



Informe

BRECHA SALARIAL
de género

2026

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. Brecha salarial general (Aragón vs España)	3
2. Brecha por grupo de edad (Aragón)	5
3. Brecha por tipo de contrato (Aragón)	7
4. Brecha por sector de actividad (Aragón)	10
5. Jornada parcial (Aragón, EPA).....	12
6. Comparativa entre Comunidades Autónomas (EAES 2023)	14
7. Evolución temporal de la brecha (2008–2023)	17
8. Determinantes y contexto territorial en Aragón.	19
8.1. Estructura sectorial y segregación	19
8.2. Análisis territorial: distribución por provincias y dispersión salarial.....	20
8.3. Complementos salariales y organización del trabajo	21
8.4. Empleo a tiempo parcial, cuidados y salarios anuales.....	22
8.5. Trayectorias, antigüedad y promoción	24
9. Medidas para combatir la brecha salarial en Aragón	25
9.1. Empresa y negociación colectiva: retribuciones, promoción y complementos....	25
9.2. Parcialidad: calidad del empleo, horarios previsibles y transición a jornada completa	26
9.3. Cuidados y corresponsabilidad: políticas públicas con enfoque territorial	26
9.4. Medidas educativas y culturales: romper segregación y estereotipos	27
9.5. Tres prioridades inaplazables (síntesis)	27
10. Brecha de género en pensiones (Aragón).....	28
10.1. Resultados: pensión media anual y brecha en pensiones	28
10.2. “Análisis de la brecha de género en pensiones: datos actualizados 2023”	30
10.3. Posibles causas	30
10.4. Implicaciones para la acción	31
11. Resumen ejecutivo	32

INTRODUCCIÓN

Este informe analiza la brecha salarial de género en Aragón con el objetivo de ofrecer una lectura clara y útil: qué ocurre, dónde se concentra y qué factores ayudan a explicarla. La brecha no se produce por una sola causa, sino por la suma de varios elementos que se re-fuerzan entre sí: la distinta presencia de mujeres y hombres en sectores y ocupaciones, la organización de la jornada y los horarios, el acceso desigual a complementos y promoción, y el impacto de los cuidados en la continuidad de las carreras profesionales.

La base salarial del informe es la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) del INE. A fecha de elaboración de este documento, 2023 es el último año disponible y actualizado con detalle por Comunidad Autónoma para medir la brecha salarial. Por eso, el análisis se construye a partir de EAES 2023, incorporando después los factores explicativos más recientes con la EPA 2025T4 (parcialidad y estructura del empleo), y un apartado específico sobre pensiones con los datos publicados por el IAEST en Datos básicos de las mujeres. Aragón. Edición anual 2025.

El último dato salarial disponible muestra que Aragón mantiene una brecha elevada: 23,67%, lo que equivale a 5.664 € menos al año para las mujeres en promedio. El informe pone el foco en cómo se distribuye esa brecha: aumenta con la edad, se consolida en la contratación indefinida y se relaciona con sectores y puestos donde tienen más peso los comple-mentos, la disponibilidad y la promoción. Junto a ello, la parcialidad claramente feminizada, aparece como un elemento clave con efectos directos sobre salarios anuales y trayectorias laborales.

En la evolución temporal se aprecia un mensaje que merece atención: Aragón llegó a acer-carse a la media estatal, pero en el último tramo vuelve a separarse. Dicho de forma senci-lla, la mejora no se ha consolidado y el diferencial reaparece. Este dato no es menor, porque indica que, si no se refuerzan las políticas y los mecanismos de seguimiento, la reducción de la brecha puede depender de circunstancias coyunturales y no de cambios estables en la estructura del empleo.

Por eso, este informe invita a que el Gobierno de Aragón y el conjunto de responsables pú-blicos incorporen la brecha salarial como un indicador prioritario de calidad del empleo y de cohesión social en la Comunidad, con medidas sostenidas y evaluables. No se trata solo de "tomar nota", sino de impulsar con continuidad aquellas palancas que atacan las causas de fondo: servicios de cuidados y corresponsabilidad, reducción de la parcialidad involuntaria, acceso de las mujeres a sectores y puestos con mejores salarios y proyección, y vigilancia de la transparencia retributiva, los complementos y la promoción. Avanzar en estas líneas no solo mejora la igualdad en el presente; también evita que la desigualdad se traslade al

futuro, como muestra la brecha en pensiones.

Con este enfoque, el informe combina diagnóstico y orientación práctica: presenta los datos más recientes disponibles para Aragón, los interpreta con criterios consistentes y propone líneas de actuación coherentes con los factores identificados, para contribuir a una reducción real y sostenida de la brecha salarial en la Comunidad.

Metodología

- Brecha salarial (fórmula CCOO): Brecha (%) = [(Salario medio hombres – Salario medio mujeres) / Salario medio mujeres] × 100.
- Unidad: euros anuales (EAES) y porcentajes (EPA). La brecha se presenta como diferencia relativa respecto al salario medio de las mujeres.
- Nota sobre fiabilidad: en las tablas del INE, un signo ‘-’ previo al dato indica alta variabilidad muestral (100–500 observaciones); el valor se interpreta en términos absolutos conforme a la nota metodológica del INE.

Última fecha de datos y fuentes

- Salarios (EAES): último año disponible 2023 (datos definitivos).
- Jornada parcial (EPA): para el indicador usado, último periodo disponible 2025T4.
- Fuentes INE: EAES (tablas 28201, 28200 y 28192) y EPA (tabla 65319).

1. Brecha salarial general (Aragón vs España)

La brecha salarial, una tercera realidad: una mujer en Aragón gana de media 5.664 euros menos al año que un hombre.

Tabla 1. Salario medio anual y brecha salarial (fórmula CCOO). Fuente: INE-EAES (2023).

Ámbito	Año datos	Salario medio mujeres (€)	Salario medio hombres (€)	Diferencia (€)	Brecha (%) (CCOO)
Aragón	2023	23.925,28	29.589,45	5.664,17	23,67
España	2023	25.591,31	30.372,49	4.781,18	18,68

Gráfico 1. Salario medio anual por sexo (EAES 2023).

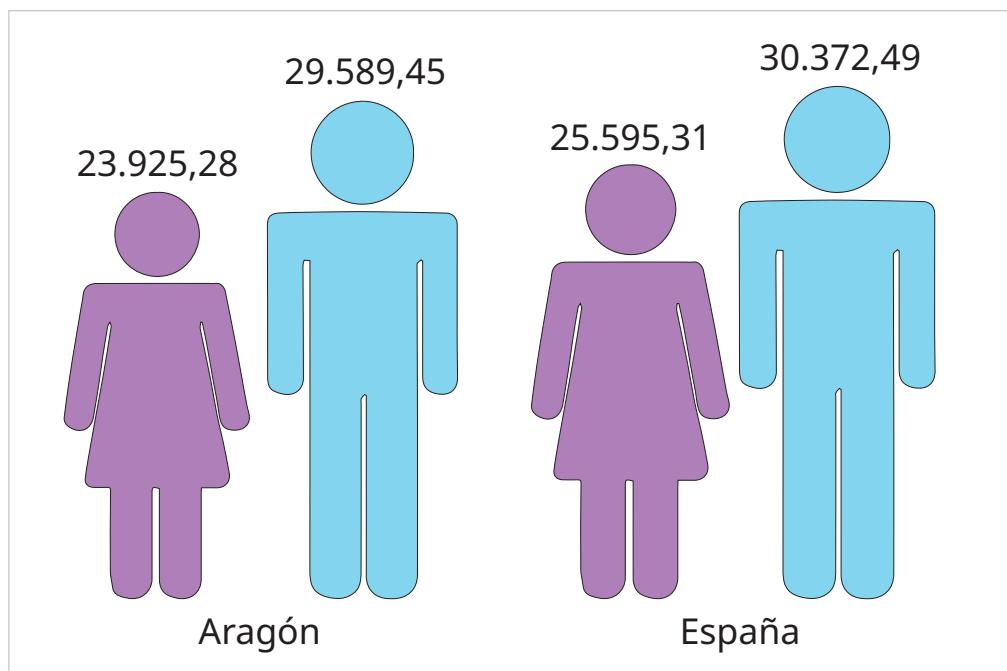
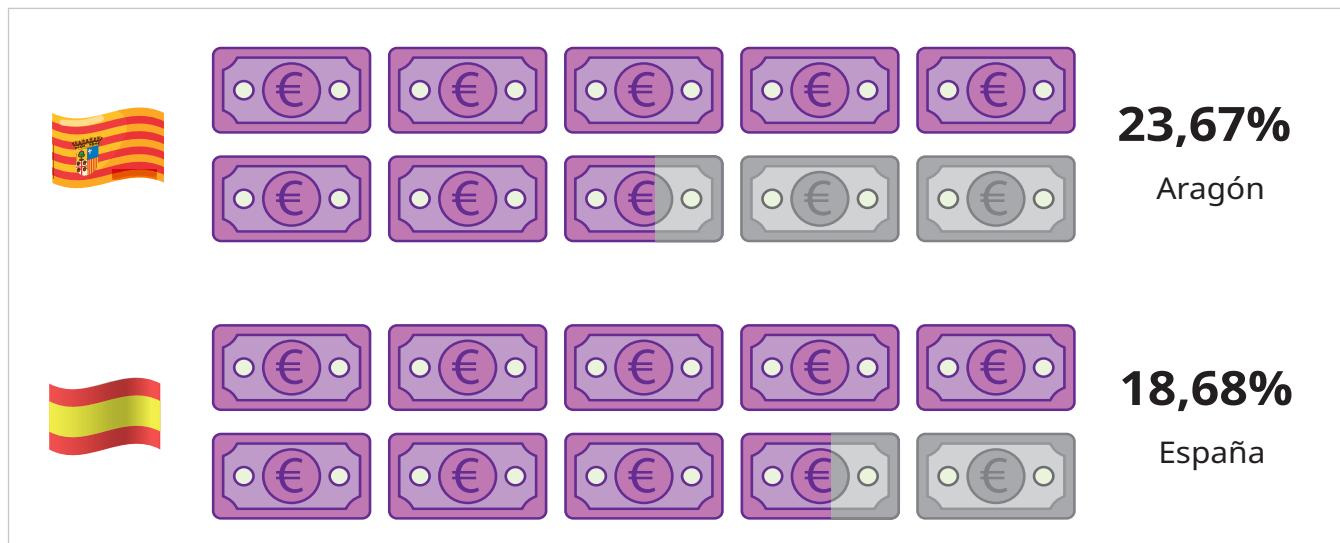


Gráfico 2. Brecha salarial (%), fórmula CCOO (EAES 2023)



Qué nos dice el dato

La ganancia media anual de las mujeres en Aragón es 23.925,28 euros frente a 29.589,45 euros en los hombres. La diferencia media anual es de 5.664,17 euros y la brecha salarial alcanza el 23,67%. En España, la brecha es menor (18,68%), por lo que Aragón se sitúa por encima del promedio estatal.

“Con una brecha del 23,67%, Aragón se sitúa 5 puntos por encima de la media estatal”

El Gráfico 1 muestra la distancia entre la ganancia media anual de mujeres y hombres en Aragón. El Gráfico 2 resume esa distancia en forma de brecha salarial, calculada con la fórmula de CCOO.

Por qué importa

Esta diferencia no afecta solo a la nómina mensual: condiciona la autonomía económica, la capacidad de ahorro y la cotización a lo largo de la vida laboral.

En términos divulgativos, una brecha del 23,67% equivale a alrededor de 46 días de salario al año.

Reducir la brecha implica salarios más justos hoy y pensiones menos desiguales mañana, además de mejorar la estabilidad y las oportunidades profesionales.

Nota: Si el salario medio anual de las mujeres fuera 1.000 euros, una brecha del 23,67% equivaldría a que el salario medio masculino fuese 1.236,70 euros (236,70 euros de diferencia). "Es como empezar cada mes con casi un cuarto menos de margen: menos ahorro hoy y menos cotización para mañana."

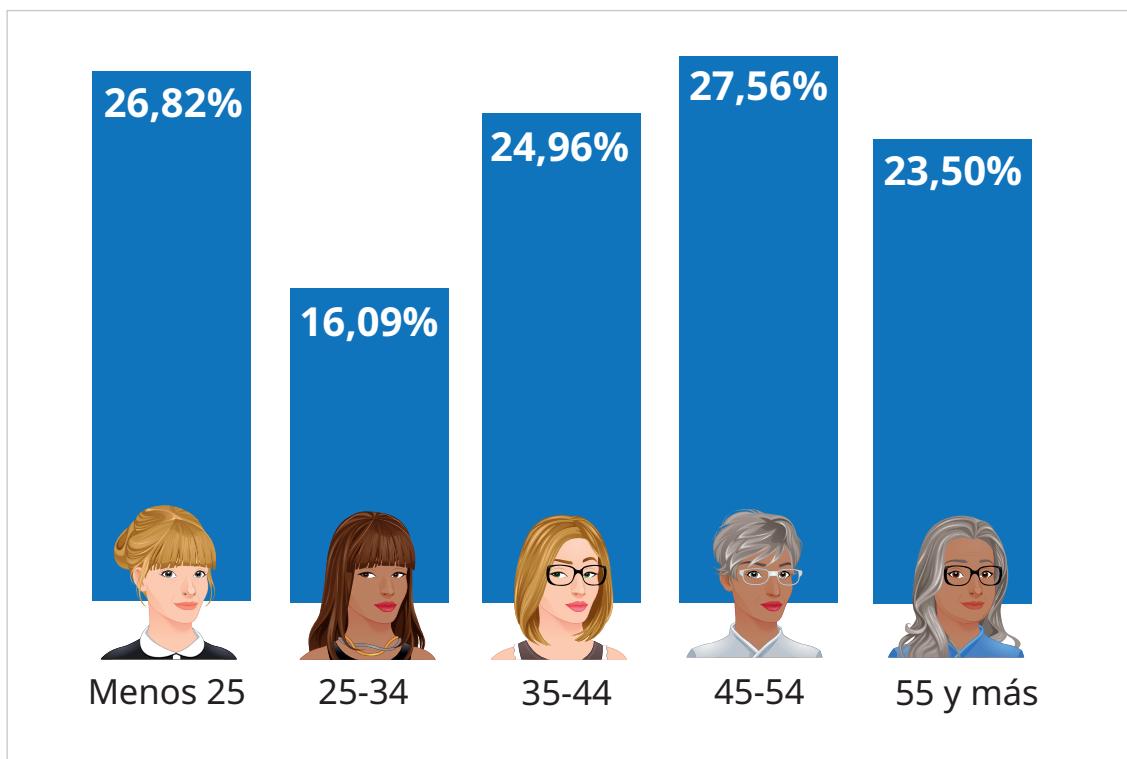
2. Brecha por grupo de edad (Aragón)

La brecha no es igual a todas las edades: aumenta con la edad, especialmente cuando el salario depende más de complementos y ascensos, y las responsabilidades de cuidados penalizan la carrera profesional de las mujeres

Tabla 2. Brecha salarial por edad (fórmula CCOO). Fuente: INE-EAES (2023).

Grupo de edad	Brecha (%) (CCOO)
Menos de 25	26,82
25-34	16,09
35-44	24,96
45-54	27,56
55 y más	23,50

Gráfico 3. Brecha salarial por edad (Aragón, EAES 2023)



Qué nos dice el dato

La brecha no es homogénea a lo largo del ciclo vital. En Aragón, el valor más bajo se observa en 25-34 años (16,09%), mientras que aumenta en 35-44 (24,96%) y alcanza su máximo en 45-54 (27,56%). En 55 y más se mantiene en niveles elevados (23,50%).

Por qué importa

El aumento de la brecha en las edades centrales (35-54) es coherente con un doble efecto: por un lado, es el tramo en el que el salario suele "despegar" por antigüedad, responsabilidad y acceso a complementos; por otro, coincide con el periodo en el que se concentra buena parte de la carga de cuidados (menores y, en muchos casos, también atención a familiares). Cuando la disponibilidad, la continuidad y la presencia en determinados horarios influyen en ascensos y pluses, cualquier interrupción o ajuste de jornada tiene un impacto directo en la progresión salarial.

*La brecha no aparece al entrar al mercado laboral;
se construye año a año.*

En la práctica, esto se traduce en menor acceso a complementos y promociones y en una menor cotización a lo largo de los años, reforzando la desigualdad no solo en los ingresos presentes, sino también en los futuros (incluida la protección social y las pensiones).

Nota. Una reducción de jornada o una excedencia para cuidados no “resta” únicamente salario el año en que se produce. También puede ralentizar la carrera: se consolidan más tarde tramos, complementos o cambios de puesto, y se pierde acceso a pluses ligados a disponibilidad, turnos u objetivos. Ese efecto acumulado se hace especialmente visible a partir de los 35–45 años, precisamente cuando el diferencial por carrera y complementos empieza a ser más determinante.

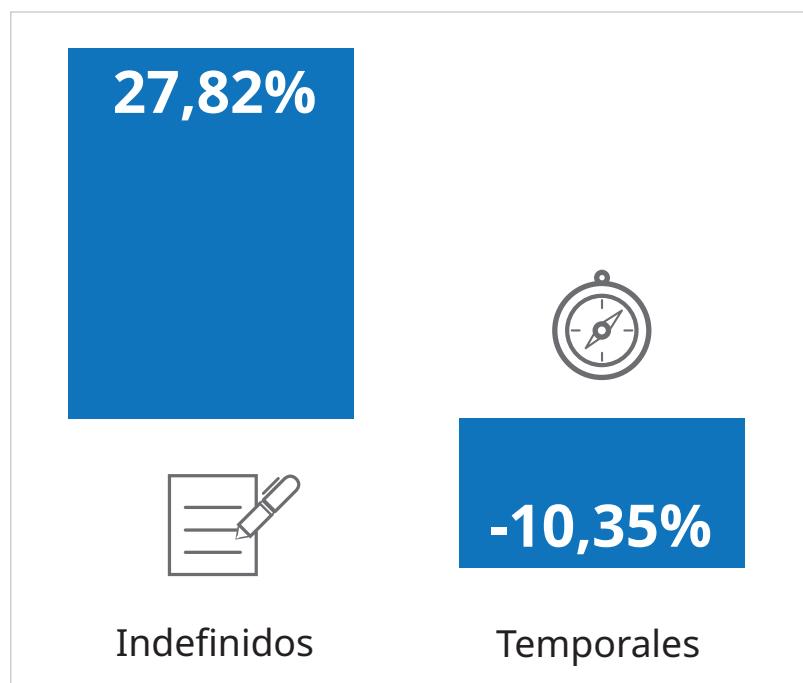
3. Brecha por tipo de contrato (Aragón)

El contrato indefinido aporta estabilidad pero también concentra una brecha elevada: la estabilidad laboral, tal como está organizada, beneficia más a los hombres que a las mujeres.

Tabla 3. Brecha salarial por tipo de contrato (fórmula CCOO). Fuente: INE-EAES (2023).

Tipo de contrato	Brecha (%) (CCOO)
Indefinido	27,82
Temporal	-10,35

Gráfico 4. Brecha salarial por tipo de contrato (Aragón, EAES 2023).



Qué nos dice el dato.

En Aragón, la brecha de género es significativamente mayor en los contratos indefinidos, alcanzando el 27,82%. En los contratos temporales se observa un valor negativo (-10,35%), que debe interpretarse con cautela, ya que puede reflejar efectos de composición y alta variabilidad en los subgrupos analizados.

Por qué importa.

Que la brecha sea mayor en la contratación indefinida indica que la desigualdad no se limita a situaciones puntuales: se asienta en el empleo más estable, donde pesan más la antigüedad, la clasificación profesional, el acceso a complementos y la promoción. Es decir, el diferencial se construye y se mantiene a lo largo de la carrera.

Por su parte, un valor negativo en temporalidad no significa igualdad estructural. A menudo refleja que mujeres y hombres temporales no están en los mismos sectores, ocupaciones o jornadas. Por eso, para un diagnóstico completo, este resultado debe leerse junto con la distribución por categorías, jornada, complementos y sectores.

Nota: El peso del empleo público, más feminizado, ayuda a interpretar el resultado atípico en temporalidad.

ANÁLISIS EN CLAVE ARAGÓN (EPA): EMPLEO PÚBLICO, DESIGUALDAD DE GÉNERO Y EFECTO COMPOSICIÓN

Para el análisis de la brecha por tipo de contrato hemos utilizado los datos procedentes de la EAES (2023), y para conocer la estructura del empleo por tipo de sector, público o privado, hemos utilizado los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2025, esta información aporta una clave interpretativa: en Aragón, el empleo público está claramente feminizado.

- El 28,0% de las asalariadas trabaja en el sector público, frente al 14,5% de los asalariados (casi el doble: ×1,93).
- Las mujeres representan aproximadamente el 63,9% del empleo público asalariado en Aragón.
- Este patrón es compatible con un efecto composición en la temporalidad: parte de la temporalidad femenina se concentra en empleo público (interinidades y sustituciones) con salarios más reglados por categoría; mientras que una mayor proporción de la temporalidad masculina se localiza en el sector privado, donde la temporalidad suele asociarse a mayor rotación y, con frecuencia, peores salarios medios y menor acceso a complementos.

Nota: si una parte relevante de la temporalidad femenina se produce en sectores públicos con tablas salariales y una parte importante de la temporalidad masculina se concentra en actividades privadas peor pagadas, el promedio puede arrojar una brecha temporal negativa sin que desaparezca la desigualdad en el conjunto del mercado de trabajo.

Fuente: INE-EPA (2025T4), tabla 65327 (Aragón, asalariados por tipo de sector y sexo).

4. Brecha por sector de actividad (Aragón)

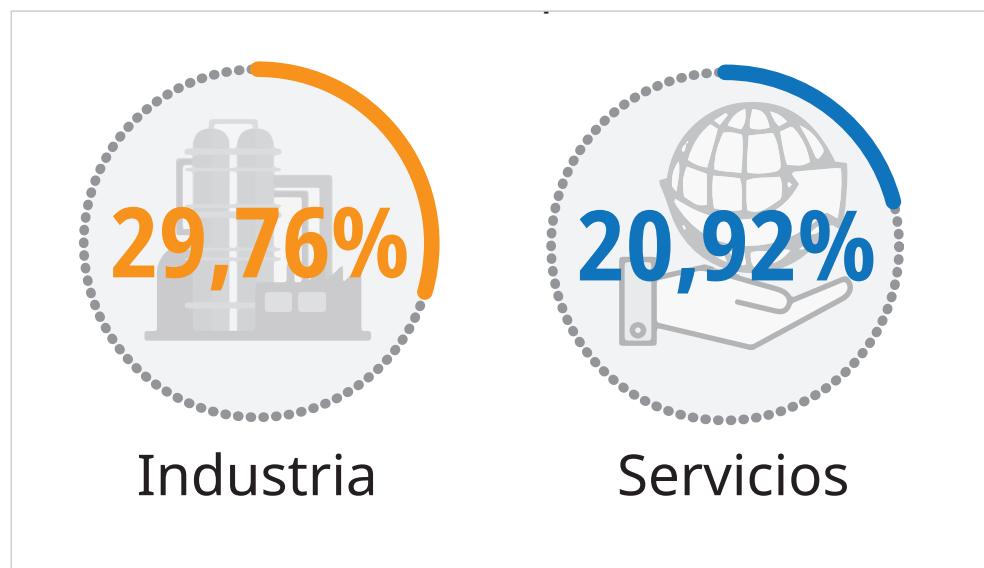
En los salarios donde los complementos asociados al trabajo a turnos, la disponibilidad y la nocturnidad tienen un mayor peso, la brecha salarial se amplifica de forma significativa.

Tabla 4. Brecha salarial por sector (fórmula CCOO). Fuente: INE-EAES (2023).

Sector	Brecha (%) (CCOO)
Industria	29,76
Construcción	N/D
Servicios	20,92

Nota: para Construcción, el INE no facilita el dato de mujeres por insuficiencia muestral ('..'); por ello no se calcula la brecha en ese sector.

Gráfico 5. Brecha salarial por sector (Aragón, EAES 2023; sectores con dato disponible).



Qué nos dice el dato.

La brecha sectorial en Aragón es elevada en Industria (29,76%) y se mantiene significativa en Servicios (20,92%). En Construcción no se calcula brecha por ausencia de dato femenino suficiente para estimación estadística.

Por qué importa.

Además de la segregación ocupacional, en sectores industriales suelen tener más peso los complementos ligados a turnos, nocturnidad, disponibilidad o penosidad. Si esos complementos y las categorías de mayor remuneración se concentran en mayor medida en hombres, la brecha se amplifica aunque el salario base fuese similar.

La revisión de complementos y la valoración de puestos con perspectiva de género son palancas clave para evitar que la organización del tiempo de trabajo y la promoción actúen como multiplicadores de la brecha.

No es sólo cuánto se cobra, sino qué se paga y a quién.

El informe estatal de CCOO sobre brecha salarial destaca que, aunque el salario base explica la mayor parte de la brecha, los complementos concentran una parte muy relevante (39,2% de la brecha mensual, con datos de EES 2022).

Nota: en un centro industrial, si los puestos con turnos nocturnos o con disponibilidad (pluses) están ocupados mayoritariamente por hombres, el salario medio masculino aumenta aunque el salario base fuese similar. Si, además, las mujeres están infrarrepresentadas en puestos técnicos o de mando, la brecha se amplifica.

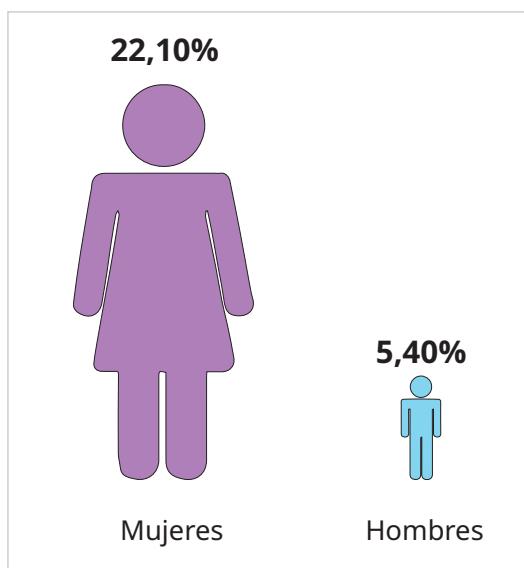
5. Jornada parcial (Aragón, EPA)

La parcialidad tiene sesgo de género: el tiempo parcial actúa como vía de desigualdad salarial y de cotización.

Tabla 5. Tasa de parcialidad por sexo (porcentaje sobre el total de ocupados en Aragón). Fuente: INE-EPA (2025T4)

Ámbito	Periodo	Sexo	Tasa de parcialidad (%)
Aragón	2025T4	Mujeres	22,10
Aragón	2025T4	Hombres	5,40

Gráfico 6. Tasa de parcialidad por sexo (Aragón, EPA 2025T4)



Qué nos dice el dato.

La contratación a tiempo parcial es un factor estructural que incide directamente en el salario anual y condiciona la carrera profesional, el acceso y la cuantía de los complementos, así como las oportunidades de promoción o ascenso. En Aragón, el 22,10 % de las mujeres ocupadas trabaja a tiempo parcial, frente al 5,40 % de los hombres.

Por qué importa.

Cuando el tiempo parcial se concentra en las mujeres, el salario anual medio femenino se reduce y la brecha global aumenta. Además, la parcialidad implica menor base de cotización y suele limitar el acceso a turnos, pluses y promociones a puestos de responsabilidad.

Los análisis estatales señalan que la distinta inserción por jornada explica una parte mayoritaria de la brecha. En Aragón, la diferencia de parcialidad entre mujeres y hombres es especialmente acusada, por lo que debe situarse en el centro del diagnóstico y de las medidas.

¿Por qué las mujeres concentran más empleo a tiempo parcial?

La mayor presencia femenina en la jornada parcial no responde únicamente a preferencias individuales. Suele estar vinculada a factores estructurales: la asunción desigual de los cuidados (menores, personas dependientes y tareas domésticas), una oferta de empleo parcial concentrada en sectores feminizados (servicios, cuidados, comercio, limpieza), y una organización del trabajo que premia la disponibilidad total para ascender o acceder a complementos. A esto se suma que una parte relevante del tiempo parcial es involuntario (no se encuentra empleo a jornada completa), y que la falta o el coste de servicios de conciliación empuja a ajustar horarios. El resultado es un círculo que se retroalimenta: más mujeres con contratos a tiempo parcial implica que perciben menos salario anual y su base de cotización será de menor cuantía; y esa menor cotización reduce estabilidad y margen de elección en etapas posteriores de la vida laboral.

La parcialidad se feminiza porque los cuidados, la segregación sectorial y la falta de alternativas siguen repartiendo la jornada de forma desigual.

Ejemplo: La parcialidad estructural en la ayuda a domicilio

Muchas trabajadoras prestan servicio a través de empresas privadas adjudicatarias de contratas públicas. Este modelo de externalización abarata costes para la Administración a costa de las condiciones laborales, generando una doble precarización: por género y por modelo de gestión.

La parcialidad no es exclusiva del sector privado: también las Administraciones Públicas recurren a este tipo de contratación en categorías feminizadas. En Aragón, donde más

del 98% de la plantilla son mujeres, una parte importante trabaja a tiempo parcial.

La parcialidad no es, en la mayoría de los casos, una elección. Muchas trabajadoras tienen contratos a tiempo parcial con jornadas fragmentadas y variables. Además, su jornada depende directamente de las altas y bajas de las personas usuarias del servicio: si una persona deja de recibir atención o si se modifica la intensidad del servicio, la trabajadora puede ver reducidas sus horas de trabajo de forma inmediata; si se incorporan nuevas personas usuarias, puede aumentar su jornada sin previsión ni estabilidad. Esta disponibilidad permanente, sin garantías de ingresos estables, dificulta enormemente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6. Comparativa entre Comunidades Autónomas (EAES 2023)

La brecha en Aragón no es marginal: su posición relativa exige una respuesta sostenida.

Se presenta la brecha salarial por comunidad autónoma para el año 2023 (ganancia media anual, todas las edades), calculada con la fórmula CCOO.

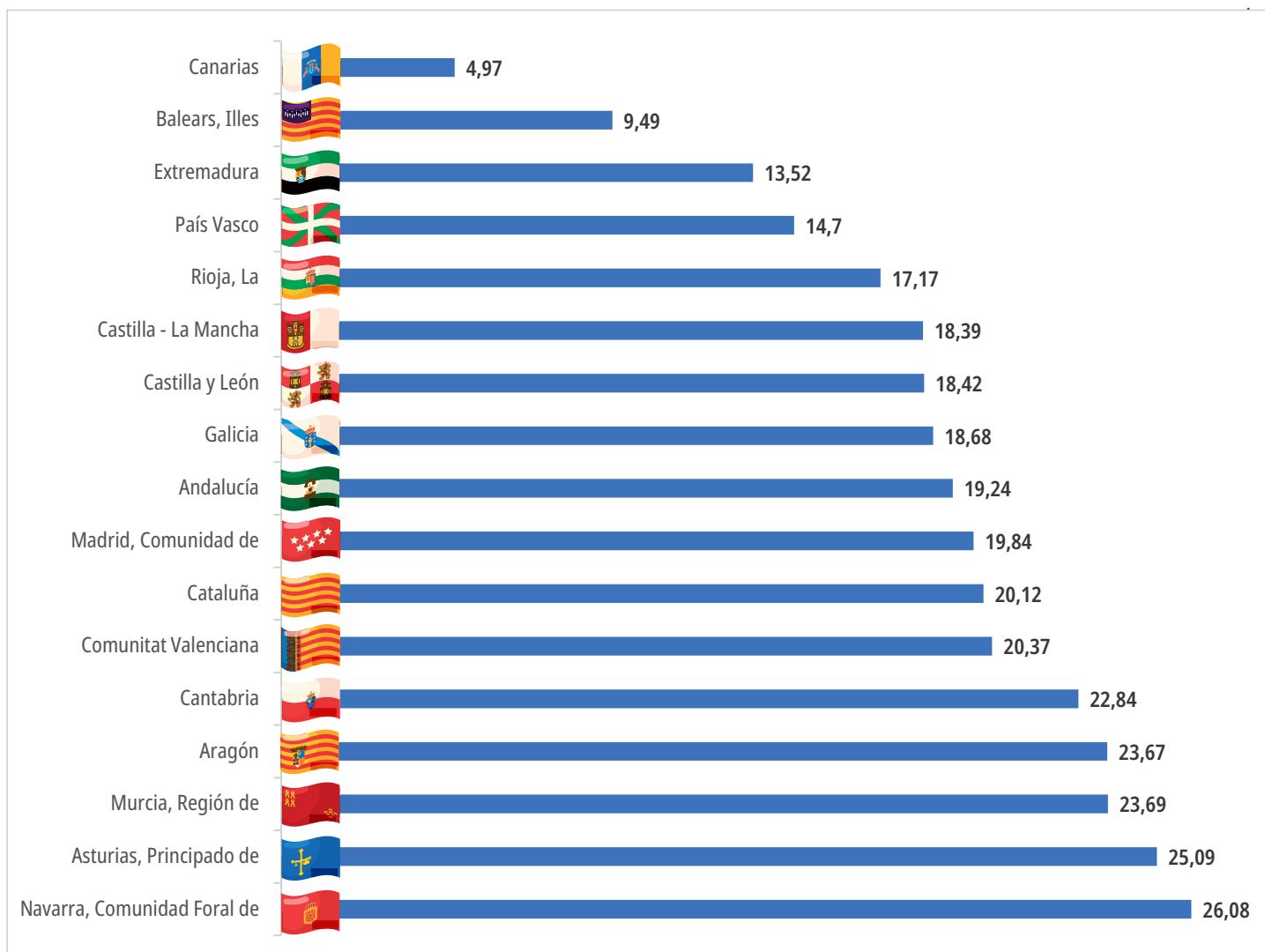
En 2023, Aragón registra una brecha del 23,67% y ocupa la cuarta posición por mayor brecha.

Tabla 6. Brecha salarial por CCAA (fórmula CCOO). Fuente: INE-EAES (2023).

Rango	CCAA	Salario mujeres (€)	Salario hombres (€)	Diferencia (€)	Brecha (%)
1	Navarra, Comunidad Foral de	27.461,86	34.623,18	7.161,32	26,08
2	Asturias, Principado de	24.808,62	31.033,72	6.225,10	25,09
3	Murcia, Región de	22.474,77	27.799,19	5.324,42	23,69
4	Aragón	23.925,28	29.589,45	5.664,17	23,67
5	Cantabria	23.727,01	29.145,64	5.418,63	22,84

Rango	CCAA	Salario mujeres (€)	Salario hombres (€)	Diferencia (€)	Brecha (%)
6	Comunitat Valenciana	23.205,68	27.933,36	4.727,68	20,37
7	Cataluña	27.240,93	32.721,58	5.480,65	20,12
8	Madrid, Comunidad de	29.250,20	35.052,21	5.802,01	19,84
9	Andalucía	22.714,95	27.085,50	4.370,55	19,24
10	Galicia	23.153,78	27.479,85	4.326,07	18,68
11	Castilla y León	23.104,30	27.360,49	4.256,19	18,42
12	Castilla - La Mancha	22.608,19	26.766,25	4.158,06	18,39
13	Rioja, La	24.307,34	28.482,01	4.174,67	17,17
14	País Vasco	31.038,84	35.600,45	4.561,61	14,70
15	Extremadura	22.181,88	25.179,79	2.997,91	13,52
16	Baleares, Illes	26.260,90	28.754,20	2.493,30	9,49
17	Canarias	23.439,06	24.604,44	1.165,38	4,97

Gráfico 7. Brecha salarial por CCAA (%), fórmula CCOO (EAES 2023)



Qué nos dice el dato.

La comparación entre comunidades autónomas sitúa a Aragón en el grupo con mayor desigualdad retributiva: en 2023 la brecha salarial alcanza el 23,67%, lo que coloca a la comunidad en la cuarta posición con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres.

Por qué importa.

La posición relativa indica que, además de factores generales (segregación ocupacional, parcialidad y cuidados), en Aragón pueden operar determinantes vinculados a su estructura sectorial y a la distribución de mujeres y hombres en ocupaciones de mayor remuneración.

Esta posición sugiere que, además de factores generales en Aragón, operan determinantes vinculados a su estructura sectorial y a la distribución de mujeres y hombres en ocupaciones de mayor remuneración.

Nota: si en una comunidad existe un peso relevante de empleo industrial y logístico con complementos y salarios altos, y ese empleo se concentra en mayor medida en hombres, el salario medio masculino aumenta y la brecha tiende a ensancharse.

7. Evolución temporal de la brecha (2008–2023)

Reducir la brecha es posible, pero el avance no es lineal: las oscilaciones alertan de causas estructurales aún vigentes.

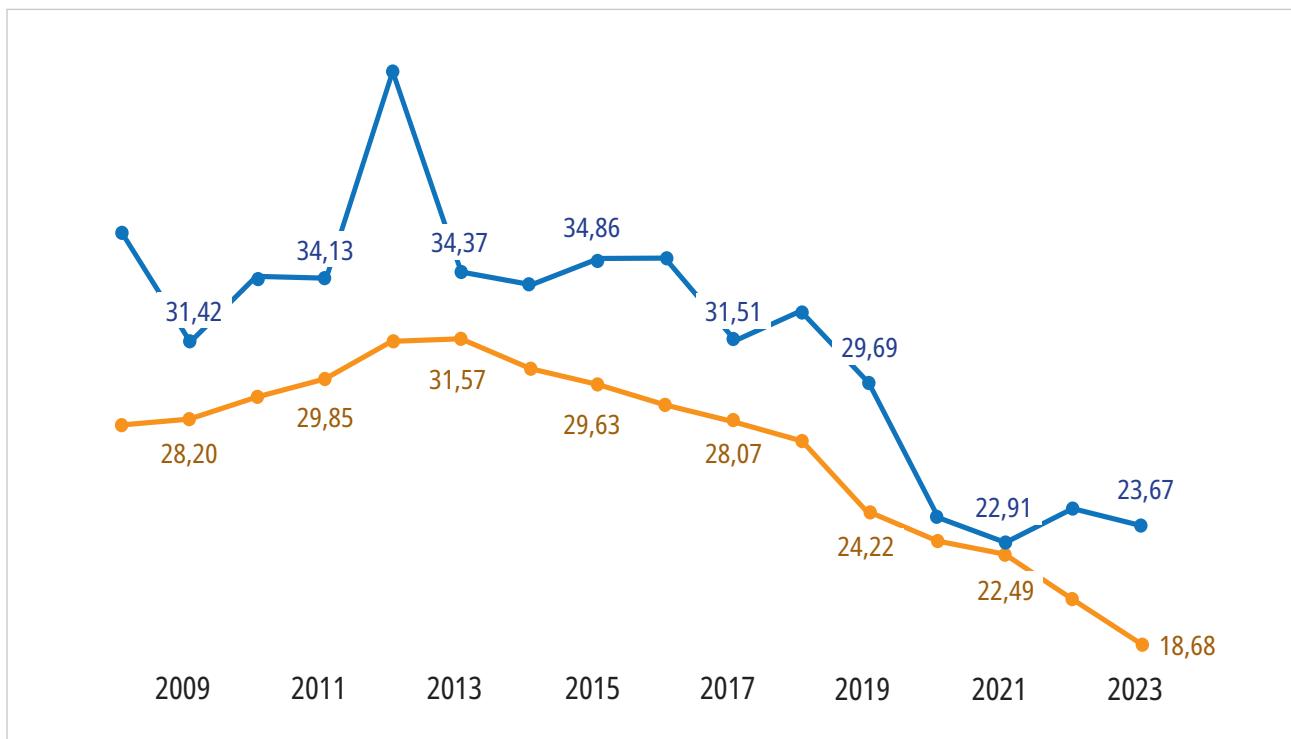
Serie histórica (EAES) para Aragón y España (Total Nacional), todas las edades, con brecha calculada según fórmula CCOO.

Tabla 7. Evolución de la brecha salarial (%), fórmula CCOO.

Fuente: INE-EAES (2008–2023)

Año	Brecha Aragón (%)	Brecha España (%)
2008	36,03	27,99
2009	31,42	28,20
2010	34,07	29,11
2011	34,13	29,85
2012	42,81	31,45
2013	34,37	31,57
2014	33,86	30,30
2015	34,86	29,63
2016	34,96	28,78
2017	31,51	28,07
2018	32,71	27,25
2019	29,69	24,22
2020	24,06	23,03
2021	22,91	22,49
2022	24,42	20,62
2023	23,67	18,68

Gráfico 8. Evolución de la brecha salarial (%), fórmula CCOO (2008–2023).



Qué nos dice el dato.

La serie 2008-2023 muestra una reducción de la brecha en Aragón (de 36,03% en 2008 a 23,67% en 2023), con oscilaciones significativas, incluida una subida marcada en 2012 y un repunte en 2022.

Por qué importa.

La tendencia a la baja indica que las políticas y cambios del mercado laboral pueden reducir la desigualdad, pero las oscilaciones evidencian que persisten causas estructurales. Con una brecha todavía por encima de la media estatal, el reto es evitar el estancamiento y consolidar medidas que actúen sobre las raíces de la desigualdad, no solo sobre sus síntomas.

Sin corresponsabilidad y cambios en la organización del trabajo, la brecha se estanca.

El informe estatal de CCOO asocia el descenso de la brecha en los últimos años a factores como la subida del SMI y el despliegue normativo de planes de igualdad e igualdad retributiva, pero advierte de señales de estancamiento y de la necesidad de actuar sobre

causas estructurales (parcialidad y corresponsabilidad).

Nota: en períodos de recuperación sectorial, si crecen con mayor intensidad las ramas masculinizadas y de salarios altos, el salario medio de los hombres puede crecer más y provocar repuntes temporales de la brecha, aunque existan medidas de igualdad.

8. Determinantes y contexto territorial en Aragón.

Este apartado integra la lectura de los resultados autonómicos con el marco interpretativo de los informes estatales de CCOO, poniendo el foco en los elementos que, por estructura productiva y organización del trabajo, pueden tener un peso específico en Aragón.

8.1. Estructura sectorial y segregación

La estructura sectorial condiciona la brecha a través de la concentración de mujeres y hombres en ramas con salarios medios distintos y en ocupaciones diferentes. Desde una perspectiva territorial, Zaragoza muestra una mayor concentración en el sector Servicios (71,6%) y un peso industrial del 20,1%, mientras que Huesca presenta una presencia más significativa de Agricultura (15,1%).

Tabla 8. Distribución de la población ocupada según sector de actividad (%). Fuente: IAEST a partir de la EPA (media anual 2024).

Territorio	Agricultura (%)	Industria (%)	Construcción (%)	Servicios (%)
Aragón	5.6	19.0	6.4	68.9
Huesca	15.1	14.3	9.1	61.4
Teruel	8.9	19.1	9.8	62.2
Zaragoza	2.9	20.1	5.3	71.6

Esta composición sectorial es relevante para la brecha por dos mecanismos principales: los salarios medios varían entre ramas de actividad y los complementos retributivos y las oportunidades de promoción se asignan de manera desigual según la ocupación y la organización del tiempo de trabajo.

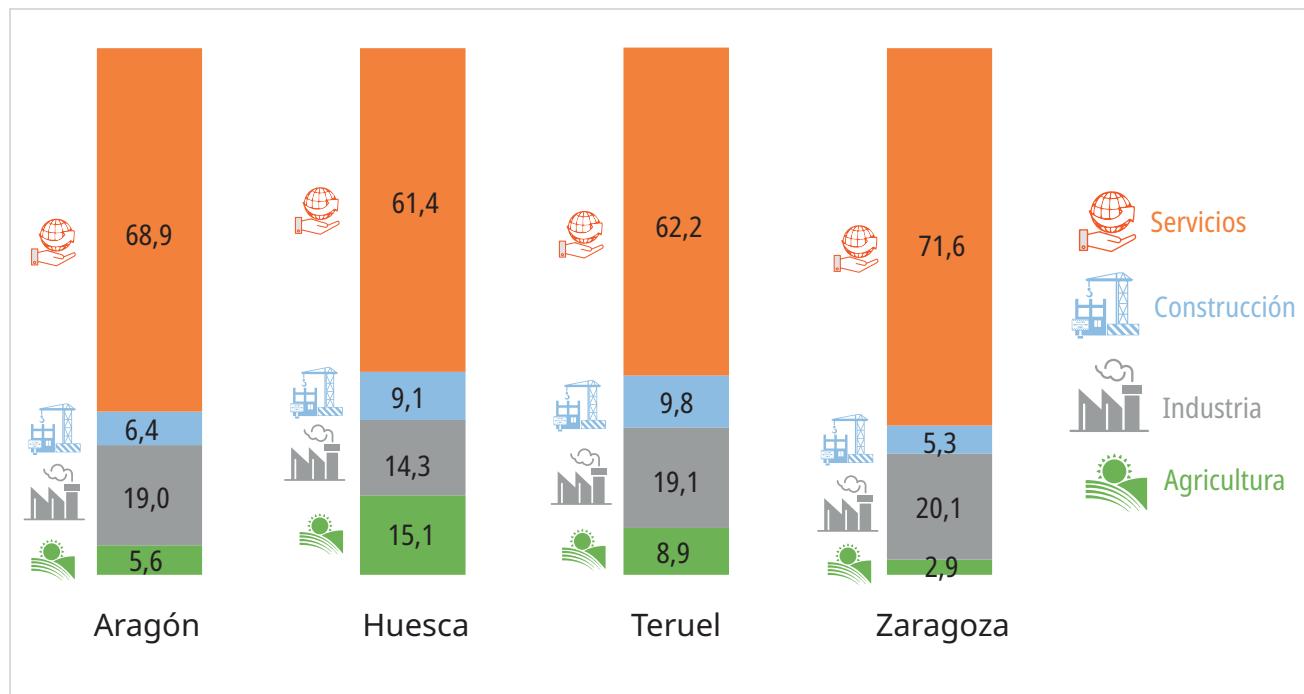
En Aragón, el empleo se concentra en Servicios y mantiene un peso industrial relevante; además, existen diferencias claras entre provincias.

8.2. Análisis territorial: distribución por provincias y dispersión salarial

Las diferencias provinciales en la estructura productiva (Tabla 8 y Gráfico 9) ayudan a contextualizar las condiciones de empleo. En territorios con mayor peso de actividades agrarias o de servicios de proximidad, es frecuente que la oferta de empleo esté más fragmentada, con mayor presencia de contratos a tiempo parcial o estacionalidad, lo que puede intensificar la brecha si afecta en mayor medida a las mujeres.

La disponibilidad de servicios de cuidados y la facilidad o dificultad de desplazamiento inciden de manera directa en la elección de la jornada laboral y en la continuidad de la carrera profesional, afectando especialmente a las mujeres, que asumen la mayor parte de las responsabilidades de cuidado y transporte familiar.

Gráfico 9. Distribución de la población ocupada por sector (EPA, media anual 2024). Fuente: IAEST/INE (EPA, informe anual 2024).



8.3. Complementos salariales y organización del trabajo

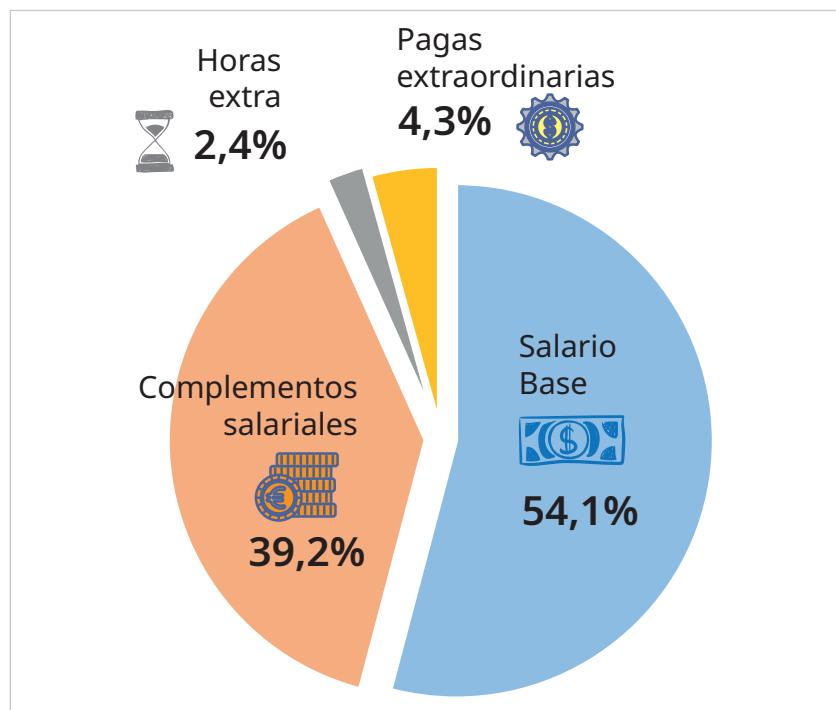
Los complementos son un componente crítico. En el análisis estatal de CCOO, los complementos salariales concentran en torno al 39,2% de la brecha mensual, aun teniendo menor peso en el salario que el salario base. En sectores como la Industria o determinadas actividades de Servicios (logística, transportes, actividades con horarios extensos), estos complementos pueden amplificar la brecha si las mujeres acceden en menor medida a puestos con disponibilidad o a categorías con mayor discrecionalidad retributiva.

Nota: en un centro con turnos, si el plus de nocturnidad se asocia a puestos ocupados mayoritariamente por hombres, la diferencia de ingresos se agranda aunque no existan diferencias en el salario base por hora.

En el análisis estatal de CCOO, la brecha mensual se concentra mayoritariamente en el salario base (54,1% del total), pero los complementos salariales, pese a tener menor peso en la nómina, explican también una parte muy relevante (39,2%). Esta pauta ayuda a interpretar por qué, en sectores como la industria aragonesa, los pluses vinculados a turnos, disponibilidad o penosidad pueden actuar como un “multiplicador” de la brecha.

Gráfico 10. Distribución de la brecha salarial mensual por componentes (España, EES 2022).

Fuente: CCOO a partir de INE (EES 2022).



El informe estatal destaca, además, que parte de los complementos se asignan con criterios discretionarios (especialmente en puestos directivos) y que otros se asignan a características “masculinizadas” del trabajo (esfuerzo físico, nocturnidad, disponibilidad), mientras que atributos frecuentes en ocupaciones feminizadas (atención, precisión, resistencia) tienden a reconocerse menos en los sistemas retributivos. Por ello, la revisión de complementos y la valoración de puestos con perspectiva de género son medidas clave en el ámbito empresarial.

8.4. Empleo a tiempo parcial, cuidados y salarios anuales

El empleo a tiempo parcial es especialmente relevante porque reduce el salario anual y, además, limita el acceso a complementos y a progresión profesional. En Aragón, la tasa de parcialidad femenina (22,10%) es cuatro veces la masculina (5,40%). El informe estatal de CCOO concluye que la distinta inserción por jornada explica más de la mitad (55%) de la brecha de género en España, lo que refuerza su centralidad también en el diagnóstico autonómico.

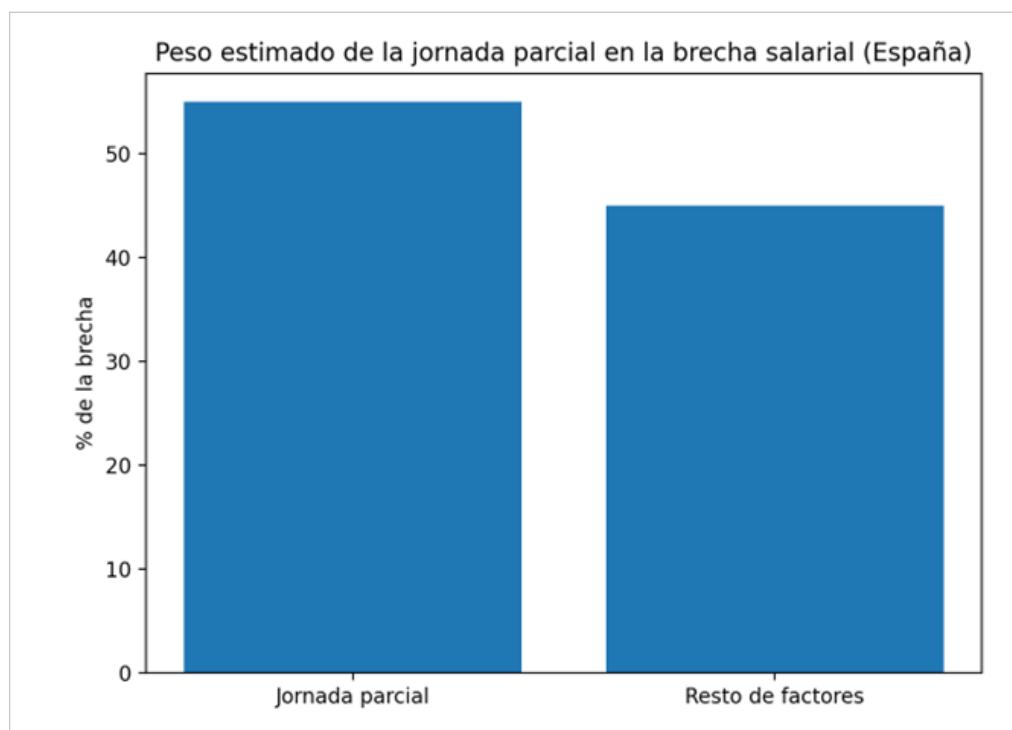
Nota: una reducción de jornada por cuidados suele traducirse en menor salario anual, menor presencia en franjas de complementos (noches, festivos) y menor probabilidad de promoción a

puestos de mando, efectos que se acumulan con el tiempo.

El informe estatal de CCOO identifica la jornada parcial como el factor más relevante: si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa en la misma proporción que lo hacen los hombres, se eliminaría el 55% de la brecha salarial en España. Además, la parcialidad se feminiza (22% de mujeres asalariadas frente a 7% de hombres) y, en la mayoría de los casos, responde a involuntariedad o a cuidados. En Aragón, la EPA también refleja una parcialidad claramente feminizada (Gráfico 6), lo que refuerza su papel explicativo en la brecha anual.

Gráfico 11. Peso estimado de la jornada parcial en la brecha salarial (España).

Fuente: CCOO (2026).



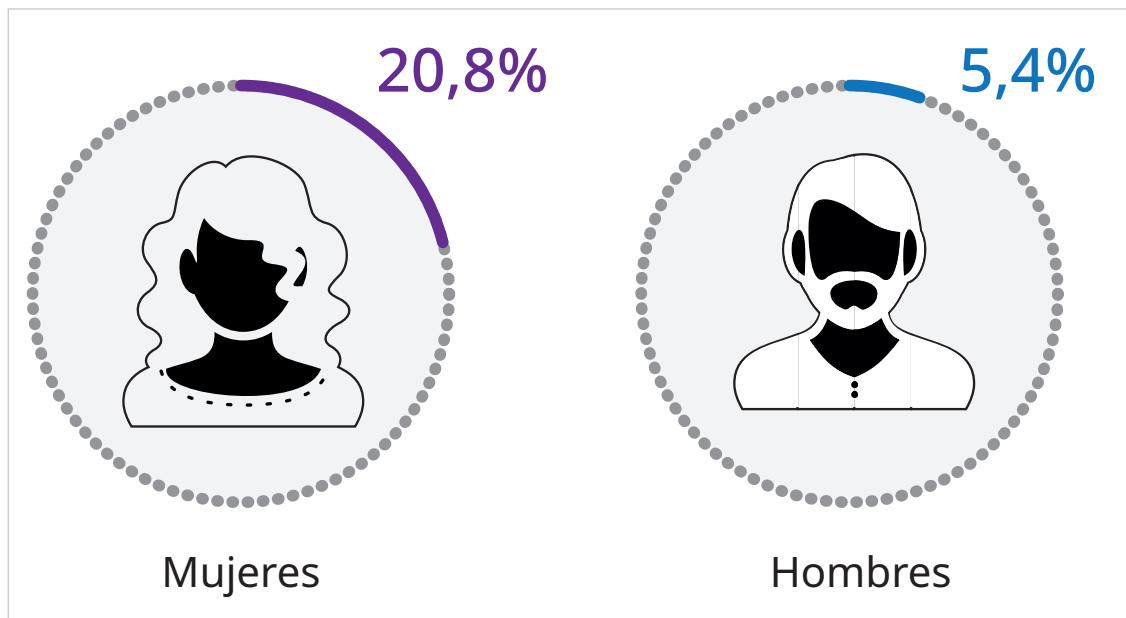
El informe estatal señala que el cuidado de menores, mayores o personas dependientes es la principal causa de inactividad femenina: el 20,8% de las mujeres inactivas no busca empleo por cuidados, frente al 5,4% de los hombres .

La conexión con los cuidados es central.

Esta desigualdad en el reparto de cuidados también condiciona la parcialidad y las interrupciones de carrera, y termina trasladándose a salarios anuales más bajos y a menor cotización.

Gráfico 12. Inactividad por cuidados (España, 2024).

Fuente: CCOO (2026) a partir de INE.



Este indicador ayuda a entender por qué la parcialidad y las interrupciones de carrera se concentran en mayor medida en las mujeres, y cómo ese patrón termina afectando a salarios anuales y cotizaciones.

8.5. Trayectorias, antigüedad y promoción

La brecha más alta en edades 45-54 (Gráfico 3) y el diferencial en indefinidos (Gráfico 4) son coherentes con la acumulación de diferencias a lo largo de la carrera: antigüedad, acceso a puestos de responsabilidad, formación y complementos ligados a desempeño o disponibilidad. Si las interrupciones o la parcialidad afectan más a las mujeres, el diferencial se amplifica en los tramos de edad donde la carrera está más consolidada.

9. Medidas para combatir la brecha salarial en Aragón

9.1. Empresa y negociación colectiva: retribuciones, promoción y complementos

1. Elevar el suelo salarial: mantener la mejora del SMI y trasladar subidas a los salarios más bajos de convenio, incluyendo cláusulas de revisión que eviten pérdidas de poder adquisitivo, con especial impacto en sectores feminizados de bajos salarios.
2. Reforzar planes de igualdad, registros retributivos y auditorías salariales, con diagnóstico de brechas por categoría, complemento y jornada, y con una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
3. Revisar los sistemas de complementos (turnicidad, nocturnidad, disponibilidad, productividad) para evitar sesgos y discrecionalidad, especialmente en actividades industriales y logísticas.
4. Medidas de promoción y acceso de mujeres a puestos técnicos y de responsabilidad (itinerarios de formación, selección no sesgada, mentoría, objetivos medibles).

En un convenio o plan de igualdad puede acordarse que los pluses de turnos y disponibilidad se asignen con criterios objetivos y transparentes (rotación, voluntariedad, conciliación), y que se analice la distribución por sexo para corregir desviaciones. En paralelo, una valoración de puestos con perspectiva de género permite identificar infravaloraciones en funciones de atención, precisión o coordinación, habituales en servicios y cuidados.

9.2. Parcialidad: calidad del empleo, horarios previsibles y transición a jornada completa

1. Priorizar medidas para transformar parcialidad involuntaria en empleo a tiempo completo cuando exista necesidad estructural de horas (oferta preferente de vacantes a tiempo completo a las personas con contrato parcial).
2. Asegurar previsibilidad y estabilidad horaria, evitando fórmulas de “contrato a llamada” y limitando la imprevisibilidad de la jornada.
3. Controlar las horas complementarias y su retribución, y reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo en sectores con uso intensivo de parcialidad (comercio, hostelería, cuidados, etc.).

Si una trabajadora con contrato parcial realiza de forma habitual horas complementarias para cubrir picos de demanda, una medida eficaz es convertir esas horas estructurales en ampliación de jornada y estabilizar el horario. Esto reduce el diferencial anual y mejora cotizaciones y protección social.

9.3. Cuidados y corresponsabilidad: políticas públicas con enfoque territorial

1. Reforzar la red pública de cuidados (0-3 años, dependencia, atención domiciliaria, conciliación) para reducir la inactividad y las reducciones de jornada por cuidados.
2. Impulsar la corresponsabilidad en hogares y empresas (permisos, cultura organizativa, medidas de conciliación que no penalicen carreras).
3. Adaptación territorial: en un territorio con dispersión y envejecimiento, la accesibilidad a recursos de cuidados en comarcas y municipios pequeños es determinante para evitar que la solución sea la salida del mercado laboral o la parcialidad femenina.

La ampliación de servicios de atención a la dependencia y de escuelas infantiles en zonas rurales reduce desplazamientos y tiempos de cuidado no remunerado. Esto facilita que las mujeres mantengan jornadas completas y continuidad profesional, con impacto directo en salarios anuales y en la brecha salarial.

9.4. Medidas educativas y culturales: romper segregación y estereotipos

1. Refuerzo de la orientación educativa y profesional para diversificar la presencia de mujeres en itinerarios STEM, industria y logística, y de hombres en cuidados.
2. Trabajo específico sobre estereotipos de género en centros educativos y en campañas públicas.
3. Alfabetización mediática y respuesta institucional frente a discursos de odio y contenidos misóginos en entornos digitales.

9.5. Tres prioridades inaplazables (síntesis)

1. Transparencia retributiva real: registros y auditorías comprensibles, con seguimiento específico de complementos, promoción y jornada.
2. Corresponsabilidad y organización del tiempo: medidas que reduzcan la parcialidad involuntaria y el sesgo de cuidados, con previsibilidad horaria.
3. Negociación colectiva con enfoque de género: revisión de pluses, turnicidad, disponibilidad, clasificación profesional y criterios de ascenso.

Reducir la brecha no es un gesto simbólico: es una política laboral y económica que mejora salarios, cotización y futuro.

10. Brecha de género en pensiones (Aragón)

Este apartado completa el diagnóstico incorporando la brecha en pensiones, como resultado acumulativo de trayectorias laborales desiguales (salarios, parcialidad, interrupciones y bases de cotización).

Fuente y alcance de los datos

Los datos provienen del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST), Datos básicos de las mujeres. Aragón. Edición anual 2025 (datos revisados según información disponible a febrero de 2025). La tabla utilizada (“Pensionistas y pensión media anual, por sexo”) se encuadra en el bloque “Salarios y pensiones en las fuentes tributarias” y cita como fuente original “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT)”, con información para 2013, 2018 y 2023.

Metodología (fórmula CCOO)

Brecha en pensiones (CCOO) = [(Pensión media anual hombres – Pensión media anual mujeres) / Pensión media anual mujeres] × 100.

Si la pensión media anual de los hombres es 23.420 € y la de las mujeres 16.931 €, la diferencia es 6.489 €; al dividirla entre 16.931 € se obtiene una brecha del 38,33%.

10.1. Resultados: pensión media anual y brecha en pensiones

Tabla 9. Pensión media anual y brecha de género en pensiones (fórmula CCOO).
Aragón y España.

Año	Aragón H (€)	Aragón M (€)	Dif. Aragón (€)	Brecha Aragón (%)	España H (€)	España M (€)	Dif. España (€)	Brecha España (%)
2013	16.072	11.073	4.999	45,15	15.075	10.725	4.350	40,56

Año	Aragón H (€)	Aragón M (€)	Dif. Aragón (€)	Brecha Aragón (%)	España H (€)	España M (€)	Dif. España (€)	Brecha España (%)
2018	18.766	12.646	6.120	48,39	17.486	12.314	5.172	42,00
2023	23.420	16.931	6.489	38,33	21.495	16.188	5.307	32,78

Gráfico 13. Pensión media anual por sexo (2023). Aragón y España.

Fuente: IAEST (2025) / AEAT (fuentes tributarias).

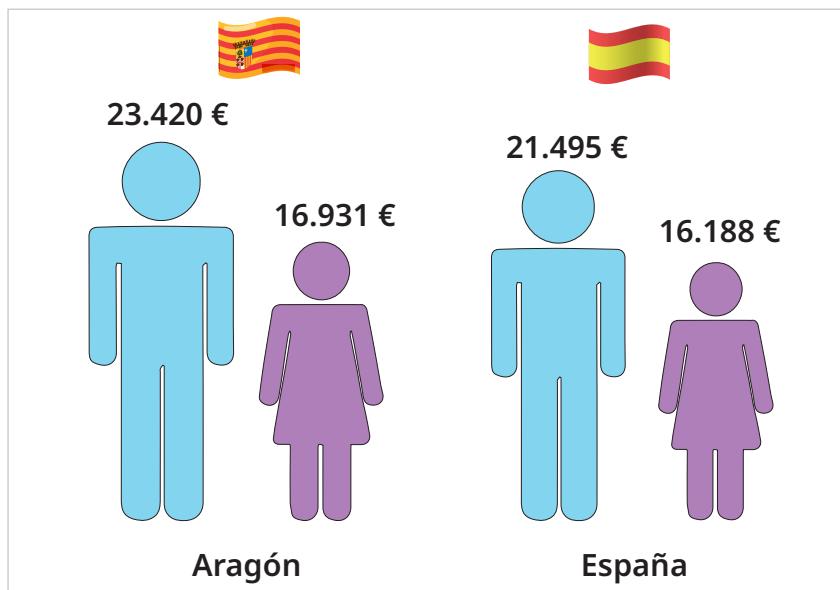
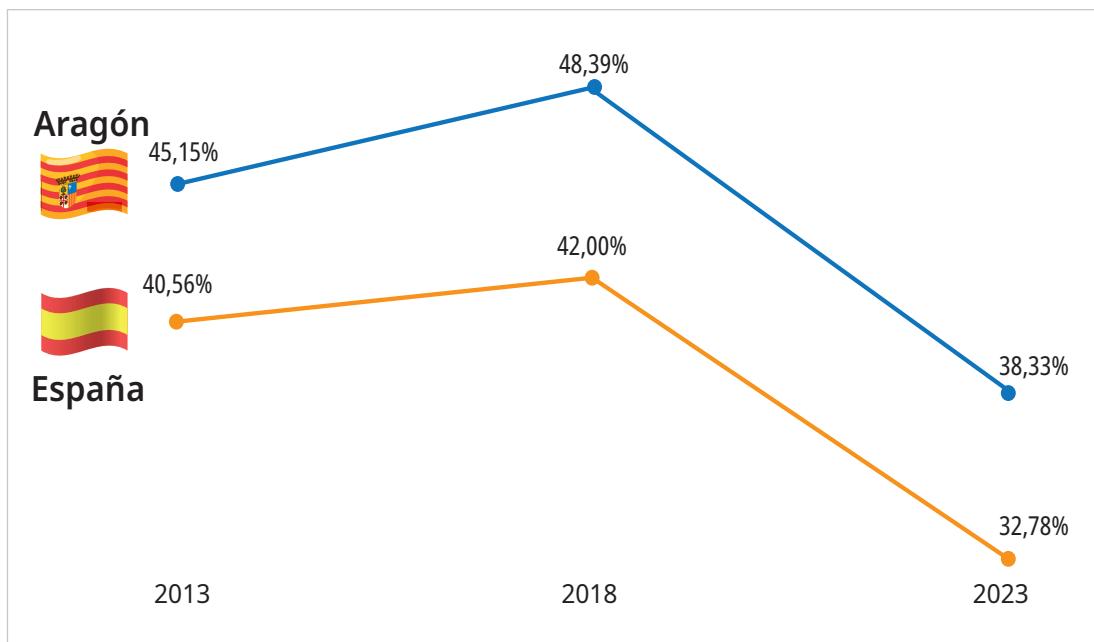


Gráfico 14. Evolución de la brecha de género en pensiones (CCOO), 2013–2023.

Fuente: elaboración propia a partir de IAEST (2025) / AEAT.



10.2. “Análisis de la brecha de género en pensiones: datos actualizados 2023”

En 2023, Aragón registra una brecha de género en pensiones del 38,33%. En términos absolutos, la diferencia en la pensión media anual entre hombres y mujeres alcanza los 6.489 euros.

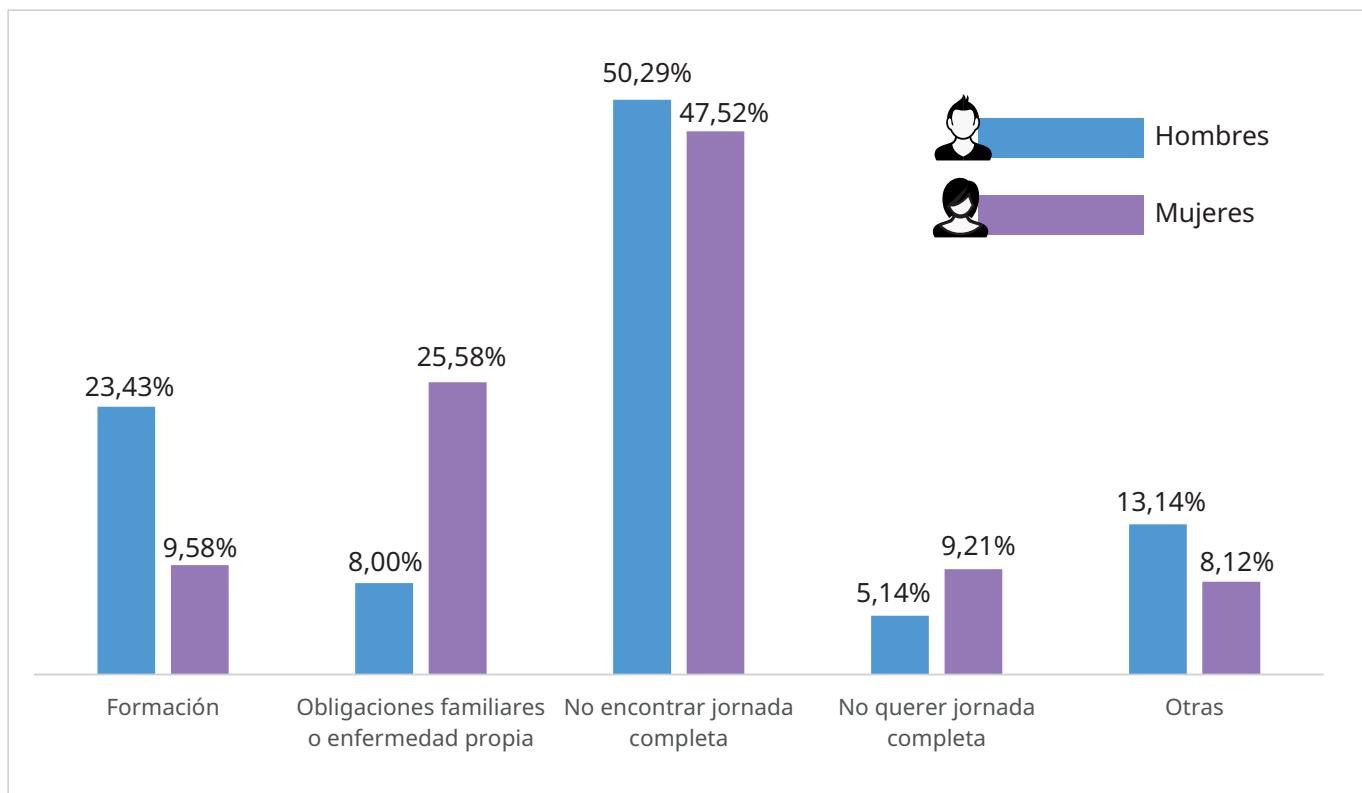
Este diferencial responde a desigualdades acumuladas a lo largo del ciclo laboral: trayectorias de cotización más breves o intermitentes debido a la asunción de las tareas de cuidados, mayor incidencia del empleo a tiempo parcial, menores bases de cotización y una presencia reducida de las mujeres en puestos con mayor progresión profesional y complementos salariales. La brecha en pensiones constituye, por tanto, la expresión final y más persistente de la desigualdad estructural en el mercado de trabajo.

Nota: una diferencia anual de 6.489 euros supone aproximadamente 541 euros menos al mes en 12 pagas, o en torno a 464 euros mensuales si se distribuye en 14 pagas, lo que implica una merma sustancial de la autonomía económica de las mujeres durante la jubilación.

10.3. Posibles causas

- Brecha salarial y segregación ocupacional: menor remuneración media y concentración en sectores/ocupaciones peor pagadas se traducen en bases de cotización inferiores durante años.
- Parcialidad feminizada: la jornada parcial reduce salario anual y cotización; si se prolonga, su impacto se acumula y se refleja en una pensión media menor.
- Cuidados e interrupciones de carrera: excedencias, reducciones de jornada o períodos de inactividad vinculados a cuidados debilitan la continuidad contributiva y la progresión profesional.
- Complementos y organización del trabajo: turnos, disponibilidad o productividad (más frecuentes en sectores masculinizados) incrementan bases de cotización en trayectorias masculinas, ampliando el diferencial final.

Gráfico 15. Motivos del empleo a jornada parcial (Aragón, 2024). Distribución dentro de cada sexo. Fuente: IAEST (2025) a partir de EPA. Nota: el gráfico transforma la distribución sobre el total de empleo parcial en distribución dentro de cada sexo para facilitar la lectura.



10.4. Implicaciones para la acción

La brecha en pensiones refuerza la necesidad de actuar sobre los determinantes de la brecha salarial: reducción de la parcialidad involuntaria, corresponsabilidad y red de cuidados, acceso de mujeres a sectores y ocupaciones mejor remuneradas, y revisión de complementos y promoción. Estas medidas mejoran salarios presentes y, de forma acumulativa, las pensiones futuras.

11. Resumen ejecutivo

En Aragón, la brecha salarial de género se mantiene como un problema estructural: las mujeres perciben, de media, 5.664 euros menos al año que los hombres, lo que equivale a una brecha del 23,67%.

Una brecha del 23,67% equivale alrededor de 46 días de salario al año.

La brecha no se reparte de forma uniforme: aumenta con la edad, se ensancha en los contratos indefinidos y se acentúa en sectores donde pesan los complementos, la disponibilidad, los turnos o la promoción. Además, la parcialidad está claramente feminizada, lo que reduce ingresos, cotización y expectativas de carrera, y termina trasladándose a la brecha en pensiones.

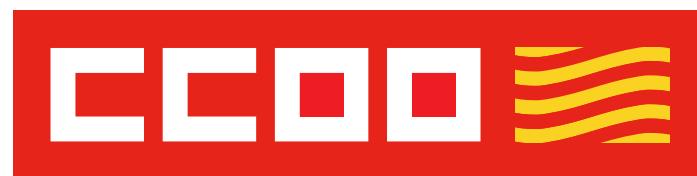
Este informe reúne los principales datos disponibles (EAES 2023 y EPA 2025T4) y ofrece una lectura práctica: qué está pasando, por qué importa y qué medidas son prioritarias para reducir la brecha.

SEIS datos que no se pueden ignorar

1. Las mujeres cobran un 23,67% menos.
2. Eso son 5.664 € menos al año de media.
3. El tiempo parcial es sobre todo femenino: 22,10% mujeres vs 5,40% hombres.
4. La brecha se dispara a los 45-54 años: 27,56%.
5. En Industria casi llega al 30%: 29,76%.
6. Impacto en las prestaciones futuras:Pensiones

Fuentes y referencias técnicas

- Instituto Aragonés de Estadística (IAEST). Datos básicos de las mujeres. Aragón. Edición anual 2025 (tabla “Pensionistas y pensión media anual, por sexo”). Fuente original: Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias (AEAT).
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), resultados por comunidades autónomas (último año disponible: 2023).
- Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA), indicador de jornada parcial por sexo y comunidad autónoma (último periodo usado: 2025T4).
- Instituto Aragonés de Estadística (IAEST). Encuesta de Población Activa. Aragón y provincias. Año 2024. Informe estadístico anual (actualización: febrero de 2025).
- CCOO (2026). La brecha salarial de género, síntoma de la desigualdad estructural (22F 2026). Gabinete Económico y Secretaría de Mujeres e Igualdad.
- CCOO (2026). Resumen ejecutivo: brecha salarial 2026 (22F 2026).
- Notas metodológicas del INE sobre supresión de datos ('..') y marca de alta variabilidad ('-').



Aragón