La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural en la Región de Murcia.

Murcia, 7 de Octubre 2026
Edita: CCOO Región de Murcia
Realiza: Secretaría de Mujeres, Igualdad y LGTBIQ+
Diseño y maquetación: Secretaría de Comunicación

*Esta campaña esta subvencionada por la Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social en el marco de la II Estrategia de Eliminación de la Brecha Salarial en la Región de Murcia 2026-2030.

Región de Murcia

CCOO

La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural en la Región de Murcia.

ÍNDICE

1. Introducción

2. Brechas de género en los salarios

3. Brechas de género en la actividad y empleo

4. Brechas de género en la afiliación a la Seguridad Social

5. Segregación de género en la contratación

6. Brechas de género en los sectores productivos

7. La corresponsabilidad como factor negativo en la maternidad y problemas de conciliación para las mujeres

8. Brechas de género en las pensiones

9. Propuestas de Comisiones Obreras Región de Murcia en la estrategia contra la brecha salarial

1. Introducción

Desde la secretaría de Mujeres, Igualdad y LGTBIQ+ de Comisiones Obreras Región de Murcia, un año más se ha elaborado un informe sobre las condiciones sociolaborales de las trabajadoras en la Región de Murcia. Se han analizado con profundidad las brechas de género en salarios, en la actividad y el empleo, en los sectores productivos, en el trabajo doméstico y en los cuidados, en la afiliación a la Seguridad Social, en la contratación y en las pensiones. Asimismo desde CCOO indicamos vías para eliminar estas brechas de género y hacemos propuestas que vamos a llevar a la Estrategia contra la brecha salarial en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
Como venimos indicando en informes anteriores desde hace años, la realidad laboral y social de la Región de Murcia analizada desde una perspectiva de género sigue reflejando sin duda alguna la pervivencia de desigualdades entre mujeres y hombres que se fundamenta en la división sexual del trabajo, instaurada por un sistema androcéntrico y patriarcal y no por la falta de cualificación profesional o formativa de las mujeres. Esto es así en la región, y en el conjunto del Estado, pero también es verdad que la precariedad salarial es mayor para las trabajadoras de la Región de Murcia en comparación con la media nacional.

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género, hay que actuar sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres. Se precisan medidas en el ámbito laboral, pero también en el educativo, el familiar, el reparto de roles, de poder... en los espacios públicos, privados, domésticos y hasta simbólicos.

La igualdad es un principio rector del orden social moderno que se ve vulnerado en el caso de las mujeres. Urge tomar medidas efectivas desde los poderes públicos para abordar estas diferencias salariales entre hombres y mujeres, porque incluso con políticas públicas eficaces es cuestión de tiempo y harían falta más de dos décadas para cerrar la brecha salarial.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación 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... que soportan las mujeres desde niñas y que las predispone a asumir roles y tareas diferentes durante su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada hace años.

Es tiempo de actuar en todos los frentes contra la discriminación laboral sobre la que se asienta la brecha salarial de género y, para ello, resulta vital actuar sobre la parcialidad.

2. Brechas de género en los salarios

Según son datos definitivos del año 2023 publicados el 28/05/2025 **la Región de Murcia es la tercera comunidad autónoma del estado español con mayor brecha salarial, arrojando una cifra del 19´15%**. En primer lugar está Navarra, con una brecha del 20´68%, mientras que el segundo lugar lo ostenta el Principado de Asturias con una brecha de 20´06%,

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 31.116 euros entre los hombres y 25.958 euros entre las mujeres en 2024, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una **diferencia de 5.158 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres**. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, esa sería la referencia más actualizada de la brecha salarial de género en España.

CCOO de la Región de Murcia tiene claro que las causas de la brecha van más allá de las diferencias salariales por un trabajo de igual valor, puesto que la misma se minimiza cuando se tiene en cuenta el salario/hora. En ella influyen principalmente los factores que propician la precariedad en materia de empleo, como son las condiciones laborales y de contratación: menor acceso a la contratación, parcialidad, temporalidad, segregación horizontal donde confluye el empleo de las mujeres en sectores feminizados con salarios más bajos, segregación vertical que hace que las mujeres tengan menos posibilidad de acceder a puestos más relevantes y mejor retribuidos. También hay que tener en cuenta que socialmente es asumido prácticamente sin cuestionamientos, que las mujeres son las encargadas de los cuidados, tanto de menores como de mayores, así como de la realización de tareas domésticas y del mantenimiento del bienestar psicológico y emocional de todos los miembros de la familia excepto de ellas mismas, tengan o no un trabajo remunerado, por lo tanto, son las mujeres las que en la mayoría de los casos ejercen el derecho de reducción de jornada o excedencia, para encargarse de los mismos.

Cuando hablamos de brecha salarial, son imprescindibles los datos relativos a las retribuciones y en primer lugar, nos referimos al salario/hora teniendo en cuenta el sector de ocupación y encontramos los últimos datos, esta vez referidos a 2023, proporcionados por la Encuesta Anual de Estructura salarial.

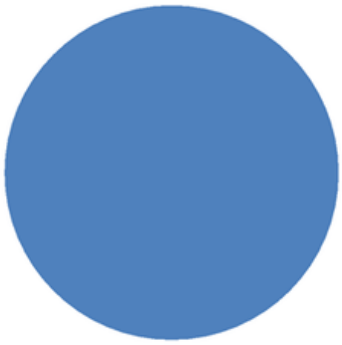
En 2023, en la Región de Murcia las mujeres ganaron de media 1´55 € menos por hora que los hombres por lo que la brecha por hora era del 9´24%. Sin embargo, la ganancia por hora normal de trabajo, se traduce en una brecha del 16´53% en el sector industrial (2´72 € menos hora) y del 12´14% en el sector Servicios (2´13 € menos hora).

No obstante, para valorar la brecha salarial en la Región de Murcia se ha tenido en cuenta la ganancia media anual por persona trabajadora según sexo, en todas las CCAA y los datos del año 2023 son muy reveladores, situando a la Región de Murcia cono la segunda Comunidad Autónoma con menores salarios para las mujeres, solo por debajo de Extremadura y con mayor brecha salarial, solo por detrás de la Comunidad Foral de Navarra y el Principado de Asturias. En el año 2023 las trabajadoras en la Región ganaron 5.324 € menos que los trabajadores.

	Todos los sectores				
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	BRECHA	diferencia
Total Nacional	28.049,94	25.591,31	30.372,49	15,74	-4.781,18
Andalucía	25.051,51	22.714,95	27.085,50	16,14	-4.370,55
Aragón	26.822,32	23.925,28	29.589,45	19,14	-5.664,17
Asturias, Principado de	27.916,60	24.808,62	31.033,72	20,06	-6.225,10
Balears, Illes	27.537,00	26.260,90	28.754,20	8,67	-2.493,30
Canarias	24.033,57	23.439,06	24.604,44	4,74	-1.165,38
Cantabria	26.568,70	23.727,01	29.145,64	18,59	-5.418,63
Castilla y León	25.227,03	23.104,30	27.360,49	15,56	-4.256,19
Castilla - La Mancha	24.885,63	22.608,19	26.766,25	15,53	-4.158,06
Cataluña	29.978,69	27.240,93	32.721,58	16,75	-5.480,65
Comunitat Valenciana	25.632,37	23.205,68	27.933,36	16,92	-4.727,68
Extremadura	23.684,22	22.181,88	25.179,79	11,91	-2.997,91
Galicia	25.279,15	23.153,78	27.479,85	15,74	-4.326,07
Madrid, Comunidad de	32.219,60	29.250,20	35.052,21	16,55	-5.802,01
Murcia, Región de	25.329,87	22.474,77	27.799,19	19,15	-5.324,42
Navarra, Comunidad Foral de	31.199,66	27.461,86	34.623,18	20,68	-7.161,32
País Vasco	33.504,92	31.038,84	35.600,45	12,81	-4.561,61
Rioja, La	26.319,06	24.307,34	28.482,01	14,66	-4.174,67

Si representamos gráficamente la brecha salarial en la región de Murcia:
Brecha: 19,15%

Salario medio delos hombres en la Región de Murcia 27.799´19 €



Salario medio de las mujeres en la Región de Murcia 22.427´77 €

3. Brechas de género en la actividad y empleo

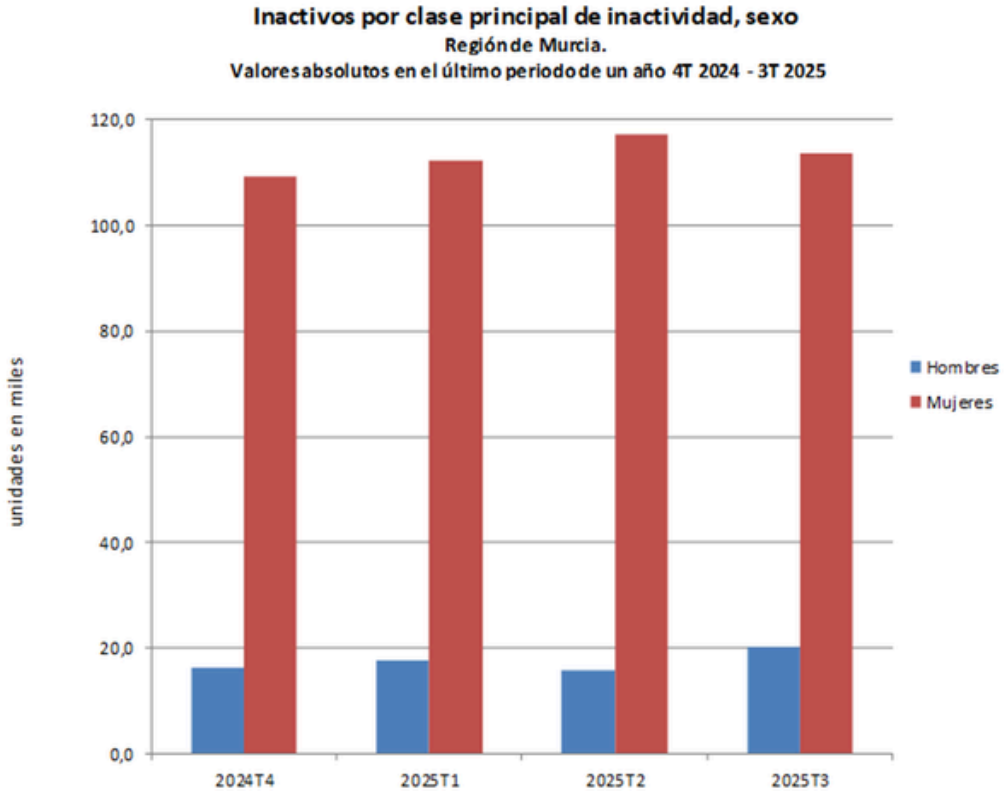
CCOO RM presenta los datos estadísticos que nos ofrece el INE, y en primer lugar se visualiza el grupo de personas que no forman parte de la población activa en la Región, por dedicarse a las "labores del Hogar" en el último año **donde el 85% corresponde a mujeres frente al 15 % a los hombres.**

Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

	Región de Mucia				
	Labores del hogar			%	%
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	hombres	mujeres
2024T4	125,4	16,3	109,1	13%	87%
2025T1	129,9	17,6	112,3	14%	86%
2025T2	133,0	15,9	117,2	12%	88%
2025T3	133,6	20,1	113,5	15%	85%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia

Respecto a los sectores económicos en los que se emplea la población, encontramos que el sector Servicios es el que más contratos realiza a las mujeres y, aunque también a los hombres, estos últimos en menor medida.



Fuente: Elaboración propia con los datos aportados por el INE (EPA)

Respecto a la creación de empleo, en el mes de diciembre de 2025, se han realizado 43.880 contratos en la Región de Murcia, 826 menos que en noviembre (-1´85%) y respecto a diciembre del año pasado son 4.248 menos (-10´72%). Del total de contratos realizados, 25.066 han sido indefinidos y 18.814 temporales, (57% y 43% respectivamente). Del total de contratos indefinidos **el 65% han sido para hombres y el 35% para mujeres.**

El sector con mayor contratación ha sido el de Servicios que se lleva el 50% del total de contratos realizados; en Agricultura se ha producido el 38% de la contratación, en Industria el 8% y en Construcción el 3%. El sector con mayor contratación indefinida ha sido el Agrícola con 12.472 contratos fijos en diciembre y el de mayor contratación temporal el sector Servicios con 11.810 contratos de este tipo.

La situación laboral de las mujeres en la región de Murcia continúa en precario. Solo el 35% de la contratación indefinida es femenina.

CCOO RM considera que el objetivo para el año 2026 en la Comunidad Autónoma de Murcia, debe girar en torno a la creación del empleo estable y de calidad, y para ello es necesaria una agenda política que vaya orientada hacia transformaciones de calado en nuestro modelo productivo.

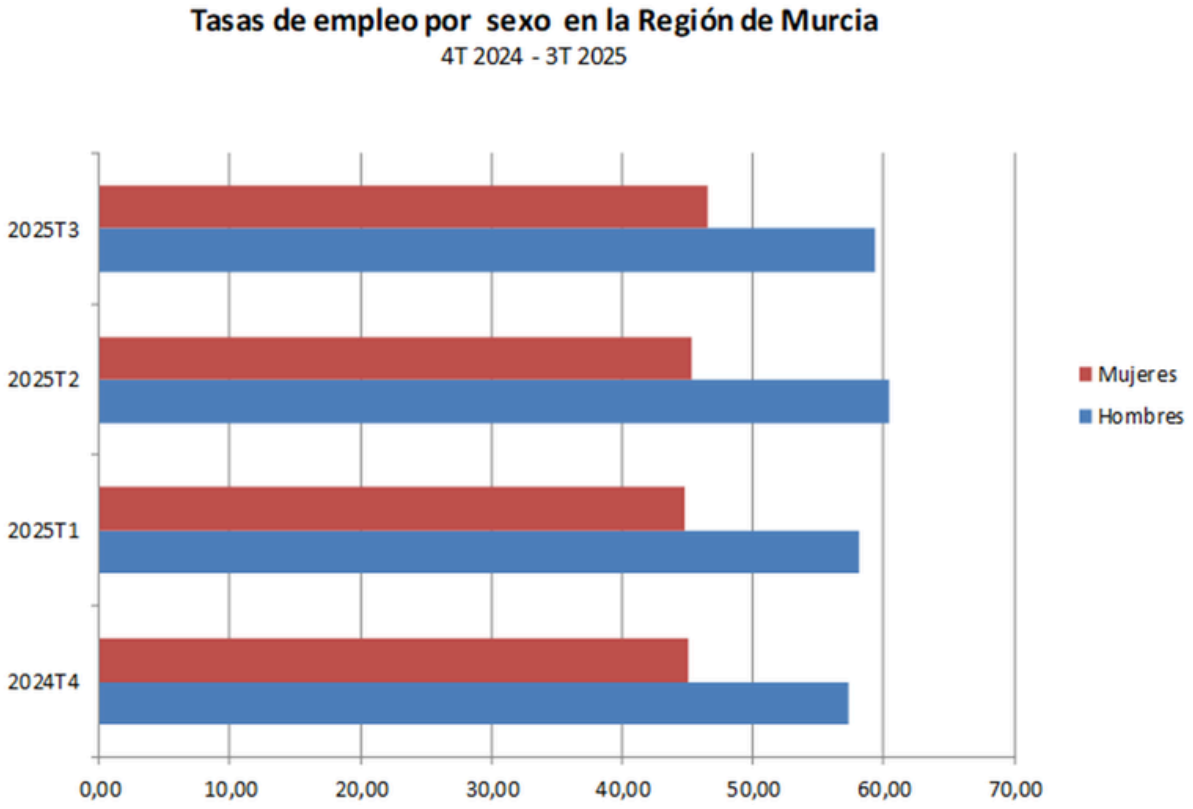
Las tasas de empleo que se exponen a continuación nos muestran la menor tasa de empleo de las mujeres en todos los trimestres, incrementándose ligeramente en el último :

Tasas de empleo por sexo en la Región de Murcia

	Total	
	Hombres	Mujeres
Región de Murcia		
2024T4	57,37	45,02
2025T1	58,14	44,81
2025T2	60,39	45,32
2025T3	59,34	46,57

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y elaboración propia

Representación gráfica de las tasas de empleo por sexo en la Región de Murcia



Fuente: Elaboración propia con los datos aportados por el INE (EPA)

4. Brechas de género en la afiliación a la Seguridad Social

Cuando se observa la afiliación a la Seguridad Social, también se ratifica este dato, pues las mujeres en la Región de Murcia **no superan el 45% del total de personas afiliadas (3 puntos porcentuales menos que en el conjunto del Estado):**

	Personas afiliadas a la Seguridad Social el último día del año 2025 - todos los Regimenes				
		AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
202512	Total Nacional	21.679.915,00	10.293.405,00	11.386.510,00	47%
202512	Región de Murcia	677.862,00	302.083,00	375.779,00	45%

Fuente: Seguridad social y elaboración propia

Si se observan los regímenes de la Seguridad Social en el que están afiliadas las personas encontramos que en la Región de Murcia, a 31 de diciembre de 2025 se encuentran afiliadas 677.862 personas y en el conjunto del Estado 21.679.951. Cuando se desglosan por régimen y sexo encontramos, las siguientes tablas:

	REGIMEN GENERAL		
	Total Sexo	Mujer	Varón
Total Nacional	17.187.639	8.440.224	8.747.405
Región de Murcia	483.239	228.902	254.337
Total Nacional %	79,28%	49,11%	50,89%
Región de Murcia %	71,29%	47,37%	52,63%

	R.G.(S.E.AGRARIO)		
	Total Sexo	Mujer	Varón
Total Nacional	672.298	246.208	426.090
Región de Murcia	79.052	25.488	53.564
Total Nacional %	3,10%	36,62%	63,38%
Región de Murcia %	11,66%	32,24%	67,76%

	R.G.(S.E. EM. HOGAR)		
	Total Sexo	Mujer	Varón
Total Nacional	342.676	327.831	14.820
Región de Murcia	8.798	8.545	253
Total Nacional %	1,58%	95,67%	4,32%
Región de Murcia %	1,30%	97,12%	2,88%

	R.E.MAR(CUENTA AJENA)		
	Total Sexo	Mujer	Varón
Total Nacional	45.396	6.499	38.897
Región de Murcia	832	58	774
Total Nacional %	0,21%	14,32%	85,68%
Región de Murcia %	0,12%	6,97%	93,03%

	REG.E. AUTONOMOS (SETA)		
	Total Sexo	Mujer	Varón
Total Nacional	159.166	49.623	109.543
Región de Murcia	4.269	1.670	2.599
Total Nacional %	0,73%	31,18%	68,82%
Región de Murcia %	0,63%	39,12%	60,88%

	R.E.AUTONOMOS (NO SETA)		
	Total Sexo	Mujer	Varón
Total Nacional	3.260.044	1.219.652	2.040.391
Región de Murcia	101.533	37.407	64.126
Total Nacional %	15,04%	37,41%	62,59%
Región de Murcia %	14,98%	36,84%	63,16%

	R.E. MINERIA CARBON		
	Total Sexo	Mujer	Varón
Total Nacional	836	59	777
Región de Murcia	0	0	0
Total Nacional %	0,00%	7,06%	92,94%
Región de Murcia %			

Fuente: Seguridad Social y elaboración propia

El único régimen de la Seguridad Social en el que hay más mujeres que hombres es **el Régimen General del Empleo del Hogar, que en la Región es más elevado que en el conjunto de España, con un 97,12% de afiliación femenina y un 2,88% de afiliación masculina.**

5. Segregación de género en la contratación

Otro dato significativo es el de las secciones de actividad en las que se emplean hombres y mujeres. Los porcentajes indican que hay secciones muy feminizadas y otras muy masculinizadas, cuestión que tiene que ver con la segregación horizontal del mercado de trabajo. También encontramos algunas secciones paritarias cuyo porcentaje de contratos es del 40/60:

Total contratos de trabajo iniciales según sección de actividad económica

Región de Murcia (por sexo). Año 2025

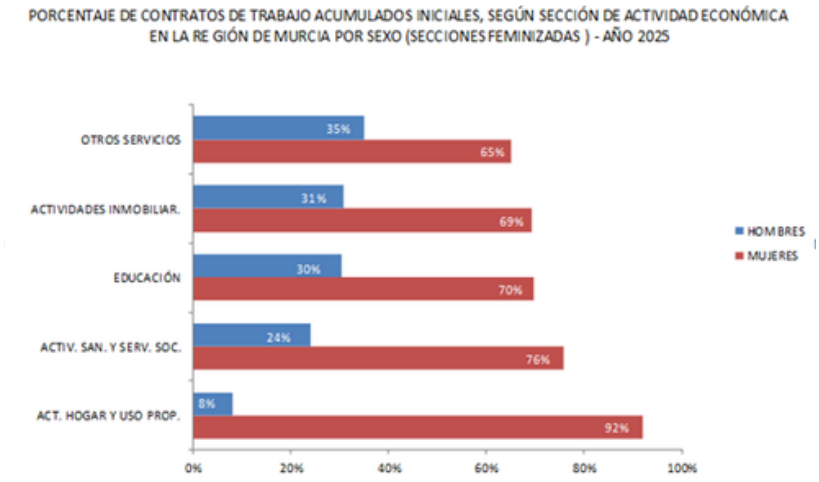
	SECCCIONES FEMINIZADAS				
	ACT. HOGAR Y USO PROP.	ACTIV. SAN. Y SERV. SOC.	EDUCACIÓN	ACTIVIDADES INMOBILIAR.	OTROS SERVICIOS
HOMBRES	338	4.400	3.867	304	1.979
MUJERES	3.883	13.819	8.880	686	3.674
AMBOS SEXOS	4.221	18.219	12.747	990	5.653
diferencia	-3.545	-9.419	-5.013	-382	-1.695
% hombres	8%	24%	30%	31%	35%
% mujeres	92%	76%	70%	69%	65%

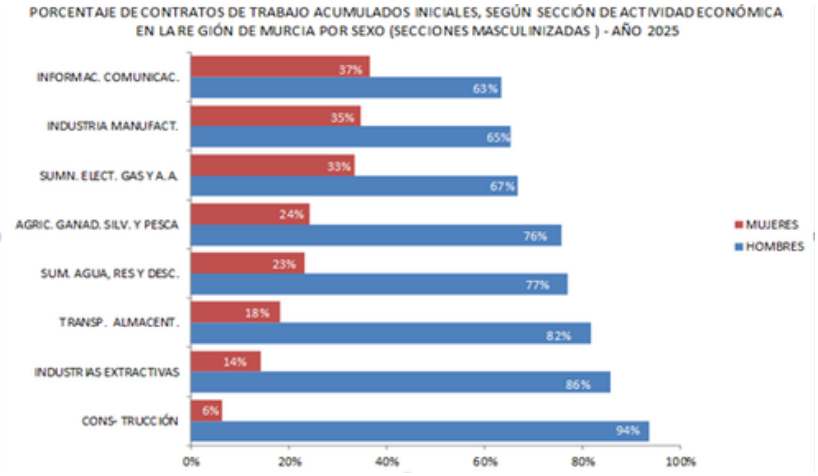
	SECCIONES MASCULINIZADAS							
	CONS-TRUCCIÓN	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	TRANSP. ALMACENT.	SUM. AGUA, RES Y DESC.	AGRIC. GANAD. SILV. Y PESCA	SUMN. ELECT. GAS Y A.A.	INDUSTRIA MANUFACT.	INFORMAC. COMUNICAC.
HOMBRES	23.918	120	21.433	1.367	153.142	60	36.071	2.663
MUJERES	1.610	20	4.783	412	49.207	30	19.130	1.534
TOTAL	25.528	140	26.216	1.779	202.349	90	55.201	4.197
diferencia	22.308	100	16.650	955	103.935	30	16.941	1.129
% hombres	94%	86%	82%	77%	76%	67%	65%	63%
% mujeres	6%	14%	18%	23%	24%	33%	35%	37%

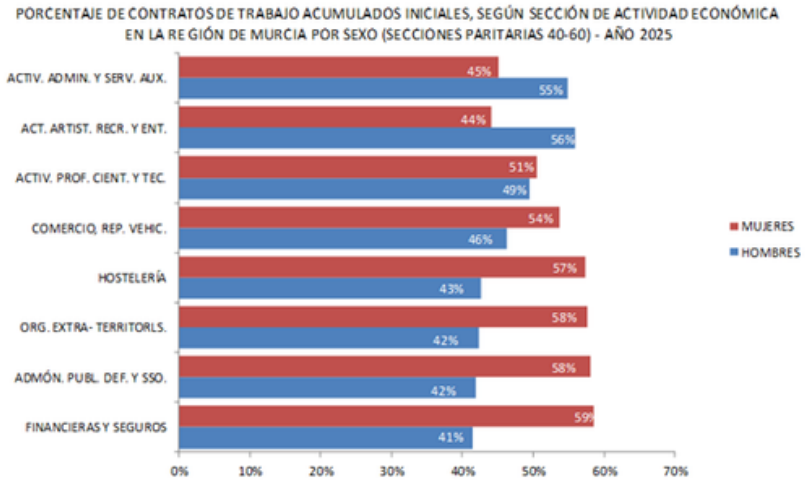
	SECCIONES PARITARIAS							
	FINANCIERAS Y SEGUROS	ADMÓN. PUBL. DEF. Y SSO.	ORG. EXTRA-TERRITORLS.	HOSTELERÍA	COMERCIO, REP. VEHIC.	ACTIV. PROF. CIENT. Y TEC.	ACT. ARTIST. RECR. Y ENT.	ACTIV. ADMIN. Y SERV. AUX.
HOMBRES	780	1.950	11	33.577	26.845	4.099	9.718	18.182
MUJERES	1.100	2.699	15	45.062	31.175	4.182	7.667	14.974
TOTAL	1.880	4.649	26	78.639	58.020	8.281	17.385	33.156
diferencia	-320	-749	-4	-11.485	-4.330	-83	2.051	3.208
% hombres	41%	42%	42%	43%	46%	49%	56%	55%
% mujeres	59%	58%	58%	57%	54%	51%	44%	45%

Fuente: Seguridad Social y elaboración propia

Representación gráfica del total contratos de trabajo iniciales según sección de actividad económica Región de Murcia (por sexo)







Fuente: Seguridad Social y elaboración propia

Otra cuestión importante es la contratación indefinida, que ha pasado de significar un 6% en los años 2020 y 2021 al 38% en 2022, el 55% en 2023, el 53% en 2024 y el 54% en 2025.
Del total de estos contratos realizados, los porcentajes respecto al tipo de jornada y sexo son muy significativos, que revelan otro espacio de brecha salarial y de condiciones laborales, como se puede observar a continuación:

Contratos indefinidos (bonif./ no bonif.) según sexo y tipo de jornada. Región de Murcia.

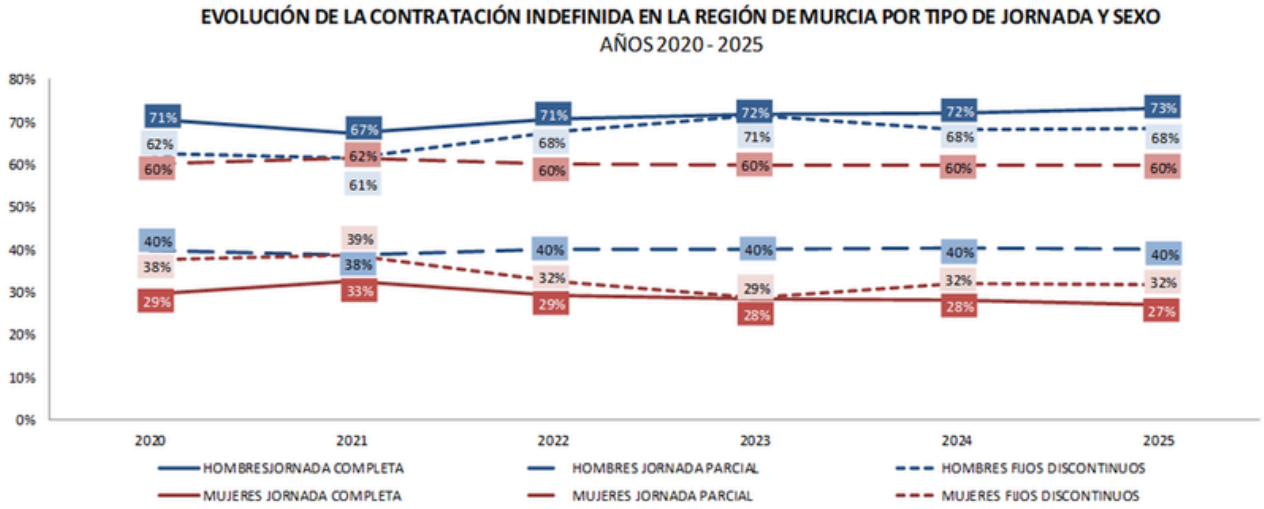
total contratos	Año	TOTAL	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
			JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	FIJOS DISCONTI-NUOS	HOMBRESJORNADA COMPLETA	HOMBRES JORNADA PARCIAL	HOMBRES FIJOS DISCONTINUOS	MUJERES JORNADA COMPLETA	MUJERES JORNADA PARCIAL	MUJERES FIJOS DISCONTINUOS
858.267	2020	48.560	12.614	6.941	29.005	8.900	2.767	18.112	3.714	4.174	10.893
969.249	2021	59.281	17.017	8.577	33.687	11.465	3.302	20.695	5.552	5.275	12.992
766.831	2022	289.839	69.882	48.356	171.601	49.397	19.376	115.906	20.485	28.980	55.695
625.516	2023	344.532	77.962	48.230	218.340	55.898	19.371	156.099	22.064	28.859	62.241
574.681	2024	306.890	77.964	48.348	180.578	56.187	19.450	122.968	21.777	28.898	57.610
559.366	2025	304.220	79.975	47.781	176.464	58.464	19.187	120.594	21.511	28.594	55.870

CCOO RM ha extraído los porcentajes de contratación por sexo y por tipo de jornada y estos son los resultados:

total contratos	Año	HOMBRES			MUJERES		
		HOMBRESJORNADA COMPLETA	HOMBRES JORNADA PARCIAL	HOMBRES FIJOS DISCONTINUOS	MUJERES JORNADA COMPLETA	MUJERES JORNADA PARCIAL	MUJERES FIJOS DISCONTINUOS
858.267	2020	71%	40%	62%	29%	60%	38%
969.249	2021	67%	38%	61%	33%	62%	39%
766.831	2022	71%	40%	68%	29%	60%	32%
625.516	2023	72%	40%	71%	28%	60%	29%
574.681	2024	72%	40%	68%	28%	60%	32%
559.366	2025	73%	40%	68%	27%	60%	32%

Fuente: Seguridad Social y elaboración propia

Esta es la representación gráfica de la evolución de la contratación, que como ya se aprecia en la tabla de referencia, en la actualidad la proporción de c**ontratos indefinidos a jornada completa es del 73% para los hombres y del 27% para las mujeres**. Respecto a esta modalidad de contratación a tiempo parcial, el porcentaje es del 60% para las mujeres y del 40% para los hombres y con contratos fijos discontinuos, los mismos predominantes en el sector agrícola, son del 68% para los hombres y del 32% para las mujeres.



Fuente: Seguridad Social y elaboración propia

La precariedad laboral afecta a las mujeres no solo en el tipo de jornada, sino también en la modalidad de contratación, temporal o indefinida. Para averiguarlo se ha recogido información aportada por el SEPE en su informe anual del mercado de trabajo en la Región de Murcia (año 2024) y esta es la representación de los datos obtenidos referidos a las mayores tasas por tipo de contrato y sexo:

Murcia, Región de	Ambos sexos	Mujeres	hombres
Total			
2023	16,10	15,22	16,77
Indefinido			
2023	15,73	14,60	16,54
Temporal			
2023	19,29	-19,05	-19,64

Fuente: Elaboración propia con los datos aportados por el SEPE

MAYORES TASAS SEGÚN LOS TIPOS DE CONTRATO QUE SE HAN CELEBRADO EN LA REGIÓN DE MURCIA A LA POBLACIÓN MASCULINA EN EL AÑO 2024

Fuente: Elaboración propia con los datos aportados por el SEPE

6. Brechas de género en los sectores productivos

El observatorio de las ocupaciones e igualdad de género del SEPE, nos aporta la distribución de la contratación de las mujeres a nivel estatal durante el primer semestre de 2025, donde se desvelan las ocupaciones con mayor porcentaje de mujeres y también de hombres y revela que las ocupaciones más representativas en la contratación femenina están relacionadas con el cuidado a las personas, niños y ancianos, ya sea en el sector educativo o en el sanitario. Entre las ocupaciones donde existe mayor porcentaje de contratos a mujeres sobre el total de cada ocupación en el primer semestre 2025 se encuentran las siguientes:

- Trabajadoras de cuidados personales a domicilio.
- Logopedas.
- Maestras de educación infantil.
- Técnicas en educación infantil
- Enfermeras
- Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines.
- Auxiliares de enfermería de atención primaria.
- Terapeutas ocupacionales.
- Directoras de servicios sociales para niños.
- Auxiliares de enfermería hospitalaria.
- Cuidadoras de niños en guarderías y centros educativos.
- Psicólogas.
- Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares.
- Técnicas en laboratorio de diagnóstico clínico.
- Técnicas superiores en documentación sanitaria.
- Empleadas administrativas con tareas de atención al público.
- Vendedoras en tiendas y almacenes.

Con mayor porcentaje de contratos a hombres sobre el total de cada ocupación se encuentran:

- Instaladores y reparadores de líneas eléctricas.
- Chapistas y caldereros.
- Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización.
- Conductores asalariados de camiones
- Albañiles.
- Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor.
- Soldadores y oxicortadores.
- Instaladores y reparadores en tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización.

7. La corresponsabilidad como factor negativo en la maternidad y problemas de conciliación para las mujeres

Los cuidados constituyen el segundo motivo de la parcialidad en las mujeres

En España hay aproximadamente 2 millones de mujeres asalariadas a tiempo parcial (tasa de parcialidad femenina de 22% en los tres primeros trimestres de 2025), cifra muy superior a los 683 mil hombres con un empleo a tiempo a tiempo parcial (tasa de parcialidad masculina de 7% en 2025).

Para las mujeres, esa elevada tasa de parcialidad se explica, en primer lugar, por **no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa** (aproximadamente la mitad de las mujeres con jornada parcial sufren de parcialidad involuntaria). El siguiente motivo está relacionado con tareas de cuidados: **el 17% de las mujeres con un empleo a jornada parcial** declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores. Otro 8% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. En definitiva, **3⁄4 de las mujeres con empleo parcial lo son por involuntariedad o por motivos de cuidados**.

Centrándonos en las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes, en 2024 se contabilizaban 385.000 mujeres ocupadas, frente a 28.000 hombres ocupados. Es decir, la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es **13 veces superior al de los hombres**.

En relación al empleo y la conciliación, que incrementan la brecha salarial, puesto que son las mujeres las encargadas de los cuidados en la mayoría de las situaciones como se ha visto con anterioridad, contamos con los antecedentes de la Encuesta de Fecundidad, cuya última publicación se realizó en 2019 con datos referentes a 2018.

En este apartado las mujeres revindicaban una serie de incentivos en relación a la natalidad y que se exponen a continuación:

Tipo de incentivo a la natalidad demandado por las mujeres	
Aumento de la duración del permiso de maternidad/paternidad	21,10
Una asignación para las familias con hijos a cargo menores de 18 años	13,31
No cree que la natalidad deba ser incentivada	13,23
Flexibilidad en el horario de trabajo para los padres-madres con niños pequeños	12,18
Una asignación para las madres o padres que dejan un trabajo porque quieren cuidar a los niños mientras son pequeños	7,85
Más escuelas infantiles asequibles y de calidad para niños de 0 a 3 años de edad	7,31
Una asignación en función de la renta en el nacimiento de cada niño	6,60
Mejoras en las condiciones de excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos	5,88
Campañas de concienciación para los empresarios sobre la conciliación familiar y laboral	3,85
Servicio de guardería para niños en edad escolar antes y después de la escuela y durante las vacaciones escolares en el mismo centro educativo	3,04
Una asignación universal en el nacimiento de cada niño	2,94
Equiparación de la duración del permiso de paternidad al permiso de maternidad para los hombres que trabajan	2,71
Total	100,00

Fuente: INE (Encuesta de fecundidad 2018) publicada en abril de 2019

El 79,2% de las mujeres de 25 a 29 años aún no ha tenido hijos. Las medidas de conciliación familiar y el horario son lo que más valoran las mujeres con hijos de un puesto de trabajo.

El INE también aporta la Encuesta de Condiciones de Vida, en la que se muestra la renta anual media por persona y unidad de consumo en las diferentes Comunidades Autónomas y estos son los últimos datos referidos al año 2024, en los que se observa que en la Región de Murcia es la menor de toda España (11.967 € anuales), incluidas las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, (2.840 € menos que la media nacional y 7.111 € menos que la de mayor renta):

ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA	
2024	
Renta por persona y unidad consumo por comunidades autónomas	
Unidades: €	Renta neta media por persona
14 Murcia, Región de	11.967
01 Andalucía	12.191
08 Castilla - La Mancha	12.357
11 Extremadura	12.421
19 Melilla	12.745
05 Canarias	13.372
10 Comunitat Valenciana	13.374
18 Ceuta	13.403
17 Rioja, La	14.529
12 Galicia	14.558
06 Cantabria	14.708
07 Castilla y León	14.940
02 Aragón	15.747
04 Balears, Illes	15.926
03 Asturias, Principado de	16.201
09 Cataluña	16.546
15 Navarra, Comunidad Foral de	17.253
13 Madrid, Comunidad de	17.275
16 País Vasco	19.078
Total Nacional	14.807

Fuente: INE (Encuesta de condiciones de vida) Año 2024

Otro dato interesante es el que proporciona la encuesta de empleo del tiempo 2022-2023, realizada a nivel regional y tiene que ver con la problemática de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en la que se muestra la diferencia de horas que dedican a las distintas actividades de la vida diaria relacionadas con el hogar y la familia hombres y mujeres y que se expone a continuación, **donde las mujeres realizan una duración media diaria de 4:38 de la semana y los hombres 1:53 días a la semana** que realizan actividades dedicadas al hogar y a la familia en el transcurso del día y la duración media diaria en Región de Murcia y donde también se reflejan las principales variables relacionadas como nivel de ingresos en el hogar, número de personas que viven en el mismo, situación laboral de la persona encuestada, estado civil, edad, nivel de estudios, etc:

Principales variables	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
TOTAL	**80,4**	**3:29**	**67,6**	**1:53**	**93,2**	**4:38**
Tipo de día de la semana						
Lunes a jueves	79,9	3:27	67,8	1:48	92,0	4:40
Viernes a domingo	81,1	3:32	67,3	2:00	94,8	4:37
Tamaño del hogar en el que viven						
Hogar de 1 miembro	90,4	3:25	*83,8	*2:26	95,9	4:09
Hogar de 2 miembros	86,9	3:35	74,9	2:08	97,2	4:33
Hogar de 3 miembros	83,4	4:02	70,5	2:07	96,7	5:29
Hogar de 4 miembros	78,3	3:20	66,1	1:45	91,7	4:34
Hogar de 5 ó más miembros	73,4	3:10	58,0	1:27	88,5	4:16
Tipo de hogar en el que viven						
Hogar unipersonal	90,4	3:25	*83,8	*2:26	95,9	4:09
Hogar de 2 adultos sin niños dependientes	86,4	3:34	74,9	2:08	97,0	4:36
Otros hogares sin niños dependientes	76,9	3:21	63,2	1:44	92,5	4:36
Hogar de 1 adulto con 1 ó más niños dependientes	*90,1	*3:25	*60,9	*0:21	*100,0	*4:04
Hogar de 2 adultos con niños dependientes	83,4	3:44	72,5	2:02	94,2	5:03
Otros hogares con niños dependientes	69,3	3:01	52,8	1:12	86,4	4:09
Nivel de ingresos del hogar en el que viven						
Menos de 1.000 €	84,9	3:50	71,7	2:12	95,6	4:48
De 1.000 a 1.499,99 €	79,0	3:30	66,0	1:45	93,0	4:50
De 1.500 a 1.999,99 €	78,7	3:41	64,8	1:59	94,5	5:00
2.000 € o más	77,5	2:44	67,6	1:34	88,2	3:42
Tipo de municipio en el que viven						
Capitales de provincia	81,0	3:26	66,4	1:50	95,0	4:31
Resto de municipios	80,2	3:30	68,2	1:55	92,3	4:42
Edad						
Menos de 25 años	67,7	1:25	53,2	1:03	82,4	1:39
De 25 a 44 años	84,0	3:40	73,7	1:50	95,4	5:15
De 45 a 64 años	83,8	4:39	67,1	2:06	100,0	6:19
65 ó más años	86,3	4:01	74,8	2:45	95,2	4:47
Nivel de estudios alcanzado						
Analfabetos, sin estudios o educación primaria	81,3	3:57	67,0	2:11	93,9	5:04
Educación secundaria. Primera etapa	78,8	3:20	65,4	1:38	93,0	4:36
Educación secundaria. Segunda etapa	75,7	3:00	64,1	1:48	88,5	3:56
Formación profesional superior	85,3	3:54	*76,8	*1:50	*94,6	*5:44
Educación universitaria	87,9	2:42	78,4	1:45	98,5	3:33
Estado civil						
Casado	86,8	4:21	74,6	2:15	99,3	5:58
Soltero	69,7	1:36	58,8	1:08	83,0	2:00
Viudo	87,3	4:29	*56,4	*3:24	94,2	4:38
Separado o divorciado	*84,2	*4:57	*65,0	*2:35	*94,2	*5:47
Relación con la actividad y situación profesional respecto al primer trabajo						
Activos	76,6	2:53	66,8	1:48	91,8	4:06
Ocupados	75,2	2:40	65,6	1:41	91,4	3:52
– Empresarios	70,3	2:34	64,6	1:32	*86,8	*4:49
– Asalariados	76,0	2:41	66,2	1:43	91,6	3:47
Parados	89,7	4:30	*83,5	*3:03	94,3	5:27
Inactivos	84,9	4:08	69,4	2:02	94,0	5:03
Estudiantes	71,2	1:13	58,2	0:47	83,6	1:29
Jubilados o pensionistas	83,8	3:48	75,5	2:44	94,4	4:53
Labores del hogar	99,6	6:34	*100,0	*3:19	99,6	6:42

Fuente: INE (Encuesta de Empleo del tiempo) Años 2022-2023

8. Brechas de género en las pensiones

En España la brecha en materia de pensiones es estructuralmente alta, como consecuencia de la vida laboral de las personas, el tiempo cotizado y la cuantía. Como se observa a continuación, la vida laboral de las mujeres está en peores condiciones y dura por menos tiempo que la vida laboral de los hombres, influida además de por la **precariedad y por la dedicación a las tareas de cuidados que recaen casi en exclusiva sobre las mujeres.**

Las pensiones de las mujeres por jubilación tienen una **brecha del 30´09%** o lo que es lo mismo, la pensión media por jubilación de las mujeres en la Región de Murcia es de 467´03 € menos que la de los hombres, situándose entre las comunidades autónomas más elevadas del país, tras Extremadura y Galicia.

Las pensiones por incapacidad permanente de las mujeres también son menores que las de los hombres, con una brecha del 14´13%. Ello es debido fundamentalmente a que las mujeres han mantenido contratos precarios, temporales, a tiempo parcial, cuidado de menores y personas dependientes, etc.
Las pensiones medias en las que las mujeres cobran más, son por lo tanto las de viudedad, pues como se ha reiterado en este informe, los ingresos de las mujeres son mucho menores que los de los hombres.

Nómina mensual de pensiones por clase de pensión. Región de Murcia. Diciembre 2025

	Jubilación	Incapacidad permanente	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
	Pensión media	Pensión media	Pensión media	Pensión media	Pensión media	Pensión media
Ambos sexos	1.365,00	1.102,84	866,45	480,58	723,66	1.175,29
Hombres	1.552,11	1.156,04	588,58	485,16	709,75	1.389,93
Mujeres	1.085,08	992,64	893,53	475,42	731,54	972,37

Fuente: Seguridad Social

Esta situación deja a las mujeres en una situación mayor de vulnerabilidad y riesgo de pobreza cuando llegan a esta etapa de sus vidas.

9. Propuestas de Comisiones Obreras Región de Murcia en la Estrategia contra la brecha salarial

Se precisa reformar el contrato a tiempo parcial si se quiere mejorar la calidad del empleo en España y transformarlo en tiempo completo para evitar precariedad, parcialidad no deseada, discriminación laboral y brecha salarial de género. Recordemos que el 75% de las personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres y el tiempo parcial es responsable de más de la mitad de la brecha de género.

No solo es el menor tiempo de trabajo el responsable de la brecha salarial de género, también lo son las retribuciones que se reciben cuando se realizan más horas de las pactadas, pues las horas "extras" en el caso de contrato a tiempo parcial son horas complementarias y éstas tienen el mismo valor retributivo del que tienen las ordinarias. Es decir, existe discriminación indirecta por razón de género en la retribución de estas horas. Una situación injusta contra la que CCOO está realizando una nueva ofensiva en los tribunales, con el respaldo de dos sentencias europeas, mediante la cual se quiere conseguir que las horas complementarias se paguen como las horas extra. Ya que el Estatuto de los Trabajadores regula expresamente que la hora complementaria se pague como la ordinaria, se trata de intentar reformar la legislación sobre el contrato a tiempo parcial.

El objetivo de CCOO es abrir un escenario para **una reforma regulatoria de los contratos a tiempo parcial en la Región de Murcia**, que reduzca su precariedad, y que también abra un debate más amplio sobre esta fórmula contractual y la desigualdad que refleja respecto a los cuidados y la falta de corresponsabilidad en los hogares que perjudica mayoritariamente a las mujeres y es el mayor responsable de la brecha salarial de género.

Por otra parte, sería deseable la **ampliación de la jornada** si se detecta que persiste la realización de horas complementarias, lo que en muchos casos supondría pasar de un contrato de tiempo parcial a otro con jornada ordinaria. Y, si el tiempo parcial es el origen de gran parte de la brecha salarial de género, reducir esta actuación vendría a disminuir la misma.

La reducción del número de contratos a tiempo parcial también se está realizando en las negociaciones de los planes de igualdad. Que **los puestos de trabajo con jornada completa se oferten previamente a las personas contratadas a tiempo parcial en la empresa** antes de ofertarlas al exterior es una de las medidas que habitualmente se acuerda en la negociación de los planes de igualdad y que habrá de seguir negociándose.

Otras propuestas del Sindicato van encaminadas a causalizar el tiempo parcial. Es obvio que algunas actividades exigen tiempo parcial, pero debe haber una causa concreta que justifique el hecho de emplear este tipo de contratos y no el de tiempo completo. No puede ser un contrato “a llamada”. Se trata de no abaratar costes de la mano de obra a base de precarizar las condiciones laborales de las trabajadoras y de hipotecar su vida. En muchos casos de los sectores que utilizan mano de obra abundante con contratos a tiempo parcial se mantienen una alta imprevisibilidad, dejando la vida a las personas trabajadoras al albur de las empresas, imposibilitando las personas trabajadoras planificar otras actividades de su vida cotidiana.

Si en los últimos tiempos se ha puesto a la vida a trabajar, la máxima expresión de cómo el trabajo se “come” el tiempo de vida es el trabajo parcial, donde la duración de una jornada es imprevisible y las personas trabajadoras no pueden hacer ningún tipo plan o proyecto porque no saben ni a qué hora entra, ni a qué hora salen. Razón por la cual la transposición de la Directiva de condiciones transparentes y previsibles de la UE más que una necesidad es una urgencia.
Para CCOO Región de Murcia es fundamental que se apruebe por ley la reducción de la **jornada laboral a las 37,5 horas semanales, ya que Murcia es uno de los territorios de España donde más horas de medida se trabaja,** medida que permitirá mejorar la productividad, un mejor reparto del trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.
Se precisan normas que establezcan una previsibilidad y estabilidad de la jornada. Las personas trabajadoras deberían tener horarios estables y conocerlas previamente porque a la disminución salarial que supone el tiempo parcial se suman otra serie de desventajas sociales como la falta de disponibilidad de su tiempo de vida, lo que, como ya se ha indicado, afecta a un número importante de mujeres.
Estas medidas sobre la parcialidad pueden reducir en alguna medida la brecha salarial, pero no podrá acabar con ella mientras persista la desigualdad y la discriminación laboral que soportan las mujeres, por lo que habrá que realizar actuaciones que excedan el ámbito laboral pues, cómo el título del informe indica: la brecha salarial de género es un síntoma de la desigualdad estructural de mujeres y hombres. Para empezar diremos que la discrimina ción laboral femenina tiene que resolverse actuando sobre la redistribución del trabajo de cuidados, puesto que la primera brecha laboral que se produce es el imposible acceso de todas las mujeres que lo desean al mercado laboral debido a la falta de servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes (menores, mayores, diversos funcionales...) Las mujeres se ven obligadas a asumir casi en solitario esta tarea tan necesaria para el sostenimiento de la vida y del planeta. **La implementación de políticas públicas de cuidados por los poderes públicos** sería muy necesaria para acabar con la primera brecha laboral entre mujeres y hombres, la del acceso al empleo. **Desde CCOO hemos propuesto un Pacto Integral y Estatal de Cuidados y presentado un conjunto de medidas concretas para su desarrollo.**

Las mujeres se llevan siglos ocupando de los cuidados, que son fundamentales para el desarrollo de la vida y sin embargo, lejos de reconocerse y valorarse, les ha penalizado en un doble sentido. Por un lado, les ha colocado en una situación de mayor vulnerabilidad laboral, con peores condiciones laborales y salariales, y por otro, se les ha pagado menos este tipo de trabajo que otros que pudieran tener igual valor pero tienen más reconocimiento social. En este sentido no hay más que pensar en las empleadas de hogar, las asistentes domiciliarias, las empleadas de residencias, las personas empleadas en ámbitos como la salud, la educación, el trabajo social, etc. El trabajo de cuidados formales e informales, retribuido o familiar, en las casas, en las empresas, en las calles y en la vida debe reconocerse, valorarse y en muchos casos, cuando de empleo se trata, retribuirse. **Valorar a las mujeres es valorar su trabajo y apostar por el futuro**. La sostenibilidad tanto de la economía productiva (que se sustenta en una serie de trabajos no pagados e invisibles de millones de mujeres), como de las propias sociedades depende del cuidado. Valoremos lo que realmente tiene valor y no solo precio.

Otra medida necesaria sería **actuar en la persistente e histórica división sexual** del trabajo, de modo que los trabajos de cuidados familiares se redistribuyeran entre los componentes de las unidades familiares, de los cuales los hombres deberían asumir, ya y de una vez, su parte. Pero también habría de actuar sobre la segmentación laboral en el empleo establecida desde el punto de visto simbólico y práctico que subyace bajo la idea de la existencia de “trabajos de hombres y de mujeres”.

También son necesarias modificaciones y cambios de los principales agentes de socialización primaria: **el sistema educativo e Internet**. El sistema educativo debe promover y aplicar el principio de igualdad de género en las aulas, en los libros de textos y en las prácticas en la educación formal e informal. Pero tampoco se debe olvidar que Internet está siendo un elemento “educador” sobre el que los poderes públicos tienen que intervenir necesariamente con medidas educativas, reclamando responsabilidad a las empresas responsables e imponiendo restricciones y sanciones frente a los discursos de odio, entre los que se incluye el discurso misógino. Urge actuar frente a la proliferación de redes, como la manosfera (o androsfera), la propaganda de youtubers que promueven conceptos como los “hombres de alto valor” o las tradwives. Para ello, resulta necesario regular el acceso de menores a las redes, y crear contenidos basados en la igualdad, el feminismo, la interseccionalidad y la solidaridad. Ni los gobiernos regionales ni el empresariado pueden eludir su responsabilidad democrática.

Pero además de lo ideológico, desde el punto de vista práctico, a nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garantizan una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de vejez (atención a la dependencia).

Sigue siendo necesario no solo seguir aplicando todas las estrategias al uso e incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación... para aquellas actividades y ocupaciones donde están subrepresentadas, **sino también acciones positivas que hagan que los hombres realicen tareas de cuidados.** Este es un método que servirá para disminuir la parcialidad que es el mayor motivador de la brecha salarial de género. Los gobiernos, el empresariado y los sindicatos debemos actuar para reducir la temporalidad. Desde CCOO consideramos que este es un reto inaplazable.

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades laborales y no laborales- que soportan, en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.
En conclusión, el efecto transformador de la reforma laboral ha sido real, pero no equitativo por sexo, reforzando la necesidad de políticas complementarias con enfoque de género que garanticen una transición justa hacia un empleo más estable también para las mujeres.

M. Ángeles Guevara García
Secretaria de las Mujeres, Igualdad y LGTBI+
Comisiones Obreras Región de Murcia