

#22F

2026

#LaIgualdadCuenta

La brecha de género en los salarios y las pensiones del País Valenciano

Ni **tiempos**
parciales
ni **vidas**
a medias.



CCOO



València. Febrero de 2026

Elaboración:

Secretaria Dones, Igualtat i Coordinació
Diàleg Social CCOO PV
Gabinet Tècnic CCOO PV



Con la colaboración:



ÍNDICE

1. Brecha salarial de género en el País Valencià	4
1.1. Evolución de la brecha salarial de género	10
1.2. Brecha salarial por edad	12
1.3. Desigualdad salarial por clase social	13
1.4. Brecha salarial por tipo de jornada	14
1.5. Brecha salarial por tipo de contrato	16
1.6. Brecha salarial por complementos	17
1.7 Brecha salarial por sector de actividad	18
1.8 Brecha salarial por tipo de ocupación	22
2. Brecha de género en las pensiones en el País Valencià	25
3. Conclusiones	28

1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL PAÍS VALENCIÀ

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo está marcada por la desigualdad. La concepción del trabajo, su organización y gestión suele basarse en criterios que presuponen trabajos asociados a roles tradicionalmente masculinos, y que no tiene en cuenta una variedad de circunstancias que afectan de forma diferencial a las mujeres. Esto provoca que las mujeres sufran mayores tasas de parcialidad, desempleo y temporalidad, y menores tasas de empleo.

Todo ello se traduce en que las mujeres que se incorporan al empleo lo hacen con remuneraciones inferiores a las de los hombres. La desigualdad salarial se convierte así en la brecha de género más significativa, consecuencia de las múltiples brechas que se producen en el mercado de trabajo por razón de sexo. La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados, etc., que soportan las mujeres.

El presente informe se presenta en el marco del Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero), con la intención de identificar los factores estructurales causantes de la brecha salarial. Partiendo de la base de que para erradicarla es necesario conocer su origen y las razones de su persistencia, así como visibilizarla, para hacer frente a argumentos que niegan la propia existencia de la brecha salarial, pues hoy en día algunos aún se atreven a aseverar que no existen desigualdades salariales por sexo.

La discriminación salarial es el resultado de la desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social y cultural y en la perpetuación de los roles y estereotipos de género que soportan las mujeres.

Para CCOO existen múltiples factores que explican la brecha salarial que podemos agrupar en tres grandes bloques y explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres.

- ❶ La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral. El mercado laboral español se caracteriza, aún, por una fuerte división sexual del trabajo, lo que condiciona el acceso de las mujeres a determinados empleos. Además los roles y estereotipos de género tienen un peso fundamental en el empleo.
- ❷ La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral, vinculadas a un desigual reparto social de las tareas de cuidado y domésticas que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación).
- ❸ La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género: Los factores señalados en la desigualdad “ex ante” y “durante” suponen que las mujeres tengan menor y peor acceso y permanencia en el mercado laboral, lo que repercute en grandes brechas en las pensiones y en los sistemas de protección social.

El concepto de brecha salarial no es reciente. La OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Este mismo organismo internacional en 2013 elaboró una *Guía Introductoria a la igualdad salarial* en el que define la **brecha salarial** como el indicador que evalúa las desigualdades entre hombres y mujeres en ingresos, como el salario. Es decir, la **diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres** como porcentaje de los ingresos de los hombres. Este es el parámetro que se seguirá en la presentación de los resultados del presente informe. (Es conveniente tener en cuenta que otros enfoques estadísticos suponen utilizar como referencia el salario de las mujeres como base para calcular la brecha, por lo que puede haber diferencias en las diferencias calculadas en los diferentes estudios).

Desde hace más de cuarenta años, con la promulgación de la Constitución Española (1978) y la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (1980), están sentadas en nuestro país las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres. Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en 2007 se articularon una serie de medidas para avanzar en dicho propósito, entre las que destacaban los planes de igualdad en las empresas.

Sin embargo, la desigualdad en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo asalariado siguen persistiendo, por lo que es necesario seguir interviniendo en los centros de trabajo desde la negociación colectiva y los planes de igualdad. Pero también son necesarias políticas públicas que incidan en el mercado de trabajo. Para ello, necesitamos que se desarrolle y refuerce el Diálogo Social como instrumento para el impulso de estas medidas. En este contexto, CCOO ha llevado a cabo una labor que se ha plasmado en normas y políticas que tienden a reducir la brecha salarial.

En primer lugar, CCOO ha acordado varias **medidas legales** de suma relevancia. El *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, mediante el que se introdujo la idea de trabajo de igual valor, se amplió gradualmente las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, y se previó el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad recogido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad, con la obligación del registro salarial y la inclusión de la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad.

Además, éste tuvo su desarrollo reglamentario en dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; una es el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, y la otra es el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes de igualdad y con ellas se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras.

Tanto el **registro retributivo** como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, CCOO ha apostado por otra serie de medidas que intentan reducir la brecha. Dos de las medidas más destacadas han sido: las sucesivas **subidas del Salario Mínimo Interprofesional** y la apuesta por **subir los salarios más bajos de los convenios**.

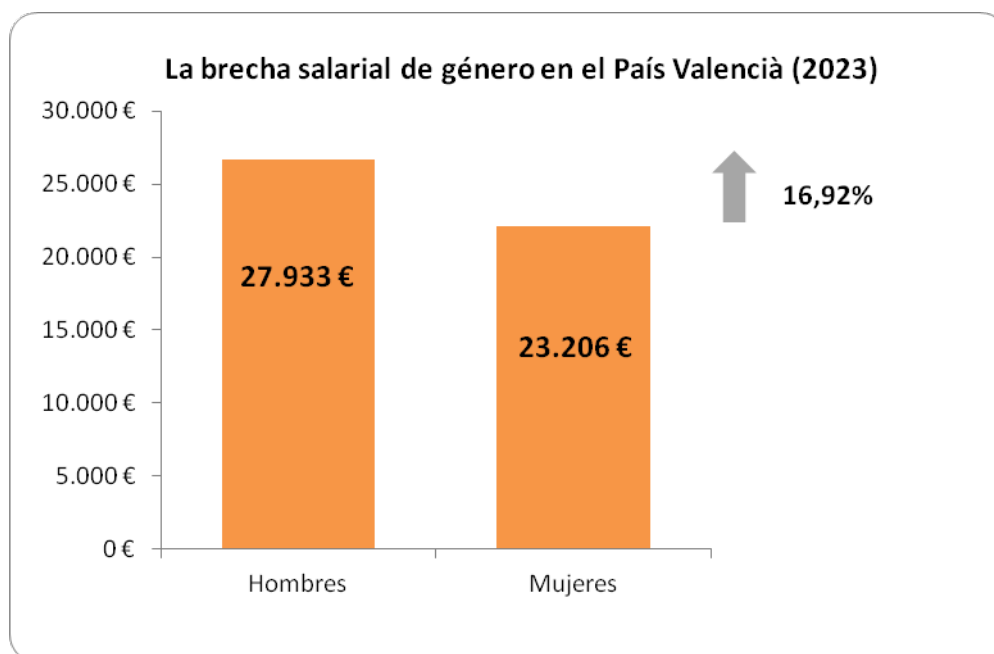
El **SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.221 euros en 2026**, un incremento de más del 65% que supone una subida histórica que beneficia a dos millones y medio de personas trabajadoras, con especial incidencia en la población femenina, que tiene los salarios más bajos. En este sentido, se ha seguido la recomendación de la Carta Social Europea. El SMI quedó fijado en 900 euros al mes, en el año 2019, el mayor aumento registrado con un incremento del 22,3%. Para seguir la senda del alza, meses después el SMI quedó establecido en 950 euros al mes, inaugurando la vía del acuerdo mediante el diálogo social, que dio como resultado la reforma laboral. Una reforma que también incidía sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, con especiales beneficios para las mujeres. Entre otras cuestiones debido a que la **reforma laboral de 2022** limitó la temporalidad al acotar las causas para poder realizar contratos temporales. Asimismo limitó el encadenamiento de estos contratos (el encadenamiento de contratos suponía un 42,7% entre las mujeres frente al 38,5% entre los hombres). La reforma eliminó el contrato de obra o servicio cuando un 30% de las mujeres contratadas lo eran por esa modalidad contractual. Asimismo atajó la precariedad en el sector público, en el que se encuentra casi una cuarta parte de las mujeres empleadas. Por último, restableció la preferencia del convenio sectorial frente al de empresa, lo que evita que, en contratas, subcontratas, especialmente en empleos feminizados, y empresas multiservicios, se rebajen los salarios y condiciones mínimas.

La pandemia supuso un tiempo de excepción para el conjunto de la actividad, y ralentizó el proceso de subida del SMI. Sin embargo, en septiembre de 2021, éste se estableció en 965 euros al mes, posteriormente, en enero de 2022, salario mínimo en España alcanzó 1.000 euros. La medida más reciente, acordada entre el Ministerio de Trabajo y los Sindicatos para 2026, supone que el SMI alcance 1.221 euros, lo que beneficiará a un número importante de personas, de las cuales la mayoría son mujeres.

Por otra parte, la apuesta sindical por la subida de los salarios más bajos de los convenios no sólo ha favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo en su conjunto.

El presente informe tiene como objetivo conocer los múltiples factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que influyen y determinan la persistencia de las desigualdades en los ingresos que perciben las mujeres. Asimismo se analizará cómo se materializan esas desigualdades en los centros de trabajo, a través de la brecha salarial, que a su vez repercute en brechas futuras en pensiones y sistemas de protección social. Para ello se han utilizado datos que provienen de la **Encuesta de Estructura Salarial (EES)** que publicó el Instituto Nacional de Estadística (INE) en mayo de 2025 pero con datos que hacen referencia al año 2023. Se trata de los datos más actualizados a nivel autonómico con los que analizar los salarios por sexos.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS) publicada¹ por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señalan que en **2023 la brecha salarial de género en el País Valencià fue del 16,92%** (17,0% en 2022).



Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la ESS (2023) del INE

En 2023 el **salario medio anual bruto de las mujeres valencianas alcanzaba los 23.206 euros frente a los 27.933 euros de los hombres**, lo que supone **una diferencia de ganancia media salarial de 4.728 euros** más al año a favor del sexo masculino (esta diferencia era de 4.549 euros en 2022). Es decir, **la retribución media bruta anual de las mujeres en el País Valencià fue un 16,92% inferior a la de los hombres**, una cifra superior a la brecha salarial del conjunto del Estado (**15,74%**), donde las trabajadoras perciben un salario medio de 25.591 euros al año con una diferencia de unos 4.781 euros anuales menos que los hombres (30.372 euros/año). En ambos sexos el salario medio anual en el País Valencià está por debajo del estatal.

En términos temporales esta brecha salarial tiene como consecuencia que las valencianas tendrían que trabajar 62 días más al año para que su salario medio anual se equipare al de los hombres. O lo que es lo mismo, las mujeres del País Valencià dejan de percibir ingresos salariales por trabajar desde el 1 de noviembre.

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente. La ganancia por hora de las mujeres valencianas se sitúa en los 15,81 euros frente a los 17,08 euros de los hombres, lo que supone una diferencia salarial de 1,27 euros por hora en beneficio del sexo masculino. Es decir, las mujeres cobran un 7,4% menos de salario por hora, a nivel estatal esta diferencia es de 7,5%. Si se adopta la ganancia por hora trabajada como enfoque de análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres el resultado es que la brecha salarial se reduce sustancialmente y da una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave como lo que

¹ Los resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial fueron publicados el 28 de mayo de 2025.

realmente es, al excluir del análisis las diferencias en jornada laboral de hombres y mujeres y el diferente número de horas trabajadas, que determinan su salario real acumulado (mensual/anual).

GANANCIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO en el PAÍS VALENCIÀ (2023)

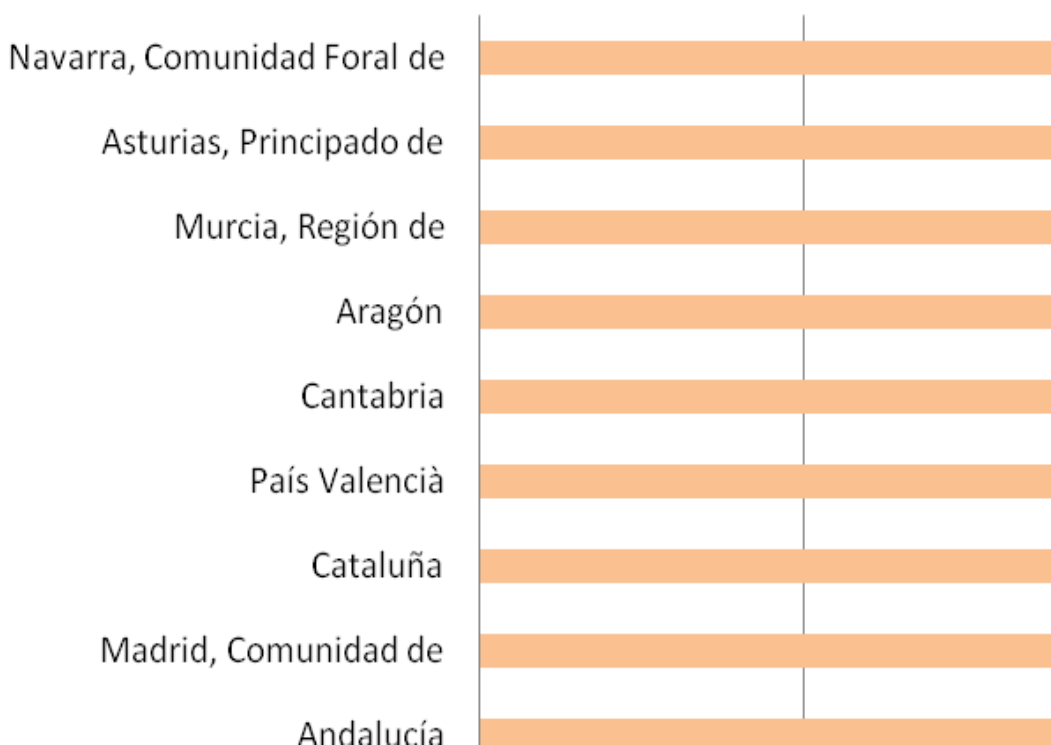
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
Estatad	17,82	18,47	17,08	1,39	7,5%
País Valencià	16,50	17,08	15,81	1,27	7,4%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

La ganancia media de las mujeres fue inferior a la de los hombres en todas las comunidades autónomas, pero la diferencia varía de unas a otras, siendo la estructura del empleo en cada territorio uno de los factores explicativos de esta variabilidad. El País Valencià (16,9%) se sitúa en la sexta posición a nivel estatal en cuanto a brecha salarial, situándose por encima de la media estatal (15,7%).

BRECHA SALARIAL POR COM



Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO Y COMUNIDADES AUTONÓMOS (2023)

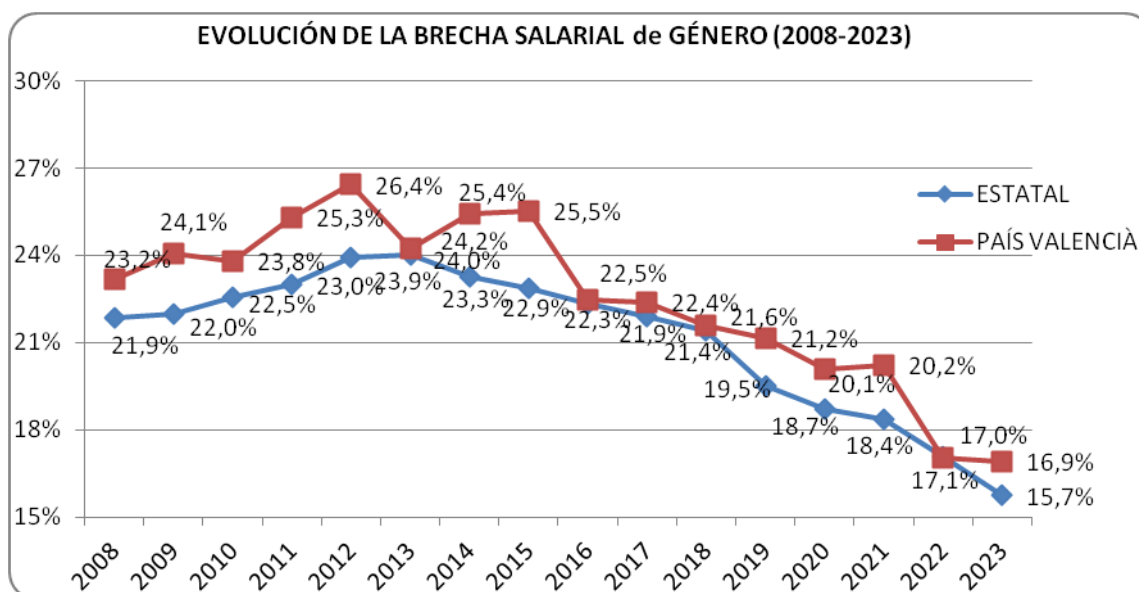
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha		
				Brecha salarial		días
Canarias	24.033,57	24.604,44	23.439,06	1.165 €	4,7%	17,29
Baleares, Illes	27.537,00	28.754,20	26.260,90	2.493 €	8,7%	31,65
Extremadura	23.684,22	25.179,79	22.181,88	2.998 €	11,9%	43,46
País Vasco	33.504,92	35.600,45	31.038,84	4.562 €	12,8%	46,77
Rioja, La	26.319,06	28.482,01	24.307,34	4.175 €	14,7%	53,50
Castilla-La Mancha	24.885,63	26.766,25	22.608,19	4.158 €	15,5%	56,70
Castilla y León	25.227,03	27.360,49	23.104,30	4.256 €	15,6%	56,78
Total Estatal	28.049,94	30.372,49	25.591,31	4.781 €	15,7%	57,46
Galicia	25.279,15	27.479,85	23.153,78	4.326 €	15,7%	57,46
Andalucía	25.051,51	27.085,50	22.714,95	4.371 €	16,1%	58,90
Madrid, Comunidad de	32.219,60	35.052,21	29.250,20	5.802 €	16,6%	60,42
Cataluña	29.978,69	32.721,58	27.240,93	5.481 €	16,7%	61,14
País Valencià	25.632,37	27.933,36	23.205,68	4.728 €	16,9%	61,78
Cantabria	26.568,70	29.145,64	23.727,01	5.419 €	18,6%	67,86
Aragón	26.822,32	29.589,45	23.925,28	5.664 €	19,1%	69,87
Murcia, Región de	25.329,87	27.799,19	22.474,77	5.324 €	19,2%	69,91
Asturias, Principado de	27.916,60	31.033,72	24.808,62	6.225 €	20,1%	73,22
Navarra, Comunidad Foral de	31.199,66	34.623,18	27.461,86	7.161 €	20,7%	75,50

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

1.1. Evolución de la brecha salarial de género

En la última década en el País Valencià la brecha salarial de género ha mantenido unos valores muy elevados en correlación con la época de destrucción de empleo por la recesión, registrando su mayor nivel en 2012 cuando la disparidad de salarios entre ambos sexos se situó en el 26,4%. Paulatinamente la brecha salarial ha venido registrando ligeros descensos anuales con el inicio de la recuperación económica, flexionando a la baja hasta alcanzar el 16,9% en 2023. Esto coincide con la aplicación de medidas para aumentar los salarios más bajos, con **subidas importantes del SMI**: en cinco años el SMI se incrementó un 46,76% de 735,9 euros al mes en 2018 a 1.080 euros mensuales en 2023. Durante ese periodo la brecha salarial en el País Valencia se ha reducido en 4,7 puntos (de 21,6% a 16,9%), mientras que a nivel estatal la reducción ha sido de 5,7 puntos (de 21,4% a 15,7%), lo que demuestra la incidencia del incremento del SMI en la reducción de la brecha salarial de género.



EVOLUCIÓN DEL SALARIO ANUAL POR SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2008-2023)

Unidades: euros y porcentajes

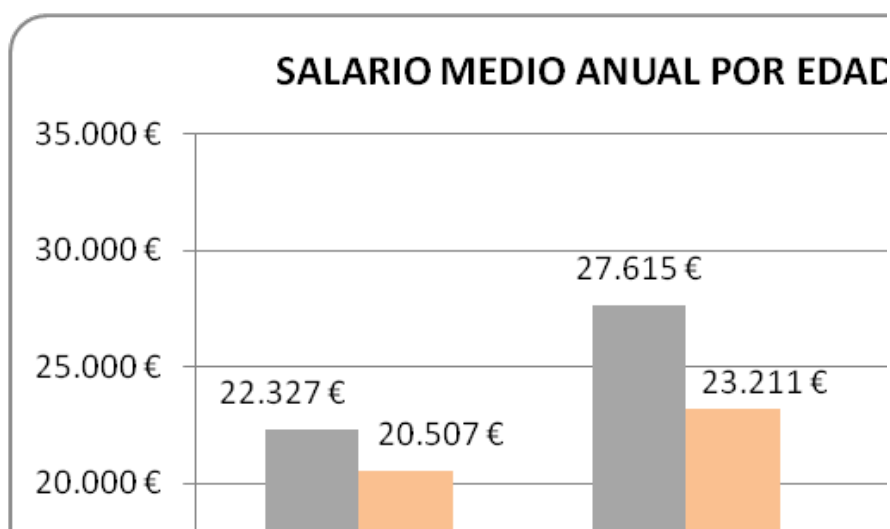
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial		Días
ESTATAL						
2008	21.883 €	24.203 €	18.911 €	5.293 €	21,9%	79,82
2009	22.511 €	25.001 €	19.502 €	5.499 €	22,0%	80,28
2010	22.790 €	25.480 €	19.735 €	5.745 €	22,5%	82,29
2011	22.899 €	25.668 €	19.768 €	5.900 €	23,0%	83,90
2012	22.726 €	25.682 €	19.537 €	6.145 €	23,9%	87,33
2013	22.698 €	25.675 €	19.515 €	6.161 €	24,0%	87,58
2014	22.858 €	25.727 €	19.745 €	5.982 €	23,3%	84,87
2015	23.106 €	25.993 €	20.052 €	5.941 €	22,9%	83,43
2016	23.156 €	25.924 €	20.131 €	5.793 €	22,3%	81,56
2017	23.647 €	26.392 €	20.608 €	5.784 €	21,9%	79,99
2018	24.009 €	26.738 €	21.012 €	5.726 €	21,4%	78,17
2019	24.396 €	26.934 €	21.682 €	5.252 €	19,5%	71,18
2020	25.166 €	27.643 €	22.467 €	5.175 €	18,7%	68,33
2021	25.897 €	28.389 €	23.176 €	5.213 €	18,4%	67,02
2022	26.949 €	29.382 €	24.360 €	5.022 €	17,1%	62,39
2023	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%	57,46
PAÍS VALENCIÀ						
2008	19.794 €	22.039 €	16.930 €	5.109 €	23,2%	84,62
2009	20.490 €	22.952 €	17.427 €	5.525 €	24,1%	87,86
2010	20.707 €	23.332 €	17.777 €	5.555 €	23,8%	86,90
2011	21.316 €	24.172 €	18.052 €	6.119 €	25,3%	92,40

2012	21.224 €	24.289 €	17.871 €	6.418 €	26,4%	96,45
2013	20.878 €	23.651 €	17.918 €	5.733 €	24,2%	88,48
2014	20.640 €	23.480 €	17.512 €	5.968 €	25,4%	92,78
2015	20.935 €	23.919 €	17.811 €	6.108 €	25,5%	93,20
2016	21.169 €	23.672 €	18.350 €	5.323 €	22,5%	82,07
2017	21.362 €	23.868 €	18.524 €	5.344 €	22,4%	81,72
2018	22.121 €	24.537 €	19.236 €	5.301 €	21,6%	78,86
2019	22.046 €	24.500 €	19.315 €	5.185 €	21,2%	77,25
2020	22.857 €	25.239 €	20.166 €	5.073 €	20,1%	73,37
2021	23.448 €	25.915 €	20.671 €	5.244 €	20,2%	73,86
2022	24.510 €	26.684 €	22.135 €	4.549 €	17,0%	62,22
2023	25.632 €	27.933 €	23.206 €	4.728 €	16,9%	61,78

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

1.2. Brecha salarial de género por edad

La variable edad marca disparidades salariales entre ambos sexos, y aunque se produce en todos los tramos de edad su incidencia tiene distinta intensidad. En el País Valencià la mayor desigualdad se produce en los intervalos de edad de 55 y más años (con una diferencia salarial de 6.397 euros, un 19,9% de brecha salarial) y en los de 45-54 años (6.175 euros de disparidad, un 19,9%). Entre los más jóvenes existen diferencias salariales, pero como se parte de una situación de precariedad laboral para ambos sexos el porcentaje es menor (8,1% para el rango de edad entre 25 y 34 años, y 15,9% para el rango de entre 35-44 años). A pesar de esto, los salarios de los menores de 35 años siguen siendo unos 1.820 euros más elevados que el de las mujeres jóvenes. A lo largo de la trayectoria laboral, conforme se incrementa la edad se va aumentando el nivel salarial pero también la diferencia salarial entre hombres y mujeres, tal y como se observa en la siguiente tabla. Entre las causas cabe destacar las interrupciones de la vida profesional de las mujeres por el cuidado de menores y/o personas dependientes, llegando a repercutir gravemente en su remuneración y posterior pensión de jubilación.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR EDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2023)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
Menor de 25 años	14.944 €	16.191 €	13.409 €	2.782 €	17,2%
25 - 34 años	23.376 €	24.523 €	22.124 €	2.399 €	9,8%
35 - 44 años	27.881 €	30.184 €	25.446 €	4.738 €	15,7%
45 - 54 años	30.693 €	33.618 €	27.673 €	5.945 €	17,7%
55 y más años	31.114 €	34.179 €	27.937 €	6.243 €	18,3%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	25.632 €	27.933 €	23.206 €	4.728 €	16,9%
Menor de 25 años	13.296 €	14.934 €	-11.310 €	-26.244 €	-175,7%
25 - 34 años	21.477 €	22.327 €	20.507 €	1.820 €	8,1%
35 - 44 años	25.443 €	27.615 €	23.211 €	4.404 €	15,9%
45 - 54 años	28.012 €	31.108 €	24.933 €	6.175 €	19,9%
55 y más años	28.933 €	32.094 €	25.697 €	6.397 €	19,9%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) -INE, 28 Mayo 2025

1.3. Desigualdad salarial de género por clase social

Es posible analizar los salarios en términos de abanico salarial, esto ofrece información relevante sobre la igualdad/desigualdad salarial dentro de cada sexo y permite compararla entre hombres y mujeres. Para ello se ordena a la población (mujeres y hombres) en función de su ganancia salarial, en sentido creciente o decreciente. Y una vez ordenados hombres y mujeres por su nivel de salarios, se analizan posiciones concretas en cada sexo para poder compararlas.

Según los datos disponibles de 2023, el 10% de las mujeres del País Valencià (percentil 10) tenía una ganancia salarial anual inferior a 8.017 euros, mientras que una cuarta parte de la población femenina (cuartil inferior) ganó 13.952 euros al año, un salario por debajo del SMI que ese año se situó en los 15.120 euros anuales. La mitad de las mujeres valencianas (la mediana) ganaron como media 19.194 euros al año. La ganancia media anual masculina supera a la femenina en todos los percentiles. Ahora bien, la brecha salarial se va reduciendo conforme va aumentando el salario.

- En el **percentil 10** es en el que mayor brecha existe, las mujeres ganan de media 8.017 euros y los hombres 13.910 euros, es decir, los hombres ganan al año 5.894 euros más que las mujeres, esto significa que el salario de las mujeres en este percentil es un 42,4% inferior al de los hombres situados en el mismo percentil. En este caso la ganancia media salarial guarda fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada. La brecha salarial autonómica en este percentil es mucho más elevada que la estatal (34.9%)
- En el **percentil 90**, el salario femenino es un **11,2%** inferior al masculino, el salario medio de las mujeres es de 42.454 euros y de 47.801 euros el de los hombres. En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales. Sin embargo, la brecha salarial tanto en este percentil es bastante inferior a la estatal (12,8%).

GANANCIA MEDIA ANUAL. MEDIAS Y PERCENTILES POR SEXO (2023)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Media	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
Percentil 10	11.467 €	14.481 €	9.421 €	5.060 €	34,9%
Cuartil inferior	16.633 €	18.766 €	14.977 €	3.789 €	20,2%
Mediana	23.349 €	25.088 €	21.178 €	3.910 €	15,6%
Cuartil superior	34.992 €	37.152 €	32.648 €	4.504 €	12,1%
Percentil 90	49.836 €	53.192 €	46.371 €	6.821 €	12,8%
PAÍS VALENCIÀ					
Media	25.632 €	27.933 €	23.206 €	4.728 €	16,9%
Percentil 10	9.892 €	13.910 €	8.017 €	5.894 €	42,4%
Cuartil inferior	15.936 €	18.107 €	13.952 €	4.155 €	22,9%
Mediana	21.611 €	23.340 €	19.194 €	4.146 €	17,8%
Cuartil superior	31.859 €	33.364 €	29.926 €	3.438 €	10,3%
Percentil 90	45.044 €	47.801 €	42.454 €	5.347 €	11,2%

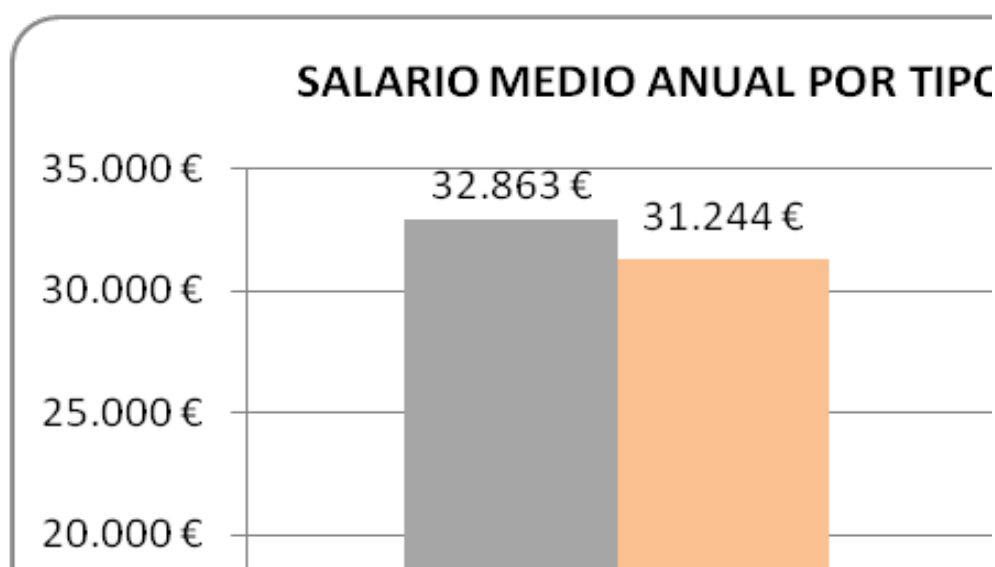
Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

1.4. Brecha salarial por tipo de jornada

La jornada de trabajo es un factor que a priori condiciona la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye de forma decisiva en su menor retribución, pues ellas son las que registran unos mayores valores de empleo a tiempo parcial. En 2023 en el País Valencià, de las 1.946.400 personas ocupadas a tiempo completo, un 59,3% son hombres y un 40,7% mujeres, mientras que de las 357.700 personas ocupadas que trabajan a tiempo parcial el 73,20% son mujeres y sólo el 26,80% son hombres. Esto demuestra que mientras que para los hombres la jornada a tiempo parcial es algo coyuntural, que suele producirse en los primeros años de su vida laboral, para las mujeres es componente estructural y constante a lo largo de su trayectoria profesional.

Lamentablemente no está disponible la información respecto a la ganancia anual media por tipo de jornada a nivel autonómico, pero los datos del conjunto del Estado ofrecen una aproximación evidente de la incidencia de la jornada en las desigualdades salariales de género.

En el conjunto del Estado en 2023 las mujeres que trabajan a tiempo parcial perciben una ganancia media anual de 13.256 euros, mientras que las que lo hacen a jornada completa su salario anual se sitúa en 31.244 euros. Las mujeres con jornada parcial presentan una brecha salarial del 11% (10,1% en 2022), mientras que para las que trabajan a tiempo completo la brecha es del 4,9% (5,8% en 2022).



GANANCIA MEDIA ANUAL POR TIPO DE JORNADA Y SEXO EN ESPAÑA (2023)

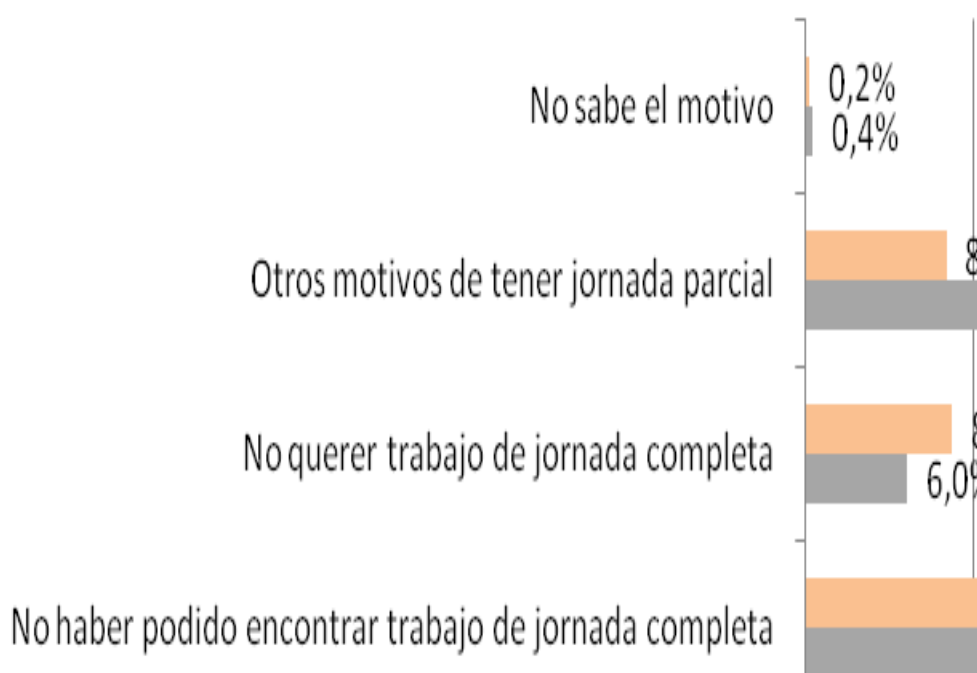
Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
Jornada a tiempo completo	32.168 €	32.863 €	31.244 €	1.620 €	4,9%
Jornada a tiempo parcial	13.775 €	14.897 €	13.256 €	1.641 €	11,0%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, septiembre 2025

En este punto **es preciso desmontar el mito del carácter voluntario de la jornada parcial entre las mujeres**. Los datos de la EPA de 2023 indican que casi la mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial (47,9%) lo hacen porque no han encontrado un trabajo a tiempo completo. El siguiente motivo que se esgrime para optar por este tipo de jornada es el cuidado de menores o personas adultas dependientes (16,3%). Esto demuestra la involuntariedad del trabajo parcial para la mayoría de las mujeres. Ellas realmente desearían tener un trabajo a tiempo completo, pero son los sectores de actividad feminizados los que ofrecen mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial. Además, la jornada parcial o la inactividad acaban convirtiéndose en una estrategia ante la falta de políticas públicas que puedan solventar las necesidades de cuidado y la imposibilidad de costear los servicios de atención a personas adultas enfermas o dependientes. Todo esto hace que muchas acaben saliendo del mercado laboral.

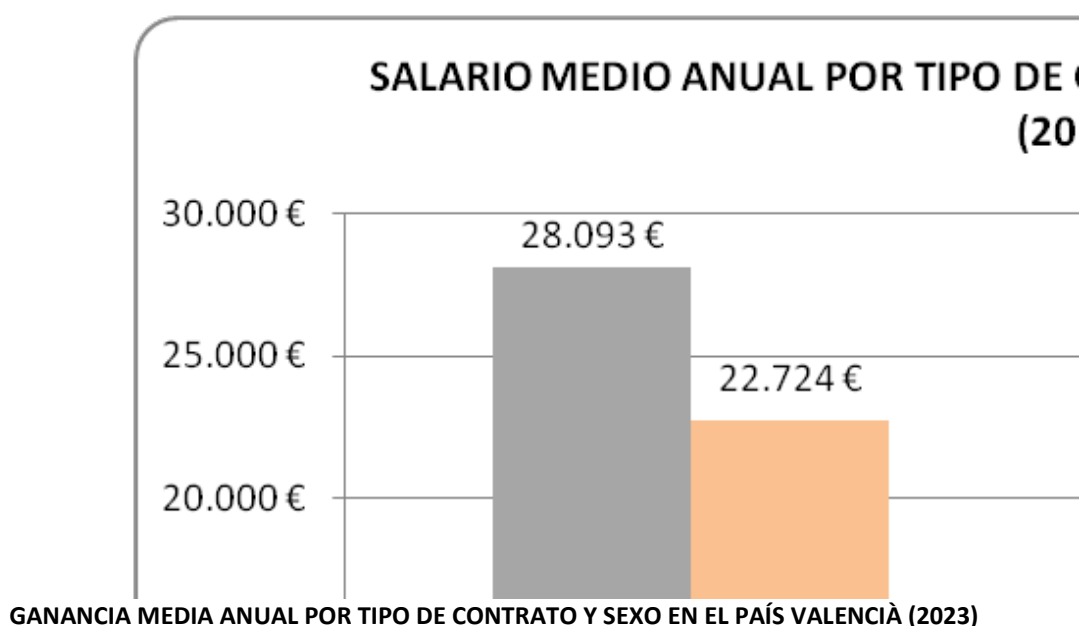
Motivos del trabajo a tiempo parcial



1.5. Brecha salarial por tipo de contrato

El tipo de contrato es otro de los factores relevantes a la hora de analizar las variables que inciden en la brecha salarial. La mayor temporalidad de las mujeres repercute en sus retribuciones. En el País Valencià en 2023 el 57,64% de las personas con contrato temporal eran mujeres. La Encuesta de población activa (EPA) muestra la significativa incidencia que ha tenido la reforma laboral de 2022 en la reducción de la tasa de temporalidad de las mujeres; entre las valencianas dicha tasa era del 29,1% en 2018 reduciéndose ocho con dos puntos en cinco años, situándose en el 20,9% en 2023. Aunque dicha reducción fue aún mayor entre los hombres que pasó del 28,5% en 2018 al 15,55% en 2023.

Los hombres con **contrato indefinido** tienen una ganancia media de 28.093 euros y las mujeres de 22.724 euros. Es decir, los hombres con contrato fijo ganan 5.370 euros más de media en un año que las mujeres, esto supone una diferencia salarial del 19,1%. Esto se debe a que los hombres tienen una carrera profesional más larga y estable, lo que implica más posibilidad de ascenso, promociones, etc. En el caso de la **contratación temporal** curiosamente, y al igual que en el 2022, las mujeres perciben un salario superior al de los hombres, 1.314 euros más al año. Se deberá de analizar con detenimiento la evolución de este hecho para ver si es un efecto de la reforma laboral que entró en vigor en abril del 2022.



Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
Indefinido	28.306 €	30.854 €	25.478 €	5.376 €	17,4%
Temporal	25.835 €	25.049 €	26.386 €	-1.337 €	-5,3%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	25.632 €	27.933 €	23.206 €	4.728 €	16,9%
Indefinido	25.529 €	28.093 €	22.724 €	5.370 €	19,1%
Temporal	26.679 €	25.918 €	27.231 €	-1.314 €	-5,1%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

Evolución de la ganancia media anual de perso Valencià (2



POBLACIÓN OCUPADA ASALARIADA POR TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (4º trim. 2023)

Unidades: miles de personas y porcentajes

	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal	Total	Contrato indefinido	Contrato temporal
Total	1.955,00	1.607,60	347,50	1.010,50	863,30	147,20	944,50	744,20	200,30
Completa	1.633,5	1.388,8	244,6	932,8	824,1	108,7	700,7	564,7	135,9
Parcial	321,6	218,8	102,8	77,7	39,3	38,5	243,9	179,5	64,4

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la EPA del IVE

1.6. Brecha salarial por complementos

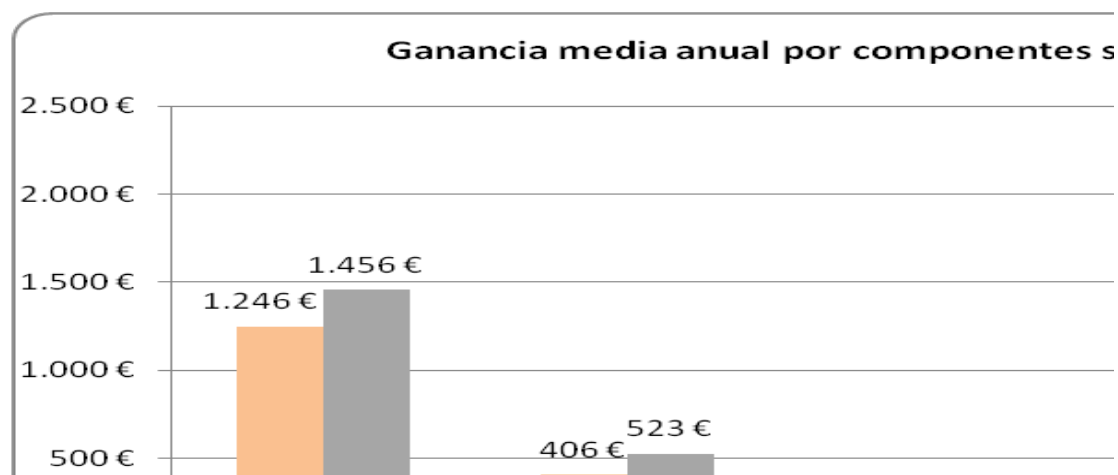
Cuando se analizan los diferentes componentes del salario bruto se observa cuáles son los conceptos que inciden en la brecha salarial de género. En el País Valencià dicha brecha es del 14,4% en el salario base, ésta se dispara al 22,5% en los complementos salariales y alcanza el 34,5% en los complementos por nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias (65,2%), pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario. En definitiva, en algunas ocasiones 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 como la atención, precisión, resistencia, etc.

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL EN EL PAÍS VALENCIÀ (2022)

Unidades: euros y porcentajes

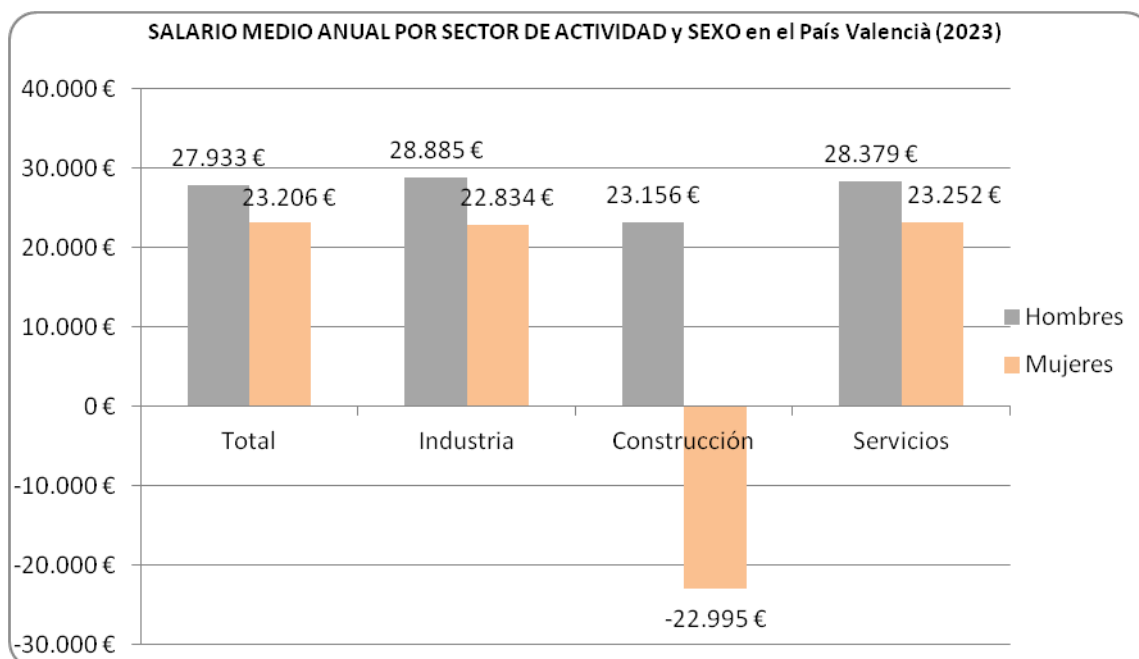
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Salario base	1.402 €	1.499 €	1.298 €	201 €	13,4%
Complementos salariales	587 €	658 €	512 €	145 €	22,1%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	31 €	35 €	27 €	8 €	21,7%
Pagos por horas extraordinarias	9 €	13 €	4 €	9 €	69,2%
Salario ordinario	1.998 €	2.170 €	1.815 €	355 €	16,4%
Pagas extraordinarias	41 €	49 €	33 €	16 €	32,8%
Salario bruto	2.039 €	2.219 €	1.848 €	371 €	16,7%
Contribuciones a la Seg. Social a cargo del trabajador	130 €	141 €	119 €	22 €	15,5%
Retenciones IRPF	310 €	356 €	262 €	94 €	26,4%
Salario neto	1.599 €	1.722 €	1.467 €	256 €	14,8%
PAÍS VALENCIÀ					
Salario base	1.355 €	1.456 €	1.246 €	210 €	14,4%
Complementos salariales	467 €	523 €	406 €	118 €	22,5%
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	22 €	27 €	18 €	9 €	34,5%
Pagos por horas extraordinarias	7 €	11 €	4 €	7 €	65,2%
Salario ordinario	1.830 €	1.990 €	1.655 €	334 €	16,8%
Pagas extraordinarias	29 €	36 €	22 €	14 €	38,4%
Salario bruto	1.859 €	2.025 €	1.677 €	348 €	17,2%
Contribuciones a la Seg.Social a cargo del trabajador	121 €	131 €	110 €	21 €	16,1%
Retenciones IRPF	253 €	294 €	208 €	87 €	29,4%
Salario neto	1.485 €	1.600 €	1.360 €	240 €	15,0%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2022) - INE, sept. 2024



1.7. Brecha salarial por sector de actividad

Si se analizan las diferencias salariales según sectores económicos, se observa que en el País Valencià en todas las actividades la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la de los hombres. En el **sector industrial** es donde se sitúan los salarios más elevados, pero también donde se produce la mayor brecha salarial (20,9%) con una diferencia de 6.051 euros a favor de los hombres. En el **sector servicios** la desigualdad salarial es del 18,1%, las mujeres ganan de media 23.252 euros al año, esto supone 5.127 euros menos que los hombres cuyo salario medio es de 28.379 euros anuales. Respecto al **sector de la construcción** no se dispone de datos representativos del salario de las mujeres, dado que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad, es por ello que no se pueden presentar resultados.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2023)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
Industria	31.545 €	33.004 €	27.601 €	5.402 €	16,4%
Construcción	25.470 €	25.489 €	25.327 €	163 €	0,6%
Servicios	27.636 €	30.367 €	25.423 €	4.944 €	16,3%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	25.632 €	27.933 €	23.206 €	4.728 €	16,9%
Industria	27.163 €	28.885 €	22.834 €	6.051 €	20,9%
Construcción	23.138 €	23.156 €	-22.995 €	46.150 €	199,3%
Servicios	25.487 €	28.379 €	23.252 €	5.127 €	18,1%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad."

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023)-INE, 28 Mayo 2025

Se perpetúa la segmentación laboral en función del sexo, siendo las actividades realizadas por hombres las más valoradas. Las mujeres representan el 47,6% de la población asalariada en el País Valencià, pero este equilibrio en el mercado de trabajo no supone una presencia equitativa en las diferentes ramas de actividad. Según la EPA en el 2023 el 86,86% de las mujeres ocupadas pertenecían al **sector servicios** y tan sólo **el 11% a la industria**.

Aunque no están disponibles los datos a nivel autonómico de la brecha salarial por **ramas de actividad** sí que se pueden extrapolar los del conjunto del Estado. En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. En las **ramas feminizadas es donde se produce una mayor brecha salarial**; en las **actividades administrativas y de servicios auxiliares** (29,5% de brecha salarial), los hombres cobran de media unos 23.799 euros frente a los 16.767 euros de las mujeres, siendo uno de los salarios más bajos. Otro ejemplo son las **actividades sanitarias y de servicios sociales** (23,8% de brecha) el salario medio de las mujeres es de 29.198 euros frente a los 38.317 euros de los hombres.

Es más, donde la presencia de las mujeres es mayoritaria se percibe menor remuneración. Un gran porcentaje de mujeres trabaja en sectores cuya ganancia media anual es inferior al salario medio anual femenino (25.591 euros); **hostelería** (15.676 euros), **actividades administrativas y auxiliares** (16.767 euros), **actividades recreativas y de entretenimiento** (18.846 euros), **comercio** (21.131 euros).

El mercado laboral español se caracteriza por existir aún, una fuerte división sexual del trabajo, lo que hace que las mujeres se vean con más dificultades de acceso a puestos de trabajo en sectores caracterizados por ser masculinizados, además del peso que aún tienen los roles y estereotipos de género en el empleo.

Por otra parte, está la persistencia de los estereotipos, no solo en el acceso al empleo (sectores y profesiones) sino en la propia percepción de las personas jóvenes sobre la formación.

El estudio **La Población Joven y el sector de la Construcción**, realizado por el Observatorio Industrial de la Construcción, incluyó en su fase cualitativa una perspectiva diferenciadora por sexo dentro de los jóvenes. Los resultados mostraban que, entre la población joven femenina no vinculada a la construcción, la identificación con el sector es minoritaria y prácticamente inexistente. La recomendación recibida por las mujeres para formar parte del sector es escasa, e incluso, en ocasiones, va dirigida a no introducirse en el sector por su poca valoración social. Por la creencia de dureza de sus condiciones laborales y por su esfuerzo físico, la construcción tiene una imagen masculinizada.

La construcción no cuenta con referentes femeninos visibles: el porcentaje de trabajadoras en el sector es muy pequeño y, de forma mayoritaria, las mujeres ocupadas en construcción trabajan en posiciones

de gestión administrativa y en oficios que requieren una formación universitaria (arquitectas, topógrafas, etc.), por ello la mayor parte de las mujeres trabajan en grandes y medianas empresas, cuya organización requiere de este tipo de puestos de trabajo. La incorporación de la mujer para las pymes y microempresas del sector, normalmente, por su especialización y tamaño es mucho más difícil.

En el **Barómetro de Juventud y Género 2023** del Centro Reina Sofía se observa que más de una cuarta parte de las jóvenes perciben los ámbitos asistenciales, sanitario y del cuidado de personas como oficios más propios para las mujeres (un 29,5%), cifra que se reduce a poco más del 26% en el caso de la educación y la docencia. Las percepciones de ellos son mayores en el ámbito asistencial, alcanzando el 30%, y ligeramente inferior (el 25,5%) en el caso de la educación. Por el contrario, los jóvenes de ambos sexos creen que las ingenierías (34,7% según ellas, y 41,2% según ellos) y la informática (38,5% según ellas y 44,9% según ellos) son ámbitos propiamente masculinos.

Esta percepción se convierte en realidad tomando como referencia los datos de matrículas de Grado en 2022/2023; los porcentajes más altos de matrículas de mujeres se produjeron en Educación (78,21%) y en Ciencias de la Salud (73,96%), mientras que fueron Ingeniería y Arquitectura (30,25%) las formaciones con menor presencia de mujeres. En cuanto a estudios de Grado Medio y Superior técnicos y digitales, las mujeres jóvenes son el 15,74% en Informática y Comunicaciones.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR SECCIÓN ACTIVIDAD Y SEXO EN ESPAÑA (2023)

Unidades: euros y porcentajes

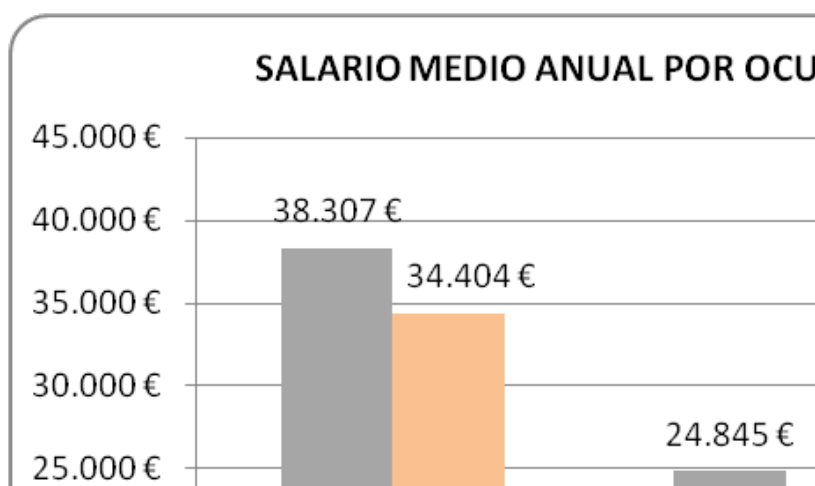
	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
TOTAL	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
B Industrias extractivas	38.869 €	37.725 €	-45.190 €	82.915 €	219,8%
C Industria manufacturera	31.064 €	32.604 €	27.029 €	5.576 €	17,1%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	54.448 €	57.221 €	-47.681 €	104.902 €	183,3%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	30.957 €	31.619 €	28.400 €	3.219 €	10,2%
F Construcción	25.470 €	25.489 €	25.327 €	163 €	0,6%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	24.137 €	27.244 €	21.131 €	6.113 €	22,4%
H Transporte y almacenamiento	27.688 €	27.560 €	28.081 €	-521 €	-1,9%
I Hostelería	16.986 €	18.702 €	15.676 €	3.025 €	16,2%
J Información y comunicaciones	39.674 €	41.537 €	36.393 €	5.144 €	12,4%
K Actividades financieras y de seguros	48.923 €	55.402 €	44.032 €	11.370 €	20,5%
L Actividades inmobiliarias	27.444 €	31.041 €	24.868 €	6.173 €	19,9%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	32.548 €	37.140 €	28.662 €	8.478 €	22,8%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	19.892 €	23.799 €	16.767 €	7.033 €	29,5%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	36.384 €	38.238 €	34.585 €	3.653 €	9,6%
P Educación	30.914 €	32.129 €	30.342 €	1.787 €	5,6%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	31.212 €	38.317 €	29.198 €	9.119 €	23,8%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	20.634 €	21.942 €	18.846 €	3.095 €	14,1%
S Otros servicios	19.752 €	23.508 €	17.807 €	5.700 €	24,2%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el GabinetTècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

1.8. Brecha salarial por tipo de ocupación

La Encuesta de Estructura Salarial (2023) para el País Valencià presenta los datos agregados en ocupaciones alta, media y baja (en la nota al pie de la tabla se explica el contenido de cada agrupación). La **brecha salarial se produce en todas las profesiones, pero es mayor en aquellas con menor cualificación (33,8%)**. De esta forma, la precariedad golpea de nuevo y de forma más fuerte a las mujeres, pues en estos trabajos su salario medio anual es de 14.615 euros, por debajo del salario mínimo interprofesional de 2023 (15.120 euros). En las ocupaciones con un nivel más elevado la diferencia salarial se sitúa en el 10,2%, con una diferencia de 3.903 euros más de retribución a favor de los hombres.



GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2023)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
ALTA	39.278 €	42.292 €	36.602 €	5.690 €	13,5%
MEDIA	22.659 €	25.600 €	19.800 €	5.800 €	22,7%
BAJA	20.435 €	23.236 €	15.526 €	7.710 €	33,2%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	25.632 €	27.933 €	23.206 €	4.728 €	16,9%
ALTA	36.239 €	38.307 €	34.404 €	3.903 €	10,2%
MEDIA	21.548 €	24.845 €	18.433 €	6.412 €	25,8%
BAJA	19.321 €	22.092 €	14.615 €	7.477 €	33,8%

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

1) Ha sido necesario agrupar las ocupaciones debido a la falta de observaciones muestrales en muchas celdas si se usaban los grandes grupos de ocupación. Se ha agregado de la siguiente manera:

ALTA: incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (1. Directores y gerentes; 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales; 3. Técnicos profesionales de apoyo)

MEDIA: incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0 (4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina; 5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; 6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria); 0. Ocupaciones militares).

BAJA: incluye los grandes grupos 8 y 9 (8. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9. Ocupaciones elementales).

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

Como ocurre con las ramas de actividad, tan sólo se dispone de información a nivel estatal sobre la brecha salarial en las diversas ocupaciones, aunque se puede trasladar al caso valenciano. Así pues, **la mayor brecha salarial** se registra entre los **Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras** (25,4%), seguido por los **operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores** (25,1%) y los **Trabajadores no cualificados en servicios** (25,1%). Por otra parte, las profesiones que recogen una **menor diferencia entre ambos sexos** son la del **personal técnico y científico e intelectuales de la salud y la enseñanza**, donde los hombres perciben un 7,5% más de salario que las mujeres.

En términos absolutos **la mayor diferencia salarial se recoge entre el personal directivo y gerente**, los hombres llegan a percibir unos 11.867 euros más de salario anual que las mujeres con dichos cargos (un 18% de brecha). Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas. La falta de valor de los cuidados en una sociedad que pone a la producción y el mercado en el centro -en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida- es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA (2023)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Todas las ocupaciones	28.050 €	30.372 €	25.591 €	4.781 €	15,7%
A Directores y gerentes	60.986 €	65.870 €	54.004 €	11.867 €	18,0%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	38.858 €	41.036 €	37.939 €	3.096 €	7,5%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	42.997 €	46.213 €	39.654 €	6.559 €	14,2%
D Técnicos; profesionales de apoyo	33.243 €	35.947 €	29.902 €	6.045 €	16,8%
E Empleados de oficina que no atienden al público	28.148 €	30.718 €	26.551 €	4.167 €	13,6%
F Empleados de oficina que atienden al público	22.263 €	24.957 €	21.273 €	3.684 €	14,8%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	18.028 €	19.927 €	16.854 €	3.073 €	15,4%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	18.739 €	22.421 €	17.610 €	4.811 €	21,5%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	35.215 €	36.215 €	29.466 €	6.749 €	18,6%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	24.551 €	24.636 €	..		
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	23.321 €	23.396 €	-20.667 €	2.729 €	11,7%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	26.345 €	27.387 €	20.429 €	6.958 €	25,4%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	28.852 €	30.473 €	22.816 €	7.657 €	25,1%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	23.536 €	23.646 €	21.311 €	2.335 €	9,9%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	15.277 €	18.602 €	13.933 €	4.668 €	25,1%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	20.817 €	21.719 €	17.821 €	3.897 €	17,9%
Q Ocupaciones militares	..	..	..		

NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

1.9. Brecha salarial por nacionalidad

La Encuesta de Estructura Salarial (2023) para el País Valencià presenta los datos agregados del salario medio anual según la nacionalidad distinguiendo entre dos grandes grupos; población española y población extranjera. En ambos grupos la ganancia

media de las mujeres es inferior a la de los hombres. Hay que resaltar que la ganancia media anual de la población extranjera, tanto si son mujeres como si son hombres, es mucho más reducida que la de la población autóctona.

Entre las personas con nacionalidad española la brecha salarial se sitúa en el 17,2%, los hombres cobran 4.919,03 euros más al año que las mujeres, mientras que entre la población extranjera la brecha en las retribuciones se sitúa en el 19,6%, por encima de la media (16,9%). Por otra parte, mientras que el salario medio de las mujeres autóctonas se sitúa en torno a 23.729,07 euros, las de origen extranjero perciben 17.293,16 euros de media al año.

GANANCIA MEDIA ANUAL POR NACIONALIDAD Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (2023)

Unidades: euros y porcentajes

	TOTAL	Hombres	Mujeres	Brecha salarial	
ESTATAL					
Total	28.049,94	30.372,49	25.591,31	4.781,18	15,7%
Autóctona	28.662,47	31.157,39	26.079,31	5.078,08	16,3%
Extranjera	22.063,12	23.506,81	20.161,87	3.344,94	14,2%
PAÍS VALENCIÀ					
Total	25.632,37	27.933,36	23.205,68	4.727,68	16,9%
Autóctona	26.228,74	28.648,10	23.729,07	4.919,03	17,2%
Extranjera	19.668,82	21.500,69	17.293,16	4.207,53	19,6%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2023) - INE, 28 Mayo 2025

2. BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

Las brechas salariales de género no se producen sólo durante la vida activa de las mujeres, sino que se cronifican y se hace extensiva en su trayectoria vital. Por eso la disparidad de ingresos no se trata de una cuestión momentánea o coyuntural, sino que se define por su carácter estructural, a lo largo de toda la vida de las mujeres. El problema es que la igualdad de partida no es real, pues el perfil de inserción y de trayectoria laboral de mujeres y hombres es muy diferente, y determina sus ganancias medias durante su vida laboral pero también cuando salen de ella. Los sueldos de las mujeres son de media más bajos, sus empleos más precarios y sus carreras de cotización más cortas, entre otras cuestiones porque asumen las tareas de cuidado de menores y también de personas dependientes, y eso da como resultado unas prestaciones tras el retiro muy inferiores a las de los hombres.

En nuestra sociedad el sistema de pensiones está fundamentalmente ligado a las condiciones de empleo y las características del trabajo remunerado (pensión de jubilación y de incapacidad permanente). Por lo tanto, si existen discriminaciones salariales durante la trayectoria laboral, estas se trasladarán a desigualdades en la percepción de las pensiones. Esto explica que la brecha de las pensiones sea más elevada que la brecha salarial, perjudicando gravemente al sexo femenino.

Para analizar esta cuestión se utiliza como fuente estadística los datos que proporciona la Seguridad Social a través de su portal “*estadiss*”. En el País Valencià en 2025 hay 1.064.025 personas perceptoras de una pensión de la Seguridad Social; 500.772 hombres (47,06%) y 563.248 mujeres (52,94%). La pensión media es de 1.213 euros al mes, siendo la de los hombres de 1.453 euros mientras que la de las mujeres es de 999 euros. Es decir, las mujeres perciben actualmente un 31,2% menos de pensión media mensual que los hombres, lo que supone 454 euros menos al mes. Se trata de una disparidad considerable, porque sitúa la pensión media mensual de las mujeres valencianas por debajo del Salario Mínimo Interprofesional de 2025 (1.184 euros al mes). A nivel estatal la brecha en las pensiones por sexo es similar a la del País Valencià, concretamente es de 31,3% con 491 euros de diferencia.

El **tipo de pensión** también determina el porcentaje de brecha, ésta es más elevada en la pensión por jubilación con una diferencia del 30,8% (490 euros al mes); los hombres perciben 1.589 euros de pensión media al mes y las mujeres 1.099 euros. En el caso de las pensiones de viudedad y de favor familiar, mayoritariamente percibidas por mujeres, la pensión media mensual que perciben ellas es superior a la de los hombres, aunque la diferencia absoluta es mínima (294 euros en la pensión de viudedad y 34 euros en la pensión de favor familiar).

En el caso de la brecha de género de las pensiones se ha ido reduciendo lentamente pero de manera sostenida, probablemente por la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, la mejora en las condiciones laborales del trabajo de las mujeres y en las medidas impulsadas por CCOO en la reforma de las pensiones, especialmente en el caso de las medidas correctoras del trabajo a tiempo parcial, que es mayoritariamente femenino.

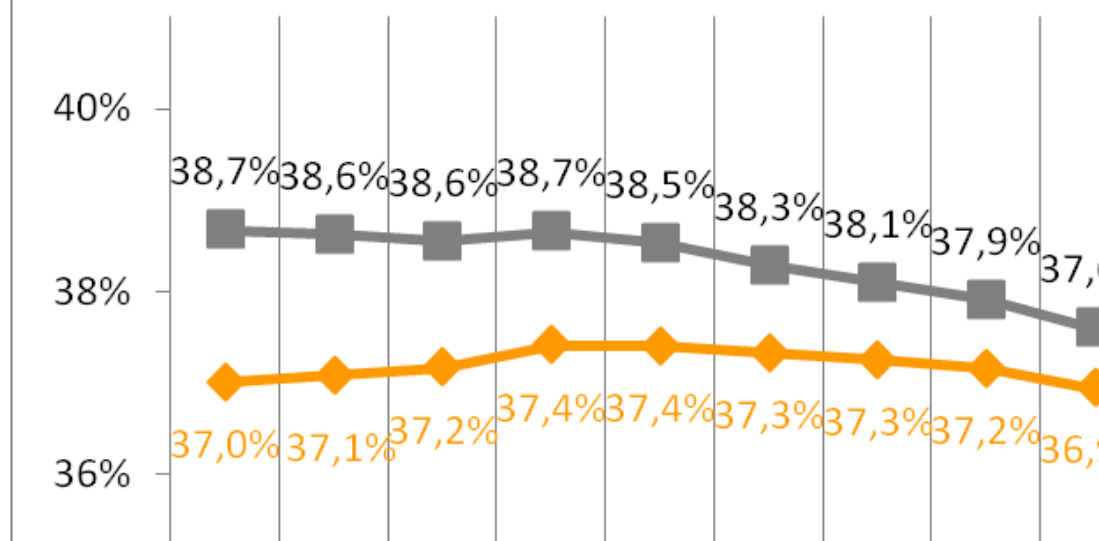
PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR SEXO (media anual)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media (en €)			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	€	%
ESTATAL								
2012	8.919.997	4.344.107	4.575.652	830 €	1.034 €	636 €	398 €	38,5%
2013	9.065.830	4.419.980	4.645.592	856 €	1.065 €	657 €	408 €	38,3%
2014	9.201.080	4.487.136	4.713.712	871 €	1.082 €	670 €	412 €	38,1%
2015	9.304.555	4.535.531	4.768.816	887 €	1.101 €	683 €	417 €	37,9%
2016	9.409.174	4.579.801	4.829.182	904 €	1.120 €	699 €	421 €	37,6%
2017	9.514.801	4.622.758	4.891.885	921 €	1.138 €	715 €	422 €	37,1%
2018	9.622.519	4.661.768	4.960.585	945 €	1.162 €	740 €	422 €	36,3%
2019	9.740.077	4.703.582	5.036.413	991 €	1.208 €	788 €	420 €	34,8%
2020	9.782.343	4.705.115	5.077.170	1.011 €	1.230 €	808 €	422 €	34,3%
2021	9.854.162	4.714.555	5.139.552	1.034 €	1.255 €	831 €	424 €	33,8%
2022	9.943.038	4.737.480	5.202.512	1.090 €	1.319 €	881 €	438 €	33,2%
2023	10.051.740	4.771.758	5.279.943	1.195 €	1.443 €	971 €	472 €	32,7%
2024	10.188.818	4.821.572	5.367.209	1.255 €	1.510 €	1.026 €	484 €	32,0%
2025	10.354.588	4.892.996	5.461.552	1.312 €	1.571 €	1.080 €	491 €	31,3%
P. VALENCIA								
2012	909.211	436.310	472.882	762 €	947 €	593 €	354 €	37,4%
2013	923.816	444.811	478.984	788 €	977 €	612 €	365 €	37,3%
2014	937.762	452.524	485.219	802 €	994 €	623 €	370 €	37,3%
2015	947.569	457.614	489.939	817 €	1.011 €	635 €	376 €	37,2%
2016	958.036	462.445	495.573	832 €	1.029 €	649 €	380 €	36,9%
2017	968.127	467.003	501.110	848 €	1.046 €	664 €	383 €	36,6%
2018	979.212	471.185	508.010	870 €	1.069 €	686 €	383 €	35,9%
2019	992.286	476.128	516.151	913 €	1.112 €	729 €	383 €	34,4%
2020	1.000.419	478.151	522.262	932 €	1.133 €	748 €	385 €	34,0%
2021	1.008.447	479.587	528.852	953 €	1.157 €	768 €	388 €	33,6%
2022	1.018.037	482.146	535.884	1.005 €	1.216 €	814 €	402 €	33,0%
2023	1.030.056	486.018	544.033	1.102 €	1.331 €	897 €	434 €	32,6%
2024	1.045.728	492.412	553.311	1.158 €	1.395 €	948 €	446 €	32,0%
2025	1.064.025	500.772	563.248	1.213 €	1.453 €	999 €	454 €	31,2%

Fuente: Elaborado por GabinetTècnic CCOO PV a partir de "eSTADISS" del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

EVOLUCIÓN de la BRECHA de GÉNERO en las

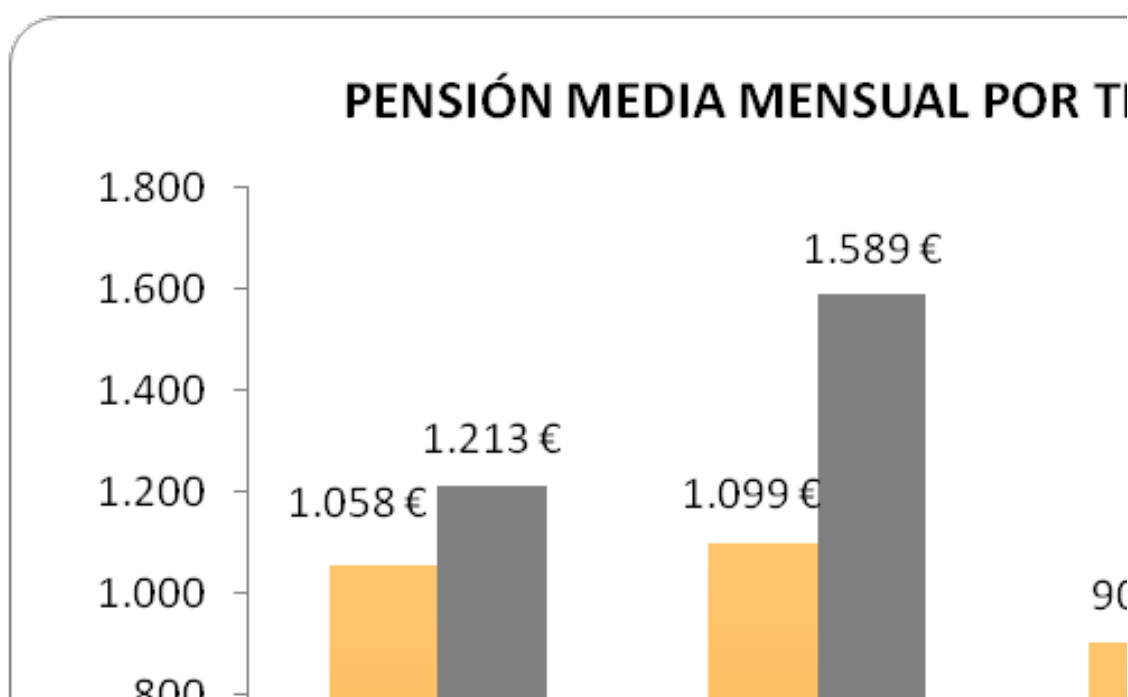


PENSIÓN MEDIA MENSUAL POR CLASE Y SEXO EN EL PAÍS VALENCIÀ (media anual 2025)

Unidades: euros y porcentajes

	Número pensiones			Pensión media			Brecha salarial	
	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	euros	%
Incapacidad permanente	101.056	63.550	37.506	1.155,47	1.213,03	1.057,95	155 €	12,8%
Jubilación	677.578	394.188	283.387	1.384,26	1.589,13	1.099,28	490 €	30,8%
Viudedad	245.457	22.615	222.841	876,54	609,50	903,64	- 294 €	-48,3%
Orfandad	37.326	19.609	17.716	492,47	494,81	489,89	5 €	1,0%
Favor familiar	2.608	811	1.797	762,09	738,61	772,68	- 34 €	-4,6%

Fuente: Elaborado por el Gabinet Tècnic CCOO PV a partir de datos de "eSTADISS- estadísticas de pensiones" del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



3. CONCLUSIONES

El presente informe se presenta en el marco del **Día de la Igualdad Salarial (22 de febrero)**, para identificar los factores estructurales de la brecha, partiendo de la base de que para erradicarla es necesario conocer su persistencia y para hacer frente a las corrientes negacionistas. La discriminación salarial es el resultado de la desigualdad laboral en la trayectoria de las mujeres, originada en la discriminación social, cultural y la discriminación social, cultural y la perpetuación de los roles de género.

Desde CCOO PV afirmamos que persiste la brecha que castiga a las mujeres en el presente con salarios más bajos, y en un futuro con menores prestaciones y pensiones. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS), publicada en mayo de 2025 con datos de 2023, **la brecha salarial de género en el País Valencià es del 16,92%**. El salario medio anual de las valencianas es de **23.206 euros** frente a los 27.933 euros de los hombres, lo que supone **una diferencia de 4.728 euros**. Esta brecha es superior a la media estatal (15,74%).

En la última década la brecha ha bajado del 26,4% (2012) al 16,9% actual. Esta reducción se explica por:

- **El aumento del SMI:** Ha pasado de 736 € mensuales (2018) a **1.221 € en 2026**, un incremento de más del 65%, que beneficia especialmente a las mujeres.
- **Reforma Laboral:** Ha reducido **la temporalidad femenina del 29,1% al 20,9%** en cinco años, atajando la precariedad, especialmente en el sector público.

Sin embargo, los datos de los salarios de los últimos años reflejan **una tendencia al estancamiento de la brecha salarial**, que hacen necesaria la adopción de medidas adicionales. A nivel del País Valencià, en 2023 la brecha salarial solo ha disminuido un 0,1% con respecto al año anterior, que era del 17%.

Factores clave identificados:

- **Jornada parcial y cuidados:** El 73,2% de la parcialidad recae en mujeres. El 47,9% de las mujeres trabajan a tiempo parcial de forma involuntaria por no encontrar trabajo a jornada completa. Esto, sumado al uso mayoritario de las excedencias por motivos de cuidado por parte de las mujeres, influye decisivamente en el salario.
- **Perspectiva de clase:** La brecha es mucho más pronunciada en los salarios más bajos. **En el percentil 10, la brecha salarial en el País Valencia llega al 42,4%**, casi 8 puntos por encima de la media estatal que es del 34,9%.
- **Segregación ocupacional y complementos:** Las mujeres se concentran en sectores peor pagados. Además, **los complementos salariales tienen una brecha del 22,5%**, ya que a menudo retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo (esfuerzo físico, disponibilidad) en lugar de atributos “feminizados” del trabajo como la atención o la precisión.

La brecha en las pensiones: La desigualdad se cronifica en la jubilación. En el País Valencià, **la brecha en las pensiones es del 31,2%**, lo que significa que las mujeres cobran **454 euros mensuales menos que los hombres**. La pensión media de las mujeres (999 €) se sitúa por debajo del SMI.

PROPUESTAS DE CCOO PV PARA LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA

1. **Mejorar la inserción laboral de las mujeres:** Incentivar la contratación en sectores masculinizados, fomentar la igualdad en la promoción e incrementar las retribuciones de los sectores feminizados.
2. **Reducir la feminización de la jornada parcial y combatir su precariedad:** El trabajo a tiempo parcial es el factor más determinante, explicando más del 50% de la desigualdad salarial. Hay que **desmontar el mito de la voluntariedad**, ya que el 47,9% de las mujeres con esta jornada lo hacen de forma involuntaria al no encontrar trabajo a tiempo completo. Por ello, se propone:
 - **Causalizar la parcialidad:** Exigir que estos contratos respondan a causas concretas y justificadas, evitando que sean contratos “a llamada” que hipotecan la vida de las mujeres.
 - **Garantizar la previsibilidad:** Trasponer las directivas europeas para asegurar horarios estables y previsibles, evitando que el trabajo se “coma el tiempo de vida”
 - **Igualdad retributiva en horas extras:** CCOO impulsa una ofensiva jurídica para conseguir que las horas complementarias se paguen como horas extraordinarias, eliminando la discriminación indirecta actual donde las horas “extra” de las mujeres (mayoría en parcialidad) se pagan peor que la de los hombres.
3. **Promover la corresponsabilidad real:** Fomentar el uso equitativo de permisos y reducciones de jornada para evitar que el cuidado de dependientes penalice solamente las carreras de las mujeres y priorizando derechos que no supongan pérdida de remuneraciones, como las adaptaciones de jornada donde sea posible.
4. **Intervención de la Negociación Colectiva:** Revisar los criterios de valoración de los puestos de trabajo para eliminar sesgos de género en el salario base y los complementos salariales, donde la brecha llega al 22,5%.
5. **Ampliar los servicios públicos de cuidado y acordar un Pacto de Cuidados para el País Valencià:** Es urgente crear infraestructuras universales de cuidado infantil (0-3 años) y para personas mayores. Dado que **las competencias en materia de sanidad y servicios sociales están transferidas**, la necesidad de un acuerdo para un **Pacto Estatal Integral por los Cuidados**, propuesto por CCOO, **se tiene que concretar en el ámbito del País Valencià**. Es necesaria una transformación del sistema que saque los cuidados y de “la espalda” de las mujeres. CCOO PV denunciaremos el desmantelamiento de la Ley de la Dependencia, hay que dotarla de recursos suficientes para eliminar las listas de espera que fuerzan a muchas valencianas a la inactividad o la parcialidad.
6. **Reducción de la jornada laboral:** Medida transversal para facilitar la conciliación y mejorar el reparto del trabajo sin pérdida de salario.

La igualdad efectiva en materia retributiva no será posible mientras la parcialidad y la falta de servicios públicos de cuidado continúen actuando como mecanismos de segregación y precariedad para las mujeres valencianas.