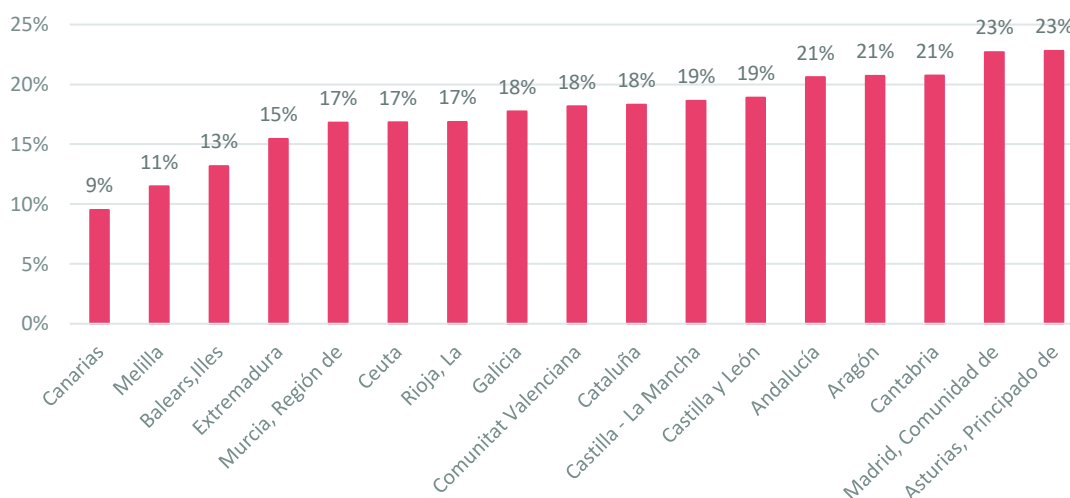


Esta combinación de **jerarquía salarial entre sectores** y **brecha salarial de género divergente entre ellos** hace imprescindible un análisis sector a sector, para identificar dónde se acumulan las desigualdades, qué mecanismos las sostienen y qué prioridades de actuación y negociación se derivan en cada actividad productiva.

DIMENSIÓN TERRITORIAL: LA BRECHA TAMBIÉN SE TERRITORIALIZA

La brecha salarial de género no se distribuye de forma homogénea en el territorio. En 2024, la brecha media en el conjunto del empleo asalariado se situó en 5.156€ anuales (19%) pero la comparación por CCAA muestra una dispersión geográfica significativa: desde el 9% en Canarias hasta el 23% en la Comunidad de Madrid y Asturias. Esta amplitud indica que el promedio estatal funciona como una referencia útil, pero no describe por sí solo la intensidad real de la desigualdad en cada mercado de trabajo autonómico.

Brecha salarial de género por CCAA (%) [2024]



La desigualdad territorial se expresa con perfiles diferenciados. En la parte alta se concentran CCAA donde la brecha supera el 20% (además de Madrid y Asturias, también Andalucía, Aragón y Cantabria), mientras que en el extremo bajo aparecen territorios con brechas claramente más contenidas (Canarias, Melilla, Illes Balears y Extremadura). La mayoría de las comunidades se agrupa en valores intermedios (17-19%), lo que sugiere **un patrón de brecha salarial de género estructural común que se intensifica o se modera según el contexto autonómico**.

En términos absolutos, la horquilla también es amplia: la brecha va desde 2.154€ en Canarias hasta 8.142€ en la Comunidad de Madrid, con diferencias elevadas en Asturias (6.527€), Aragón (5.685€), Cataluña (5.601€) o Cantabria (5.489€). **Esta lectura conjunta es clave porque el porcentaje y el valor absolutos en euros no siempre cuentan la misma historia:** una brecha del 18% puede equivaler a distancias distintas según el nivel salarial general (por ejemplo, Cataluña 5.601€ frente a Galicia 4.706€ o Comunitat Valenciana 4.562€), y una brecha moderada en porcentaje puede traducirse en una distancia relevante en euros cuando los salarios medios son altos.

[Año 2024]	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA TOTAL	HOMBRES	SMA HOMBRES	MUJERES	SMA MUJERES	(€)	(%)
Andalucía	3.751.154	20.439 €	2.007.054	22.603 €	1.744.100	17.949 €	4.654 €	21%
Aragón	639.034	24.780 €	339.459	27.445 €	299.575	21.760 €	5.685 €	21%
Asturias, Principado de	399.369	25.470 €	205.379	28.640 €	193.990	22.113 €	6.527 €	23%
Balears, Illes	599.808	24.254 €	308.531	25.910 €	291.277	22.499 €	3.411 €	13%
Canarias	1.001.690	21.629 €	515.382	22.675 €	486.308	20.521 €	2.154 €	9%
Cantabria	244.688	23.787 €	125.755	26.455 €	118.933	20.966 €	5.489 €	21%
Castilla - La Mancha	937.861	22.188 €	515.819	24.216 €	422.042	19.709 €	4.507 €	19%
Castilla y León	1.022.002	23.725 €	532.233	26.088 €	489.769	21.158 €	4.930 €	19%
Cataluña	3.806.538	27.927 €	1.983.415	30.610 €	1.823.123	25.009 €	5.601 €	18%
Ceuta	34.701	26.041 €	20.311	27.994 €	14.390	23.285 €	4.709 €	17%
Comunitat Valenciana	2.287.883	22.962 €	1.210.738	25.110 €	1.077.145	20.548 €	4.562 €	18%
Extremadura	450.509	19.232 €	238.785	20.736 €	211.724	17.536 €	3.200 €	15%
Galicia	1.106.738	24.232 €	567.082	26.527 €	539.656	21.821 €	4.706 €	18%
Madrid, Comunidad de	3.476.015	31.911 €	1.784.564	35.873 €	1.691.451	27.731 €	8.142 €	23%
Melilla	35.549	24.572 €	21.004	25.782 €	14.545	22.824 €	2.958 €	11%
Murcia, Región de	705.762	21.483 €	389.344	23.234 €	316.418	19.327 €	3.907 €	17%
Rioja, La	138.691	23.161 €	71.387	25.224 €	67.304	20.974 €	4.250 €	17%

Por ello, una brecha baja no debe interpretarse automáticamente como una situación salarial favorable: puede coexistir con niveles salariales más reducidos para ambos sexos. De hecho, territorios con brechas contenidas presentan salarios para las mujeres notablemente dispares (por ejemplo, Extremadura 17.536€ o Andalucía 17.949€, frente a Madrid 27.731€ o Cataluña 25.009€). En otras palabras, **el territorio dibuja una doble lectura: desigualdad (brecha) y nivel salarial (SMA), que conviene observar simultáneamente para no confundir mejora relativa con mejora material.**

Finalmente, al tratarse de un salario anual, **el SMA incorpora de forma indirecta dimensiones clave de la desigualdad que también varían territorialmente:** el peso de la parcialidad, la discontinuidad del empleo, la rotación, la estacionalidad y el acceso a complementos salariales o tramos de mayor remuneración. Así, **la geografía de la brecha no solo refleja diferencias de salarios hora, sino también diferencias en cómo se estructura el empleo y en cómo se construyen las trayectorias laborales en cada CCAA**, lo que ayuda a contextualizar por qué el mismo fenómeno adopta intensidades distintas según el territorio.

>>3 ANÁLISIS POR SECTORES PRODUCTIVOS

3.1. AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	582.306	411.363	170.944
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		71%	29%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	3%	4%	2%
SMA	11.425 €	12.534 €	8.756 €
BRECHA SALARIAL (€)	3.778 €		
BRECHA SALARIAL (%)	30%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	-54%		

Este sector ocupa una posición periférica en términos salariales dentro del mercado laboral: su salario medio anual se sitúa muy por debajo del promedio de todos los sectores (-54%). A esa desventaja general se suma una desigualdad interna marcada: el salario de los hombres supera ampliamente al de las mujeres, con una brecha salarial de género del 30%. Esto dibuja una **doble penalización para las mujeres: no solo están más expuestas a un sector con salarios anuales bajos, sino que dentro del propio sector perciben salarios anuales significativamente inferiores.**

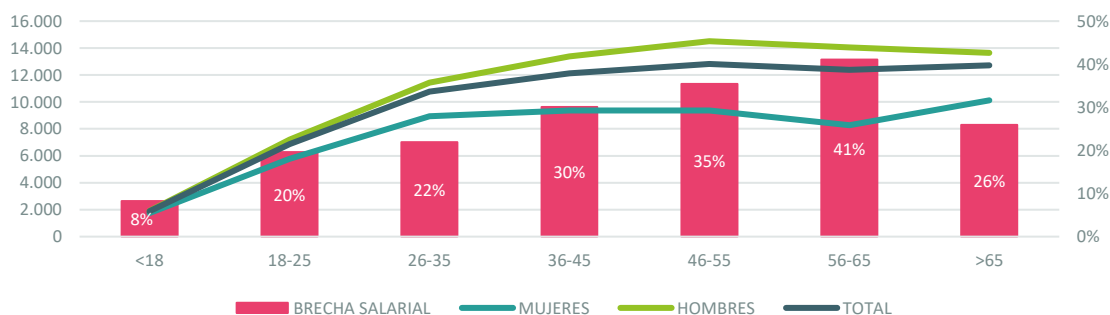
La estructura del empleo refuerza este patrón. Es un sector masculinizado y que concentra más porcentaje del empleo asalariado de los hombres que de las mujeres. Para los hombres es un espacio de inserción laboral relativamente más relevante y numeroso; para las mujeres, más reducido y, en gran medida, vinculado a posiciones laborales de menor reconocimiento, peor continuidad o menor acceso a tareas y categorías profesionales mejor remuneradas. En un sector donde **el salario anual está muy condicionado por la continuidad del empleo y por el tiempo efectivamente trabajado a lo largo del año**, esta distancia suele reflejar tanto diferencias retributivas como diferencias en estabilidad, jornadas y acceso a determinados complementos o categorías profesionales.

El análisis por edad muestra con claridad cómo la desigualdad se va acumulando. En los tramos más jóvenes la brecha es relativamente contenida, pero se amplía pronto y, a partir de la mitad de la vida laboral, se acelera. Este patrón es coherente con dinámicas conocidas del sector: **concentración masculina en tareas con mayor remuneración y continuidad** (operación de maquinaria, conducción, tratamientos, logística, funciones de mayor responsabilidad, determinadas actividades de pesca/forestal) y una **mayor presencia de las mujeres en trabajos más discontinuos, temporales o menos reconocidos** (recolección, manipulado, apoyo).

La dimensión territorial es clave porque el sector no es homogéneo y, en la práctica, el resultado agregado depende mucho de su concentración. A diferencia de lo que ocurre en la mayoría de los sectores, donde el empleo se concentra principalmente en las cuatro grandes comunidades (Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunitat Valenciana), en este sector **Andalucía concentra el 47% del empleo asalariado**, por lo que su estructura salarial y de género condiciona

de forma decisiva la cifra global. En Andalucía **el SMA es bajo y la brecha salarial de género es alta**, un perfil que refleja un modelo de empleo más intensivo en campañas, con mayor peso de temporalidad y jornadas más fragmentadas, donde la desigualdad anual de género tiende a amplificarse.

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca] 2024



Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	582.306	11.425 €	411.363	12.534 €	170.944	8.756 €	30%
Andalucía	273.465	8.314 €	174.779	9.495 €	98.686	6.223 €	34%
Aragón	23.967	15.818 €	18.436	16.445 €	5.531	13.728 €	17%
Asturias, Principado de	2.849	16.644 €	2.347	16.959 €	502	15.170 €	11%
Baleares, Illes	4.540	15.690 €	3.279	15.704 €	1.261	15.653 €	0%
Canarias	12.559	14.491 €	9.502	14.610 €	3.057	14.122 €	3%
Cantabria	2.350	20.871 €	1.851	21.980 €	499	16.754 €	24%
Castilla y León	28.769	14.942 €	21.603	15.830 €	7.166	12.266 €	23%
Castilla - La Mancha	46.541	12.085 €	36.324	12.785 €	10.216	9.595 €	25%
Cataluña	43.253	15.811 €	34.938	15.807 €	8.315	15.828 €	0%
Comunitat Valenciana	30.932	13.863 €	23.767	14.335 €	7.164	12.298 €	14%
Extremadura	33.585	8.878 €	24.409	9.891 €	9.176	6.184 €	37%
Galicia	24.112	19.874 €	18.887	20.640 €	5.225	17.107 €	17%
Madrid, Comunidad de	12.350	14.276 €	8.822	14.430 €	3.527	13.892 €	4%
Murcia, Región de	37.071	14.353 €	27.831	15.026 €	9.239	12.326 €	18%
Rioja, La	5.219	9.885 €	3.910	10.067 €	1.309	9.340 €	7%
Ceuta	347	12.168 €	301	11.248 €	46	18.182 €	-62%
Melilla	397	9.025 €	375	9.149 €	22	6.903 €	25%

3.2. INDUSTRIA EXTRACTIVA, ENERGÍA Y AGUA

Industria extractiva, energía y agua [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	231.094	172.562	58.532
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		75%	25%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	1%	2%	1%
SMA	33.997 €	35.130 €	30.658 €
BRECHA SALARIAL (€)	4.472 €		
BRECHA SALARIAL (%)	13%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	36%		

Este sector se sitúa en el núcleo de salarios altos del mercado laboral: su salario medio anual es un 36% superior al promedio de todos los sectores. Sin embargo, esa posición ventajosa no se traduce en una igualdad interna equivalente. La brecha salarial de género es moderada en términos relativos, pero que persista en un sector de salarios altos evidencia que **la desigualdad entre mujeres y hombres también se reproduce en los segmentos mejor remunerados del mercado laboral.**

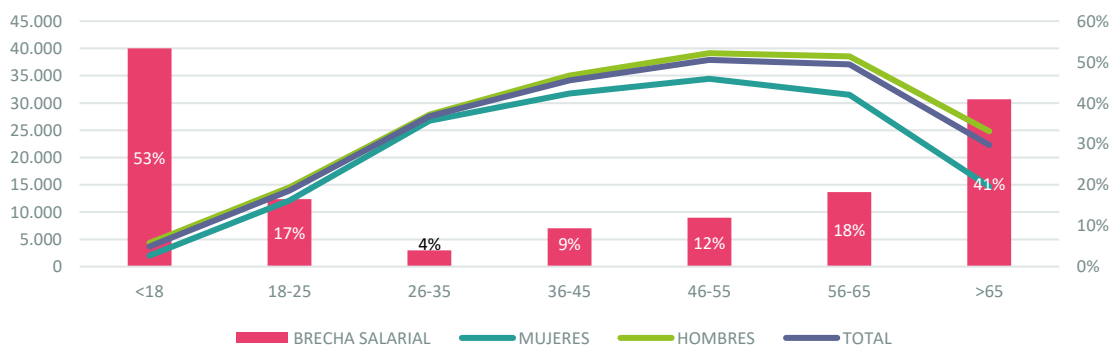
La composición del empleo apunta a un patrón estructural clásico en sectores industriales y energéticos: **fuerte masculinización y una segregación ocupacional** que concentra a los hombres en los puestos más técnicos, de operación y con mayor exposición a complementos (turnicidad, guardias, nocturnidad, disponibilidad), mientras que parte del empleo de las mujeres se sitúa en funciones menos asociadas a esos componentes salariales o con menor acceso a tramos de carrera interna, como los puestos puramente administrativos.

El análisis por edad muestra un patrón especialmente ilustrativo: la brecha se mantiene muy baja en las edades centrales, sin embargo, en los tramos más avanzados la brecha se amplía progresivamente. Esto es compatible con un mecanismo de acumulación: cuando aumentan el peso de la antigüedad y los complementos vinculados a puestos de responsabilidad u organización del tiempo, se abren diferencias que no se observan tanto al inicio de las carreras. Los tramos extremos (<18 y >65) deben leerse con cautela por su menor volumen y mayor sensibilidad a valores atípicos, pero el mensaje central queda claro: en este sector la brecha parece asociarse más a progresión y estructura del puesto que a la entrada al empleo.

La dimensión territorial en industria extractiva, energía y agua es especialmente relevante porque no se trata de una actividad uniforme, sino de un agregado de ramas cuyo emplazamiento responde a lógicas distintas: la parte extractiva se vincula a la localización de recursos y explotaciones y por tanto tiende a concentrarse en determinados territorios; la actividad energética depende de infraestructuras de generación y redes; y la vinculada a agua/saneamiento se organiza en torno a servicios territoriales. En este marco, no sorprende que **Andalucía aparezca como un nodo destacado con el 20% de la concentración del empleo:** es la comunidad con mayor empleo minero dentro del conjunto nacional, coherentemente con el peso de sus explotaciones y canteras; y en el ámbito energético es una de las regiones con mayor despliegue renovable. Por ello, la variación territorial en empleo, salario y brecha salarial no debe interpretarse como algo natural, sino como una señal de que **la estructura ocupacional**

del sector cambia entre territorios y, con ella, cambian también las oportunidades de acceso a puestos mejor retribuidos, complementos y carrera interna para mujeres y hombres. El análisis sectorial por CCAA permite, precisamente, localizar dónde se concentran esos mecanismos y dónde priorizar medidas que reduzcan la brecha salarial de género.

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Industria extractiva, energía y agua] 2024



Industria extractiva, energía y agua [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	231.094	33.997 €	172.562	35.130 €	58.532	30.658 €	13%
Andalucía	46.932	31.474 €	38.058	32.034 €	8.874	29.072 €	9%
Aragón	9.123	31.605 €	6.547	33.593 €	2.576	26.553 €	21%
Asturias, Principado de	8.588	38.016 €	6.973	38.758 €	1.615	34.812 €	10%
Balears, Illes	6.540	38.872 €	5.214	40.219 €	1.327	33.580 €	17%
Canarias	10.488	28.328 €	7.393	30.768 €	3.095	22.500 €	27%
Cantabria	3.006	33.317 €	2.404	33.042 €	603	34.413 €	-4%
Castilla y León	12.073	31.870 €	9.747	33.087 €	2.326	26.772 €	19%
Castilla - La Mancha	10.368	29.886 €	8.080	31.645 €	2.288	23.677 €	25%
Cataluña	35.859	33.552 €	25.468	34.807 €	10.392	30.478 €	12%
Comunitat Valenciana	28.487	27.421 €	20.256	29.692 €	8.231	21.833 €	26%
Extremadura	6.180	25.502 €	4.986	26.726 €	1.194	20.388 €	24%
Galicia	10.630	32.525 €	8.344	33.689 €	2.285	28.277 €	16%
Madrid, Comunidad de	32.959	49.935 €	22.148	51.131 €	10.811	47.484 €	7%
Murcia, Región de	7.972	28.281 €	5.440	31.887 €	2.531	20.533 €	36%
Rioja, La	1.390	28.247 €	1.088	28.984 €	302	25.590 €	12%
Ceuta	239	47.102 €	207	48.581 €	32	37.470 €	23%
Melilla	259	34.539 €	209	38.868 €	50	16.351 €	58%

3.3. INDUSTRIA

Industria [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	1.935.610	1.348.997	586.613
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		70%	30%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	9%	12%	6%
SMA	29.354 €	31.122 €	25.291 €
BRECHA SALARIAL (€)	5.831 €		
BRECHA SALARIAL (%)	19%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	18%		

En 2024, **Industria se sitúa en el núcleo de salarios relativamente altos del mercado laboral**: su SMA sectorial supera el promedio general en un 18%. Sin embargo, esa ventaja salarial convive con una **desigualdad interna de género persistente**: el SMA de las mujeres queda por debajo del de los hombres en una brecha salarial de género del 19%. En términos de estructura, además, es un **sector con un peso relevante del empleo asalariado y claramente masculinizado**, lo que ya anticipa que la desigualdad no es solo una diferencia salarial, sino también una cuestión de quién accede al sector y a qué puestos.

Aquí es especialmente útil introducir la dimensión cultural: **la industria sigue estando atravesada por estereotipos de género que influyen en la orientación educativa y profesional desde edades tempranas**. La evidencia señala que los estereotipos de género condicionan las elecciones formativas y que esa segregación educativa se traslada después al mercado laboral y a las carreras profesionales. En España esto se ve con claridad en la FP vinculada a ramas industriales²: en 2022/23 las mujeres eran apenas el 3,4% en Fabricación Mecánica y el 3,5% en Electricidad y Electrónica; también son minoría extrema en Transporte y Mantenimiento de Vehículos (2,8%). Este embudo formativo importa porque condiciona el reparto posterior de ocupaciones, reforzando la segregación ocupacional como un rasgo persistente en sectores masculinizados como la industria.

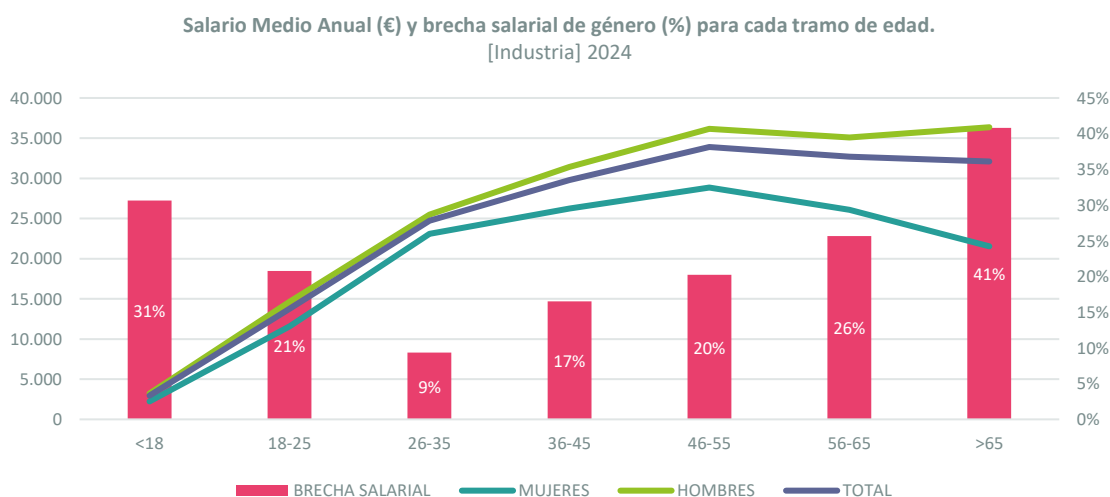
El análisis por edad refuerza la lectura de la carrera profesional. En perspectiva de género, este es un terreno donde los estereotipos no operan en la etapa formativa, sino también durante la vida laboral: en un **sector tradicionalmente asociado al esfuerzo físico, persisten inercias que tienden a identificar ciertas tareas y áreas de trabajo como “trabajos de hombres”**. Esto influye en quién entra a puestos de producción y mantenimiento, en qué tareas se asignan y cuáles se vetan o se desincentivan, así como en la percepción de “idoneidad” para posiciones con responsabilidad operativa. En consecuencia, las mujeres quedan sobrerrepresentadas en funciones de estructuras centrales, administración y soporte, y menos presentes en los itinerarios que suelen concentrar especialización, complementos y promoción, alimentando brechas en los tramos medios y finales del ciclo vital.

La dimensión territorial ayuda a entender cómo se materializa la industria y, con ello, cómo se configura la brecha. Según los datos, la concentración del empleo del sector se reparte sobre

² Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (2025). Igualdad en cifras. MEFD 2025.

todo entre Cataluña (24%), Comunitat Valenciana (14%), Andalucía (13%) y Madrid (10%). Ahora bien, **lo relevante no es solo dónde se localiza el empleo, sino en qué parte de la cadena industrial se concentra en cada territorio.** En Madrid, la combinación de SMA industrial alto y una brecha relativamente más contenida es compatible con un patrón frecuente: mayor peso relativo de sedes, oficinas técnicas, ingeniería, gestión y servicios centrales frente a la industria de planta con turnos y complementos. En cambio, en territorios donde el empleo industrial se apoya más en producción, mantenimiento, logística interna y turnicidad, los complementos asociados a esa organización del trabajo -y la segregación por sexo en los puestos operativos- tienden a pesar más en el salario anual. Dicho de forma directa: parte de la diferencia territorial puede estar indicando que en unas comunidades la desigualdad se concentra más en planta y turnos, mientras que en otras predomina un perfil más técnico-oficinas, con escalas y trayectorias distintas.

Y esta cuestión no se queda en la fotografía actual: **la industria afronta un relevo generacional y una transformación acelerada vinculada a la descarbonización** (electrificación de procesos, eficiencia, nuevas tecnologías y cadenas de valor ligadas a energías y materiales renovables). En España, marcos como el PNIEC 2023-2030³ y las políticas de impulso a la descarbonización industrial europea sitúan esta transición como un eje económico y de empleo cualificado. En ese contexto, el cuello de botella no es solo tecnológico: es también de talento. Si los estereotipos siguen estrechando la entrada de mujeres a los itinerarios industriales y si dentro del sector persisten barreras de promoción y de acceso a los puestos mejor retribuidos, el resultado será doble: **una brecha salarial que se reproduce y una pérdida de potencial de empleo cualificado de las mujeres precisamente en uno de los ámbitos clave para la transformación productiva.**



³ Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030.

Industria [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	1.935.610	29.354 €	1.348.997	31.122 €	586.613	25.291 €	19%
Andalucía	244.123	23.982 €	177.435	26.022 €	66.688	18.554 €	29%
Aragón	96.517	29.715 €	68.553	31.634 €	27.963	25.009 €	21%
Asturias, Principado de	43.155	34.612 €	34.106	36.169 €	9.049	28.743 €	21%
Baleares, Illes	24.690	23.808 €	16.890	25.564 €	7.801	20.006 €	22%
Canarias	35.057	22.239 €	24.248	23.842 €	10.809	18.643 €	22%
Cantabria	29.791	31.040 €	21.990	33.096 €	7.800	25.241 €	24%
Castilla y León	134.581	28.809 €	98.956	30.155 €	35.625	25.069 €	17%
Castilla - La Mancha	115.712	24.702 €	82.808	26.499 €	32.904	20.178 €	24%
Cataluña	460.635	34.819 €	309.092	36.822 €	151.543	30.733 €	17%
Comunitat Valenciana	280.220	25.603 €	193.006	27.669 €	87.214	21.030 €	24%
Extremadura	33.903	19.907 €	24.447	21.599 €	9.456	15.532 €	28%
Galicia	133.570	27.277 €	91.923	29.212 €	41.648	23.005 €	21%
Madrid, Comunidad de	194.902	37.674 €	130.917	38.917 €	63.985	35.130 €	10%
Murcia, Región de	82.088	24.450 €	56.158	26.787 €	25.930	19.390 €	28%
Rioja, La	25.125	26.661 €	17.414	28.417 €	7.711	22.697 €	20%
Ceuta	719	16.616 €	454	18.941 €	264	12.617 €	33%
Melilla	823	14.449 €	601	15.904 €	222	10.512 €	34%

3.4. CONSTRUCCIÓN Y ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

Construcción y actividades inmobiliarias [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	1.683.979	1.313.914	370.065
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		78%	22%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	8%	12%	4%
SMA	23.408 €	23.727 €	22.274 €
BRECHA SALARIAL (€)	1.453 €		
BRECHA SALARIAL (%)	6%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	-6%		

La construcción y las actividades inmobiliarias constituyen un bloque con gran peso en el empleo asalariado y una estructura de género muy desequilibrada. **La brecha salarial se expresa de forma particularmente intensa en el acceso al sector y, sobre todo, a qué parte de este.** En 2024 el salario medio anual del agregado se situó ligeramente por debajo de la media y la brecha

salarial fue contenida. Sin embargo, esto no equivale a igualdad: en un sector tan masculinizado, la cifra suele estar suavizada por la composición interna del propio bloque, donde mujeres y hombres no se reparten de forma simétrica.

Este matiz es importante porque este sector no es únicamente obra, sino que incluye también actividades inmobiliarias, que concentran empleo en gestión, administración, comercialización o servicios asociados. La literatura sectorial subraya que la presencia de las mujeres sigue siendo muy baja en la construcción en sentido estricto y que **el aumento de mujeres ocupadas se produce de manera desigual según funciones, con una presencia relativamente mayor en tareas de oficina o soporte**. Cuando mujeres y hombres se concentran en subsegmentos distintos dentro del mismo agregado el indicador sectorial puede mostrar una brecha moderada, aunque persistan fuertes desigualdades estructurales internas.

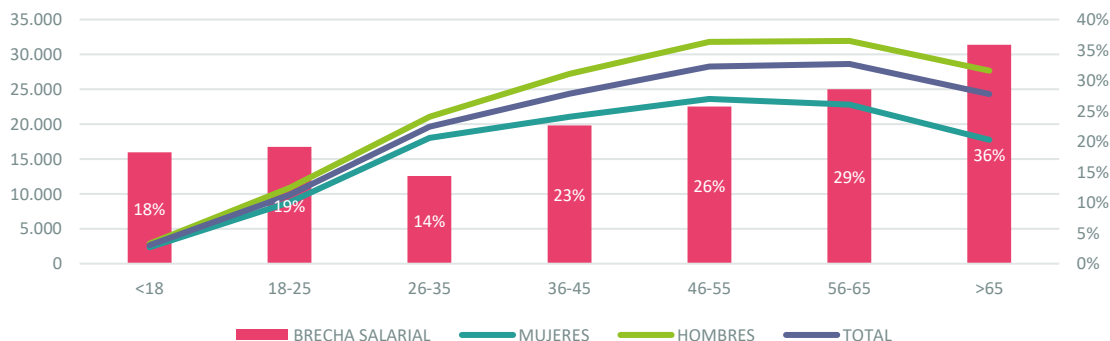
El patrón por edad sugiere precisamente esa segmentación de entrada y la desigualdad asociada a trayectorias. En los tramos de inicio la brecha es muy elevada, mientras se mantiene baja en las edades centrales y crece de nuevo en los tramos finales. Este perfil es compatible con un sector donde el acceso temprano está muy marcado por qué itinerario se toma: **entrada a oficinas/obra y cadenas de subcontratación frente a entrada a estructura, oficina técnica o ámbitos inmobiliarios**. A medida que la carrera avanza, las diferencias reaparecen vinculadas a promoción (encargados, jefaturas de obra, perfiles técnicos senior), estabilidad y complementos ligados a organización del trabajo. En construcción, además, el salario anual suele estar muy influido por la continuidad real de la actividad, la movilidad, el tiempo en obra y la disponibilidad, variables que interactúan con la segregación ocupacional y con la desigualdad de género.

La dimensión territorial es especialmente útil aquí por una razón concreta: ayuda a intuir qué pesa más en cada comunidad dentro del agregado (obra/producción frente a estructuras de gestión e inmobiliario). En los datos de 2024 se refleja que el empleo se concentra como en todos los sectores en Andalucía (19%), Cataluña (17%), Madrid (17%) y Comunitat Valenciana (11%), pero los perfiles difieren: Madrid combina un SMA más alto con una brecha salarial muy contenida, mientras que Andalucía y Comunitat Valenciana muestran salarios medios más bajos y brechas más elevadas. Sin asumir causalidades automáticas, esta divergencia es compatible con que en Madrid tenga mayor peso relativo la parte de servicios centrales, gestión e inmobiliario, mientras que en otras comunidades pese más la actividad de obra, con mayor exposición a subcontratación, rotación, discontinuidad y una organización del trabajo donde los complementos y la promoción operativa se reparten de manera más desigual. En otras palabras: **el territorio no solo cambia cuánto empleo hay, sino qué tipo de empleo domina dentro del sector, y eso afecta a cómo se genera la brecha**.

Por último, la construcción y las actividades inmobiliarias se sitúan en el centro de una de las principales tensiones socioeconómicas actuales: la crisis de acceso a la vivienda, marcada por el encarecimiento de precios y alquileres y por la insuficiencia de oferta asequible. En este contexto, el sector no es solo relevante por su peso en el empleo, sino porque de su capacidad de transformación dependen tanto la producción de vivienda como la mejora del parque existente. A ello se suma la transformación en marcha vinculada a la rehabilitación, la eficiencia energética y la regeneración urbana. La política pública y la inversión privada están orientando recursos a la rehabilitación y a la nueva edificación. Este ciclo, unido al envejecimiento de la mano de obra y a los problemas de reemplazo y vacantes crecientes, coloca la igualdad de género en el centro: **la incorporación de mujeres a oficinas, perfiles técnicos y carreras de obra**

no es solo un objetivo de justicia laboral, sino también una condición para ampliar la base de empleo cualificado necesaria para modernizar el sector.

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Comercio, reparaciones y transporte] 2024



Construcción y actividades inmobiliarias [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	1.683.979	23.408 €	1.313.914	23.727 €	370.065	22.274 €	6%
Andalucía	316.836	19.944 €	256.361	20.536 €	60.475	17.434 €	15%
Aragón	44.521	25.222 €	35.207	26.150 €	9.314	21.713 €	17%
Asturias, Principado de	29.688	25.680 €	24.731	26.239 €	4.957	22.891 €	13%
Balears, Illes	66.467	22.526 €	53.710	22.630 €	12.757	22.090 €	2%
Canarias	89.184	18.873 €	66.504	19.393 €	22.680	17.349 €	11%
Cantabria	18.360	23.250 €	14.666	23.969 €	3.693	20.393 €	15%
Castilla y León	66.738	23.230 €	55.889	23.685 €	10.850	20.891 €	12%
Castilla - La Mancha	81.135	21.502 €	68.210	22.064 €	12.925	18.532 €	16%
Cataluña	290.173	25.916 €	222.503	26.565 €	67.670	23.782 €	10%
Comunitat Valenciana	180.658	21.228 €	142.753	21.755 €	37.906	19.244 €	12%
Extremadura	71.503	25.529 €	40.799	23.545 €	30.703	28.166 €	-20%
Galicia	82.212	23.917 €	68.317	24.284 €	13.895	22.112 €	9%
Madrid, Comunidad de	279.726	27.815 €	208.739	27.959 €	70.987	27.392 €	2%
Murcia, Región de	52.295	20.306 €	43.578	20.891 €	8.716	17.381 €	17%
Rioja, La	8.789	24.400 €	7.228	24.830 €	1.561	22.411 €	10%
Ceuta	2.811	22.375 €	2.376	23.034 €	435	18.778 €	18%
Melilla	2.882	15.671 €	2.342	16.688 €	540	11.267 €	32%

3.5. COMERCIO, REPARACIONES Y TRANSPORTE

Comercio, reparaciones y transporte [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	4.467.584	2.491.311	1.976.273
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		56%	44%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	22%	23%	20%
SMA	23.250 €	26.195 €	19.536 €
BRECHA SALARIAL (€)	6.659 €		
BRECHA SALARIAL (%)	25%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	-7%		

Este sector es **el gran suelo del empleo asalariado en España, pero en términos retributivos se sitúa ligeramente por debajo de la media** salarial anual. Lo más relevante es la desigualdad salarial interna entre hombres y mujeres, con una **brecha salarial de género del 25%** explicada por la heterogeneidad del sector, donde conviven actividades de bajo salario y alta rotación (comercio minorista) con otras de mejor remuneración y complementos (transportes, logística, oficios técnicos...). El comercio minorista es una fuente estructural de empleo feminizado y las mujeres superan el 60% de las personas ocupadas⁴. En cambio, en la parte de transportes y logística la infrarrepresentación femenina es muy marcada y está reconocida como un problema sectorial: por ejemplo, la presencia de mujeres conductoras profesionales es extremadamente baja. Con todo esto, el resultado agregado es coherente: si las **mujeres están sobrerrepresentadas en la parte de menor salario del sector** (comercio minorista y funciones de atención/soporte) y los **hombres concentran más peso en ramas y ocupaciones con salarios y complementos superiores** (transporte, conducción, almacén, reparación técnica, jefaturas operativas), la brecha salarial de género es alta, aunque la distribución de género no esté polarizada.

En este sector, además, el SMA anual denota con mucha intensidad un mecanismo clásico de desigualdad: la **feminización de la parcialidad**. Abundan turnos, contratos por horas, picos de demanda y horarios extendidos, con lo que la desigualdad de jornada tiende a ordenar quién accede a determinados puestos, complementos u horarios premiados, y quién queda atrapada en posiciones con menor continuidad o margen de progresión. El patrón por edad refuerza esta lectura de segmentación y acumulación. **La brecha es mayor conforme avanza la edad**, una progresión compatible con un sector donde, conforme avanza la vida laboral, ganan peso los mecanismos que diferencian trayectorias. En perspectiva de género, lo relevante es que esa progresión no ocurre en un vacío, sino que además se produce en un marco donde la parcialidad, la disponibilidad horaria y las interrupciones de trayectoria siguen estando socialmente distribuidas de forma desigual.

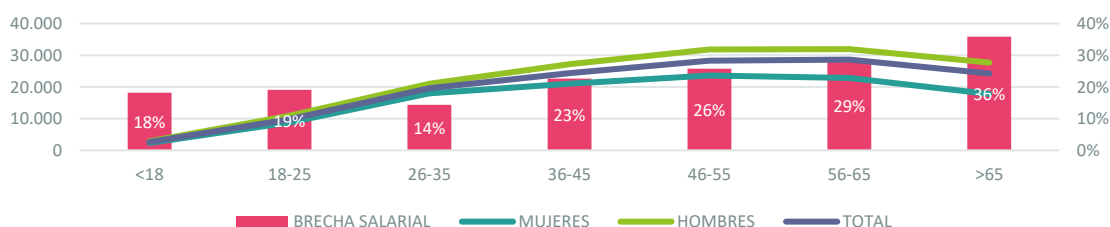
En lo territorial, el sector reproduce en buena medida la geografía económica del consumo y de los grandes nodos: el empleo se concentra en Cataluña (19%), Andalucía (18%), Madrid (16%) y Comunitat Valenciana (13%). En este caso, **la brecha salarial de género se mantiene alta en casi**

⁴ Según los datos de la Encuesta de Población Activa del INE.

todas las CCAA, mostrando que los mecanismos sectoriales son persistentes, aunque pueda haber también matices distintos según el tejido productivo local.

Por último, este sector está atravesado por una transformación que afecta directamente a su estructura salarial y de empleo: digitalización del comercio y crecimiento del comercio electrónico, con impacto inmediato en logística, almacenes y reparto. En perspectiva de género, aquí hay un punto muy concreto: **si la transición digital y logística crece sobre una base donde las mujeres siguen concentradas en los segmentos menos remunerados del comercio y siguen infrarrepresentadas en ocupaciones mejor pagadas, la transformación no solo reproducirá, sino que incluso ampliará la desigualdad de género.**

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Comercio, reparaciones y transporte] 2024



Comercio, reparaciones y transporte [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	4.467.584	23.250 €	2.491.311	26.195 €	1.976.273	19.536 €	25%
Andalucía	791.455	18.792 €	442.289	21.569 €	349.165	15.273 €	29%
Aragón	131.309	23.165 €	72.690	26.933 €	58.619	18.492 €	31%
Asturias, Principado de	79.393	22.515 €	41.479	26.123 €	37.914	18.567 €	29%
Balears, Illes	127.680	22.505 €	68.905	25.356 €	58.775	19.163 €	24%
Canarias	242.027	19.382 €	128.876	21.659 €	113.151	16.790 €	22%
Cantabria	48.037	21.570 €	26.165	24.567 €	21.872	17.984 €	27%
Castilla y León	194.325	21.384 €	108.650	24.195 €	85.674	17.820 €	26%
Castilla - La Mancha	195.070	20.972 €	115.176	23.388 €	79.894	17.488 €	25%
Cataluña	835.009	26.787 €	461.117	30.179 €	373.892	22.603 €	25%
Comunitat Valenciana	562.800	21.684 €	315.630	24.496 €	247.170	18.094 €	26%
Extremadura	78.724	16.851 €	47.054	18.760 €	31.670	14.015 €	25%
Galicia	241.106	23.542 €	130.936	26.445 €	110.170	20.092 €	24%
Madrid, Comunidad de	714.340	30.113 €	405.038	33.269 €	309.303	25.981 €	22%
Murcia, Región de	189.262	18.385 €	106.807	20.953 €	82.455	15.059 €	28%
Rioja, La	25.869	21.628 €	13.760	24.964 €	12.109	17.837 €	29%
Ceuta	5.954	18.116 €	3.587	19.514 €	2.367	15.997 €	18%
Melilla	5.222	16.892 €	3.149	17.770 €	2.073	15.557 €	12%

3.6. INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES

Información y comunicaciones [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	655.102	414.955	240.147
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		63%	37%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	3%	4%	2%
SMA	38.548 €	41.531 €	33.393 €
BRECHA SALARIAL (€)	8.138 €		
BRECHA SALARIAL (%)	20%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	54%		

Información y comunicaciones se sitúa claramente en el núcleo de salarios altos, sin embargo, no neutraliza la desigualdad interna y presenta una brecha salarial de género del 20% y un sector masculinizado. En otras palabras: **incluso donde el salario medio es elevado, la diferencia entre mujeres y hombres sigue siendo sustantiva y apunta a mecanismos estructurales.**

Este sector agrupa actividades muy distintas (telecomunicaciones, programación/consultoría informática, servicios de información, edición y audiovisual), y la desigualdad suele construirse, una vez más, por segmentación ocupacional: **los hombres ocupan perfiles técnicos y de ingeniería, más escasos y mejor pagados; y las mujeres se concentran en funciones de soporte, coordinación, contenidos o administración, con menor prima salarial.** En España, las mujeres representan menos del 20% del empleo especialista TIC⁵, una infrarrepresentación que se alimenta desde la etapa formativa donde los itinerarios TIC siguen muy masculinizados.

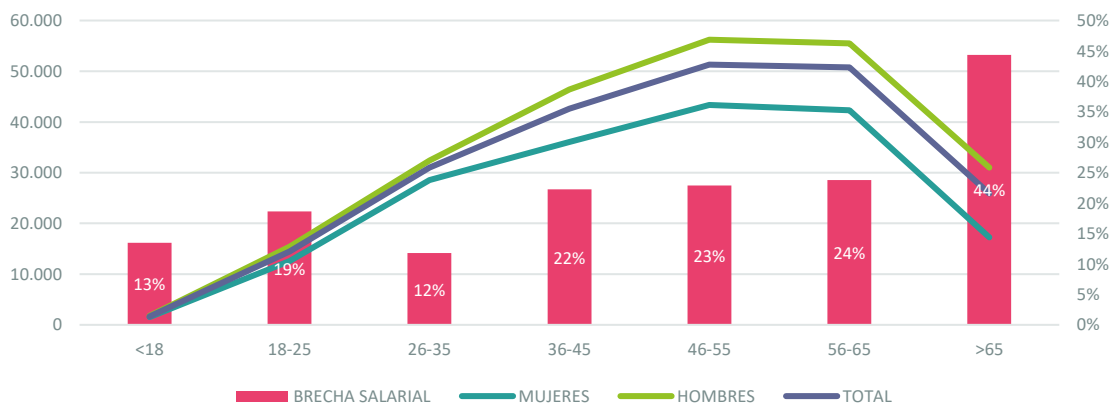
El perfil por edad refuerza esa lectura de carrera y techo de cristal, presentando una brecha salarial mayor conforme avanza el ciclo vital. El mensaje de fondo es claro: **la desigualdad, iniciada en los estereotipos de género en etapas formativas, no se resuelve con la entrada al sector, sino que tiende a crecer.**

La dimensión territorial forma parte de la arquitectura del sector. Los datos muestran una **concentración muy fuerte en Madrid (36%) y Cataluña (21%)**, un patrón que encaja con lo que señalan análisis sobre la concentración geográfica del empleo tecnológico y del ámbito teleco/IT en España: una polarización territorial del empleo tecnológico que se ha visto aún más amplificada desde la pandemia de la COVID-19⁶. Este mapa importa porque el nivel salarial y la brecha también se territorializan: Madrid y Cataluña combinan un SMA muy alto con una brecha relativamente más contenida, mientras que en el resto de CCAA los salarios medios son más bajos pero la brecha es algo más elevada. La estructura empresarial y el *mix* de actividades tienden a variar territorialmente y eso se refleja en escalas salariales, carreras internas y oportunidades de acceso a los tramos mejor retribuidos.

⁵ Según datos de Eurostat. Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

⁶ COTEC (2025). Mapa del empleo tecnológico de España 2025. Disponible en: <https://cotec.es/proyectos-cpt/mapa-de-empleo-tecnologico-de-espana/>

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Información y comunicaciones] 2024



Información y comunicaciones [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	655.102	38.548 €	414.955	41.531 €	240.147	33.393 €	20%
Andalucía	83.431	31.053 €	55.198	33.732 €	28.233	25.814 €	23%
Aragón	13.281	32.837 €	8.302	35.661 €	4.979	28.127 €	21%
Asturias, Principado de	9.561	32.771 €	6.151	35.382 €	3.410	28.062 €	21%
Balears, Illes	10.323	33.840 €	6.700	37.280 €	3.623	27.481 €	26%
Canarias	18.489	25.971 €	11.405	28.637 €	7.084	21.680 €	24%
Cantabria	5.234	30.054 €	3.424	32.541 €	1.811	25.350 €	22%
Castilla y León	19.616	32.129 €	13.004	34.668 €	6.613	27.136 €	22%
Castilla - La Mancha	19.213	31.645 €	13.114	34.172 €	6.099	26.210 €	23%
Cataluña	135.894	41.110 €	86.050	44.576 €	49.844	35.126 €	21%
Comunitat Valenciana	55.713	30.276 €	36.491	32.903 €	19.222	25.290 €	23%
Extremadura	6.880	26.969 €	4.669	29.125 €	2.212	22.418 €	23%
Galicia	27.876	30.589 €	17.745	33.171 €	10.131	26.066 €	21%
Madrid, Comunidad de	236.172	46.586 €	143.615	50.378 €	92.557	40.702 €	19%
Murcia, Región de	10.129	27.476 €	6.900	30.112 €	3.229	21.842 €	27%
Rioja, La	2.510	30.133 €	1.716	31.779 €	794	26.574 €	16%
Ceuta	311	27.524 €	202	28.217 €	109	26.240 €	7%
Melilla	468	23.580 €	269	26.347 €	199	19.836 €	25%

3.7. ENTIDADES FINANCIERAS Y ASEGURADORAS

Entidades financieras y aseguradoras [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	385.959	180.488	205.472
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		47%	53%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	2%	2%	2%
SMA	50.614 €	59.459 €	42.845 €
BRECHA SALARIAL (€)	16.614 €		
BRECHA SALARIAL (%)	28%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	103%		

Este sector se sitúa en la **cúspide salarial del mercado laboral español, haciendo la brecha salarial de género especialmente visible** a pesar de que el sector está equilibrado en términos de ocupación de hombres y mujeres. Aquí la desigualdad salarial suele construirse por la arquitectura interna de las carreras y retribuciones.

El sector presenta una **jerarquía salarial muy escalonada**: redes comerciales y atención, perfiles técnicos intermedios, y, en la parte alta, funciones con fuerte prima salarial (dirección, banca mayorista/inversión, mercados, gestión de activos, determinadas áreas de riesgo, tecnología senior, y posiciones con objetivos comerciales de alto incentivo). En ese tramo superior entran con fuerza dos mecanismos conocidos: **segregación vertical y retribución variable masculinizada**. Las mujeres están menos presentes en la alta dirección y puestos de máxima decisión, incluso en empresas donde la plantilla está bastante feminizada: en 2024 las mujeres ocuparon menos del 25% de los puestos de alta dirección en el conjunto de las sociedades cotizadas⁷. Por otro lado, una parte relevante de la desigualdad se concentra en componentes variables que amplifican las diferencias cuando los hombres se concentran más en los roles mejor bonificados: la Autoridad Bancaria Europea (EBA) ha indicado que persiste una brecha salarial en banca de inversión en la UE⁸, asociada en gran medida a la infrarrepresentación de mujeres en los puestos mejor pagados y a patrones retributivos variables.

El análisis por edad refuerza con mucha claridad esta lectura: en los tramos iniciales la brecha es baja o incluso negativa, pero a partir de los 26 años sube y continúa escalando. **La desigualdad salarial de género se genera principalmente como un proceso de acumulación.**

La dimensión territorial es especialmente explicativa porque la actividad se organiza alrededor de sedes corporativas y funciones centrales. Los datos muestran una **concentración muy fuerte en Madrid (33%) y Cataluña (18%), algo que guarda estrecha relación con dónde se ubican los nodos de decisión y de mayor valor añadido**. En Madrid, por ejemplo, el SMA es extraordinariamente alto (66.854 €) y la brecha también (34%): un perfil compatible con la

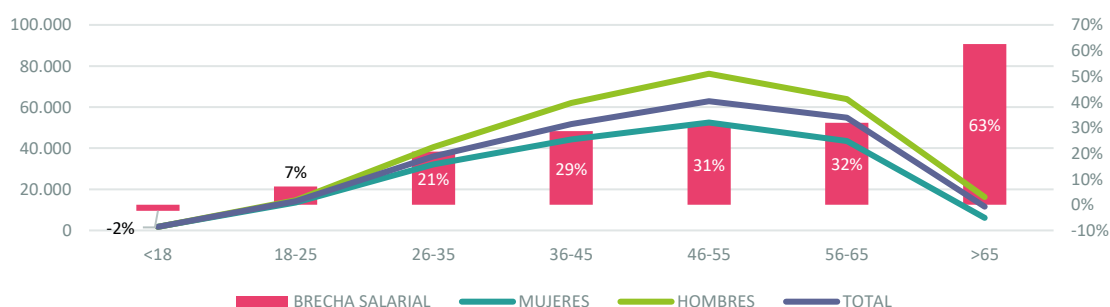
⁷ Según datos de la CNMV. Disponible en: <https://www.cnmv.es/Portal/verDoc.axd?t=%7Ba73e4db3-9527-4eab-b842-42c3a29fb843%7D>

⁸ EBA (2025, abril). A material gender pay gap persists across EU banks and investment firms, the EBA observes in its Benchmarking Report. Disponible en: <https://www.eba.europa.eu/publications-and-media/press-releases/material-gender-pay-gap-persists-across-eu-banks-and-investment-firms-eba-observes-its-benchmarking>

presencia de sedes, áreas corporativas y roles de alta remuneración y variable, donde el techo de cristal y la desigual distribución del bonus pesan más.

Por último, hay un elemento sectorial emergente que conviene incorporar al análisis porque puede agravar estas brechas: **la digitalización y el uso creciente de IA**. En perspectiva de género, esto abre una doble lectura: por un lado, **la automatización puede desplazar las tareas más rutinarias y feminizadas**; por otro, **si los sistemas se entrenan con historiales laborales sesgados pueden reproducir desigualdades en evaluación, promoción o retribución variable**.

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género para cada tramo de edad.
[Entidades financieras y aseguradoras] 2024



Entidades financieras y aseguradoras [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	385.959	50.614 €	180.488	59.459 €	205.472	42.845 €	28%
Andalucía	50.396	39.939 €	23.899	45.416 €	26.497	34.999 €	23%
Aragón	10.675	42.625 €	4.971	48.388 €	5.704	37.602 €	22%
Asturias, Principado de	6.567	41.780 €	2.868	47.187 €	3.699	37.587 €	20%
Baleares, Illes	7.332	47.506 €	3.217	53.049 €	4.115	43.172 €	19%
Canarias	13.073	38.666 €	5.629	40.741 €	7.445	37.097 €	9%
Cantabria	3.323	42.384 €	1.480	46.523 €	1.843	39.060 €	16%
Castilla y León	17.143	39.819 €	7.867	45.180 €	9.276	35.271 €	22%
Castilla - La Mancha	13.387	38.254 €	6.266	43.721 €	7.121	33.444 €	24%
Cataluña	68.110	49.759 €	31.102	56.522 €	37.008	44.074 €	22%
Comunitat Valenciana	33.082	40.350 €	14.763	44.871 €	18.319	36.707 €	18%
Extremadura	6.104	34.888 €	3.080	39.869 €	3.024	29.816 €	25%
Galicia	19.298	39.788 €	8.582	45.758 €	10.717	35.008 €	23%
Madrid, Comunidad de	126.906	66.854 €	61.773	81.225 €	65.133	53.225 €	34%
Murcia, Región de	7.972	38.950 €	3.788	43.904 €	4.185	34.465 €	21%
Rioja, La	1.953	40.325 €	902	42.787 €	1.051	38.211 €	11%
Ceuta	370	43.000 €	181	51.720 €	189	34.686 €	33%
Melilla	269	35.243 €	121	37.792 €	148	33.161 €	12%

3.8. SERVICIOS A LAS EMPRESAS

Servicios a las empresas [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	3.092.140	1.495.718	1.596.423
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		48%	52%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	15%	14%	16%
SMA	22.660	26.456	19.103
BRECHA SALARIAL (€)	7.353 €		
BRECHA SALARIAL (%)	28%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	-9%		

Este sector tiene una posición particular en la estructura productiva: por volumen es **uno de los grandes pilares del empleo asalariado** y, además, presenta una composición de género equilibrada. Sin embargo, esa presencia de mujeres **no se traduce en poder salarial**: el SMA del sector se sitúa por debajo de la media y la brecha salarial de género es muy elevada. La clave analítica está en su propia estructura: un agregado masivo de actividades con reglas salariales, carreras y relaciones laborales muy diferentes.

La desigualdad suele construirse por una doble vía. Por un lado, el sector incluye servicios avanzados (consultoría, ingeniería, publicidad, servicios profesionales), donde pesan más los perfiles cualificados, la carrera interna y, en muchos casos, primas salariales asociadas a puestos de gestión y dirección. Por otro lado, agrupa servicios auxiliares y externalizados (limpieza, seguridad, *contact center*, servicios administrativos, ETT/multiservicios), donde la subcontratación y la competencia en costes tienden a empujar los salarios a la baja y a fragmentar las trayectorias laborales.

En perspectiva de género, esta arquitectura se traduce en un patrón reconocible: la evidencia comparada muestra que los empleos externalizados suelen arrastrar una penalización salarial y que esa penalización puede ser más intensa para las mujeres, precisamente por cómo se distribuyen por tareas y categorías. Así, **la aparente paridad en la distribución de género convive con una segregación ocupacional persistente**: las ramas más administrativas y auxiliares, sobre todo limpieza, concentran a las mujeres, mientras que otras ramas (seguridad, determinadas posiciones técnicas y funciones comerciales con retribución variable) tienden a masculinizarse y a capturar mejor salario anual.

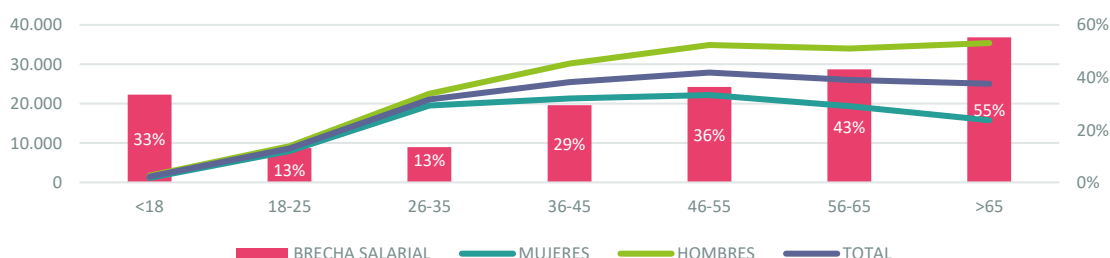
El perfil por edad refuerza con claridad la idea de brecha de carrera: en los tramos iniciales y de entrada la brecha es más contenida y se amplía conforme avanza el ciclo vital. Esto es coherente con dos dinámicas típicas del sector: un **acceso asimétrico a carreras internas y jefaturas**; y el **distinto peso del tiempo de trabajo anual efectivo en ocupaciones auxiliares**.

La dimensión territorial ayuda a leer qué tipo de servicios a empresas dominan. Los datos muestran una concentración muy marcada en Madrid (24%) y Cataluña (21%), seguidas por Andalucía (15%) y Comunitat Valenciana (10%). Los salarios varían de manera importante pero la brecha salarial de género se mantiene alta en todas las CCAA, reflejando un sector donde conviven sedes, funciones corporativas y servicios avanzados (más presentes en grandes nodos

empresariales), con servicios externalizados de soporte, muy extendidos y con presión de costes. Esta combinación ayuda a entender por qué **los territorios que concentran empleo y salarios más altos no eliminan necesariamente la brecha salarial de género.**

En suma, que este sector presente una brecha salarial de género del 28% es el reflejo de un **modelo de organización del trabajo donde la igualdad no depende de que haya muchas mujeres**, sino de dónde están dentro del sector, qué categorías ocupan y qué trayectorias se abren o se cierran para ellas.

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Servicios a las empresas] 2024



Servicios a las empresas [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	3.092.140	22.660 €	1.495.718	26.456 €	1.596.423	19.103 €	28%
Andalucía	465.568	17.627 €	224.101	21.060 €	241.467	14.442 €	31%
Aragón	86.914	19.524 €	42.076	22.286 €	44.838	16.931 €	24%
Asturias, Principado de	57.415	21.225 €	28.676	25.104 €	28.739	17.355 €	31%
Balears, Illes	76.054	22.316 €	35.345	25.321 €	40.709	19.707 €	22%
Canarias	127.186	17.266 €	62.299	19.237 €	64.888	15.375 €	20%
Cantabria	33.327	19.426 €	16.649	22.683 €	16.678	16.175 €	29%
Castilla y León	126.744	18.545 €	59.426	21.662 €	67.318	15.793 €	27%
Castilla - La Mancha	120.642	17.768 €	58.231	21.122 €	62.411	14.638 €	31%
Cataluña	656.172	25.047 €	318.803	28.772 €	337.369	21.527 €	25%
Comunitat Valenciana	297.587	19.329 €	145.559	22.619 €	152.027	16.179 €	28%
Extremadura	45.419	17.496 €	22.686	20.891 €	22.733	14.109 €	32%
Galicia	147.960	19.376 €	69.130	22.262 €	78.830	16.845 €	24%
Madrid, Comunidad de	734.203	30.085 €	351.095	35.735 €	383.107	24.908 €	30%
Murcia, Región de	90.597	16.612 €	49.147	18.938 €	41.450	13.855 €	27%
Rioja, La	16.632	17.986 €	7.575	20.481 €	9.057	15.899 €	22%
Ceuta	4.103	17.214 €	2.019	19.974 €	2.084	14.540 €	27%
Melilla	5.616	17.355 €	2.899	18.830 €	2.718	15.781 €	16%

3.9. SERVICIOS SOCIALES

Servicios sociales [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	4.835.756	1.712.720	3.123.037
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		35%	65%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	23%	16%	32%
SMA	30.227	34.232	28.031
BRECHA SALARIAL (€)	6.201 €		
BRECHA SALARIAL (%)	18%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	21%		

Este sector **representa una posición central en el mercado laboral** y, sobre todo, en el empleo de las mujeres: ocupando al 32% de las mujeres trabajadoras y con una feminización del 65%, es **uno de los pilares que sostienen la participación laboral de las mujeres**. En términos salariales, el sector se sitúa por encima de la media, pero mantiene una brecha salarial del 18%. El hecho de que convivan ámbitos con estructuras retributivas muy distintas (sanidad, atención social, dependencia, residencias, ayuda a domicilio, etc.) reproduce un patrón bien documentado en el sector salud y cuidados: alta presencia de mujeres, pero **desigualdad por segmentación ocupacional y segregación vertical**.

En un agregado donde **la parte sanitaria eleva el salario medio, pero la parte de cuidados mantiene peores condiciones**, el diferencial de género se puede sostener precisamente porque mujeres y hombres no se reparten igual entre esos segmentos y categorías. Un elemento especialmente relevante para interpretar la brecha es el subsector de cuidados de larga duración y dependencia, donde se concentran condiciones laborales más frágiles (temporalidad, parcialidad involuntaria, salarios más bajos, pluriempleo), tal y como exponen los diagnósticos recientes sobre el SAAD⁹, que describen precariedad y déficit de mano de obra en un ámbito altamente feminizado.

El perfil por edad refuerza una lectura de brecha de carrera. En los tramos jóvenes la diferencia es baja, pero en las edades centrales se estabiliza y vuelve a repuntar en el tramo final. Este patrón es coherente con un sector donde, **conforme avanza la trayectoria, ganan peso los factores que abren distancia**: acceso a jefaturas, especialidades/puestos de mayor responsabilidad, complementos vinculados a turnos y disponibilidad, y permanencia en posiciones senior.

La dimensión territorial muestra una concentración esperable en Andalucía, Cataluña y Madrid por tamaño poblacional, pero **las diferencias de brecha entre CCAA remiten a rasgos estructurales de cómo se organiza el sector en cada territorio**. No es equivalente un territorio

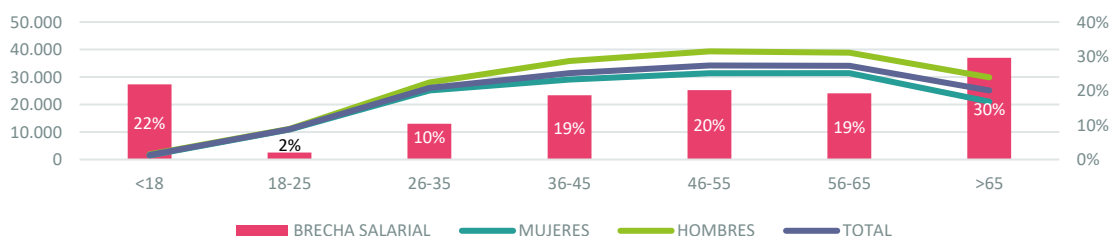
⁹ Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia: sistema público que organiza y financia prestaciones y servicios para personas en situación de dependencia.

Afi (2025). Situación laboral y déficit de trabajadoras del SAAD. Diagnóstico e itinerarios laborales y vitales.

Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 (2025). Estimación de necesidades de trabajadoras de cuidados de larga duración a 2030.

con mayor peso relativo de sanidad hospitalaria (categorías profesionales con escalas y complementos más estables), que otro donde tiene más protagonismo la atención residencial y, sobre todo, la ayuda a domicilio (jornadas fragmentadas, mayor parcialidad y una organización del tiempo más condicionada). También importa quién presta el servicio: **cundo aumenta la externalización y la concertación privada, se abren diferencias entre convenios, empresas y niveles de financiación que acaban traducándose en desigualdad salarial anual.** Desde la perspectiva de género, estas variaciones territoriales suelen operar por dos vías muy concretas: la concentración de mujeres en los segmentos de cuidados con peor remuneración y menor continuidad, y la distinta disponibilidad de carreras y jefaturas en sanidad y en servicios sociales, que afecta al acceso a complementos y progresión.

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Servicios sociales] 2024



Servicios sociales [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	4.835.756	30.227 €	1.712.720	34.232 €	3.123.037	28.031 €	18%
Andalucía	945.499	27.753 €	358.919	32.225 €	586.580	25.017 €	22%
Aragón	155.827	29.679 €	54.585	33.497 €	101.242	27.620 €	18%
Asturias, Principado de	108.654	30.031 €	35.911	33.429 €	72.743	28.354 €	15%
Balears, Illes	111.878	34.209 €	37.920	38.461 €	73.958	32.029 €	17%
Canarias	239.377	30.932 €	90.306	33.664 €	149.072	29.277 €	13%
Cantabria	64.621	28.846 €	21.854	32.053 €	42.766	27.208 €	15%
Castilla y León	311.502	28.221 €	111.577	31.549 €	199.926	26.364 €	16%
Castilla - La Mancha	240.519	28.517 €	86.761	32.904 €	153.758	26.042 €	21%
Cataluña	795.280	31.984 €	254.510	35.610 €	540.770	30.278 €	15%
Comunitat Valenciana	495.701	30.926 €	175.123	34.674 €	320.578	28.879 €	17%
Extremadura	122.976	21.997 €	46.038	26.413 €	76.938	19.355 €	27%
Galicia	286.016	29.852 €	97.067	33.262 €	188.949	28.100 €	16%
Madrid, Comunidad de	740.272	32.701 €	256.848	37.978 €	483.424	29.898 €	21%
Murcia, Región de	152.091	32.593 €	57.129	36.618 €	94.962	30.172 €	18%
Rioja, La	35.427	29.099 €	11.469	33.048 €	23.957	27.208 €	18%
Ceuta	15.226	36.100 €	8.364	39.432 €	6.861	32.039 €	19%
Melilla	14.892	36.509 €	8.340	39.162 €	6.552	33.132 €	15%

3.10. OTROS SERVICIOS PERSONALES Y DE OCIO

Otros servicios personales y de ocio [2024]			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
PERSONAS ASALARIADAS	2.768.461	1.294.216	1.474.245
DISTRIBUCIÓN DE GÉNERO		47%	53%
CONCENTRACIÓN EMPLEO	13%	12%	15%
SMA	14.277	16.401	12.412
BRECHA SALARIAL (€)	3.989 €		
BRECHA SALARIAL (%)	24%		
DIFERENCIA AL SMA MEDIO	-43%		

Este sector cumple una función muy visible en la estructura del empleo asalariado, pero desde una posición salarial claramente periférica y una brecha salarial de género del 24%. Aquí, la desigualdad se construye sobre una **base de salarios anuales reducidos**, y eso hace que la brecha tenga un **impacto material especialmente severo sobre las mujeres**.

La clave interpretativa es que el agregado reúne actividades con lógicas laborales parecidas: **demanda muy sensible al ciclo y al consumo, tejido empresarial a menudo atomizado, y fuerte peso de tiempos de trabajo variables**. Dentro de “otros servicios personales y de ocio” conviven, por ejemplo, ramas asociadas al ocio/entretenimiento y deporte, junto con servicios personales (como peluquería/estética y otras actividades de atención directa al público) en la clasificación de actividades. En un indicador anual como el SMA, estas formas de organización del trabajo pesan tanto como el salario por hora: si mujeres y hombres no acceden del mismo modo a la continuidad, a los turnos largos o a los puestos con mayor responsabilidad, la brecha se reproduce incluso sin grandes diferencias nominales.

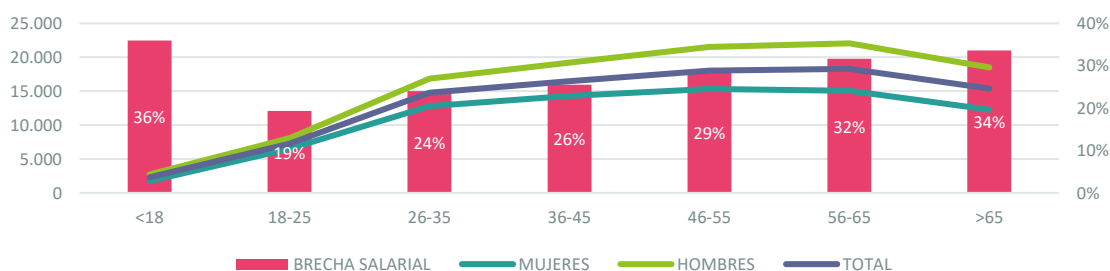
Aunque el sector presenta una distribución de género cercana a la paridad, la desigualdad no desaparece porque se desplaza a la estructura interna: por un lado, **segmentación por ocupaciones y subramas**; por otro, **diferencias en jornada y continuidad anual**. Dado que la parcialidad y la discontinuidad están feminizadas, el salario anual de las mujeres queda penalizado incluso cuando el salario por hora no difiere en la misma proporción.

En el patrón por edades la brecha ya aparece en edades tempranas, y crece conforme avanza la trayectoria, alcanzando niveles elevados en los tramos finales. En un sector donde la carrera suele estar menos formalizada, esta acumulación proviene de mecanismos cotidianos: **acceso desigual a tareas y servicios mejor remunerados, mayor o menor disponibilidad horaria** (fines de semana, noches, campañas) **y distinta capacidad de consolidar continuidad laboral frente a entradas y salidas del empleo**. En un indicador anual, pequeñas diferencias sostenidas en estabilidad y jornada terminan ampliando la distancia salarial.

La dimensión territorial da cuenta de la heterogeneidad del sector por regiones: **la distribución del empleo combina el peso demográfico** (Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunitat Valenciana) **con territorios donde el ocio y los servicios personales están muy ligados a economías turísticas**. Esto se refleja en el SMA: en Baleares (18.512 €) y Canarias (16.087 €) se sitúa por encima de la media del sector, una pauta compatible con campañas y picos

estacionales que incrementan las horas efectivas y la actividad anual; en cambio, en otras comunidades el salario anual cae con fuerza, lo que sugiere mayor peso de servicios personales de baja remuneración y/o más discontinuidad. La brecha salarial de género también varía: se mantiene elevada en grandes polos como Andalucía y Madrid, mientras que en territorios turísticos puede ser más contenida. En conjunto, estas diferencias indican que el sector no es el mismo en todas las CCAA y que **el mix de actividades y la organización del tiempo de trabajo (temporadas, turnos, continuidad y estabilidad) condicionan tanto el salario anual como la brecha de género.**

Salario Medio Anual (€) y brecha salarial de género (%) para cada tramo de edad.
[Otro servicios personales y de ocio] 2024



Otros servicios personales y de ocio [2024]							
	TOTAL PERSONAS		HOMBRES		MUJERES		BRECHA SALARIAL GÉNERO
	PERSONAS ASALARIADAS	SMA	ASALARIADOS	SMA	ASALARIADAS	SMA	
Total	2.768.461	14.277 €	1.294.216	16.401 €	1.474.245	12.412 €	24%
Andalucía	533.449	12.790 €	256.015	14.970 €	277.434	10.777 €	28%
Aragón	66.901	13.785 €	28.092	15.785 €	38.808	12.337 €	22%
Asturias, Principado de	53.499	12.807 €	22.137	15.030 €	31.363	11.238 €	25%
Balears, Illes	164.304	18.512 €	77.352	20.229 €	86.951	16.985 €	16%
Canarias	214.249	16.087 €	109.222	17.089 €	105.028	15.044 €	12%
Cantabria	36.639	12.934 €	15.271	14.811 €	21.369	11.592 €	22%
Castilla y León	110.510	12.628 €	45.514	14.723 €	64.996	11.160 €	24%
Castilla - La Mancha	95.274	11.763 €	40.848	13.983 €	54.426	10.096 €	28%
Cataluña	486.152	15.728 €	239.832	17.657 €	246.321	13.850 €	22%
Comunitat Valenciana	322.702	12.420 €	143.390	14.330 €	179.312	10.892 €	24%
Extremadura	45.234	10.686 €	20.617	12.456 €	24.617	9.203 €	26%
Galicia	133.957	12.557 €	56.152	14.534 €	77.805	11.131 €	23%
Madrid, Comunidad de	404.186	16.537 €	195.568	19.420 €	208.618	13.834 €	29%
Murcia, Región de	76.286	10.546 €	32.565	12.436 €	43.721	9.139 €	27%
Rioja, La	15.777	12.247 €	6.324	13.381 €	9.453	11.488 €	14%
Ceuta	4.621	13.138 €	2.619	13.975 €	2.002	12.042 €	14%
Melilla	4.720	11.445 €	2.700	12.051 €	2.021	10.636 €	12%

>>4 CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS: UN FACTOR TRANSVERSAL

Para entender cómo la desigualdad y la brecha salarial de género se sostienen y se reproducen a lo largo de la vida laboral es imprescindible incorporar una dimensión transversal al análisis: la organización social de los cuidados y el grado de corresponsabilidad. Este no es un tema social separado del mercado de trabajo, sino que es **uno de los mecanismos que más condiciona la disponibilidad de tiempo, la continuidad de las trayectorias y, por lo tanto, el salario anual y la progresión profesional.**

En términos laborales, los cuidados operan como una infraestructura invisible que distribuye costes y oportunidades de forma desigual. Cuando el cuidado no se reparte de manera equilibrada, se generan **patrones que impactan directamente en las variables que alimentan la brecha salarial de género:** más interrupciones, más ajustes de jornada, más renunciadas a movilidad y a determinados turnos, y más penalización en la carrera profesional. Esto ayuda a explicar por qué la brecha salarial aparece pronto, se consolida en la etapa de mayor intensidad familiar y tiende a ampliarse en tramos posteriores: no es solo una diferencia puramente monetaria, surge por las diferencias en la forma de ocupar el empleo.

Esta relación es especialmente importante cuando la métrica principal es el salario anual. Como se explica en el apartado metodológico, el salario medio anual no refleja únicamente el valor por hora del puesto, sino también el número de horas efectivamente trabajadas, los días trabajados y la continuidad a lo largo del año. Por eso, aunque un sector tenga tablas salariales similares, la brecha salarial puede crecer si una parte de la plantilla -generalmente las mujeres- se ve empujada a itinerarios con más discontinuidad o menos intensidad laboral. El resultado es una desigualdad acumulativa: menos ingresos presentes, pero también menos antigüedad, menos cotización, menor acceso a complementos y peores expectativas, lo que retroalimenta la brecha en el tiempo.

Para aterrizar esta dimensión, conviene explicitar los **canales habituales por los que la corresponsabilidad -o su ausencia- se traduce en desigualdad salarial:**

- **Intensidad del empleo:** la necesidad de conciliar se resuelve a menudo reduciendo jornada o aceptando contratos de menor dedicación horaria. Esto reduce el salario anual y limita el acceso a ciertos complementos ligados a la disponibilidad, la nocturnidad, la turnicidad, las guardias, la productividad...
- **Continuidad de la carrera:** excedencias, permisos por cuidados, periodos de inactividad o encadenamiento de entradas y salidas reducen la acumulación de variables como la antigüedad y/o dificultan la progresión.
- **Segmentación interna:** se produce una reasignación hacia puestos “compatibles” que tienden a estar peor valorados en responsabilidad, oportunidades de visibilidad y carrera, y, por ende, menor exposición a complementos.
- **Promoción y formación:** la menor disponibilidad para horas extra, rotaciones, cambios de centro o formación fuera de horario laboral pueden ralentizar ascensos y acceso a categorías mejor retribuidas.

- **Poder de elección y margen de negociación:** cuando la prioridad es compatibilizar la vida laboral con la familiar, se reduce el margen para rechazar horarios o condiciones desfavorables, especialmente en empleos precarios.

En otras palabras, la brecha salarial de género no solo se explica en términos de diferencia retributiva directa, sino que se acumula, sobre todo, por desigualdades en el tiempo de trabajo, la continuidad del empleo y el acceso a complementos y trayectorias de promoción. Por eso, **la capacidad real de sostener carreras completas y ascendentes depende en buena medida de cómo se reparten los cuidados.**

Todo este mecanismo se entiende mejor si se parte desde el principio: **cómo se distribuye el tiempo dedicado al hogar y a los cuidados entre hombres y mujeres.**

La Enquesta d'Ús del Temps 2024 del Instituto de Estadística de Cataluña¹⁰ permite documentarlo con datos recientes: el 91% de las mujeres indican que participan en las tareas de hogar y familia y, de media, dedican 3 horas y 37 minutos diarios; el 83% de los hombres encuestados indican que participan en las tareas del hogar y la familia, con una media diaria de 2 horas y 24 minutos. En la misma línea, el 60% de las mujeres encuestadas indican que son quienes planifican las comidas y cenas en los días laborales. Se puede ver también cómo, mientras las mujeres destinan una mayor proporción del día al hogar y la familia, los hombres destinan más tiempo al trabajo remunerado, el ocio y el deporte.

En indicadores europeos utilizados habitualmente en perspectiva de género¹¹ se observa también una mayor implicación de las mujeres en cuidados no remunerados y en actividades vinculadas al cuidado de menores y dependientes: ayuda con los deberes, gestión de actividades y transporte, ocio, cuidado personal y físico, y supervisión y apoyo emocional.

Este punto de partida no es neutral: el reparto del tiempo cotidiano está sesgado por género y ese sesgo condiciona la disponibilidad, la libertad de decisión y el margen de elección.

Cuando esta desigualdad previa se traslada al mercado laboral, lo hace de forma muy reconocible: reduce la intensidad del empleo y/o rompe su continuidad. Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE permiten observarlo con nitidez.

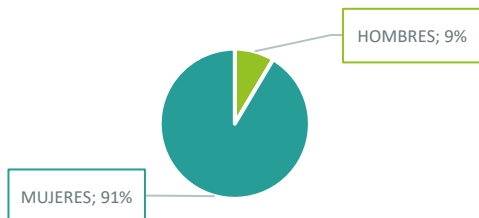
En 2024, el tiempo parcial por cuidado de personas dependientes sigue concentrándose de forma muy mayoritaria en las mujeres: alrededor del 91% de quienes trabajan a tiempo parcial por este motivo son mujeres. Y cuando el cuidado ya no se traduce en ajuste de jornada, sino directamente en salida del empleo, el patrón se refuerza: en 2024, las personas inactivas que no buscan empleo por cuidar a personas dependientes son también mayoritariamente mujeres, en torno al 91%.

Es decir, las tareas de cuidados operan como un filtro que empuja a las mujeres hacia dos salidas laborales con impacto salarial directo: parcialidad e inactividad, justo los dos elementos que más penalizan el salario anual y la carrera.

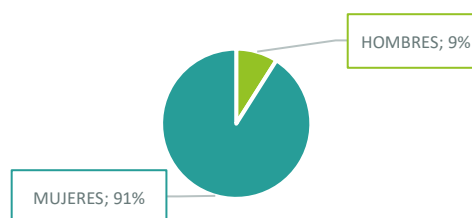
¹⁰ Disponible en: <https://www.idescat.cat/pub/?id=eut>

¹¹ EIGE (2025). Índice de Igualdad de Género 2025.

Personas **trabajadoras a tiempo parcial** porque cuidan a personas dependientes [2024]



Personas **inactivas que no buscan empleo** porque cuidan a personas dependientes [2024]

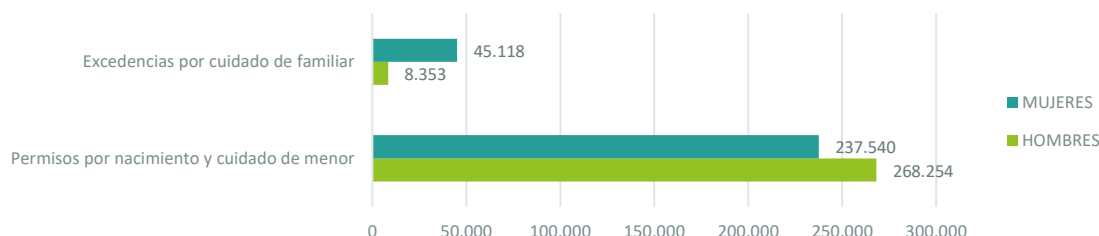


En este marco resulta especialmente útil comparar dos instrumentos que, aunque están vinculados al cuidado, funcionan de manera muy distinta en términos de corresponsabilidad: **el permiso por nacimiento y cuidado del menor, por un lado, y las excedencias por cuidados, por otro.**

En 2024 se observa un contraste muy nítido. El permiso por nacimiento y cuidado del menor se diseñó como un derecho individual, no transferible y con prestación económica, y eso se refleja en una participación de los hombres alta: la Seguridad Social tramitó en 2024 un número ligeramente superior de prestaciones para los hombres que para las mujeres.

En cambio, cuando el cuidado se canaliza a través de excedencias -una figura que, en la práctica, supone suspender la relación laboral y dejar de percibir salario- la corresponsabilidad se rompe: en 2024 hubo 53.471 excedencias por cuidado de familiar, de las que el 84% correspondieron a mujeres y solo el 16% a hombres.

Diferencia en el tipo de recurso usado para los cuidados [2024]



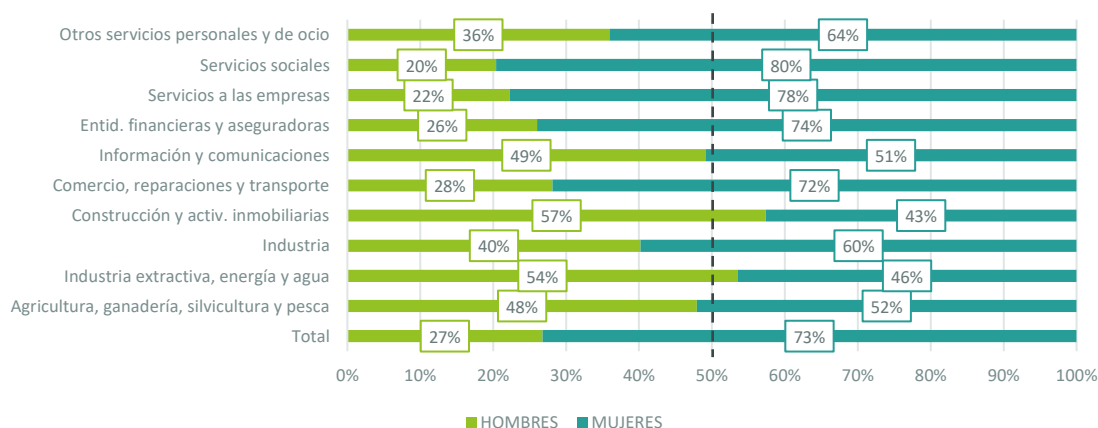
La lectura comparativa es clara: cuando el instrumento está diseñado para sostener el vínculo laboral y sustituir ingresos durante el periodo de cuidado, se estrecha la distancia de género; **cuando el instrumento resuelve el cuidado desplazando a una persona fuera del empleo, con pérdida de salario y efectos sobre promoción y estabilidad, el peso recae de forma abrumadora sobre las mujeres.** Este contraste ayuda a interpretar la brecha salarial de género como el efecto agregado de un marco de organización social del tiempo y del cuidado que empuja sistemáticamente a las mujeres hacia menos horas, más discontinuidad y menor acceso a componentes retributivos vinculados a disponibilidad y carrera.

Con esta clave, el enlace con el análisis sectorial del informe se vuelve más directo: **estos mecanismos no se distribuyen de forma homogénea entre sectores, y se observan con especial claridad dentro del sector servicios,** en particular donde se concentra el empleo vinculado a la

atención y al cuidado (actividades sanitarias, servicios sociales, educación, atención a la dependencia).

Los datos del INE sobre empleo a tiempo parcial por sector muestran que esta forma de empleo se concentra en gran medida en ramas de servicios y, además, con un sesgo muy marcado hacia las mujeres. En 2024, **el 73% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres y la feminización de la parcialidad es más intensa en los servicios** (servicios sociales 80%, servicios a las empresas 78%), lo que refuerza la idea de que, cuando el cuidado empuja más a las mujeres a la parcialidad, el impacto sobre salarios y trayectorias se ancla con más fuerza en sectores donde la parcialidad es una salida frecuente de conciliación y donde la organización del trabajo tiende a exigir cobertura horaria, turnos o disponibilidad.

Distribución entre hombres y mujeres de la **parcialidad por sectores** [2024]



En ese sentido, la conexión entre cuidados y brecha en servicios no es casual, sino que responde a tres factores que se refuerzan entre sí:

1. **Alta feminización y efecto composición:** son sectores con presencia mayoritariamente de mujeres, por lo que cualquier desigualdad asociada al cuidado no remunerado se amplifica al impactar sobre una masa laboral muy grande, convirtiéndose en un factor estructural de funcionamiento del sector.
2. **Organización del trabajo basada en turnos y cobertura:** en el sector servicios, la prestación continua (24/7 en muchos casos) eleva el peso de los turnos, las noches, el fin de semana, las guardias o la disponibilidad. Esto tiene dos efectos simultáneos: por un lado, genera complementos que incrementan salarios, pero solo para quien puede asumirlos; por otro lado, penaliza a quien necesita evitar ciertos horarios, empujando hacia jornadas parciales, puestos con menos complementos o itinerarios de menor progresión.
3. **Doble carga y paradoja del sector servicios:** quienes trabajan cuidando profesionalmente son, con frecuencia, quienes también absorben más cuidado en el hogar. Ese solapamiento aumenta el riesgo de agotamiento, ajustes de jornada, interrupciones y salidas temporales, y por tanto afecta al salario anual y a la estabilidad y la carrera profesional. En sectores donde ya hay tensiones de plantillas y exigencias emocionales y físicas, esa doble carga se traduce en mayor vulnerabilidad laboral.

>>5 ANEXO: METODOLOGÍA Y DEFINICIONES

La **referencia temporal del análisis es 2024**, el último año disponible en las estadísticas consultadas. La evidencia acumulada muestra que la desigualdad salarial de género presenta alta estabilidad interanual en sus rasgos fundamentales; en consecuencia, **la disponibilidad inmediata de datos posteriores probablemente ajustaría niveles, pero no cambiaría las conclusiones centrales.**

Los **gráficos y tablas incluidos en el informe han sido elaborados por Syndex** Consultores Ibérica, a partir de la explotación y tratamiento de datos procedentes de la **Agencia Tributaria (AEAT)**, el **Instituto Nacional de Estadística (INE)** y la **Seguridad Social**.

Fuente principal (AEAT): La estadística se basa en el resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta sobre rendimientos del trabajo (modelo 190) y permite observar el empleo asalariado y los salarios desde dos ópticas: la del perceptor (persona trabajadora) y la del pagador (empresa). En este informe se emplea la óptica del perceptor. En la dimensión territorial, cuando se trabaja con la óptica del perceptor, la desagregación se realiza por domicilio fiscal de la persona perceptora.

Salario Medio Anual (SMA): Se calcula como la masa salarial anual declarada dividida entre el número de personas asalariadas. Los salarios corresponden a retribuciones íntegras anuales declaradas (antes de retenciones) en concepto de rendimientos del trabajo. Este SMA no ajusta por tiempo efectivo trabajado (día o meses) ni por jornada (tiempo parcial o completo). Por ello, el indicador **incorpora el efecto de la temporalidad y la parcialidad**: si en un sector, territorio, o grupo de personas hay más contratos de corta duración o más empleo a tiempo parcial, la retribución anual declarada por persona será menor y el SMA resultará más bajo. En consecuencia, el SMA de AEAT tiende a situarse por debajo de medidas basadas en el empleo anual equivalente y debe interpretarse como un promedio de renta salarial anual por persona perceptora, no como un salario comparable a igual tiempo de trabajo.

Brecha salarial de género: Indicador que mide la diferencia en la remuneración media entre hombres y mujeres. En este informe se calcula sobre el SMA y expresa cuánto menor es, en promedio, el salario anual de las mujeres respecto al de los hombres. Se presenta en términos absolutos en euros y en términos relativos en porcentaje.

- ▶ La brecha absoluta es la diferencia en euros entre el SMA de los hombres y el SMA de las mujeres. **Brecha salarial de género (€) = SMA HOMBRES – SMA MUJERES.**
- ▶ La brecha relativa se mide como un porcentaje sobre el salario de los hombres, siendo la diferencia entre el SMA de los hombres y el SMA de las mujeres dividido entre el SMA de los hombres. **Brecha salarial de género (%) = [(SMA HOMBRES – SMA MUJERES) / SMA HOMBRES] x 100.**

Segregación horizontal: Patrón por el que mujeres y hombres no se distribuyen de forma similar entre las distintas ramas de actividad, de modo que unos sectores concentran mayoritariamente a las mujeres asalariadas y otros a los hombres asalariados. Es decir, dónde trabajan las mujeres y los hombres, condicionando salarios y trayectorias por las características propias de cada actividad. Se aproxima mediante el porcentaje de hombres y de mujeres en cada sector. Se

considera feminización si el porcentaje de mujeres es igual o superior al 60%, y masculinización si el porcentaje de hombres es igual o superior al 60%; en el caso en que los porcentajes estén por debajo de estos valores, se considera equilibrado.

Segregación vertical: Patrón por el que mujeres y hombres no se distribuyen de forma similar a lo largo de la jerarquía laboral y de los niveles de responsabilidad y remuneración. Se manifiesta en la concentración de las mujeres en posiciones de menos poder y salario, en su menor presencia en los niveles superiores.

Segregación ocupacional: Distribución desigual de mujeres y hombres entre ocupaciones y puestos de trabajo, de modo que determinadas ocupaciones están feminizadas y otras masculinizadas. Se refiere a qué trabajos hacen los hombres y las mujeres, y puede producirse tanto entre ocupaciones como dentro de un mismo sector, influyendo en salarios y carreras por las diferencias de cualificación, tareas, responsabilidades y condiciones asociadas a cada ocupación.

Concentración: Medida del grado en que un colectivo (hombres o mujeres) se agrupa o se acumula en las diferentes categorías de una variable (sectores, tramos salariales, territorios...). En este informe se expresa como el porcentaje del total de mujeres asalariadas (o de hombres) que se localiza en cada categoría. Por ejemplo, las mujeres asalariadas en cada sector productivo: la mayor o menor concentración de mujeres en unos sectores u otros es determinante para el análisis de sus condiciones dentro del mercado laboral.

Distribución: Describe cómo se reparte una categoría entre los colectivos que la conforman. En este informe se presenta la distribución de los hombres y de las mujeres en diferentes variables. Se presenta en forma de porcentajes que indican qué parte del total es un colectivo u otro. Por ejemplo, en el empleo total de personas asalariadas, qué parte son mujeres y qué parte son hombres.

SMI y tramos salariales: Los tramos de la AEAT se definen como múltiplos del SMI anual: 13 tramos. Para 2024, el SMI fue de 1.134€ al mes en 4 pagas (15.876€ al año). Al usar el SMA, en el tramo por debajo de 1 SMI se recoge principalmente a personas que han trabajado solo una fracción del año, o por debajo de las 40 horas semanales.

Sectores productivos: La AEAT asigna a cada entidad una actividad principal a partir de la declaración anual de IVA (Impuesto sobre el Valor Añadido), epígrafes del IAE (Impuesto sobre Actividades Económicas) y la actividad en el Censo de Grandes Empresas, y la agrupa en una clasificación armonizada con CNAE-2009. En este informe se utilizan las 10 agrupaciones sectoriales publicadas por AEAT, que reúne de la siguiente manera las del CNAE-2009:

- > Sector 1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca: Sección A.
- > Sector 2. Industria extractiva, energía y agua: Secciones B, D y E.
- > Sector 3. Industria: Sección C.
- > Sector 4. Construcción y actividades inmobiliarias: Secciones F y L.
- > Sector 5. Comercio, reparaciones y transporte: Secciones G y H.
- > Sector 6. Información y comunicaciones: Sección J.

- > Sector 7. Entidades financieras y aseguradoras: Sección K.
- > Sector 8. Servicios a las empresas: Secciones N y M.
- > Sector 9. Servicios sociales: Secciones P, Q y O.

Sector 10. Otros servicios personales y de ocio: Secciones I, R y S.



8

MARZO

**DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER**



USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

