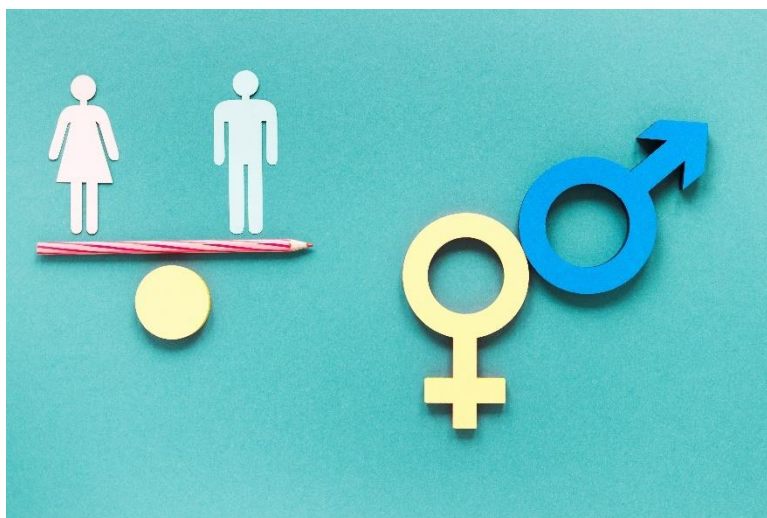


ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES

12ª EDICIÓN, 2025



MARZO, 2025

UNIÓN PROFESIONAL





SERIE ESTUDIOS UNIÓN PROFESIONAL

ESTUDIO UP SOBRE LAS BRECHAS SALARIALES Y LABORALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS PROFESIONES. DUODÉCIMA EDICIÓN, 2025.

Unión Profesional:
Paseo General Martínez Campos, 15 – 2ºDcha. 28010 Madrid
91 578 42 38/9

Web:
<https://unionprofesional.com/>

Revista Profesiones:
<http://www.unionprofesional.com/revista-profesiones/>

Laboratorio de profesiones:
<http://www.unionprofesional.com/laboratorio-de-profesiones/>

Visión Profesional:
<http://www.unionprofesional.com/vision-profesional/>

Linkedin
<https://www.linkedin.com/company/unionprofesional/>

Youtube UP:
<https://www.youtube.com/user/UnionProfesional>

Twitter/X: [@UPProfesional](https://twitter.com/UPProfesional)

La Serie Estudios de Unión Profesional tiene una doble finalidad: por un lado, ofrecer modelos de referencia a las organizaciones colegiales enfocados a mejorar su gestión en distintas materias y, por otro lado, contribuir a divulgar la cultura colegial y profesional a nivel nacional e internacional.

Unión Profesional publica sus principales estudios e informes a través de su página web en el siguiente apartado: <https://unionprofesional.com/modelos-estudios/>

Se permite la reproducción del documento con fines divulgativos y no comerciales siempre que se cite la fuente de forma correcta y se remita una copia al editor, Unión Profesional, a estudios@unionprofesional.com

La elaboración de este estudio fue llevada a cabo por el departamento de Economía de Unión Profesional, cuyo responsable es Eugenio Sánchez Gallego.

Unión Profesional. Madrid, marzo del 2025



Se permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial. Tampoco se puede utilizar la obra original con finalidades comerciales.



RESUMEN EJECUTIVO

La brecha salarial mejora ligeramente para las profesionales, aunque se advierte freno en las condiciones laborales

Duodécima edición del estudio anual de Unión Profesional sobre la situación salarial y laboral de los y las profesionales.

Ligeros avances en las brechas socioeconómicas que acusan las profesionales. La situación convergió más en el ámbito retributivo y se estancó algo en las condiciones laborales a excepción de la mejora en la menor temporalidad contractual. Todo ello en un escenario socioeconómico donde el mercado laboral mostró un comportamiento robusto durante el 2024, pero en un panorama nacional y europeo de cierto deterioro económico reciente con un repunte de la inflación e incertidumbre geopolítica internacional. Es la síntesis que puede extraerse del estudio anual del 2025 que publica Unión Profesional en el marco del Día Internacional de la Mujer.

Unión Profesional (UP) publica la **duodécima edición** de su *Estudio UP: sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones*. **Un análisis llevado a cabo desde el 2014** que examina el desempeño de los y las profesionales con objeto de identificar los avances y retrocesos en materia de brecha económica y laboral en el ejercicio profesional.

Este estudio se enmarca en el **compromiso de esta asociación con la igualdad de género** y, en sintonía con la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** de la Comisión Europea.

Entre las principales conclusiones de esta nueva edición del estudio se encuentran:

- **BRECHA SALARIAL: la brecha salarial en el subsector de servicios profesionales cayó medio punto porcentual hasta el 13,98% en el 2022.** Es el dato más contenido en la serie histórica iniciada en el 2008, y se reduce después del repunte experimentado en 2020-2021, coincidiendo con la pandemia de COVID-19. Además, **la brecha retributiva en la dirección disminuyó notablemente hasta el 15,28%, el porcentaje más bajo registrado hasta el momento.** El incremento general medio de la retribución de las mujeres por encima del de los hombres explica esta convergencia de la brecha.

A nivel general, **la brecha salarial en el mercado laboral también descendió hasta el 17,09%**, la más baja hasta ahora. Mientras, las fuentes más actualizadas para el 2023 (año más reciente disponible) muestran que **la brecha salarial general se aminoró al 19,29%**. No obstante, según la Encuesta de Población Activa **la brecha habría repuntado ligeramente al 16,40% en función del salario bruto mensual en el 2023.**

Entre los factores esenciales que se sugieren desde la evidencia para explicar la brecha emergen dos: los **complementos salariales** relativos a la antigüedad, la cualificación académica, las circunstancias específicas de cada puesto laboral, los pluses de nocturnidad o peligrosidad, etc. que habitualmente son mayores en los hombres. Y, de otro lado, las **condiciones laborales**, pues las mujeres presentan un mayor porcentaje



que sus compañeros en el desempeño a jornada parcial, contratación temporal inferior a un año y en estacionalidad y rotación de la ocupación. En cualquier caso, se insiste en la recomendación de que los datos oficiales puedan ser más precisos y actualizados para analizar con mayor detalle las razones que intervienen en la brecha salarial.

- **CONDICIONES LABORALES:** las profesionales mostraron resultados dispares en las condiciones laborales, aunque en general no tuvieron un balance en el 2024 tan favorable como sus compañeros. En la contratación temporal inferior a un año la disminución de las profesionales fue menos intensa que la de sus compañeros. Mientras, se incrementó levemente la brecha con ellos en el ejercicio a jornada parcial y hubo un mayor grado general de rotación y estacionalidad para ellas en las secciones de profesiones recogidas.

Así, las mejoras parciales para las profesionales se concentraron especialmente en la reducción de la contratación temporal inferior a un año. En ello podría tener influencia favorable la reforma laboral del 2022, aunque es necesario abordar con más detalle el aumento del volumen de fijos discontinuos, entre otros factores.

En cualquier caso, las profesionales mantienen porcentajes más elevados que sus homólogos en las condiciones laborales mencionadas en los últimos años. Un escenario que influye para mantener, en buena medida, la brecha salarial y que puede tener impacto desfavorable a medio y largo plazo en la progresión y estabilidad de la carrera profesional.

De manera más específica, el hecho de que haya más mujeres profesionales que ejercen a jornada parcial, con mayor temporalidad contractual y mayor grado de rotación ha de analizarse bajo un marco más amplio de factores. Por ejemplo, para explicar en qué medida las profesionales estarían modificando sus preferencias de dedicación laboral para orientar más tiempo a otros asuntos como la conciliación con los cuidados de su entorno personal o familiar.

- **OCUPACIÓN Y PARO:** al cierre del 2024, en el mercado laboral se produjo un incremento anual de la ocupación de las profesionales del 1,51% por un descenso del 2,72% de sus compañeros. Esta disparidad **alzó dos décimas el porcentaje medio de ocupación de las mujeres en el subsector de servicios profesionales hasta el 65,50%**. En otras palabras, dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres. Con todo, **el porcentaje de mujeres de 25 años o más en puestos directivos se mantiene relativamente estancado en torno al 35% en el 2023**, aunque con una mejora sostenida desde el 2011.

En cuanto al **volumen de horas trabajadas**, el subsector de servicios profesionales registró una subida anual del 2,96% en el 2024. Pero si tomamos como referencia **el periodo 2024-2019, justo antes de la pandemia, las profesionales en conjunto anotan un incremento del 15,41% de horas trabajadas frente al 23,45% de sus compañeros**. Un aumento desigual, aunque con el signo de recuperación agregado tras la crisis sanitaria.



La tasa de paro en las profesiones en hombres y mujeres continuó por debajo del 5% en el 2024. Es decir, una imagen más congruente con el desempleo friccional o cercana al pleno empleo. **En 6 de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales la tasa de paro fue mayor en las mujeres, tres menos que en el 2023.**

Las mujeres con educación superior siguen como el grupo mayoritario de la ocupación media en el mercado laboral con un 24,40% del total, dos décimas más que en el 2023, y supera el 22,29% de sus homólogos. Así, una de cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con estudios superiores. Si bien, **la sobrecualificación afecta más a las mujeres con un 36,1% del total de ellas en España durante 2023 según Eurostat.**

Al mismo tiempo, **las mujeres con educación superior suman el 23,27% de las personas que manifiestan encontrarse en una situación de subempleo¹ en el mercado laboral al fin del cuarto trimestre del 2024.** Ocho décimas menos que el año anterior, pero **aún supera en diez puntos porcentuales a sus compañeros** en la misma condición de subempleo.

¹ Según el INE, los subempleados, son ocupados que desearían trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. CUESTIÓN SALARIAL	6
1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO.....	6
1.2. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA ESFERA SALARIAL	7
1.3. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES	8
1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN	11
1.5. LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	12
1.6. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL	13
2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO	14
2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS	14
2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD.....	16
2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y SUBEMPLEO	20
2.4. TASAS DE PARO	22
3. CONDICIONES LABORALES	24
3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL	24
3.2. CONTRATOS TEMPORALES.....	26
3.3. TIPO DE JORNADA.....	28
METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES.....	30

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. BRECHA SALARIAL 2008-2022 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL	9
FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2024-2023	19
FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2024	23
FIGURA 4. PORCENTAJE DE OCUPACIÓN CON UNA DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO EN EL EMPLEO ACTUAL SOBRE EL TOTAL. MEDIA DEL 2024	24
FIGURA 5. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA. MEDIA DEL 2024.....	27
FIGURA 6. PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN LAS PROFESIONES. MEDIA 2008-2024	28



1. CUESTIÓN SALARIAL

La 12ª edición del *Estudio UP sobre las brechas salariales y laborales entre hombres y mujeres en las profesiones* tiene como **objetivo identificar, analizar y seguir los impactos que entraña la realidad socioeconómica actual sobre estas brechas.**

Todo en un contexto marcado por un **mercado laboral resistente** con algunos **cambios de patrón de comportamiento del empleo en las profesiones** y, sin embargo, con amenazas crecientes como **la incertidumbre geopolítica internacional y la debilidad económica europea con un repunte de la inflación que podría cambiar el paso de la política monetaria flexible.**

En el estudio se realiza un repaso minucioso mediante los capítulos habituales que se aproximan a los ámbitos de la **retribución y el perfil de la ocupación en el mercado laboral**. Para ello, se emplean las **base de datos y estadísticas oficiales** junto con otros informes públicos nacionales e internacionales de referencia y con el foco en el subsector de servicios profesionales.

1.1. CONTEXTO NACIONAL Y EUROPEO

En el panorama más reciente ha de mencionarse la celebración del **Equal Pay Day** en la Unión Europea el 15 de noviembre del 2024. Un hecho que tiene lugar en otros 12 países europeos, como España, en el que se celebra el 22 de febrero.

Dentro de la esfera comunitaria es importante citar la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** de la Comisión Europea que recoge entre sus finalidades '**abordar la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres**' o '**lograr la participación en pie de igualdad en los distintos sectores de la economía**'.

En España, el Consejo de Ministros aprobó una declaración institucional con motivo del **Día para la Igualdad Salarial**. En esta expuso su compromiso para '**continuar progresando en la aplicación efectiva de la normativa vigente y en la adopción o desarrollo de las medidas de igualdad, derechos humanos, justicia social y participación democrática que sean precisas para revertir las causas de las brechas de género y de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres**'.

Igualmente, se recuerdan los avances logrados con la aprobación del 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**, o los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, relativos a la **igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y a los planes de igualdad**.

A su vez, es relevante el **Real Decreto-ley 7/2023**, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la **conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo. Y la transposición aún pendiente de la **Directiva 2023/970** del Parlamento Europeo y



del Consejo, de 10 de mayo por la que se refuerza la **aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres**

A su vez, cabe recordar la aprobación de la [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#). Y otros retos como la integración de la Inteligencia Artificial en la operativa del mercado laboral y cómo podría contribuir a la reducción de la brecha salarial, o la gestión de la desinformación.

Ya en lo relativo a la **publicación de estadísticas oficiales**, continúan las **limitaciones** vinculadas fundamentalmente a la periodicidad con la que se dan a conocer y el nivel de desglose. Una **mayor desagregación sectorial** de los datos relativos a la retribución y un **ritmo de publicación más actualizado** permitiría, por ejemplo, identificar con mayor agilidad el impacto de diferentes fenómenos socioeconómicos y el diseño de políticas más adecuadas y eficientes cuando sea necesario.

Una mayor desagregación y una periodicidad más actualizada de las estadísticas oficiales permitiría identificar con mayor agilidad el impacto de diferentes fenómenos socioeconómicos y el diseño de políticas más adecuadas y eficientes cuando fuera necesario

Pese a todo, hay **tres referencias fundamentales** desde el punto de vista institucional y académico para la consulta que son la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE), el capítulo de Salarios del empleo principal de la Encuesta de Población Activa, también del INE, y la Estadística del Mercado del Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias que publica la Agencia Tributaria. Estas fuentes son esenciales para el presente estudio, pues ofrecen una **desagregación algo mayor para identificar el subsector de servicios profesionales y calibrar su curso a lo largo del tiempo**.

1.2. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LA ESFERA SALARIAL

La revisión de la senda de la brecha salarial en el espacio nacional e internacional revela una ligera mejoría general a partir de las fuentes consultadas. En la eurozona, la estadística [Gender Pay Gap](#) que desarrolla Eurostat expuso que **la diferencia de los ingresos brutos medios por hora de las asalariadas respecto a los de sus homólogos se redujo hasta el 12% en el 2023**, dos décimas menos que en el 2022, aunque con **una línea de moderación menos intensa desde el 2021**.

Si bien, **es ilustrativo apuntar que esta brecha salarial se habría reducido especialmente en la parte alta de la distribución, donde las mujeres perciben salarios más elevados al tener estudios superiores** de acuerdo al [informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?](#) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ello tendría como soporte la **estructura económica y del mercado laboral**. Así, en los países de ingreso bajo y mediano, una buena parte de las mujeres trabajan en ocupaciones mal remuneradas y en sectores con altos niveles de informalidad, donde la brecha se habría incrementado.



Leves mejoras en la brecha salarial en el ámbito europeo e internacional a tenor del INE, Eurostat y la Organización Internacional del Trabajo. Especialmente, en los tramos de la distribución salarial con mayor formación durante el 2023

En el plano nacional, **la brecha salarial en el mercado laboral disminuyó al 17,09%, la menor en la serie histórica iniciada en el 2008 y noveno año consecutivo de moderación.** La ganancia media anual de las mujeres fue de 24.359,82 euros, el 82,90% de la que percibieron los hombres en el 2022 de acuerdo a la [Encuesta Anual de Estructura Salarial \(EAES\)](#) del INE. Esta nueva reducción encontró soporte en la subida salarial del 4,70% anual de las mujeres por solo un 3,67% anual de los hombres. No obstante, **conviene guardar precaución sobre esta evolución favorable, pues la brecha del salario medio bruto mensual en el 2023 repuntó hasta el 16,40%**, cuatro décimas más que en el 2022 de acuerdo al capítulo [Salarios del empleo principal de la Encuesta de Población Activa \(EPA\)](#), publicado en noviembre del 2024.

Por otra parte, **las mujeres percibieron un salario medio anual en el 2023 que fue un 19,29% inferior al de los hombres** conforme a la [estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias que publica la Agencia Tributaria](#). Una mejora de seis décimas respecto al dato registrado en el 2022. En otras palabras, el salario medio anual de las mujeres fue del 80,70% del que percibieron los hombres. El factor base detrás de esta minoración de la brecha se halla en el incremento salarial anual que experimentaron las mujeres del 5,76% frente al 4,98%, Subidas que rebasaron el dato de inflación anual con el que cerró 2023 del 3,1%.

1.3. ESTIMACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LAS PROFESIONES

En el **subsector de servicios profesionales** se estima que **la brecha salarial, diferencia porcentual de la ganancia media anual de las mujeres respecto a la de sus compañeros, se redujo al 13,98% en el 2022.** Medio punto porcentual menos de acuerdo al cómputo realizado con los datos de la EAES. **Es el porcentaje más contenido en la serie histórica iniciada en el 2008** y después del repunte experimentado tras la pandemia de COVID-19 en el periodo 2020-2021.

La estimación de la brecha salarial en las profesiones se redujo hasta el 13,98% en el 2022 tras dos años de repunte que tuvo de impacto negativo el periodo de pandemia 2020-2021. Se retoma así la senda de moderación de la brecha iniciada en el 2015

Al contemplar la evolución general, **la brecha salarial rozó los datos más elevados cercanos al 20% tras la Gran Recesión del 2008 y comenzaron a moderarse desde el 2015.** Un curso reflejado en la Figura 1 conforme a la EAES, referencia principal de estudio y la fuente más empleada en el ámbito académico e institucional.

Durante los dos primeros años de la pandemia de COVID-19 se apreció incluso un repunte de la brecha salarial también en las profesiones, que a la luz de los datos del 2022 en los que parece retomarse la senda previa de largo plazo de reducción de la brecha, **se podría afirmar que el bache que supuso la crisis sanitaria en el mercado laboral estaría superado.**

En cuanto a los datos del 2022, **esta minoración de la brecha salarial en las profesiones halló origen en el aumento de la ganancia media anual bruta de las mujeres del 4,26%, superior al 3,66% que anotaron sus homólogos.** De tal forma, la ganancia media anual de las mujeres en el 2022 fue de 36.843,91 euros, y representó el 86,02% de lo que recibieron sus compañeros.

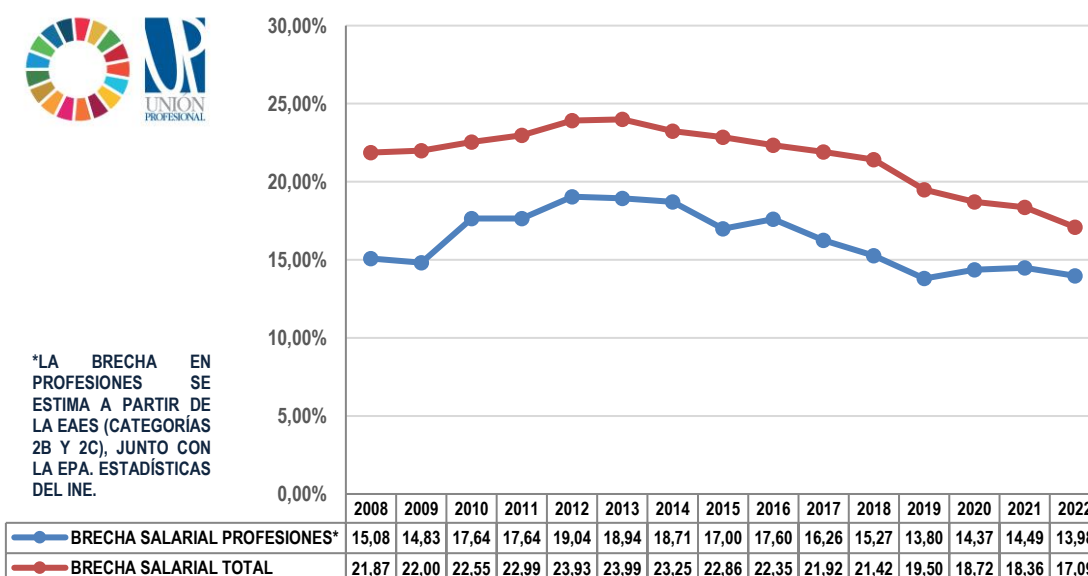
Ya en lo concerniente al conjunto del subsector de servicios profesionales es sustancial observar la desagregación que suministra el INE. Conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) empleada en la EAES, **la categoría de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza mostró una reducción de la brecha salarial por cuarto año hasta el 9,81%, dos puntos porcentuales menos que en 2023.** Convergencia que se produjo por la subida salarial de las profesionales del 4,72% frente al 2,33% de sus compañeros.

La brecha salarial se redujo más específicamente en la categoría de técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza hasta el 9,81%, después de tres años de repunte

Por el contrario, en la categoría de **Otros técnicos profesionales científicos e intelectuales, que agrupa a las personas que se desempeñan en los ámbitos de arquitectura, ingeniería, jurídico, económico y social la brecha salarial repuntó levemente hasta el 15,70%.** Situación que rompe así la tendencia de moderación del último trienio y que encontró base en el mayor aumento salarial anual de los profesionales del 4,29% frente al 3,61% de sus compañeras.

FIGURA 1. BRECHA SALARIAL 2008-2022 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL

BRECHA SALARIAL 2008-2022 SEGÚN LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (INE)





Por otra parte, la **Agencia Tributaria** en su estadística [Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias](#) contempla categorías vinculadas con las profesiones y en estas se hallan algunas diferencias en el 2023. **La menor brecha salarial figuró de nuevo en los servicios sociales con un 18,38%, seis décimas menos que en el 2022.** Igualmente, hubo descenso en la categoría de servicios a empresas donde la brecha se redujo hasta el 28,31%, más de un punto y medio porcentual inferior al dato del 2022. Además, en las actividades financieras y de seguros la brecha cayó medio punto porcentual respecto al 2022 hasta el 28,97%. De nuevo, **en los tres epígrafes esta convergencia de la brecha salarial tuvo base en un incremento retributivo mayor de las mujeres frente al de sus compañeros.**

Tras repuntar en el 2022, la brecha salarial se redujo en el 2023 en los servicios sociales, en los servicios a empresas y en las actividades financieras y de seguros a tenor de los datos de la Agencia Tributaria

Con un formato más amplio se encuentra la **Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES)** que publica el INE conectada con la EAES y que **nos proporciona una visión más desagregada sobre la evolución de los salarios y su composición.** Esta estadística precisa un tiempo de consolidación mayor y, por tanto, se publica cada cuatro años. Así, **la última fue revelada en septiembre del 2024 con los datos relativos al 2022.**

Bajo este escenario, tomamos el **salario bruto en el 2022** para las divisiones más relacionadas con las profesiones que recoge a CNO-11 y encontramos que **la brecha salarial fue del 18,49% en las profesiones de la salud, dos puntos y puntos medio menos que en el 2018;** se situó en el 16,35% en las profesiones de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías y la arquitectura casi un punto porcentual más que en el 2018; en las de ciencias sociales repuntó casi un punto y medio desde el 2018 hasta el 14,14%; **en las del derecho subió ochos desde el 2018 hasta el 18,60%;** en las de tecnologías de la información hubo un ligero repunte de casi dos puntos desde el 2018 hasta el 10,98%; y en la enseñanza se anotó la menor brecha con un 3,60%.

Otra aproximación para **estimar la brecha salarial es por secciones de actividad.** Si bien, esta agregación de los datos es mayor y plantea más dificultades para distinguir de manera más precisa como permite la CNO-11. Si bien, **la dirección de los resultados es similar a la que arrojó el método por la CNO-11.** Como ejemplo, en la sección de actividades sanitarias y de servicios sociales la brecha disminuyó al 23,68%, casi cinco puntos y medio porcentuales menos que en el 2021. Mientras, en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas la brecha fue más estable y se quedó en el 26,07%, solo tres décimas menos que en el 2021.

Con todo, es preciso ser prudente y considerar la magnitud del **efecto composición de los agregados salariales.** Así, los incrementos de la ganancia media anual y, por tanto, las posibles reducciones de la brecha salarial podrían tener relación en alguna medida con la salida del mercado laboral de las mujeres con salarios más bajos y con un menor coste de despido.

En tal sentido, **las ocupadas que continuaron en el mercado laboral o se añadieron con una retribución más elevada contribuirían a la reducción de la brecha en algunos sectores.** Esta perspectiva precisaría un análisis más profundo y detallado para aislar este efecto. Con todo, aunque **esta situación es menos probable en las profesiones donde los salarios son más**

elevados para las mujeres y equiparados con sus compañeros, podría tener base en los mercados laborales de ingreso más bajos y medianos donde las mujeres tienen mayor presencia en las ocupaciones peor remuneradas o más informales de acuerdo a la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en su [informe Mundial sobre Salarios 2024-2025](#).

1.4. LA BRECHA SALARIAL EN LA DIRECCIÓN

En lo referente al apartado directivo, hay que subrayar la **mejoría experimentada en la categoría de Directores y gerentes en la EAES**, pues anotó un descenso de la brecha salarial hasta el **15,28% en el 2022**, casi cuatro puntos porcentuales menos que en el 2021 y el dato más limitado en la serie histórica iniciada en el 2008. Este descenso encontró razón en el incremento salarial anual de las mujeres del 3,71% por una caída del 1,17% de sus compañeros.

En el escenario nacional, **las mujeres de 25 años o más representan provisionalmente el 34,6% de los puestos directivos en el mercado laboral de España en el 2023**. El mismo porcentaje que en el 2022. La observación sugiere un cierto estancamiento en la progresión de este indicador desde el 2020, cuando marcó el máximo del 34,9% de acuerdo a la estadística [Labour Force Survey](#) que publica Eurostat.

La brecha salarial en los puestos directivos se redujo al 15,28% en el 2022 y retoma la senda de reducción previa a la pandemia tras el paréntesis de del 2021. Con todo, el estancamiento en la representación de las mujeres en los ámbitos de dirección en torno al 35% sugiere un análisis más profundo sobre el 'techo de cristal'

Es decir, es posible apuntar que poco más que una de cada tres personas que ocupan puestos directivos en España es una mujer. **Este 34,6% de España está por encima del 33,4% que marco la Eurozona, pero por debajo del 34,7% de la UE en el 2023**. Si tomamos otra referencia internacional, **el porcentaje de mujeres en España en los consejos de administración se situó en el 2024 en el 35,70%**, más de tres puntos porcentuales más que en el 2022 de acuerdo al informe [Global Gender Gap Report 2024](#) del Foro Económico Mundial.

En cuanto al ámbito salarial nacional, es interesante acudir a las divisiones agregadas de la ECES Así, **la brecha salarial en la dirección financiera intermedia, la investigación y desarrollo, y la gestión de relaciones públicas institucionales subió al 14,61%**, cuatro puntos más que en el 2018. Mientras, en los servicios sanitarios y sociales, las tecnologías de la información y de las comunicaciones, la enseñanza, las finanzas y el aseguramiento, los servicios jurídicos, la dirección industrial manufacturera y extractiva o la construcción la brecha salarial cayó al 16,98%, casi diez puntos menos que en el 2018.

El avance de la representación de las mujeres en los puestos de carácter más directivo en España ha seguido una progresión al alza desde el 2011 según Eurostat. Si bien, desde el 2020 parece que el ritmo se ha estancado en torno al 35%. Con todo, ello no parece ir parejo a la convergencia en la brecha salarial que introduce una señal favorable y será necesario seguir junto con otros factores un mayor análisis para explorar aún más los condicionantes del fenómeno que se denomina **techo de cristal**.

1.5. LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Dentro del horizonte internacional, hemos de acudir en primer lugar a la estadística **Gender Pay Gap** que elabora Eurostat. Los datos actualizados el **25 de febrero del 2025** indican que **la brecha salarial por hora trabajada en la Unión Europea (UE) se situó de manera provisional en el 12,0% durante el 2023, dos décimas menos que en el 2022**. Así, aunque continúa la tendencia de moderación iniciada en el 2013, **la intensidad de reducción se estaría moderando desde el 2021, justo después de la pandemia**.

Al mismo tiempo, **la brecha salarial en España de acuerdo con este criterio europeo cerró provisionalmente en el 9,2% en el 2023. Esto es, igual que en el 2022**. Además, la tendencia de reducción sostenida desde el 2016 parece suavizarse. En cualquier caso, la brecha de nuestro país se encuentra entre las más contenidas de la UE puesto que en Francia se sitúa en el 12,2%, en Alemania en el 17,6%. Mientras, en Portugal está en el 8,6% y en Italia en el 2,2%.

Como base, es preciso apuntar que los datos de la estadística Gender Pay Gap son el resultado de la diferencia entre los ingresos brutos medios por horas entre hombres y mujeres que trabajan por cuenta ajena expresada como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres. Con todo, **se computa en las empresas con 10 o más asalariados, por lo que no contempla buena parte del tejido productivo formado por microempresas**.

La reducción de la brecha salarial en la Unión Europea continuó en el 2023 hasta el 12,0% y sigue en su tendencia a la baja desde el 2013. Si bien, parece moderarse desde el 2021 en una señal de cierto estancamiento tras la pandemia. Además, se demuestra de nuevo que en las franjas de remuneración de estudios superiores la brecha salarial es menor

Otro punto fundamental internacional de consulta es el **Global Gender Gap Report 2024**, publicado por el Foro Económico Mundial (WEF) el 11 de junio del 2024. En esta última edición, la 18ª, destacan algunos resultados a partir del estudio de los 146 países monitorizados. En tal escenario, **su indicador de brecha global de género registró un 68,5% sobre 100. En consecuencia, supone un cierre de esta brecha de una décima frente al 2023. Con todo, el WEF reconoce que «la escala y la velocidad del progreso son profundamente insuficientes para lograr la igualdad de género en 2030»**. Y, para tal fin, recomienda que «cambien tanto los recursos como la mentalidad hacia un nuevo paradigma de pensamiento económico, en el que la paridad de género se acepte como condición para un crecimiento equitativo y sostenible».

Con el foco más específico en las profesiones, **el informe indica que durante el 2023, el porcentaje de mujeres en el plano global sobre la ocupación de las actividades profesionales, científicas y técnicas fue del 41,4% en el 2024**, un punto más que en el 2023. Mientras, en sanidad y servicios sociales el porcentaje de mujeres ocupadas fue del 62,1%, por debajo del 65% en el 2023. Además, **su representación en los puestos de dirección creció ligeramente hasta el 30,1% en las actividades profesionales, científicas y técnicas**, mientras que en el terreno sociosanitario se aproximan al 45%. En sendos casos, con progresos desde el 2016.



A su vez, es importante citar el [informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?](#) que publicó la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en noviembre del 2024. Una de sus conclusiones principales es que la estimación de la brecha salarial de género en los distintos deciles de la distribución salarial «constata que **los hombres ganan más que las mujeres en todos los grupos de país por nivel de ingreso y en toda la escala salarial**». Más en detalle, recoge que esta brecha creció en el extremo inferior de la distribución, donde los salarios son más bajos, y se redujo en el extremo superior, donde las mujeres perciben mayores salarios.

Esta situación traería **causa principal en la estructura económica y del mercado laboral**. Como apunta la OIT, en los países con ingreso bajo y mediano, gran parte de las mujeres trabajan en ocupaciones mal remuneradas y en sectores con altos niveles de informalidad. Si bien, **la brecha salarial se redujo en el extremo superior de la distribución donde «las mujeres con estudios superiores perciben salarios más altos, posiblemente en el sector público, en el que la remuneración es probablemente más equitativa»**.

1.6. APROXIMACIÓN A LAS CAUSAS PRINCIPALES DE LA BRECHA SALARIAL

El análisis efectuado del mercado laboral durante el 2024 arroja algunos **resultados dispares**. Aunque **la contratación temporal redujo su porcentaje en las profesionales, lo hizo a menor ritmo que sus compañeros**. Además, en el incremento general de la ocupación a **jornada parcial, las mujeres aumentaron a nivel general su brecha respecto a sus compañeros**. Mientras, el nivel de rotación y estacionalidad tuvo un ligero mayor porcentaje durante el 2024 en las profesionales.

En suma, **las profesionales mantienen porcentajes más elevados que los de sus homólogos a nivel general en estas condiciones laborales descritas en función del análisis realizado con los datos de la Encuesta de Población Activa del INE**. Esta situación agregada se ha mantenido persistente desde el 2008 pese a un recorrido de cierta mejora. Si bien, **puede explicar en buena medida la brecha salarial que acusan las mujeres y que puede tener reflejo posterior, por ejemplo, en sus pensiones de jubilación**.

Además, los **complementos salariales** relativos a la antigüedad, la cualificación académica, las circunstancias específicas de cada puesto laboral, los pluses de nocturnidad, peligrosidad, etc. como recoge la ECES son factores relevantes que suelen tener un mayor peso en la retribución de los hombres. De tal modo, **cabría analizar más factores explicativos como la asunción de los cuidados, en los que las mujeres suelen tener una mayor presencia y que tendría reflejo en las condiciones laborales descritas y, por ende, con impacto en los complementos salariales que suelen ser inferiores para ellas**.

2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y EL PARO

2.1. OCUPACIÓN Y HORAS TRABAJADAS

Profundizar en la dimensión y los **factores que pueden explicar más las brechas laborales además de la salarial es el objetivo de este bloque**. Para ello, se emplea la base de los flujos de datos desagregados que suministra la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE.

Durante el 2024 hubo una serie de cuestiones con impacto macroeconómico a tener en consideración. En primer lugar, tuvo lugar un proceso **de moderación de la inflación general y de la subyacente en el plano nacional y europeo**. Si bien, ello tuvo que ver en parte con un **deterioro del desempeño económico, especialmente en el sector industrial de la eurozona**. De tal modo, **el Banco Central Europeo comenzó a bajar los tipos de interés de referencia**.

En España, **el flujo del crédito comenzó a fluir en positivo hacia las empresas y los hogares a mediados del 2024 y ello habría contribuido que el mercado laboral se mantenga con cierta robustez**. No obstante, la incertidumbre geopolítica siguió al alza en Ucrania y Oriente Medio, y a ello se añadieron **las dudas sobre el rumbo que tomará la política comercial internacional arancelaria** con la llegada de la Administración Trump a EE.UU.

En clave nacional, cabe destacar la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, que estableció la subida del **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) hasta el 0,7%** (una décima más que en el 2023), la **subida de las bases máximas de cotización en un 5%**, la **obligatoriedad de cotizar por los becarios**. También la **prohibición de los despidos por aumento de los costes energéticos** para empresas beneficiarias de ayudas hasta el 30 de junio del 2024 de acuerdo al Real Decreto 8/2023, de 27 de diciembre del 2023. O la aprobación del **Salario Mínimo Interprofesional que creció hasta los 1.134 euros al mes distribuidos en 14 pagas** gracias a la aprobación del Real Decreto 145/2024.

Con todo este escenario de fondo, el comportamiento del mercado laboral continuó con cierta fortaleza. En relación al subsector de servicios profesionales, el cuarto trimestre del 2024 reflejó un crecimiento de la ocupación del 0,02% anual. Sin embargo, descendió un 2,72% anual en los hombres y, en contraste, aumentó en un 1,51% anual para las mujeres. Mientras, **si tomamos la media de los cuatro trimestres del 2024 la ocupación de los profesionales se incrementó un 2,78% anual frente al 3,70% anual de sus homólogas**.

El aumento anual durante el 2024 del volumen de horas trabajadas en las profesionales superó al de sus compañeros en las secciones de información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, y de enseñanza. Si bien, su crecimiento quedó por detrás de sus homólogos en las actividades profesionales, científicas técnicas y en las actividades sanitarias y de servicios sociales

A su vez, en la distribución general muestra que **el porcentaje medio de ocupación durante el 2024 de las mujeres en el subsector de servicios profesionales alcanzó el 65,50%**, dos



décimas más que el año anterior. Con todo, es una ratio estable en la serie histórica iniciada en el 2008 que refleja como **dos de cada tres personas ocupadas en el subsector de servicios profesionales son mujeres.**

En cuanto al número total de horas efectivas semanales trabajadas por todos los ocupados creció un 1,99% entre el 2024 y el 2023 (ello no significa necesariamente que una persona haya trabajado más horas, pues los datos son en volumen agregado de ocupados). **La subida de las horas en los hombres se quedó en el 1,96% anual, mientras que en las mujeres superó el 2,04% anual.** Al comparar estos datos del 2024 con el 2019 obtenemos una visión más clara de la recuperación tras la pandemia de COVID-19. De tal manera, en este periodo las mujeres ocupadas ya suman un 8,12% más y los hombres agregaron un 4,67%.

El agregado del subsector de servicios profesionales anotó un 2,96% más de horas trabajadas entre el 2024 y el 2023. Si bien, se aprecia que en las mujeres este incremento de horas solo llegó al 2,73% y en los hombres fue del 3,37%. Entretanto, en el periodo 2024-2019, justo antes de la pandemia, el aumento general de horas trabajadas en el subsector fue del 18,27%. Si bien, al contrario que en el conjunto del mercado laboral, las mujeres recogieron un incremento del 15,41% de las horas trabajadas por un 23,45% en los hombres.

Al desagregar entre las secciones de actividad más relacionadas con el subsector —no se ofrece mayor desagregación por divisiones— aparecen diferencias reseñables. Muestra de ello es que **las profesionales registraron un incremento agregado anual de horas trabajadas superior a sus compañeros en las secciones de información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros y en la enseñanza.** Inversamente, sus horas **cayeron en la sección de actividades inmobiliarias** y anotaron crecimientos menores al agregado de sus compañeros en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, y en la de actividades sanitarias y de servicios sociales. De hecho, en esta última es dónde hay mayor porcentaje de mujeres ocupadas.

El volumen de horas trabajadas en las profesionales se concentró en la ocupación asalariada privada gracias, esencialmente, al sector sociosanitario. Ello contrastó con su caída de horas en la ocupación asalariada pública y el estancamiento en el ejercicio autónomo

En cuanto a sus compañeros, **cabe apuntar que su volumen de horas trabajadas cayó especialmente en la sección de actividades financieras y de seguros** y, en menor medida, en la enseñanza. Mientras que la sección en la que mostraron mayor crecimiento fue información y comunicaciones, justo al contrario que hace un año en este caso.

En otro plano, si nos fijamos en el régimen laboral, **dentro del subsector de servicios profesionales el incremento anual de horas trabajadas frente al 2023 se concentró en la ocupación asalariada privada y en la ocupación autónoma.** En cambio, disminuyó en la ocupación asalariada pública.



Con todo, se distingue que **en las profesionales el incremento agregado de horas se localizó exclusivamente en la ocupación asalariada privada con un 5,79% anual, casi el triple que sus compañeros** que se quedaron en el 2,05% anual y cuya diferencia encuentra origen en el **espacio sociosanitario privado**.

Por el contrario, mientras que **en las profesionales hubo una caída del 1,62% en la ocupación asalariada pública y se estancó en el ejercicio autónomo**, sus compañeros dispararon el volumen de horas trabajadas en la ocupación autónoma con un 7,25% anual y sumaron un 1,71% anual en la ocupación asalariada pública. De nuevo, **esta divergencia tuvo fuente en el comportamiento del sector sociosanitario público donde los hombres ganaron porcentaje de ocupación**.

2.2. OCUPACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD

En este apartado se observa la evolución de la ocupación en las divisiones de actividad pertenecientes o más relacionadas con el subsector de servicios profesionales. En otras palabras, se mide la **distribución de las y los profesionales en cada ámbito profesional**.

Durante 2024 se puede extraer una imagen de estabilidad general sin grandes cambios en la proporción de hombres y mujeres en las profesiones. Se mantienen las diferencias notables en algunas divisiones. Así, las profesionales solo supusieron el 25,87% de media de toda la ocupación en el ámbito de programación, consultoría y otras actividades informáticas, mientras que en las actividades de servicios sociales sin alojamiento fueron el 86,12% de media de toda la ocupación. Una diferencia que se amplió ligeramente en ambos casos respecto al 2023.

De tal modo, la brecha más destacada en la distribución de **la ocupación figura de nuevo en las profesiones que operan en el terreno científico-técnico, de arquitectura e ingeniería donde el porcentaje de mujeres sobre el total del empleo permanece de forma evidente por debajo del 50%**. Mientras, el reparto es más equilibrado en el ámbito financiero y asegurador, el inmobiliario, el jurídico, de la consultoría de gestión empresarial, en I+D, y publicidad y estudios de mercado. **En las divisiones sanitarias y de servicios sociales, así como en enseñanza las mujeres continúan con un peso sobre la ocupación total que ronda el 70-80%**.

Es interesante recordar que **las profesiones del espacio STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas)** aún presentan recorrido para el fomento de estas vocaciones en las mujeres. En tal marco, cabe recordar que hace una década la Asamblea General de la ONU declaró el 11 de febrero como el Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia, en el que se reconoce el papel clave que desempeñan las mujeres en la comunidad científica y en la tecnología. En tal sentido, **Unión Profesional recordó de nuevo en este día su alianza con la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT)**, cuya finalidad es allanar el camino para las profesiones y contribuir a cerrar la brecha de género en la ciencia y la tecnología.

A su vez, cabría valorar **este planteamiento para extrapolarlo al caso de los hombres en cuanto a su acceso a las profesiones sanitarias, sociales, de la enseñanza**, así como otras que suelen asociarse más en el esquema de los cuidados. En consecuencia, **el fomento a nivel**



general de vocaciones STEAM y las que suelen asociarse más a los cuidados podría contribuir a reducir prejuicios y las diferentes brechas de género en la sociedad.

A continuación, el análisis por divisiones:

>> ACTIVIDADES AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y A LOS SEGUROS

El porcentaje medio de **las profesionales** en la ocupación en el ámbito financiero-asegurador creció hasta el **51,80%, más de cinco puntos porcentuales respecto al 2023**. Es el dato más alto desde el 2018, aunque se mantiene estable en torno al 50% en la serie histórica iniciada en el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 se produjo una caída de la ocupación del 3,62% en los hombres por un incremento del 16,77% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD

Las profesionales anotaron el **58,55% de media sobre la ocupación durante el 2024 en la consultoría jurídica, más de medio punto menos que en el 2023**. Si bien, se mantiene en el entorno del 50-60% en la ocupación en la serie histórica inicia en el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación creció un 4,25% en los hombres y se redujo un 6,07% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES DE LAS SEDES CENTRALES Y CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

La ocupación media de las mujeres sobre el total en la consultoría de gestión empresarial se situó en el **50,03% en el 2024. Casi cinco puntos más que en el 2023 y vuelve a bordear el entorno equilibrado en esta división** en la serie histórica iniciada en el 2008. Además, entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación se redujo un 19,38% en los hombres, mientras que subió un 18,98% en las mujeres.

>> SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA

En los servicios técnicos de arquitectura, ingeniería y buena parte del ámbito científico-técnico el porcentaje de ocupación media de las mujeres sobre el total creció levemente hasta el **33,59% en el 2024. Medio punto porcentual más que en el 2023. Aunque es el dato más alto desde 2018 se mantiene en torno al tercio en la serie histórica** iniciada en el 2008. Si bien, entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación sumó un 0,80% en los hombres y cayó un 7,97% en las mujeres.

>> INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Las profesionales anotaron el **50,98% de media en la ocupación en la división de investigación y desarrollo durante el 2024. Casi ocho puntos más que en el 2023. El dato más elevado desde el 2020 y más en sintonía con su curso en torno al 50% como describe la serie histórica** desde el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación disminuyó un 22,65% en los hombres y creció un 24,16% en las mujeres.

>> PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO

En la división de publicidad y estudios de mercado, **las mujeres representaron el 48,74%** de la ocupación media durante el 2024. Alrededor de tres puntos y medio porcentuales menos que en el 2023. El dato más bajo desde 2017, aunque **en general siempre se ha movido ligeramente por encima del 50% más de mujeres**. Con todo, entre el cuarto trimestre el 2024 y del 2023 la ocupación aumentó un 10,13% en los hombres y lo hizo hasta el 15,89% en las mujeres.

>> OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS

En la división de otras actividades profesionales, científicas y técnicas, las mujeres tuvieron una representación media en la ocupación del **46,59% durante el 2024**. **Casi cinco puntos porcentuales menos que en el 2023, aunque sigue en su comportamiento coherente alrededor del 50% en la serie histórica iniciada en el 2008**. Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación de los hombres creció un 5,21% y se redujo un 15,18% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES VETERINARIAS

En la veterinaria, las mujeres tuvieron una representación media en la ocupación total del **67,90% durante el 2024**. **Más de ocho puntos menos que en el 2023 y el dato más bajo desde el 2020**. Esta división ha tenido un comportamiento algo más irregular en la serie histórica iniciada en el 2008 aunque las profesionales siempre han estado por encima del 50%. Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación añadió un 55,13% más de hombres y cayó un 35,69% en las mujeres.

>> ACTIVIDADES SANITARIAS

Las actividades sanitarias, la división principal por volumen en la sección de sanidad y servicios sociales, cerraron el 2024 con una representación media de las mujeres en la ocupación total del **72,11%**. **Unas ocho décimas menos que en el 2023. Es el dato más bajo desde el 2012, aunque se mantienen en el entorno del 70-75% en la serie histórica iniciada en el 2008**. Si bien, entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación descendió un 4,52% en los hombres por un 1,46% en las mujeres.

>> ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES

En esta división sociosanitaria de asistencia en establecimientos residenciales, **las mujeres finalizaron el 2024 con una representación media sobre la ocupación del 82,68%**. **Solo una décima menos que en el 2023 en un ámbito en el que las mujeres se han situado siempre por encima del 80% en la serie histórica** desde el 2008. Además, entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación en los hombres se redujo un 4,97% mientras que en las mujeres aumentó un 10,73%.

>> ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO

La división de actividades de servicios sociales sin alojamiento registró de nuevo el mayor porcentaje de mujeres en la ocupación media con un **86,12%**. **Casi un punto porcentual más que hace un año en una división que siempre bordea el 85% de ocupación por mujeres de**

acuerdo a la serie histórica iniciada en el 2008. Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación se redujo un 4,95% en los hombres y subió un 8,44% en las mujeres.

>> EDUCACIÓN

En el sector la enseñanza, las mujeres anotaron un **68,11% de media en la ocupación durante el 2024. Medio punto porcentual más que en el 2023 y, por una décima, el dato más alto en la serie histórica iniciada en el 2008.** Si bien, siempre se mantenido alrededor de los dos tercios de mujeres ocupadas sobre el total en el sector. Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación añadió un 0,49% en los hombres y creció un 5,97% en las mujeres.

>> PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA INFORMÁTICA

La división de consultoría informática presentó de nuevo el porcentaje medio de ocupación más bajo para las mujeres en el 2024 con un **25,87%** en el marco de las divisiones más relacionadas con el subsector de servicios profesionales. **Medio punto porcentual menos que en el 2023 y sin cambio en relación con la serie histórica iniciada en el 2008 en la que siempre han sido aproximadamente una cuarta parte del volumen total de la ocupación.** Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación de los hombres subió un 13,47% por solo un 6,11% en el caso de las mujeres.

>> ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

En la división de actividades inmobiliarias las mujeres concluyeron el 2024 con una representación media sobre el total de la ocupación del **48,69%.** **Menos de tres puntos y medio porcentuales respecto al 2023 y es el dato más desde el 2010. Se queda así algo lejos de sus datos habituales en los que las mujeres siempre han estado por ligeramente por encima del 50% a tenor de la serie histórica iniciada en el 2008.** Entre el cuarto trimestre del 2024 y del 2023 la ocupación de los hombres creció un 9,14% en comparación con el 3,77% de las mujeres.

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2024-2023

FIGURA 2. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIÓN Y COMPARATIVA 2024-2023		
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	% MUJERES SOBRE OCUPACIÓN	DIFERENCIA PP.* VS. 2023
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	86,12%	2,38%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	82,68%	-0,05%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	72,11%	-0,83%
(85) EDUCACIÓN	68,11%	0,60%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	67,90%	-8,61%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	58,55%	-0,62%
(66) ACT. AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	51,80%	5,43%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	50,98%	7,56%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	50,03%	4,77%
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	48,74%	-3,40%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	48,69%	-3,19%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	46,59%	-4,55%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	33,59%	0,55%
(62) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACT. INFORMÁTICAS	25,87%	-0,60%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	65,51%	0,20%
TOTAL MERCADO LABORAL	46,42%	0,13%

ELABORACIÓN PROPIA POR EL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE UNIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE LOS DATOS QUE OFRECE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN DE ACTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). LOS DATOS REFIEREN LA OCUPACIÓN MEDIA ANUAL EN EL 2024 Y LA DIFERENCIA* EN PUNTOS PORCENTUALES FRENTE AL 2023.

2.3. OCUPACIÓN POR NIVEL DE FORMACIÓN, SOBRECUALIFICACIÓN Y SUBEMPLEO

Con otro prisma, es importante explorar el perfil de la ocupación de acuerdo a su nivel de formación alcanzado con el objeto de identificar las brechas que puedan surgir entre hombres y mujeres. En el apartado de **mujeres con educación superior, que recoge el agregado de profesionales, se anotó un aumento del 2,52% anual en su ocupación media del 2024 frente a la del 2023. Ello fue medio punto porcentual más que sus compañeros que se quedaron en el 1,98%. En comparación, solo las mujeres con educación superior rebasaron el crecimiento general de la ocupación que se quedó en el 2,23% de media. Aun así, son datos más contenidos en términos generales si los comparamos con el balance entre el 2023 y el 2022, pues en aquel entonces la ocupación de las mujeres con educación superior rozó una subida del 4% y se quedó en el 2,36% para sus homólogos de formación.**

El volumen de mujeres con educación superior en la ocupación continúa un año más como el principal según el criterio de formación al suponer el 24,40% del total de la ocupación media en el 2024, dos décimas más que en el 2023. En otras palabras, casi una de cada cuatro personas ocupadas en España es una mujer con educación superior, el grupo mayoritario. Y seguido de cerca, se encontrarían el volumen de ocupación de los hombres con educación superior que supone el 22,29% del total, también dos décimas más que en el 2023.

Las mujeres con educación superior fueron el grupo mayoritario en el mercado laboral en el 2024 al suponer una de cada cuatro personas ocupadas y con un ligero incremento en la ocupación media respecto al 2023. Asimismo, tras la pandemia, los hombres y las mujeres con educación superior incrementaron su presencia en el mercado laboral

Al ampliar la perspectiva temporal para calibrar el **impacto y salida de la pandemia entre el 2024 y el 2019 se confirma que los segmentos de ocupación con mayor formación son los que más aumentaron de manera consistente su crecimiento en el mercado laboral.** Ello sugiere que **a mayor nivel de formación, hay mayores oportunidades laborales, y una mayor estabilidad y protección frente al desempleo frente a crisis de diversa naturaleza** como fue la sanitaria. Como ejemplo, el grueso de mujeres ocupadas con educación superior incrementó su ocupación un 16,71% por un 14,79% de sus compañeros en el periodo mencionado. Mientras, **en los hombres y mujeres con niveles de educación igual o inferior a la secundaria se reflejaron crecimientos más modestos e incluso caídas después de la pandemia.**

Además, en el conjunto de mujeres ocupadas, el 52,57% de media tiene educación superior, una décima más que en el 2023. En sus compañeros, aquellos que tienen mayor formación solo suponen un 41,60% de los ocupados, aunque el dato subió seis décimas respecto al 2023.

Un factor importante a considerar es la ocupación por grupo de edad. Bajo este enfoque, **las mujeres con educación superior presentan un mayor peso en la ocupación general que sus homólogos de formación en las franjas de edad inferiores a los 50 años.** A partir de esta edad, los porcentajes tienden a igualarse, y desde los 60 años en adelante es donde los hombres con educación superior aún representan un mayor peso en la ocupación general que sus homólogas. En comparación con el 2023 no hubo cambios significativos en esta imagen. Esta



distribución **describe el cambio generacional de las últimas décadas en el que las mujeres han ido accediendo cada vez más hacia el mercado laboral y con una mayor formación.**

Aun así, es preciso tener en cuenta que no todas las personas ocupadas en el mercado laboral lo hacen de acuerdo a su titulación y especialización. De tal forma, se encuentran dentro del **fenómeno de la sobrecualificación**. En tal sentido, es de interés acudir a la estadística [Labour Force Survey \(LFS\)](#) que elabora Eurostat y que también toma como base [CEDEFOP](#) (European Center for the Development of Vocational Training). Así, la tasa de sobrecualificación de las personas de 25 a 64 años con educación terciaria en la Unión Europea registró un 21,4% en el 2023 (último año actualizado en diciembre del 2024). Un porcentaje que fue del 20,7% para los hombres y del 22% para las mujeres. **Solo una tímida mejora para ambos sexos respecto al 2022. En comparación con los datos del 2019, antes de la pandemia, se advierte solo una leve mejora en la sobrecualificación de las mujeres y cierta subida en los hombres.**

La tasa de sobrecualificación solo arrojó una ligera mejora para las mujeres con educación superior en la Unión Europea. Si bien, empeoró ligeramente para ellas en España. Se advierte estancamiento general tras la pandemia en este capítulo

Dentro del desglose sectorial, la tasa de sobrecualificación de los ocupados entre 25 y 64 años se suavizó hasta el 7,4% en el 2023 dentro de la UE en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, tres décimas menos que en el 2022. **En las profesionales este porcentaje permaneció en el 10,8%, como en 2022, por un 4,2% de sus compañeros**, que cayó tres décimas. Y **en la sección de actividades sanitarias y de servicios sociales bajó tres décimas hasta el 13,2% para ellas y solo una para ellos, pero tienen solo un 9,0% de sobrecualificación.**

Mientras, **en España, la tasa de sobrecualificación general de las personas de 25 a 64 años se situó en el 35,5% en el 2023, igual que el año anterior y sin apenas variación en la última década. Más de 14 puntos porcentuales por encima del dato de la UE y el dato más alto del área comunitaria.** En los hombres el dato fue del 34,8% y en las mujeres del 36,1%. De tal forma, ello apunta a **un problema estructural de nuestra economía y mercado laboral para absorber y generar empleo de calidad ajustado al volumen de personas con educación superior.**

También en España, en las actividades profesionales, científicas y técnicas la sobrecualificación en los hombres fue del 7% en 2023, la más alta desde 2017, mientras que en sus compañeras solo bajó hasta el 20%. **En las actividades sanitarias y de servicios sociales las mujeres anotaron un 23,9% de sobrecualificación, el nivel más alto hasta ahora.** En comparación, sus compañeros sociosanitarios rebajaron dos décimas su tasa de sobrecualificación hasta el 18,3%.

Por su parte, en cuanto al **fenómeno del subempleo² las mujeres con educación superior agregan el 23,27% de las personas en esta situación dentro del mercado laboral al cierre del cuarto trimestre del 2024. Esto es, ocho décimas menos que el año anterior.** Un dato que supera en diez puntos porcentuales a sus compañeros en la misma tesitura de subempleo.

² Según el INE, los subempleados, son ocupados que desearían trabajar más horas, que están disponible para hacerlo y cuyas horas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.



La situación de subempleo para las mujeres con educación superior mejoró ligeramente frente a 2023. Si bien, suponen casi una de cada cuatro personas ocupadas en esta situación durante 2024. Además, presentan tasas superiores a sus compañeros, especialmente, en los más jóvenes, lo que invita a un estudio más profundo sobre la influencia de los factores socioeconómicos entre hombres y mujeres

Más en detalle, **las mujeres con educación superior entre 25 y 34 años conforman el grupo de edad que manifiesta estar en subempleo en mayor medida al sumar el 31,21% de todos los ocupados subempleados en el mercado laboral dentro de este espectro de edad. Aun así, este porcentaje se aplanó un punto y medio porcentual respecto al cuarto trimestre del 2023.** En comparación, sus compañeros se quedan en el 17,82% de acuerdo a los mismos parámetros, aunque su situación empeoró respecto al fin del 2023.

A partir de estos grupos de edad en adelante, las mujeres que tienen educación superior exponen porcentajes de subempleo menos elevados, aunque siguen estando por encima de los que registran sus compañeros. Respecto a los factores que podrían explicar la moderación de los porcentajes de subempleo a partir de los 34 años en las mujeres se podrían encontrar, entre otros, los **cambios de preferencias laborales y personales con una demanda de tiempo que podría ser requerida para otras tareas como los cuidados y/o el desempeño personal en otras áreas y, en consecuencia, manifestar menos situaciones de subempleo.** En cualquier caso, como los porcentajes son consistentemente más altos que los de sus compañeros en todas las franjas de edad cabría profundizar más sobre sus causas.

2.4. TASAS DE PARO

El cuarto trimestre del 2024 finalizó con una **tasa de paro del 3,64% en el subsector de servicios profesionales**, una décima menos que al término del 2023 y claramente inferior al 10,61% del conjunto del mercado laboral. Bajo este escenario, el **dato general de paro en las profesiones es más congruente con una situación de desempleo friccional o cercano al pleno empleo al ser inferior al 5%.**

Dentro del subsector de servicios profesionales **la tasa de paro fue más reducida un año más en los hombres con un 3,55%**, aunque subió medio punto porcentual frente al cuarto trimestre del 2023. Entretanto, **la tasa de paro de las mujeres disminuyó cuatro décimas en el mismo periodo hasta cerrar el 2024 en el 3,68%.** A su vez, **la tasa de paro en las profesionales solo fue superior a la de sus compañeros en 6 de las 14 divisiones** pertenecientes o relacionadas con el subsector. Esto es, **tres divisiones menos que lo ocurrido en el 2023.**

La tasa de paro de las profesionales solo fue superior a la de sus compañeros en 6 de las 14 divisiones pertenecientes o relacionadas con el subsector de servicios profesionales en el cuarto trimestre del 2024. Son tres divisiones menos que en el 2023. A nivel agregado, su tasa de paro es el 3,68%, solo una décima más que sus compañeros

Solo hubo dos divisiones del subsector que registraron una tasa de paro superior al 5% en el caso de las profesionales: publicidad y estudios de mercado con un 6,06%, y las actividades inmobiliarias con un 10,24%. Respecto al 2023 mejoran puesto que entonces fueron seis las divisiones por encima del 5%. En comparación con sus compañeros, el resultado fue similar puesto estos solo anotaron una tasa de paro que rebasó el 5% en dos divisiones sociosanitarias, igual que hace un año. En este caso, fueron la de actividades de servicios sociales sin alojamiento con un 11,72%, y la de asistencia en establecimientos residenciales con un 5,91%.

Al distinguir los datos por nivel de formación, las mujeres con educación superior cerraron el cuarto trimestre del 2024 con una tasa de paro del 7,19%. Un punto y medio porcentual inferior al dato mostrado un año antes. En sus homólogos el porcentaje de paro también se redujo siete décimas en el mismo periodo hasta el 5,48%. De tal modo, son tasas notablemente limitadas si las comparamos con la general en todo el mercado laboral que fue del 10,61%.

La tasa de paro más alta de las mujeres con educación superior por edad fue del 21,00% entre los 20 y los 24 años. Y aunque se redujo medio punto en términos anuales, fue superior a la de sus homólogos que finalizaron en el 17,23%, cinco puntos porcentuales menos que en el 2023. En cualquier caso, las mayores brechas en la tasa de paro se hallan en la franja de edad más joven una vez completada la formación universitaria y al final de la carrera laboral, de 65 a 69 años, donde las mujeres tienen una tasa de paro del 6,65% por un 3,90% de los hombres.

Como se puede observar en la Figura 3, las tasas de paro más altas para las profesionales se concentran de nuevo en el ámbito de la consultoría económica, el inmobiliario, el sociosanitario y parte del científico-técnico. En cuanto al resto de divisiones, los datos son similares y de nuevo, como en el 2023, aparece la excepción en las actividades veterinarias donde los hombres tienen una tasa de paro claramente más alta que la de sus compañeras.

FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2024

FIGURA 3. TASA DE PARO POR SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA. CUARTO TRIMESTRE 2024		
DIVISIONES DE ACTIVIDAD CON PROFESIONES (CNAE-2009)	TASA DE PARO MUJERES	TASA DE PARO HOMBRES
(73) PUBLICIDAD Y ESTUDIOS DE MERCADO	10,24%	3,58%
(68) ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	6,06%	0,55%
(88) ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES SIN ALOJAMIENTO	5,82%	11,72%
(74) OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	4,62%	4,59%
(70) ACTIVIDADES DE CONSULTORÍA DE GESTIÓN EMPRESARIAL	4,32%	4,40%
(87) ASISTENCIA EN ESTABLECIMIENTOS RESIDENCIALES	4,29%	5,91%
(66) ACT. AUXILIARES A LOS SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	3,23%	3,12%
(86) ACTIVIDADES SANITARIAS	2,90%	3,82%
(85) EDUCACIÓN	2,90%	2,91%
(75) ACTIVIDADES VETERINARIAS	2,67%	0,00%
(71) SERVICIOS TÉCNICOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA	2,30%	1,66%
(69) ACTIVIDADES JURÍDICAS Y DE CONTABILIDAD	2,11%	1,51%
(72) INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	1,44%	2,57%
(82) PROGRAMACIÓN, CONSULTORÍA Y OTRAS ACT. INFORMÁTICAS	1,27%	3,82%
SUBSECTOR DE SERVICIOS PROFESIONALES	3,68%	3,55%
TOTAL MERCADO LABORAL	11,84%	9,53%

ELABORACIÓN PROPIA POR EL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA DE UNIÓN PROFESIONAL A PARTIR DE LOS DATOS QUE OFRECE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN DE ACTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).

3. CONDICIONES LABORALES

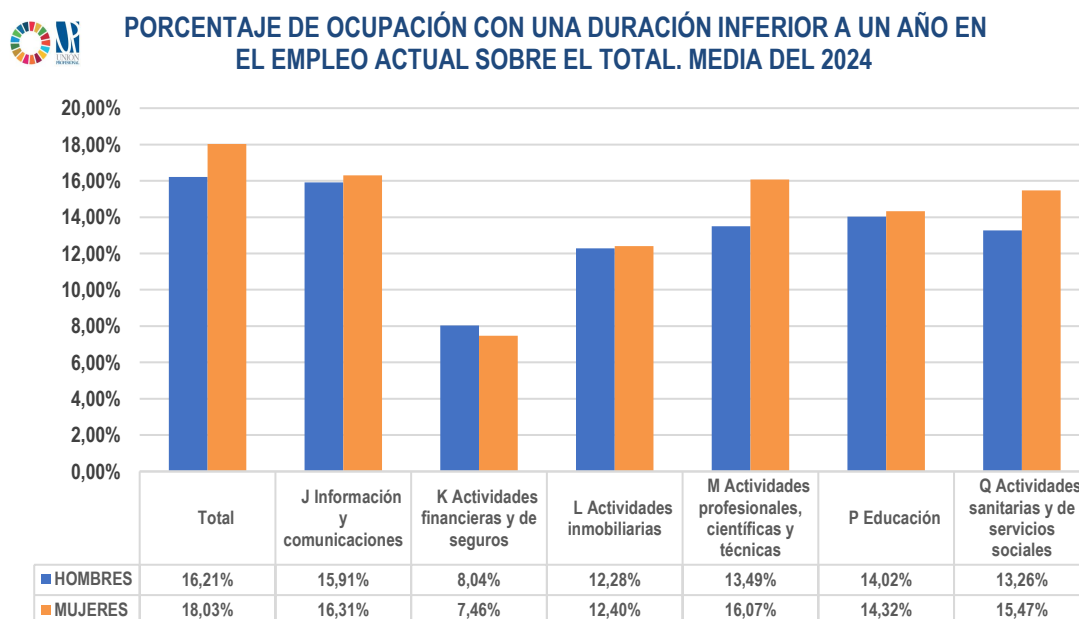
3.1. TIEMPO INFERIOR A UN AÑO EN LA OCUPACIÓN ACTUAL

En el marco de las condiciones laborales, una **variable determinante que nos proporciona señales sobre el grado de rotación y estabilidad del empleo en el mercado laboral, así como el pulso de actividad económica para generar nuevo empleo** es la que refleja el volumen de ocupación inferior a un año en el empleo actual. Aun así, es una variable que ha de ser contextualizada e interpretada junto con otras con el fin de obtener mejor perspectiva sobre las brechas laborales entre hombres y mujeres.

De media, el año 2024 nos muestra que el porcentaje medio del total de la ocupación en España se situó en el 17,05%, medio punto inferior al dato del 2023, y segundo año de moderación. En las mujeres este porcentaje se redujo también casi medio punto hasta el 18,03%, al igual que en los hombres, aunque con un porcentaje aún más bajo del 16,21%.

En lo que atañe a las profesiones, sus datos en esta variable de ocupación fueron inferiores al general del mercado laboral. Por secciones, **las mujeres presentan de forma general un mayor porcentaje de duración inferior a un año en su actual ocupación respecto a sus compañeros. A diferencia del 2023, la única excepción donde sucede lo contrario es la sección de actividades financieras y de seguros**, cuando el año pasado también sucedía en las actividades inmobiliarias. En el resto, como aparece en la **Figura 4**, la diferencia más destacada se encuentra en la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas, seguida muy de cerca por la de actividades sanitarias y de servicios sociales.

FIGURA 4. PORCENTAJE DE OCUPACIÓN CON UNA DURACIÓN INFERIOR A UN AÑO EN EL EMPLEO ACTUAL SOBRE EL TOTAL. MEDIA DEL 2024





Como baremo de referencia, **un crecimiento anual del volumen de ocupación sectorial con una duración en su empleo inferior a un año que sea similar al dato del conjunto sugiere que el grado de rotación laboral puede ser razonable para describir un movimiento laboral de personas entre los diferentes sectores y nuevas actividades**. Sin embargo, si el crecimiento de este grupo de ocupación sectorial es mayor que el general podría indicar una casuística de excesiva rotación y mayor inestabilidad laboral para el desarrollo óptimo de una carrera profesional en muchos casos. Inversamente, si este porcentaje de nueva ocupación sectorial presentara un ritmo anual de crecimiento muy inferior al general podría apuntar hacia una rigidez en la movilidad laboral que frenaría una mayor expansión económica.

Bajo este marco, **en el cuarto trimestre del 2024 el crecimiento del grueso de ocupación con una duración en su empleo inferior a un año fue del 2,19% anual, solo una centésima más que el dato de toda la ocupación en el mercado laboral**. Por lo que podríamos exponer que se mantiene en un terreno aceptable en cuanto al grado de movilidad y rotación laboral.

La ocupación inferior a un año en el empleo vigente tuvo de nuevo un mayor peso en las profesionales frente a sus homólogos durante 2024. Este mayor grado de rotación laboral y estacionalidad puede explicar parte de las diferencias retributivas. Esta situación se incrementó algo más en sanidad en el 2024 donde ellas son mayoría, pero podría apuntar hacia una mayor creación de empleo más estructural

Con todo, sin perjuicio de otros factores relevantes, **esta situación donde las mujeres ocupadas, como las profesionales, tengan un mayor peso en la ocupación inferior a un año que sus homólogos sugiere, en buena medida, que sus retribuciones iniciales tiendan a ser más contenidas**. Entre las razones de ello se hallaría que **parámetros como la responsabilidad y la experiencia suelen ser más relevantes para explicar los incrementos salariales y estos se adquieren, generalmente, a medida que se suma más tiempo en un empleo o con más edad**.

En consecuencia, **acumular un grado de rotación laboral de manera continuada puede ser un factor de mayor vulnerabilidad o menor estabilidad laboral** en la medida que los costes de despido tenderán a ser inferiores.

En las secciones más vinculadas con el subsector de servicios profesionales hubo **algunas diferencias a considerar**. En las actividades sanitarias y de servicios sociales, la enseñanza, y las actividades inmobiliarias se produjo un ligero aumento anual del volumen de mujeres que reunían menos de un año en su ocupación vigente de media en el 2024. Aunque se mantienen por debajo del 18% general del mercado laboral respecto a esta variable. Por su parte, en las secciones de información y comunicaciones, actividades financieras y de seguros, y en las actividades profesionales, científicas y técnicas esta situación mejoró respecto al 2023. En comparación con el 2023, las mujeres también rebasaron en porcentaje a sus compañeros en las actividades inmobiliarias.

Como se describe en este estudio, **el comportamiento estacional en sanidad se habría atenuado gracias al turismo más repartido durante el año y el tirón de la demanda de servicios** cubiertos en gran medida por el sector privado. A ello se añadiría un buen balance

general del empleo en las actividades profesionales, científicas y técnicas. Por tanto, **el ligero incremento de la ocupación inferior a un año particularmente en sanidad y en otras profesiones a nivel general podría responder más a una demanda de empleo más estructural** y menos estacional, que suele cubrir refuerzos y sustituciones.

3.2. CONTRATOS TEMPORALES

En otro plano, analizamos la variable que describe la temporalidad contractual inferior a un año. Este variable es de **especial relevancia en el análisis del mercado laboral pues nos proporciona orientación sobre el grado de estabilidad y estacionalidad de la ocupación**, así como los efectos sobre la contratación de la última reforma laboral en vigor desde marzo del 2022.

En concreto, **el porcentaje de personas con un contrato inferior a un año sobre el conjunto de asalariados cayó de nuevo hasta el 13,11% de media en el 2024**. Esto es, casi ocho puntos menos en comparación con la media del año 2021. En el caso de los hombres el porcentaje se redujo al 10,97% y en el de las mujeres se moderó al 14,69%.

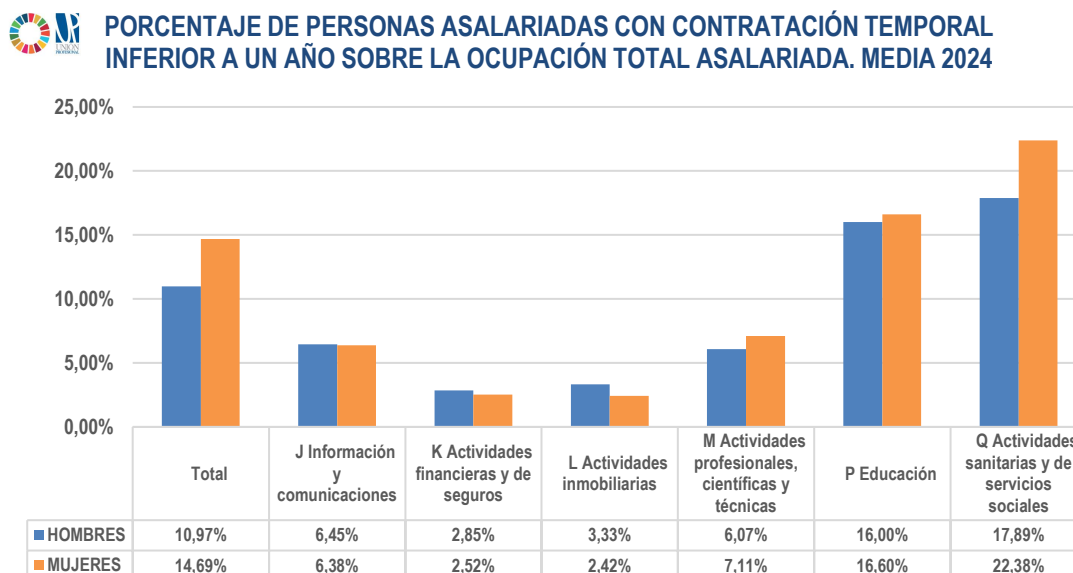
Respecto a **las secciones más vinculadas con el subsector de servicios profesionales anotaron caídas a nivel general de la contratación asalariada inferior a un año**. Con todo, como recoge la **Figura 5**, hay diferencias puesto que las mujeres tienen más este tipo de contratación que sus compañeros en las actividades profesionales, científicas y técnicas, en la enseñanza y en las actividades sanitarias y de servicios sociales. Inversamente, los profesionales tienen esta clase de contratación que sus compañeras en las actividades financieras y de seguros, las actividades inmobiliarias y en información y comunicaciones. **Aun así, en términos agregados, la minoración de este tipo de contrato fue más intensa en los hombres**.

Continúa la reducción de la contratación temporal a un año en las profesiones. No obstante, la caída fue menos intensa en las profesionales frente a la de sus compañeros. Los factores estructurales de menor estacionalidad en turismo y sanidad parecen influir en el comportamiento de esta variable de contratación.

La sección a tener más en cuenta es la de actividades sanitarias y servicios sociales en la que el 22,38% de las asalariadas tuvo un contrato con una duración inferior a un año de media en el 2024. Un porcentaje que se redujo de nuevo y que está diez puntos por debajo en comparación con el 2021. Aun así, esta brecha se ha ampliado puesto que sus compañeros cerraron 2024 en el 17,89% de media, casi cinco puntos menos cuando en el 2023 esta diferencia estaba solo en tres puntos.

De base, el porcentaje más elevado de esta contratación en sanidad responde al carácter estacional que precisa personal principalmente, en verano e invierno para cubrir sustituciones y refuerzos. Con todo, hay que tener en cuenta que la reducción generalizada también podría responder a un cambio de **patrón menos estacional en los últimos años debido a una menor estacionalidad del turismo y un incremento más sostenido de la demanda de servicios y actividad que está cubriendo en buena medida el sector privado**.

FIGURA 5. PORCENTAJE DE PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATACIÓN TEMPORAL INFERIOR A UN AÑO SOBRE LA OCUPACIÓN TOTAL ASALARIADA. MEDIA DEL 2024



En la enseñanza el peso de la estacionalidad también suele ser relevante como se refleja en la contratación. En este caso, el 16,60% de las mujeres asalariadas tuvo un contrato inferior a un año de media en el 2024, seis décimas más que sus compañeros, pero en reducción, mientras que en estos últimos creció frente al 2023. El comienzo del periodo lectivo en último trimestre del año y su finalización en verano, así como la parcialidad de algunas formaciones influye en la presencia de este tipo de contratación por debajo del año.

Entretanto, en las secciones de actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias e información y comunicaciones la tasa de temporalidad se redujo y está por debajo del 10%. Si bien, en este caso los hombres están ligeramente por encima en esta contratación respecto a sus compañeras. **La excepción es la sección de actividades profesionales, científicas y técnicas en la que las mujeres están un punto por encima de sus compañeros, aunque también por debajo del 10%.**

En suma, se observa que la tendencia a la reducción de la contratación inferior a un año sigue reduciéndose. Si bien, dicha tendencia ya parecía iniciada antes de la reforma laboral del 2022. Por lo que **los factores estructurales descritos, por ejemplo, en sanidad que sugieren una menor estacionalidad, podrían explicar buena parte de la moderación.**

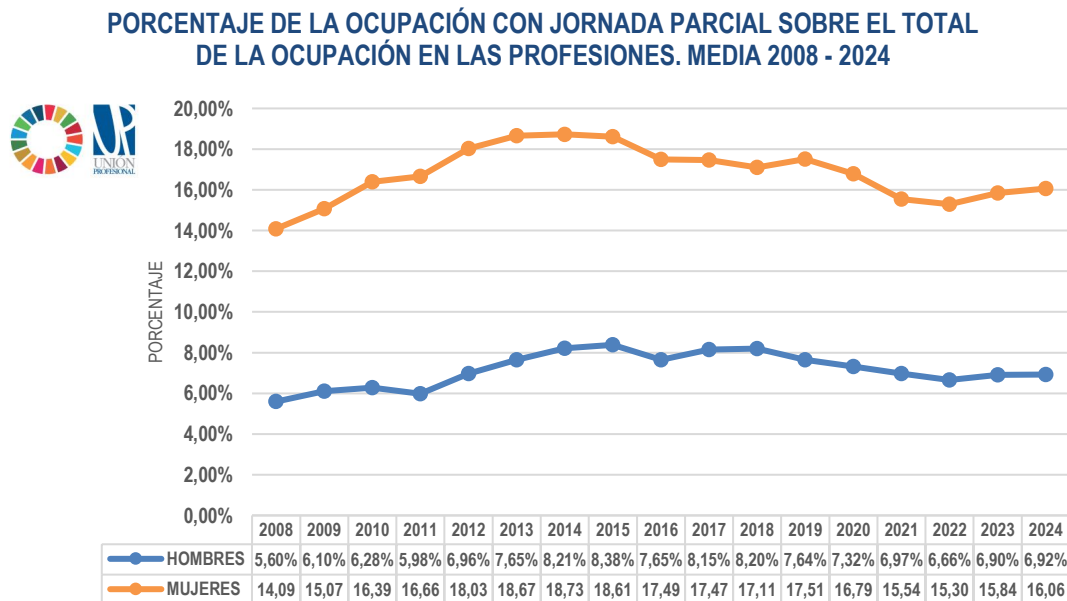
3.3. TIPO DE JORNADA

Durante el 2024, el volumen de mujeres ocupadas a jornada parcial sobre el total de ocupadas sin distinción de jornada se situó en un dato medio del 21,38%. **Tres décimas más que al fin del 2024.** Ello se traduce en un ligero repunte frente al 2023 en el que anotó el porcentaje más bajo de la serie histórica iniciada en 2008. Sus compañeros concluyeron con un porcentaje medio de ocupación con jornada parcial del 6,77%, casi dos décimas más que en 2023, el dato más alto desde el 2019.

En lo que atañe al **subsector de servicios profesionales, el porcentaje de ocupación a jornada parcial es de nuevo inferior al grueso del mercado laboral con un 12,93%. No obstante, en 2024 parece haberse roto la tendencia a la baja** que venía describiendo desde el 2015, puesto que se incrementó ocho décimas respecto al 2023.

Algo similar ocurrió en el mercado laboral con un crecimiento algo menos acusado de dos décimas hasta situarse en el 13,55%. En tal sentido, se trata del primer repunte tras la pandemia y no es descartable que este movimiento pueda ser una **señal de estudio que pudiera interpretarse como un aumento de los niveles de precariedad laboral.**

FIGURA 6. PORCENTAJE DE LA OCUPACIÓN CON JORNADA PARCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA OCUPACIÓN EN LAS PROFESIONES. MEDIA 2008-2024



En la **Figura 6** es posible distinguir con claridad la brecha que hay entre las y los profesionales que ejercen con jornada parcial y que está alrededor de los nueve puntos porcentuales. **En el 2024 esta brecha ha vuelto crecer levemente por segundo año y está por encima de los nueve puntos porcentuales, aunque aún por debajo de la del año 2019, justo antes de la pandemia.** Esta ampliación trae causa en la subida más notable de las profesionales que operan con jornada parcial hasta el 16,06% respecto al movimiento al alza que también reflejaron sus compañeros con el dato del 6,92%.



En la desagregación por secciones de actividad más relacionadas con el subsector emergen aspectos de interés. A nivel general, **de nuevo las mujeres muestran tasas de ocupación parcial por encima de las de sus compañeros en todas las secciones**. En la enseñanza, el porcentaje fue el más elevado con un 18,99%, aunque se aplanó dos décimas frente al 2023. No obstante, en la sección de actividades sanitarias añadió casi un punto más hasta el 16,67%, prácticamente el doble que sus compañeros.

Las profesionales ejercen a jornada parcial en mayor porcentaje que sus compañeros en todas las secciones de profesiones. Durante 2024 los porcentajes crecieron y esta brecha se incrementó a nivel general con la excepción de la enseñanza y la información y comunicaciones

Por su parte, las secciones de **información y comunicaciones, junto con la actividades financieras y de seguros** se mantienen por **debajo del 10% de ocupación parcial en el caso de las profesionales, aunque casi triplican la situación de sus homólogos**.

Dentro de las razones que podrían barajarse para explicar el sostenimiento de esta brecha a lo largo de la serie histórica analizada sobresale una **posible menor demanda empleo a jornada completa de las mujeres profesionales en comparación sus compañeros para dedicar una mayor proporción de tiempo a otras cuestiones como la conciliación con los cuidados de su entorno familiar o cultivar otros intereses personales**.

El mayor porcentaje de las profesionales en la ocupación a jornada parcial, el subempleo o la contratación temporal inferior a un año podría influir de forma relevante en la evolución de su carrera profesional respecto a sus homólogos.

Otros factores que explican estos datos son respecto a la **estructura sectorial**, puesto que en la enseñanza y en la sanidad, ámbitos donde las profesionales tienen un mayor protagonismo, las ofertas de empleo pueden tener un corte más parcial en las horas de dedicación laboral.

Con todo, hemos visto que las mujeres con educación superior reflejan tasas de subempleo que rebasan las de sus compañeros. En tal sentido, **no es descartable que una parte de las profesionales que ejercen en la enseñanza y en la sanidad a jornada parcial puedan hallarse en una situación de subempleo**, cuestión que abundaría en una mayor percepción de precarización o ralentización en la carrera profesional.

En consecuencia, **sería recomendable un estudio de mayor calado que pueda distinguir con mayor definición los factores descritos y otros que pudieran intervenir en el ejercicio de las profesionales**. En síntesis, la mayor rotación laboral, el mayor peso en la ocupación a jornada parcial y en la contratación asalariada inferior a un año son elementos relevantes que pueden explicar en gran medida las brechas salariales expuestas.



METODOLOGÍA Y FUENTES PRINCIPALES

Este estudio se ha realizado con base en **estadísticas nacionales e internacionales** que abordan datos sobre hombres y mujeres en términos de ocupación y retribuciones y permiten, a su vez, cierta desagregación sobre sectores de actividad que comprenden el ejercicio de las profesiones colegiadas.

Para ello, en primer lugar, **definimos la dimensión del subsector de servicios profesionales** con el fin de lograr una mayor precisión y utilidad de comparación. Nos centramos en los grupos A, B y C de la **Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)** y en las secciones J, K, L, M, P y Q de la **Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009)** que emanan de la **Nomenclatura de Actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE. Rev. 2)**. **Aún no hay datos oficiales publicados con la nueva CNAE-2025.**

En ocasiones, la falta de desagregación de datos determina que cuando se alude al **subsector de servicios profesionales** se agrega la información de la **sección M de Actividades profesionales, científicas y técnicas**, la **sección Q de Actividades sanitarias y de servicios sociales**, y la **división 66 de Actividades auxiliares a los servicios financieros y de seguros**.

En cuanto a las estadísticas, en el ámbito nacional se ha considerado la **Encuesta de Población de Activa (EPA)** y la **Encuesta Anual de Estructural Salarial** que incluye la **Encuesta Cuatrienal de Estructural Salarial**, todas ellas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Cabe señalar que se ha realizado un reajuste estadístico puesto que el INE empleó ya la base poblacional 2021 para los datos a partir del primer trimestre del 2021. Anteriormente, empleaba la base poblacional 2011. Igualmente, se ha consultado la estadística denominada **Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias** que pone a disposición la Agencia Tributaria.

Mientras, en el contexto internacional se cuenta con la estadística **Gender Pay Gap** y la estadística **Over-qualification rates by economic activity** recogida en la **Labour Force Survey (LFS)** de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat) y que también emplea **CEDEFOP**. También se ha consultado la **base datos ILOSTAT** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al igual que su **Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?** y el estudio del Foro Económico Mundial, **Global Gender Gap 2024**.