

**ESTUDIO DE LA DESIGUALDAD  
RETRIBUTIVA Y LA BRECHA  
SALARIAL DE GÉNERO EN  
CASTILLA-LA MANCHA:**  
**análisis cuantitativo de la Muestra  
Continua de Vidas Laborales y  
análisis cualitativo de los contenidos  
convencionales en materia retributiva**

**Autoría:**

María José Calderón Milán

Beatriz Calderón Milán

María Encarnación Gil Pérez

Óscar Contreras Hernández

Juana Serrano García

Milena Bogoni

**Dirección y coordinación:**

María Encarnación Gil Pérez

Julio, 2026

# Índice

|                                                                                                                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PRÓLOGO .....</b>                                                                                                                                                    | <b>7</b>  |
| <b>PARTE PRIMERA: DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA DE GÉNERO EN CASTILLA-LA MANCHA MEDIANTE LA EXPLOTACIÓN DE LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES .....</b> | <b>11</b> |
| <b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>                                                                                                                                             | <b>11</b> |
| <b>2. MARCO NORMATIVO, BRECHA SALARIAL Y DESIGUALDADES ESTRUCTURALES EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA .....</b>                                              | <b>13</b> |
| <b>3. METODOLOGÍA Y BASE DE DATOS: LA MCVL COMO HERRAMIENTA DE PRECISIÓN.....</b>                                                                                       | <b>19</b> |
| <b>4. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO EN CASTILLA-LA MANCHA.....</b>                                                                                               | <b>23</b> |
| 4.1 GRADO DE FEMINIZACIÓN Y PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO .....                                                                                                               | 23        |
| 4.2 CUALIFICACIÓN Y SEGREGACIÓN OCUPACIONAL .....                                                                                                                       | 26        |
| 4.3 CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Y EL TERRITORIO .....                                                                                                                 | 27        |
| 4.4 SEGREGACIÓN HORIZONTAL .....                                                                                                                                        | 30        |
| 4.5 NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....                                                                                                                                         | 34        |
| <b>5. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL: LOS 6 DESAJUSTES CRÍTICOS.....</b>                                                                                                | <b>36</b> |
| 5.1 FUNCIÓN DE DENSIDAD DE SALARIOS Y BRECHA SALARIAL AJUSTADA TOTAL.....                                                                                               | 36        |
| 5.2 DESAJUSTE 1: LA PENALIZACIÓN DEL CICLO VITAL (PATERNIDAD CON “M”) Y LOS CUIDADOS .....                                                                              | 37        |
| 5.3 DESAJUSTE 2: EL CONTEXTO ESTRUCTURAL DE LA PYME Y EL ENTORNO RURAL .....                                                                                            | 40        |
| 5.4 DESAJUSTE 3: DOS MERCADOS LABORALES, LA HISTORIA DE LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL .....                                                                                 | 42        |
| 5.5 DESAJUSTE 4: LA TRAMPA DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA JORNADA PARCIAL .....                                                                                     | 43        |
| 5.6 DESAJUSTE 5: LA PARADOJA DE LA CUALIFICACIÓN.....                                                                                                                   | 45        |
| 5.7 DESAJUSTE 6: LA TRAMPA DE LA DESCENTRALIZACIÓN DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....                                                                           | 47        |
| <b>6. NUEVAS MÉTRICAS VISUALES: DISTRIBUCIÓN SALARIAL Y TECHO DE CRISTAL .....</b>                                                                                      | <b>48</b> |

## **7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS PARA LA ACCIÓN LEGISLATIVA.....51**

7.1 CONCLUSIONES.....51

7.2 RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS PARA LA ACCIÓN LEGISLATIVA .....53

## **PARTE SEGUNDA: ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES Y BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO: CASTILLA-LA MANCHA .....56**

**1. INTRODUCCIÓN.....56**

**2. CLÁUSULAS GENERALES SOBRE IGUALDAD .....59**

**3. ESTRUCTURA SALARIAL.....66**

3.1 SALARIO BASE.....67

3.2 PAGAS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS .....70

**4. LOS COMPLEMENTOS DEL SALARIO SOSPECHOSOS DE GENERAR BRECHA .....71**

4.1 COMPLEMENTOS VINCULADOS A LA DISPONIBILIDAD Y A LOS RESULTADOS .....74

4.2 LA ANTIGÜEDAD: UN COMPLEMENTO EN DESUSO.....86

**5. CLÁUSULAS NO SALARIALES NEGOCIADAS QUE CONTRIBUYEN A REDUCIR LA BRECHA. LAS ACCIONES POSITIVAS .....90**

**6. SUGERENCIAS PARA ELIMINAR POSIBLES BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES .....95**

**7. CONCLUSIONES .....97**

**8. CONVENIOS CONSULTADOS: .....101**

**BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS .....109**

## Índice de Gráficos

|                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL AJUSTADA DE GÉNERO EN CASTILLA-LA MANCHA Y ESPAÑA, 2008-2023 .....                                                                  | 15 |
| GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA Y ESPAÑA .....                                                                                | 24 |
| GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN POR EDADES Y GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO DE CADA GÉNERO) .....                      | 25 |
| GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE ESTUDIOS Y GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO DE CADA GÉNERO) .....         | 26 |
| GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN POR NIVELES DE CUALIFICACIÓN Y GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO DE CADA GÉNERO) .....    | 27 |
| GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DE LA EMPRESA Y GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO DE CADA GÉNERO) .....        | 28 |
| GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN POR TAMAÑO DEL MUNICIPIO Y GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO DE CADA GÉNERO) .....        | 29 |
| GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN LAS PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO FEMENINO) .....              | 32 |
| GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO MASCULINO EN LAS PRINCIPALES RAMAS DE ACTIVIDAD EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO MASCULINO) .....            | 33 |
| GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN CON O SIN CONVENIO COLECTIVO Y GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO DE CADA GÉNERO) .....   | 35 |
| GRÁFICO 11. DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONVENIO COLECTIVO Y GÉNERO DE PERSONAS ASALARIADAS EN CASTILLA-LA MANCHA (EN % SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO ASALARIADO DE CADA GÉNERO) ..... | 35 |
| GRÁFICO 12. FUNCIÓN DE DENSIDAD CON DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS POR GÉNERO EN CASTILLA-LA MANCHA...                                                                               | 37 |
| GRÁFICO 13. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR COHORTES DE EDAD EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                                         | 39 |
| GRÁFICO 14. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SEGÚN TENENCIA DE HIJOS EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                                      | 39 |
| GRÁFICO 15. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                                  | 40 |
| GRÁFICO 16. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TAMAÑO DE LA EMPRESA EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                                     | 41 |
| GRÁFICO 17. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TAMAÑO DEL MUNICIPIO EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                                     | 41 |
| GRÁFICO 18. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                                       | 43 |

|                                                                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| GRÁFICO 19. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE CONTRATO EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                        | 44 |
| GRÁFICO 20. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE JORNADA EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                         | 44 |
| GRÁFICO 21. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR NIVELES DE ESTUDIO EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                      | 45 |
| GRÁFICO 22. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR NIVELES DE CUALIFICACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                | 46 |
| GRÁFICO 23. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR SOBRECUALIFICACIÓN EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                                      | 46 |
| GRÁFICO 24. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO POR TIPO DE CONVENIO COLECTIVO EN CASTILLA-LA MANCHA .....                                                              | 47 |
| GRÁFICO 25. DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS POR GÉNERO EN CASTILLA-LA MANCHA: GRÁFICOS DE VIOLINES Y<br>DIAGRAMAS DE CAJAS .....                                     | 49 |
| GRÁFICO 26. DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS POR GÉNERO EN CASTILLA-LA MANCHA: GRÁFICOS DE VIOLINES Y<br>DIAGRAMAS DE CAJAS PARA EL GRADO DE CUALIFICACIÓN ALTA ..... | 50 |

## Índice de Ilustraciones

|                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ILUSTRACIÓN 1. DESIGUALDADES ESTRUCTURALES DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA ..... | 16 |
| ILUSTRACIÓN 2. COMPOSICIÓN DE LA MCVL Y EXPLOTACIÓN DE DATOS .....                                                    | 20 |
| ILUSTRACIÓN 3. VARIABLES PARA LA DESAGREGACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO .....                                  | 22 |

# PRÓLOGO

La igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un principio consagrado en nuestro ordenamiento, ni únicamente una aspiración ética compartida por nuestras sociedades democráticas; es, ante todo, un compromiso que exige conocimiento riguroso, diagnóstico preciso y políticas públicas decididas. En este contexto, la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), como institución comprometida con el progreso social y el desarrollo territorial, viene asumiendo con responsabilidad su papel como generadora de conocimiento y agente transformador de la realidad.

El presente estudio sobre la desigualdad retributiva y la brecha salarial de género en Castilla-La Mancha se enmarca precisamente en ese compromiso. Surge como resultado del encargo realizado a la Cátedra de Igualdad de Género de la Universidad de Castilla-La Mancha por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, en el marco del convenio suscrito entre ambas instituciones en julio de 2024. Dicho convenio representa una apuesta estratégica por fortalecer la colaboración entre el ámbito académico y el institucional, con el objetivo de avanzar en el diseño de políticas públicas de igualdad que conduzcan a una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

Uno de los objetivos centrales de esta Cátedra es contribuir, desde el rigor científico y el análisis interdisciplinar, a la comprensión de las desigualdades de género en el ámbito económico y laboral. Entre ellas, la brecha salarial constituye uno de los indicadores más relevantes, pero también uno de los fenómenos más complejos. No se trata únicamente de una diferencia en los ingresos entre mujeres y hombres, sino de la expresión económica de desigualdades estructurales más profundas, vinculadas a la organización social de los cuidados, a la segregación ocupacional, a las trayectorias laborales diferenciadas y a los sesgos persistentes en la valoración del trabajo.

Este informe representa un avance significativo en el conocimiento de estas dinámicas en el contexto específico de Castilla-La Mancha. Su principal fortaleza radica en la combinación de dos aproximaciones complementarias, realizadas por sendos equipos de especialistas de la UCLM, bajo la coordinación de María Encarnación Gil, Delegada del Rector para Políticas de Igualdad: por un lado, un exhaustivo análisis cuantitativo de los microdatos de la Muestra Continua de Vidas

Laborales y, por otro, un análisis cualitativo del contenido de la negociación colectiva en materia retributiva. Esta doble perspectiva permite no solo medir la brecha salarial, sino también comprender los mecanismos a través de los cuales se genera y reproduce.

Los resultados que aquí se presentan ponen de manifiesto, en primer lugar, que la brecha salarial de género sigue siendo una realidad persistente en nuestra región, a pesar de los avances normativos y de las políticas públicas desarrolladas en las últimas décadas. Aunque su magnitud agregada pueda parecer moderada, el análisis desagregado revela una notable heterogeneidad y la existencia de ámbitos en los que la desigualdad alcanza niveles significativamente más elevados.

En segundo lugar, el estudio evidencia que la brecha salarial no puede entenderse de manera aislada, sino que está estrechamente vinculada a las características estructurales del mercado laboral. Factores como la mayor incidencia de la parcialidad y la temporalidad en el empleo femenino, la concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, la mayor discontinuidad de sus trayectorias laborales o la persistente desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado constituyen elementos clave para comprender la desigualdad retributiva. Especial relevancia adquiere, en este sentido, el análisis de lo que el informe denomina “desajustes críticos”, que permiten identificar los principales puntos de fractura en la estructura del mercado laboral regional. Entre ellos destacan la penalización asociada a la maternidad y a las citadas responsabilidades de cuidado, el impacto del entorno rural o las diferencias en las condiciones de contratación y jornada.

Estos hallazgos ponen de relieve la necesidad de abordar la brecha salarial desde una perspectiva integral, que combine medidas de carácter laboral, económico y social. No basta con actuar sobre los salarios en sentido estricto; es imprescindible intervenir sobre las causas estructurales que generan desigualdad, promoviendo la corresponsabilidad en los cuidados, mejorando la calidad del empleo, favoreciendo la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción profesional, y reforzando los mecanismos de transparencia y control en materia retributiva.

Asimismo, el análisis cualitativo de los convenios colectivos aporta una dimensión adicional de gran valor, al identificar aquellos elementos de la estructura salarial que pueden contribuir a generar o perpetuar la desigualdad. Los complementos salariales vinculados a la disponibilidad, la antigüedad o los resultados pueden tener efectos diferenciados por género y requieren, por tanto, una revisión desde la perspectiva de igualdad.



Pero más allá de los resultados concretos, este estudio destaca por su utilidad como herramienta para la acción pública. La evidencia empírica que proporciona constituye una base sólida para el diseño de políticas más eficaces, orientando la intervención de los poderes públicos, identificando ámbitos prioritarios y proponiendo líneas de actuación. De ahí su utilidad en la elaboración de la futura Ley de Medidas para Reducir las Brechas de Género en el Ámbito Económico de Castilla-La Mancha, cuyo anteproyecto -actualmente en fase de borrador- se acaba de someter a consulta pública para que el Gobierno regional lo apruebe en otoño e inicie así su tramitación parlamentaria.

La UCLM reafirma así su compromiso con la transferencia de conocimiento al servicio de la sociedad. Este trabajo refleja la voluntad de una universidad que, bajo el liderazgo de su actual Rector, Julián Garde, ha reforzado su apuesta por la igualdad, consolidándola como un principio transversal de su acción institucional y materializando dicho compromiso, entre otros aspectos, en el respaldo a la investigación aplicada en este ámbito. Así, este trabajo es un ejemplo de cómo la investigación académica puede contribuir de manera directa a la mejora de las políticas públicas y al avance en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. No obstante, es importante subrayar que la reducción de la brecha salarial no es una tarea que corresponda solo a las instituciones públicas o al ámbito académico. Se trata de un desafío colectivo que implica al conjunto de la sociedad: a las empresas, a los agentes sociales, a las administraciones y a la ciudadanía en su conjunto. Solo a través de un esfuerzo compartido será posible avanzar hacia un modelo de desarrollo más equitativo y sostenible.

En este camino, la colaboración institucional es fundamental. El convenio entre el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y la UCLM constituye un ejemplo de buenas prácticas en este ámbito, al articular una alianza entre el conocimiento científico y la acción política.

Por último, quisiéramos destacar el excelente trabajo realizado por el equipo investigador responsable de este informe. Su rigor metodológico, capacidad analítica y compromiso con la igualdad se reflejan en un documento de gran calidad, que sin duda se convertirá en una referencia en el ámbito de los estudios sobre desigualdad de género en el mercado laboral.

Este prólogo no puede concluir sin una llamada a la acción. La evidencia es clara: la brecha salarial persiste, adopta formas diversas y se sustenta en factores estructurales que requieren respuestas complejas y sostenidas en el tiempo. Pero también es evidente que contamos con las herramientas necesarias para avanzar: un marco normativo sólido, instituciones comprometidas, conocimiento científico

de calidad y una creciente sensibilidad social hacia la igualdad. Aprovechar estas herramientas y transformarlas en resultados efectivos es el reto que tenemos por delante.

Este estudio es, sin duda, un paso decisivo en esa dirección. Castilla-La Mancha tiene la oportunidad de situarse a la vanguardia en la lucha contra la desigualdad de género en el ámbito económico. Este informe contribuye a ello, proporcionando las claves necesarias para comprender el problema y actuar sobre él. Ahora corresponde a todos y todas convertir ese conocimiento en acción.

14 de julio de 2026

**Carmen Díaz Mora**

Catedrática de Economía Aplicada  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de Toledo. UCLM

**Juana Morcillo Moreno**

Catedrática de Derecho Administrativo  
Facultad de Derecho de Albacete. UCLM

# PARTE PRIMERA: Diagnóstico de la desigualdad retributiva de género en Castilla-La Mancha mediante la explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales

Autoría: María José Calderón Milán

Beatriz Calderón Milán

Facultad de CC. Económicas y Empresariales.

Departamento de Economía Española e Internacional, Econometría e Historia e

Instituciones Económicas. Universidad de Castilla-La Mancha

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente informe responde a un encargo directo de la Consejería de Igualdad de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha a la Cátedra de Igualdad de Género de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). Su objetivo es llevar a cabo un análisis técnico exhaustivo de la estructura y la composición del empleo, así como de las brechas salariales en Castilla-La Mancha, incorporando de manera transversal la perspectiva de género. Este trabajo pretende generar evidencia empírica sólida y rigurosa que contribuya al diseño de la futura *Ley para la reducción de la brecha económica entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha*, en la que la brecha salarial constituye uno de sus ejes fundamentales.

Para la elaboración de este informe se ha procedido a la explotación de los microdatos de la última ola disponible de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social, correspondiente al año 2023. La MCVL integra y enlaza información procedente de los registros administrativos de la Seguridad Social, la Agencia Tributaria (AEAT) y el Padrón de Habitantes. Esta característica les confiere una ventaja significativa frente a otras fuentes estadísticas, como la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del Instituto Nacional de Estadística (INE), ya

que permite realizar, desde una perspectiva regional, un análisis más detallado y preciso del empleo y de las brechas salariales. En particular, posibilita examinar las diferencias en función de las características de los individuos, de las empresas en las que trabajan, del episodio laboral actual y de la trayectoria laboral completa de las personas trabajadoras. De este modo, resulta posible identificar tanto las características sociolaborales en las que se concentra el núcleo del empleo regional como aquellas en las que la segregación ocupacional de las mujeres es más intensa o la brecha salarial se manifiesta con mayor magnitud. Todo ello proporciona una base analítica consistente para el diseño de políticas públicas más focalizadas y eficaces, así como para la adecuada formulación de la futura ley regional.

Con el fin de cumplir con el objetivo principal del informe y ofrecer una visión integral del fenómeno de la brecha salarial de género en Castilla-La Mancha, el documento se estructura en seis partes:

En primer lugar, se presenta una contextualización del marco normativo básico, junto con una revisión de la evolución reciente de la brecha salarial de género tanto en España como en Castilla-La Mancha. A continuación, se profundiza en las causas estructurales del mercado laboral regional que explican dicha brecha.

En segundo lugar, se analiza la estructura y distribución del empleo en Castilla-La Mancha, con el fin de identificar no solo dónde se concentra el núcleo del empleo regional, sino también las características sociolaborales concretas en las que la segregación de género resulta más acusada.

En tercer lugar, se describe la metodología empleada y se detallan los criterios de construcción de la base de datos, elemento clave para el desarrollo del análisis empírico.

En cuarto lugar, se cuantifica la brecha salarial de género en la región en sus distintas dimensiones, lo que permite detectar los principales desajustes y puntos críticos en la estructura de la desigualdad salarial susceptibles de intervención normativa.

En quinto lugar, se presentan distintos elementos gráficos que facilitan un análisis pormenorizado de las brechas salariales para diversos colectivos, contribuyendo a la identificación de ámbitos prioritarios de actuación.

Finalmente, en la sexta parte, se sintetizan los principales hallazgos del estudio, con el objetivo de definir las áreas de intervención que deberían considerarse prioritarias en la futura *Ley para la reducción de la brecha económica entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha*.

## 2. MARCO NORMATIVO, BRECHA SALARIAL Y DESIGUALDADES ESTRUCTURALES EN EL MERCADO LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA

El principio de igualdad retributiva, y no solo salarial, entre hombres y mujeres, cuenta con una larga trayectoria y tradición en nuestro ordenamiento jurídico. En la Unión Europea (UE) ha estado presente desde hace casi 70 años. Concretamente, el Tratado de Roma de 1957, en su artículo 141, establece que “Cada Estado Miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. También en varias Directivas comunitarias posteriores, siendo la más reciente la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023, que refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento. Toda esta normativa a nivel comunitario europeo tiene como objetivo combatir la discriminación retributiva y contribuir a eliminar la brecha retributiva de género en la UE. Según las nuevas normas, las empresas de la UE estarán obligadas a proporcionar información sobre los salarios y a tomar medidas si su brecha retributiva de género supera el 5%.

En España, está presente en la Constitución Española, nuestra Carta Magna, como a nivel europeo en el Tratado de Roma. Además, España durante el primer decenio del presente siglo fue pionera en la regulación de los Planes de Igualdad y, en particular, de Igualdad Retributiva. Ejemplos de este marco normativo son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y desarrollados en el RD 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro, y en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La comunidad autónoma de Castilla-La Mancha no ha sido ajena a las iniciativas normativas orientadas a la igualdad retributiva. No solo cuenta con un *Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, y se encuentra inmersa en el *II Plan Estratégico de Igualdad 2019-2024* (prorrogado hasta diciembre de 2026), sino

que además está trabajando en el diseño de una futura Ley para la reducción de la brecha económica entre mujeres y hombres, así como en la elaboración del *III Plan Estratégico de Igualdad 2027-2032*. Todo ello pone de manifiesto un compromiso institucional sostenido con la equidad de género en el ámbito laboral. Sin embargo, pese a este amplio y cada vez más focalizado desarrollo normativo en el ámbito de la igualdad retributiva, la brecha salarial de género se ha convertido en un problema persistente.

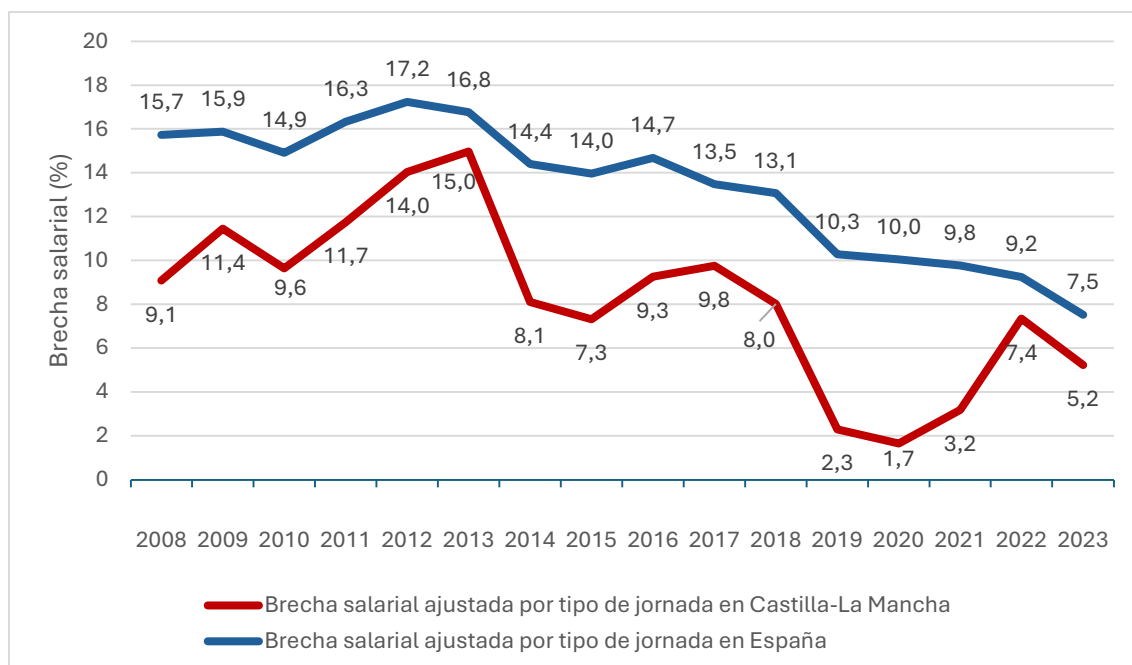
La brecha salarial se define como la diferencia entre las ganancias salariales de hombres y mujeres, expresada como porcentaje de la ganancia salarial de los hombres, y constituye uno de los principales indicadores de desigualdad en el mercado laboral. Su cálculo puede realizarse de forma no ajustada, utilizando la ganancia salarial anual, o de forma ajustada, considerando el tipo de jornada a partir de la ganancia salarial por hora trabajada. En este trabajo se ha optado por la segunda metodología, de modo que los datos presentados se encuentran ajustados por el tipo de jornada.

Como se aprecia en el Gráfico 1, aunque desde el inicio de la Gran Recesión hasta la actualidad la brecha salarial de género en España se ha reducido de forma notable (pasando del 15,7% en 2008 al 7,5% en 2023), en los últimos años su ritmo de disminución se ha ralentizado considerablemente.

Este menor avance resulta especialmente llamativo si se tiene en cuenta la adopción de diversas medidas en el mercado laboral que, en principio, deberían haber contribuido a acelerar su reducción. Entre ellas destacan la significativa subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a partir de 2019 y la reforma laboral de 2021 orientada a la estabilidad del empleo, intervenciones que afectan en mayor medida a las mujeres, dada su mayor presencia en los tramos salariales más bajos y en condiciones laborales relativamente más precarias.

Todo ello pone de relieve la elevada complejidad del fenómeno y subraya la necesidad de profundizar en su medición y análisis con un enfoque más detallado y riguroso.

**Gráfico 1. Evolución de la brecha salarial ajustada de género en Castilla-La Mancha y España, 2008-2023**



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Por su parte, Castilla-La Mancha presenta, en general, una brecha salarial de género inferior a la media nacional (Gráfico 1), aunque con una mayor volatilidad a lo largo del tiempo. En 2019, junto con Extremadura y los territorios insulares, se situaba entre las comunidades autónomas con menores desigualdades salariales por razón de género. No obstante, entre 2019 y 2022, Castilla-La Mancha es la región que experimenta el mayor incremento de esta brecha, si bien sus niveles continúan siendo inferiores al promedio nacional.

Esta singularidad evidencia que las dinámicas del mercado laboral regional responden a factores específicos que han contrarrestado la tendencia nacional a la reducción. Para lo que resulta crucial analizar primero las causas o desigualdades estructurales que definen el mercado de trabajo castellano-manchego.

La brecha salarial de género es la expresión económica de desigualdades previas de carácter cultural, social y educativo, así como de la persistente distribución desigual de tareas y responsabilidades dentro y fuera del hogar, especialmente en lo relativo a los cuidados. Estas desigualdades se traducen en diferencias en el acceso y la permanencia en la actividad laboral, en el empleo, en la velocidad y



progresión de las trayectorias profesionales e incluso en las aspiraciones laborales. En consecuencia, también generan brechas en los proyectos vitales (brechas de sueños) y en la forma en que el mercado laboral valora las habilidades y competencias de mujeres y hombres.

La comprensión de estos factores estructurales es crucial para diseñar políticas preventivas que actúen sobre las causas raíz del problema, y no solo sobre sus consecuencias (brecha salarial).

El análisis de los principales ratios e indicadores laborales en Castilla-La Mancha en comparación con España, revela peores resultados en los distintos indicadores de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, al igual que ocurre con las mujeres respecto de los de los hombres.

Castilla-La Mancha en el contexto nacional no es la comunidad autónoma que presenta menores tasas de actividad, de ocupación y mayores tasas de paro, pero sí la que posee mayores brechas de género en estos tres indicadores básicos del mercado de trabajo.

Entre los principales factores o desigualdades estructurales que subyacen en el trasfondo de las brechas de género en el mercado de trabajo, siempre aparece la no corresponsabilidad en el reparto de tareas de cuidado de la familia y el hogar (trabajo no remunerado, tanto en intensidad como en tiempo dedicado al día), las menores expectativas laborales que suelen presentar las mujeres respecto a los hombres (brechas de sueños) y la infravaloración por parte de la sociedad y del mercado de trabajo de las habilidades y competencias de las mujeres (Ilustración 1).

### Ilustración 1. Desigualdades estructurales de las brechas de género en el mercado laboral de Castilla-La Mancha

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p><b>Inactividad</b></p> <p>Las mujeres representan el 60% de la población inactiva en Castilla-La Mancha. Su principal causa son los labores de cuidados de la familia y del hogar, mientras que para los hombres es la 'jubilación'</p>             |  <p><b>Tasa de actividad y ocupación</b></p> <p>Entre los jóvenes no hay apenas brecha, a partir de los 30 años la brecha se agranda y se consolida. Las mujeres se ven más afectadas por acontecimientos del ciclo vital y responsabilidades de cuidados</p> |  <p><b>Tasa de temporalidad</b></p> <p>Las mujeres trabajan menos días y presentan mayor rotación laboral. La tasa de temporalidad femenina casi duplica a la masculina.</p>                                               |
|  <p><b>Jornada parcial</b></p> <p>Las mujeres trabajan menos horas. Su parcialidad en el empleo cuadruplica a la de los hombres. La causa de 1 de cada 6 mujeres a jornada parcial es el cuidado de hijos y familiares dependientes (en hombres 3%)</p> |  <p><b>Excedencias por cuidados</b></p> <p>Las mujeres presentan mayores interrupciones laborales. El 93% de las excedencias por cuidados recaen en las mujeres</p>                                                                                           |  <p><b>Sobrecualificación</b></p> <p>La tasa de <u>sobrecualificación</u> femenina (13%) casi duplica la masculina (7%), reflejando menores expectativas y una mayor infravaloración de sus competencias y habilidades</p> |

Fuente: Elaboración propia



Las mujeres, tanto en España como en Castilla-La Mancha, constituyen una mayor proporción de la población en edad de trabajar. Sin embargo, presentan tasas de actividad inferiores a las de los hombres. En Castilla-La Mancha, en particular, casi el 60% de la población inactiva está integrada por mujeres.

La principal manifestación de las desigualdades estructurales señaladas se observa en las causas de la inactividad: mientras que en los hombres predomina la jubilación, como reflejo de una mayor vinculación al mercado laboral y de trayectorias profesionales más completas, en el caso de las mujeres la inactividad se explica fundamentalmente por la asunción de responsabilidades de cuidado y por la realización de tareas domésticas y familiares.

Las brechas de género en las tasas de actividad y de ocupación son prácticamente inexistentes entre la población trabajadora más joven. Sin embargo, estas diferencias se amplían y se consolidan a partir de los 30 años, una etapa del ciclo vital que suele coincidir con la maternidad y con una mayor intensidad en las responsabilidades de cuidado de menores.

Las mujeres se ven, por tanto, más afectadas por estos hitos vitales, lo que incide no solo en su acceso a la actividad y al empleo, sino también en la continuidad de sus trayectorias laborales y en la progresión, así como en la velocidad de dicha progresión, de sus carreras profesionales.

Las mujeres cuando acceden a la actividad y al empleo poseen trayectorias laborales más discontinuas: trabajan menos días, trabajan menos horas y presentan mayores interrupciones por excedencias ligadas al cuidado. La tasa de temporalidad femenina es 1,5 veces la de los hombres (21% frente al 14%); la parcialidad en el empleo (jornada a tiempo parcial) es cuatro veces superior a la del hombre (25,2% frente al 6,2%). En el trasfondo de la jornada a tiempo parcial de la mujer de nuevo aparece la desigualdad estructural de los cuidados. Tanto en el hombre como en la mujer la principal causa de trabajar a jornada parcial es no encontrar un empleo a jornada completa. En la mujer la segunda causa de la jornada parcial y que afecta a 1 de cada 6 mujeres que trabajan a jornada parcial son las labores de cuidado de hijos y familiares dependientes, cuando en el hombre es la última causa de trabajar a tiempo parcial. De cada 100 empleos a jornada parcial por cuidados, más del 90% son mujeres. De la misma forma, las mujeres presentan mayores interrupciones en la trayectoria laboral por *excedencias por cuidado de hijos y familiares*. De cada 100 excedencias por cuidado, el 93% recaen en la mujer.

Las mujeres presentan una incidencia significativamente mayor de sobrecualificación que los hombres. En concreto, la tasa de sobrecualificación femenina alcanza el 13%, prácticamente el doble que la masculina (7%), de modo que seis de cada diez empleos desempeñados por personas sobrecualificadas corresponden a mujeres. Estos resultados ponen de manifiesto la existencia de un doble desequilibrio estructural. Por una parte, reflejan unas menores expectativas laborales en las mujeres, lo que puede interpretarse como una “brecha de sueños”, que se traduce en una mayor predisposición a aceptar empleos por debajo de su nivel de formación. Por otra, evidencian una persistente infravaloración de sus competencias y aptitudes por parte del mercado de trabajo, lo que limita el adecuado aprovechamiento de su capital humano.

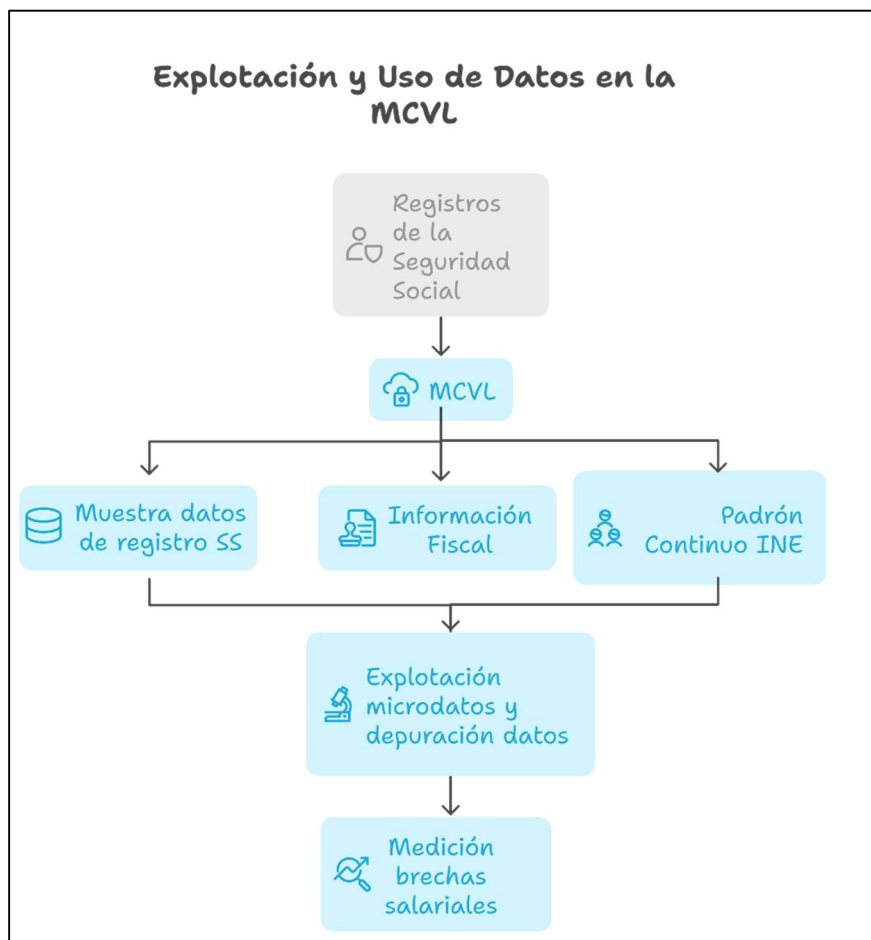
En definitiva, las mujeres en Castilla-La Mancha (también en España) acceden en menor medida a la actividad y al empleo y, cuando lo hacen, trabajan menos tiempo y menos horas, y presentan trayectorias laborales más discontinuas. El mercado de trabajo penaliza sistemáticamente estas características sociolaborales con peores condiciones laborales y salarios más bajos, porque, como demuestra la evidencia, el mercado de trabajo, al fin y al cabo, busca trabajadores/as totalmente disponibles y sin cargas.

### 3. METODOLOGÍA Y BASE DE DATOS: LA MCVL COMO HERRAMIENTA DE PRECISIÓN

Una vez identificadas las desigualdades estructurales que subyacen a las brechas salariales de género, se procede a la explotación de los microdatos de la MCVL con el fin de analizar la estructura y distribución del empleo en Castilla-La Mancha. Este análisis permite, por un lado, identificar las características sociolaborales y empresariales en las que se concentra el núcleo del empleo regional y, por otro, determinar en qué ámbitos dicho empleo presenta mayores niveles de segregación de género (por ejemplo, por sectores de actividad u ocupaciones). Asimismo, facilita la medición de las brechas salariales en función de las distintas variables sociolaborales disponibles en la MCVL. Por ello, resulta pertinente incorporar previamente un apartado metodológico dedicado a describir esta fuente de información.

La base de datos fundamental utilizada en este trabajo es la Muestra Continua de Vidas Laborales en su versión con datos fiscales (MCVL-CDF), que permite aproximar las ganancias salariales de las personas afiliadas a la Seguridad Social mediante la vinculación con los registros de la Agencia Tributaria. La MCVL puede definirse como un conjunto estructurado de microdatos anonimizados procedentes de los registros administrativos de la Seguridad Social, enriquecidos con información adicional del Padrón Continuo de Habitantes del INE y del resumen anual de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF (Modelo 190) de la Agencia Tributaria (véase Ilustración 2).

## Ilustración 2. Composición de la MCVL y explotación de datos



Fuente: Elaboración propia.

La MCVL 2023 cuenta con un tamaño muestral de 1.322.948 individuos, lo que representa aproximadamente el 4% de la población que ha tenido relación con la Seguridad Social a lo largo de ese año, incluyendo tanto personas afiliadas como pensionistas (población de referencia: 33.101.464).

Tomando como referencia los datos de afiliación al Régimen General de la Seguridad Social en 2023, que superan los 17 millones de personas en el conjunto de España y los 600.000 en Castilla-La Mancha, la explotación de la MCVL ha permitido obtener una muestra de aproximadamente 28.000 personas asalariadas en la región, de las cuales en torno al 46% son mujeres y el 54% hombres.

Este tamaño muestral para Castilla-La Mancha permite realizar los cruces de variables planteados con un elevado grado de fiabilidad estadística, facilitando un análisis detallado a escala territorial y por perfiles específicos. De este modo, se

favorece la identificación precisa de desigualdades y la formulación de medidas legislativas más focalizadas y eficaces.

En el caso específico del análisis de las brechas salariales de género en Castilla-La Mancha, se consideran diversas dimensiones analíticas (véase Ilustración 3), entre las que destacan:

- **Territorio:** se dispone de información geográfica tanto del trabajador o trabajadora como de la empresa. Se propone distinguir entre provincias, así como entre ámbitos urbano y rural.
- **Género:** variable central del estudio, en torno a la cual se articula todo el análisis.
- **Características sociolaborales de la persona trabajadora:** incluyen variables como la edad, nacionalidad, grado de discapacidad, nivel educativo, años de experiencia laboral o la existencia de hijos a cargo, entre otras.
- **Características de la relación laboral:** se analizan aspectos como el tipo de contrato, tipo de jornada, duración del empleo y grupo de cotización.
- **Características de la empresa:** se incorporan variables como el tamaño empresarial, la rama de actividad, con desagregación a tres dígitos de la CNAE, la forma jurídica o la antigüedad de la empresa, entre otras.
- **Trayectoria laboral y conciliación:** se consideran elementos como las excedencias por cuidado de hijos y familiares dependientes, así como otras variables relevantes que inciden en el conjunto de la vida laboral del individuo.

La metodología empleada para la selección inicial de la muestra parte de la identificación de los episodios laborales correspondientes a individuos que han trabajado en empresas con cuentas de cotización situadas en Castilla-La Mancha. En total, se han analizado más de 40.000 personas asalariadas que, en 2023, desarrollaron su actividad en empresas con cuenta de cotización en la región, acumulando más de 1,2 millones de episodios de empleo a lo largo de toda su trayectoria laboral (de los cuales 108.000 corresponden al propio año 2023).

A partir de esta selección inicial, se han identificado aquellos individuos cuyo empleo principal en 2023 se localiza en Castilla-La Mancha, considerando como tal la actividad que constituye su principal fuente de ingresos y la que concentra un mayor número de días trabajados. El tamaño final de la muestra se sitúa en aproximadamente 28.000 personas asalariadas con empleo principal en empresas radicadas en la región.

La extrapolación de esta muestra al conjunto de la población ocupada de Castilla-La Mancha permite estimar un volumen cercano a los 600.000 asalariados, lo que representa en torno al 3,5% del total de asalariados en España.

### Ilustración 3. Variables para la desagregación de la brecha salarial de género



Fuente: Elaboración propia.

## 4. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO EN CASTILLA-LA MANCHA

El presente apartado tiene como finalidad ofrecer una radiografía técnica exhaustiva de la configuración del mercado laboral regional, analizando la estructura del empleo asalariado en Castilla-La Mancha desde una perspectiva de género. En particular, se persigue identificar las características sociolaborales que definen el empleo y configuran su núcleo central, así como detectar aquellos ámbitos en los que la segregación de género resulta más acusada. Este enfoque resulta especialmente relevante, dado que buena parte de las explicaciones teóricas de la brecha salarial de género se sustentan en la existencia de fenómenos de segregación ocupacional.

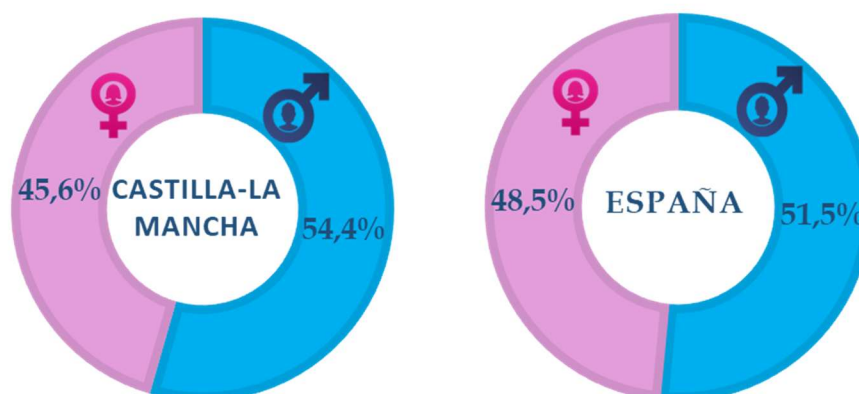
Para llevar a cabo este análisis, se ha utilizado una muestra de más de 28.000 personas asalariadas cuyo empleo principal se desarrolla en empresas con cuenta de cotización en Castilla-La Mancha, extraída de la MCVL 2023, tal y como se ha descrito en el capítulo anterior.

### 4.1 Grado de feminización y perfil sociodemográfico

La estructura del empleo asalariado en Castilla-La Mancha evidencia un menor grado de feminización en comparación con el conjunto nacional (45,6% CLM frente a 48,5% España), lo que refleja una menor presencia relativa de mujeres en el mercado laboral regional (Gráfico 2) y un menor acceso al empleo. Este diferencial sugiere la persistencia de factores estructurales que limitan el acceso a la actividad laboral y al empleo de la mujer, especialmente en sectores productivos tradicionalmente masculinizados, puesto que éstas suponen una mayor proporción de la población en edad de trabajar.



**Gráfico 2. Distribución por género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha y España**



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Datos de 2023

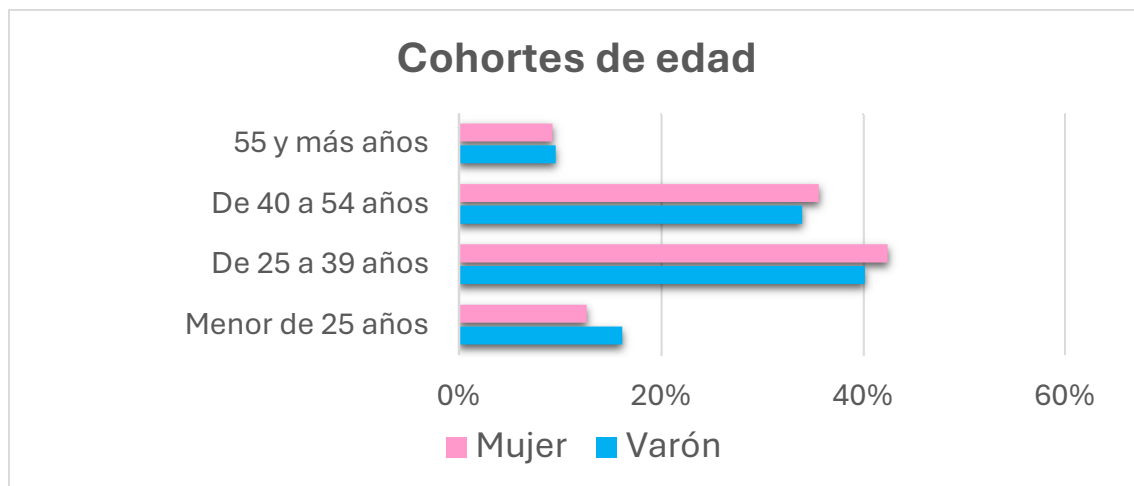
Desde una perspectiva analítica, esta menor feminización se vincula tanto a la especialización sectorial de la región castellano-manchega como a condicionantes socioculturales y territoriales que afectan a la oferta y demanda de trabajo femenino. Asimismo, este patrón puede estar asociado a mayores dificultades de conciliación en entornos rurales, lo que condiciona las trayectorias laborales de las mujeres y su acceso y permanencia a la actividad y en el empleo.

La distribución por grupos de edad (Gráfico 3) muestra que el grueso del empleo asalariado regional se concentra en la cohorte de edades comprendidas entre los 25 y 54 años, etapa de máxima actividad laboral. No obstante, se observan diferencias relevantes por género:

- Las mujeres presentan una menor presencia en los tramos más jóvenes, lo que podría relacionarse, como más adelante se verá, con su mayor nivel educativo y, por ende, la realización de ciclos formativos más prolongados y al inicio de su trayectoria laboral de forma más tardía que los hombres.
- Aparecen más segregadas en las cohortes de edades intermedias (entre los 25-54 años) vinculado al mayor coste de oportunidad de no trabajar, ligado a su mayor nivel de formación relativa respecto a los hombres y al cambio cultural y generacional que se ha ido produciendo en las últimas décadas en cuanto al acceso a la actividad y al empleo de la mujer.



**Gráfico 3. Distribución por edades y género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado de cada género)**

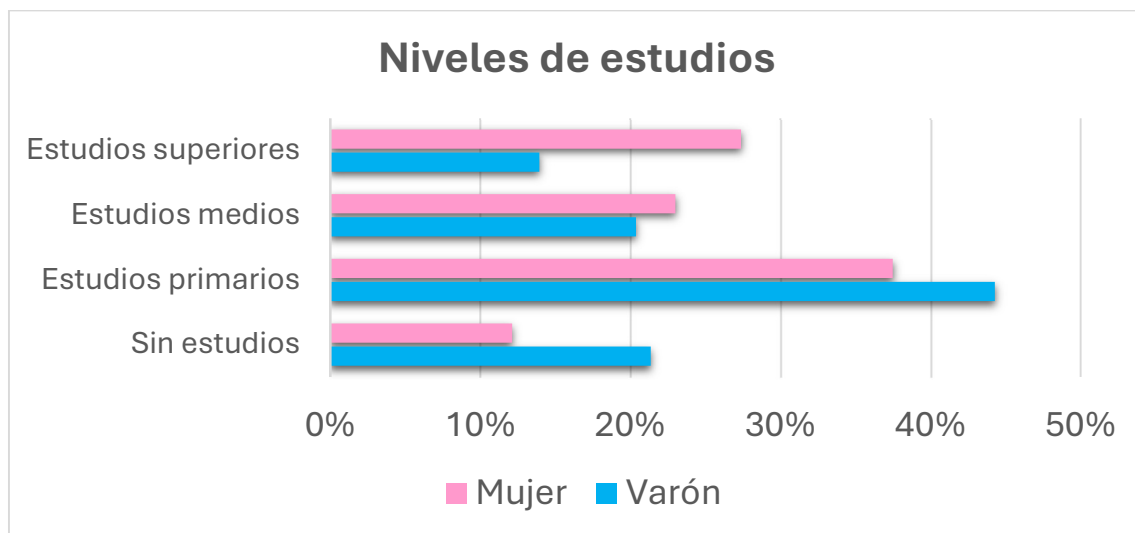


Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

El análisis por niveles de estudios (Gráfico 4) pone de manifiesto que el empleo femenino posee un mayor nivel formativo que el masculino, aunque aparece más segregado y polarizado tanto en los estudios superiores como en los primarios. Esta polarización indica que el empleo femenino se distribuye bien en segmentos de alta cualificación o bien nichos laborales de baja exigencia formativa y en ocupaciones más precarias.

En términos de mercado laboral, este comportamiento es consistente con procesos de segmentación ocupacional y puede estar relacionado con la mayor incidencia de la sobrecualificación femenina, así como con la existencia de barreras para la progresión profesional.

**Gráfico 4. Distribución por niveles de estudios y género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado de cada género)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

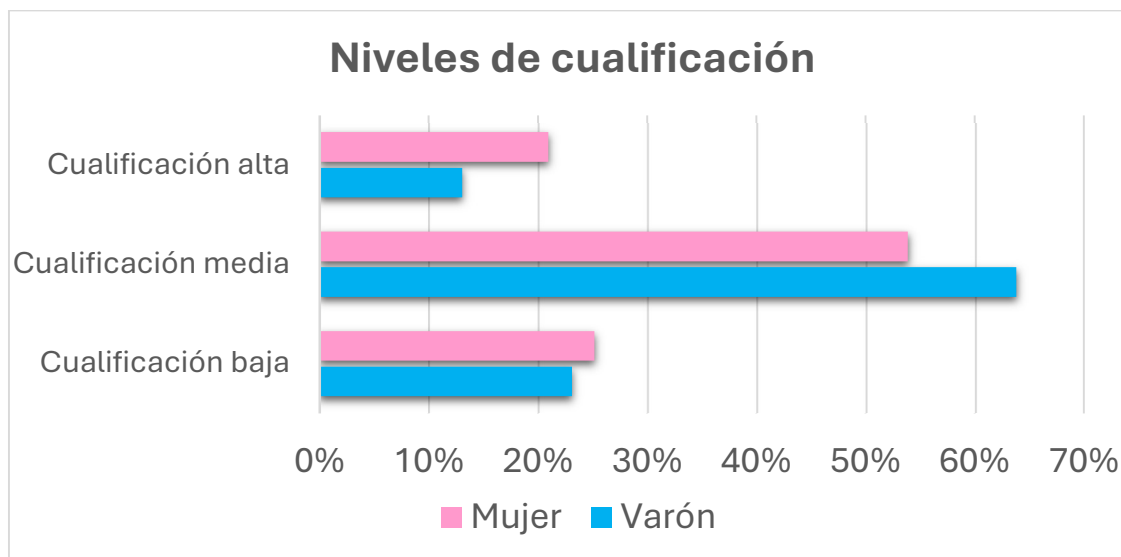
## 4.2 Cualificación y segregación ocupacional

La distribución por niveles de cualificación (Gráfico 5) confirma que el núcleo duro del empleo asalariado regional lo constituyen las ocupaciones de grado de cualificación medio. Pese a ese predominio de las ocupaciones intermedias, el empleo femenino aparece más segregado verticalmente bien en ocupaciones de alta cualificación o bien más elementales o de baja cualificación, mientras que el masculino aparece más segregado en ocupaciones intermedias.

Este resultado refuerza la hipótesis de segmentación del mercado laboral, donde las mujeres acceden a profesiones altamente cualificadas (frecuentemente vinculadas al sector público y servicios a la persona, como más adelante se verá), pero también permanecen sobrerrepresentadas en empleos de menor calidad y menor remuneración vinculados al comercio al por menor, la restauración y hostelería, los cuidados asistenciales en residencias y la limpieza de edificios.

Además, el incremento del peso femenino en ocupaciones de alta cualificación no se traduce proporcionalmente en mejores condiciones salariales, lo que apunta a la presencia de desigualdades estructurales como el techo de cristal y la infrautilización del capital humano femenino como observaremos más adelante con el cálculo de las brechas salariales.

**Gráfico 5. Distribución por niveles de cualificación y género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado de cada género)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

### 4.3 Características de la empresa y el territorio

En Castilla-La Mancha, al igual que en el conjunto nacional, el tejido empresarial se caracteriza por un elevado grado de atomización, con un claro predominio de las microempresas (menos de 10 trabajadores) y de las pequeñas (10–50 trabajadores) y medianas empresas (50–250 trabajadores), que en su conjunto representan aproximadamente el 98% del total de empresas.

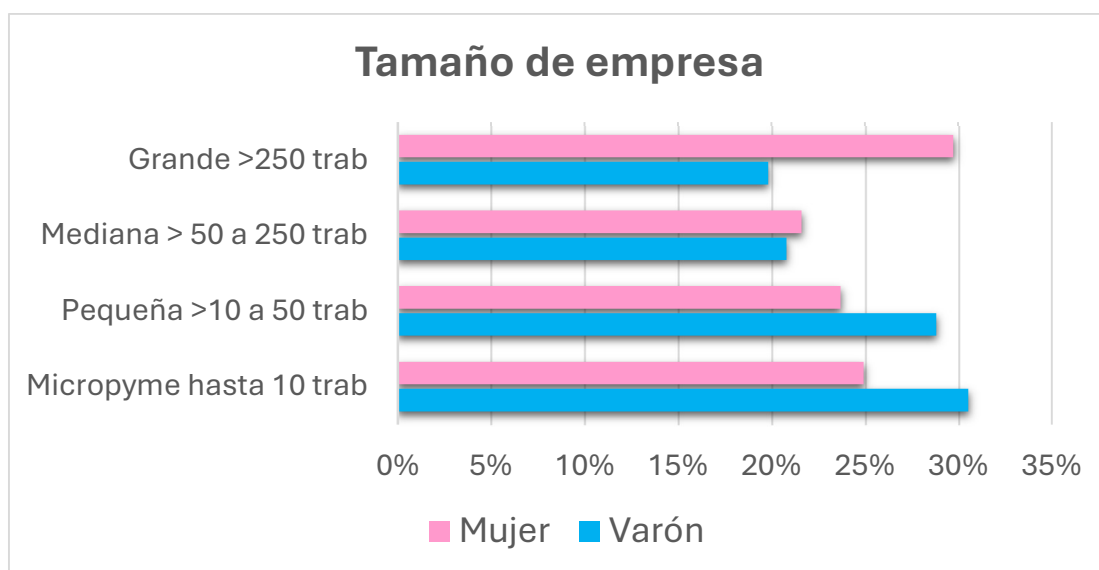
No obstante, la distribución del empleo asalariado regional en función del tamaño empresarial (Gráfico 6) revela diferencias significativas en los patrones de inserción laboral por género. En concreto, los hombres presentan una mayor presencia en microempresas y pequeñas empresas, mientras que las mujeres se concentran en mayor medida en empresas de gran tamaño (más de 250 trabajadores).

Este patrón sugiere que el empleo femenino encuentra relativamente más oportunidades en organizaciones de mayor dimensión, donde, en general, existen mejores condiciones laborales, un mayor grado de regulación y un desarrollo más avanzado de políticas de igualdad.

Sin embargo, esta mayor presencia relativa de las mujeres en grandes empresas también está estrechamente vinculada al elevado grado de segregación horizontal

del empleo femenino. En particular, una parte importante de este empleo se concentra en ramas de actividad asociadas al ámbito público, como la Administración pública, la educación o las actividades sanitarias, intensamente feminizadas. Estos sectores, además de reproducir determinados roles de género, suelen ofrecer estructuras laborales más flexibles que las del sector privado, lo que facilita en mayor medida la conciliación de la vida laboral y familiar.

**Gráfico 6. Distribución por tamaño de la empresa y género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado de cada género)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

Castilla-La Mancha presenta una serie de especificidades en materia de distribución espacial de la población y de la actividad productiva. En este sentido, es la segunda región española con menor densidad de población; es un territorio con población muy dispersa, que se enfrenta a un grave problema de despoblación; una parte importante de su población vive en zonas rurales y escasamente pobladas ocupando un papel central dentro de la España rural; y aparece especializada en actividades que son especialmente prolijas en el medio rural, como el sector agrario y la industria agroalimentaria. El Gráfico 7 muestra la distribución territorial de las personas asalariadas donde solo se puede distinguir entre zonas urbanas y rurales, dado que la MCVL no permite identificar dentro de las zonas rurales, las escasamente pobladas, al ser el rango de población más pequeño el que oscila entre 0 y 40.000 habitantes. De los 919 municipios de Castilla-La Mancha, 912 tienen menos de 40.000 habitantes. Solo 7 municipios

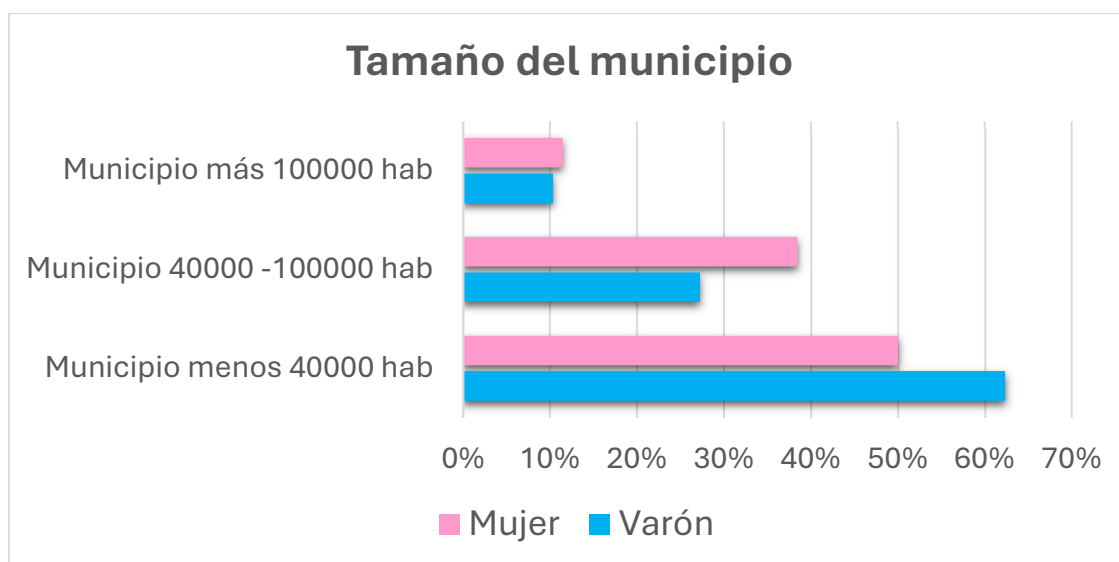
superan esta barrera: Albacete, Guadalajara, Toledo, Talavera de la Reina, Ciudad Real, Cuenca y Puertollano. Esto ayuda a evidenciar el carácter rural del mercado laboral regional, con una elevada concentración del empleo en municipios de menor tamaño. Sin embargo, existen diferencias claras por género:

- Los hombres trabajan mayoritariamente en zonas rurales.
- Las mujeres presentan una mayor concentración relativa en municipios medianos y grandes.

Este diferencial refleja que los entornos urbanos ofrecen más oportunidades laborales para las mujeres, especialmente en sectores de servicios vinculados a la persona y al sector público. Por el contrario, los municipios rurales, más dependientes de ramas de actividad vinculadas al sector agropecuario e industrial, tienden a ofrecer menos oportunidades laborales adecuadas al perfil formativo femenino y de ahí la segregación de los hombres en municipios de menor tamaño.

Este aspecto resulta clave en el análisis de la desigualdad territorial y de género, ya que pone de manifiesto que la residencia en zonas rurales puede constituir un factor adicional de desventaja para la inserción laboral femenina y su progresión laboral.

**Gráfico 7. Distribución por tamaño del municipio y género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado de cada género)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

## 4.4 Segregación horizontal

La segregación horizontal es la concentración desproporcionada de hombres y mujeres en diferentes sectores o actividades económicas. El Índice de Duncan (o Índice de Disimilitud) es la métrica más utilizada para cuantificar este fenómeno, midiendo qué porcentaje de un grupo demográfico tendría que cambiar de rama de actividad para lograr una distribución equitativa.

Se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |m_i - h_i|$$

Donde:

$m_i$  porcentaje de todas las mujeres trabajadoras empleadas en la ocupación  $i$

$h_i$  porcentaje de todos los hombres trabajadores empleados en la ocupación  $i$

$n$  es el número total de ocupaciones analizadas.

La segregación horizontal es uno de los factores determinantes de la brecha salarial en la región. El Índice de Duncan en Castilla-La Mancha es del 0,35, lo que significa que el 35% de los trabajadores o trabajadoras tendría que cambiar de rama de actividad para lograr una distribución paritaria. Este grado de segregación horizontal es más acusado que en el promedio nacional con un 28% (Índice de Duncan del 0,28).

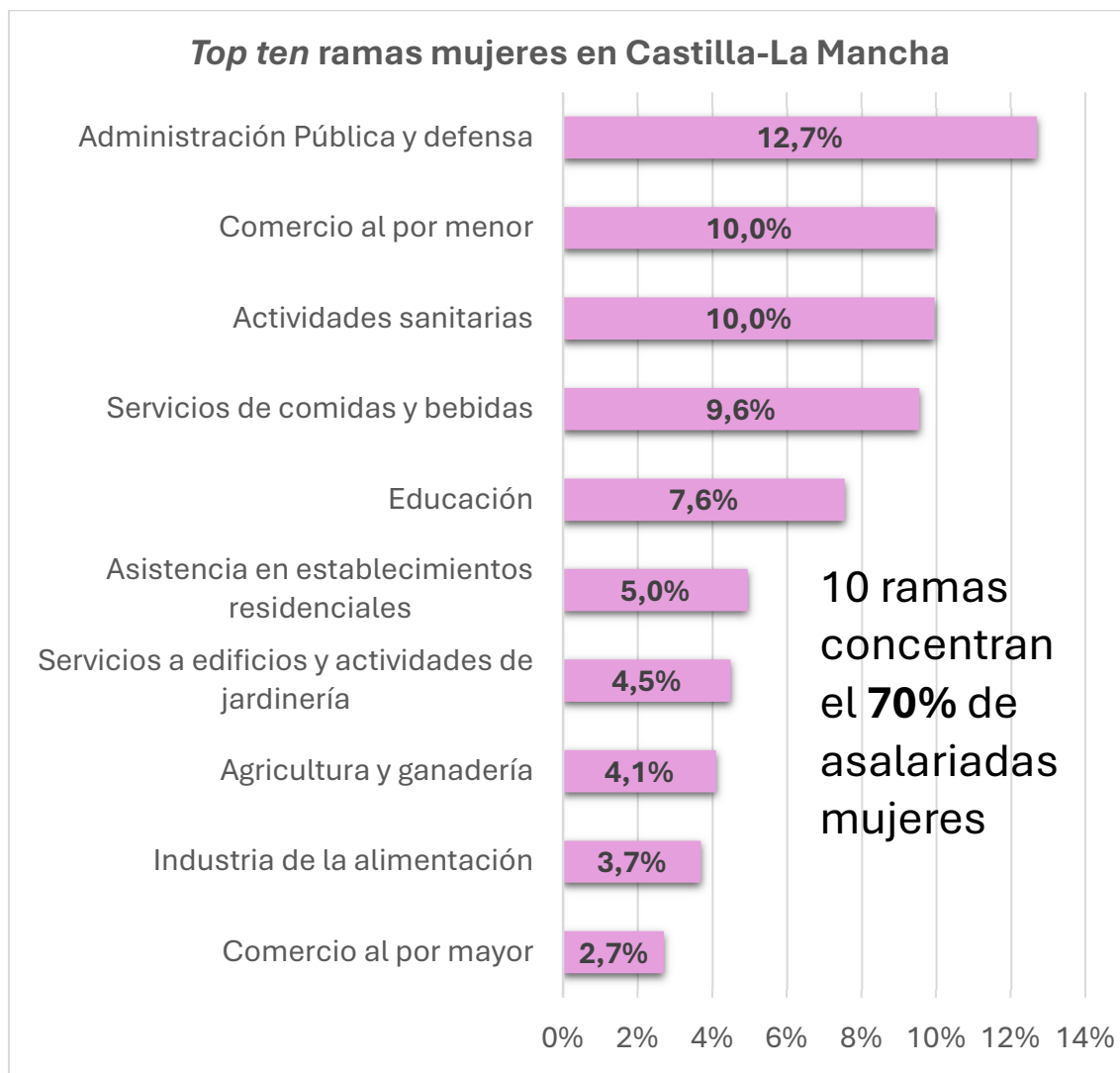
Una vez estimado el Índice de Duncan, se procede a analizar la distribución del empleo asalariado en las diez ramas de actividad de la CNAE que concentran una mayor proporción de empleo en cada género, ordenadas de mayor a menor relevancia (Gráfico 8 y Gráfico 9). Los resultados obtenidos permiten extraer varias conclusiones relevantes:

- En primer lugar, el empleo femenino presenta un grado de concentración sectorial significativamente superior al masculino, lo que evidencia una mayor segregación horizontal. En concreto, estas diez ramas de actividad agrupan aproximadamente el 70% del empleo femenino, frente al 57% del empleo masculino.
- En segundo lugar, si bien algunas ramas de actividad son comunes a ambos géneros como principales fuentes de empleo, su peso relativo y su posición

en la jerarquía sectorial difieren notablemente entre mujeres y hombres, reflejando patrones diferenciados de especialización laboral.

- En tercer lugar, la especialización sectorial del empleo reproduce de manera clara los roles y estereotipos de género presentes en la sociedad. El empleo femenino se concentra fundamentalmente en actividades vinculadas al sector público y a los cuidados, así como en servicios personales, entre los que destacan la Administración pública, la educación, las actividades sanitarias y la asistencia en establecimientos residenciales. También se observa una elevada presencia en servicios a edificios y actividades de limpieza, así como en ramas caracterizadas por una mayor precariedad y menores niveles salariales, como el comercio al por menor y la hostelería. Por el contrario, el empleo masculino se concentra en ramas productivas tradicionalmente masculinizadas, como la agricultura, la construcción y determinadas actividades industriales. Cuando se observa su presencia en el sector servicios, esta se orienta mayoritariamente hacia actividades vinculadas al proceso productivo, como el comercio al por mayor o el transporte terrestre, y no hacia servicios de cuidado o atención a las personas.

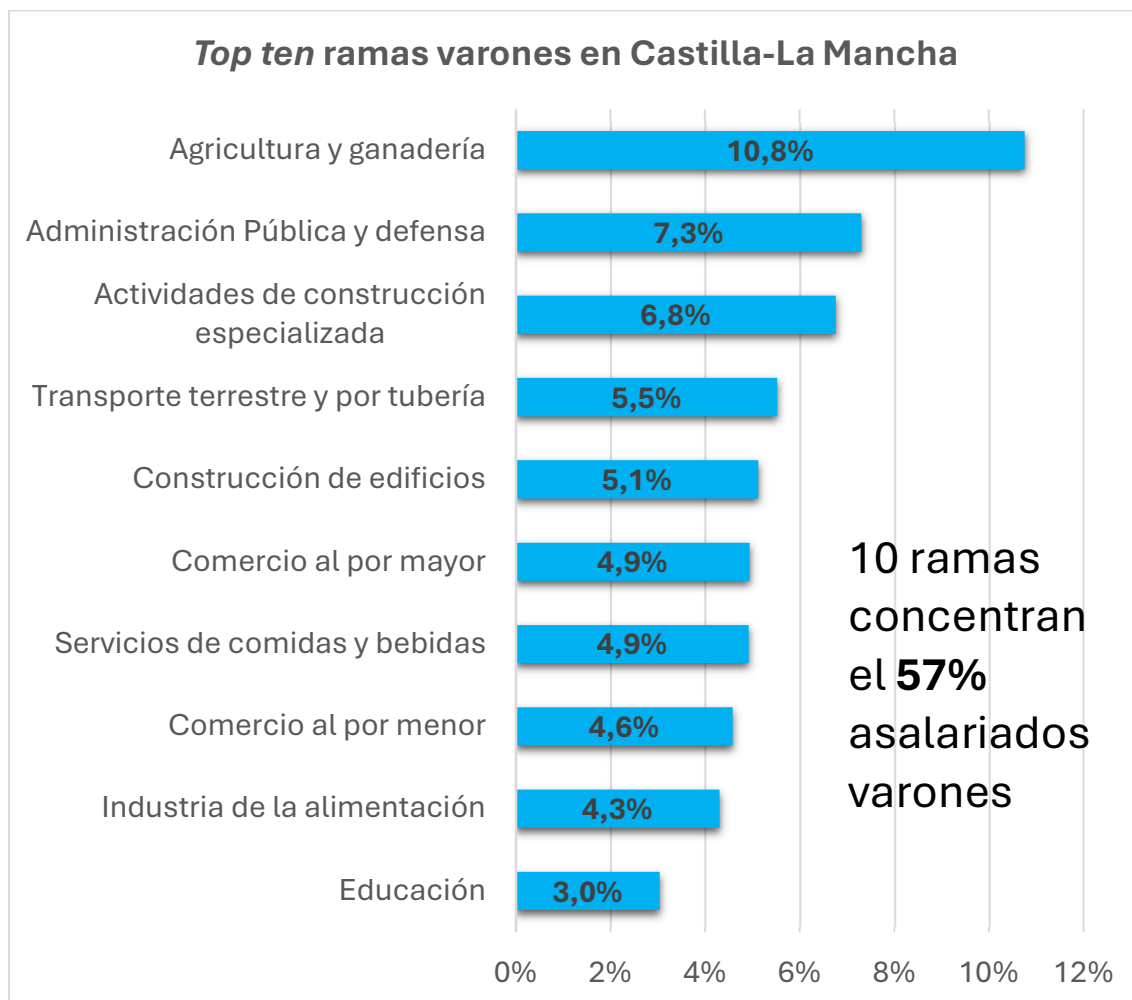
**Gráfico 8. Distribución del empleo femenino en las principales ramas de actividad en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado femenino)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023



**Gráfico 9. Distribución del empleo masculino en las principales ramas de actividad en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado masculino)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

## 4.5 Negociación colectiva

En España, el sistema de fijación de los salarios y de las condiciones laborales se lleva a cabo mediante un proceso de negociación colectiva entre la patronal y los sindicatos. Nuestra Carta Magna en materia de legislación laboral es el Estatuto de los Trabajadores que se implanta tras la llegada de la democracia y la firma de los Pactos de la Moncloa y que ha sido retocada en las reformas laborales posteriores.

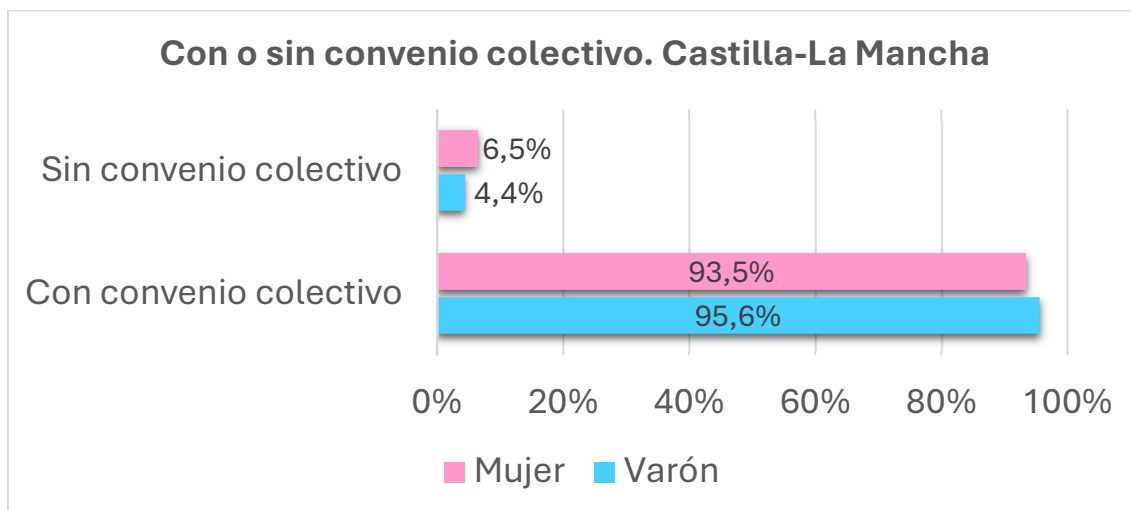
A partir de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, el mercado laboral español se articula en torno a un modelo de negociación colectiva de carácter intermedio o sectorial, en el que los salarios y las condiciones laborales se determinan fundamentalmente a nivel de rama o sector de actividad.

No obstante, en el contexto de las reformas laborales más recientes, especialmente las de 2012 y 2021, se ha impulsado un proceso gradual de descentralización de la negociación colectiva. Este proceso busca transitar hacia un modelo en el que las condiciones laborales se adapten en mayor medida a las circunstancias específicas de cada empresa. Como consecuencia, se ha reforzado la prioridad aplicativa de los convenios de empresa y de grupo frente a los convenios sectoriales, otorgando a las unidades productivas un mayor margen de ajuste en la fijación de salarios y condiciones de trabajo.

Cuando se analiza el grado de cobertura de los convenios colectivos en la región castellano-manchega (Gráfico 10) se aprecia que es muy elevado, superando el 90%. Ese grado de cobertura es superior al promedio nacional que se sitúa en torno al 80%.

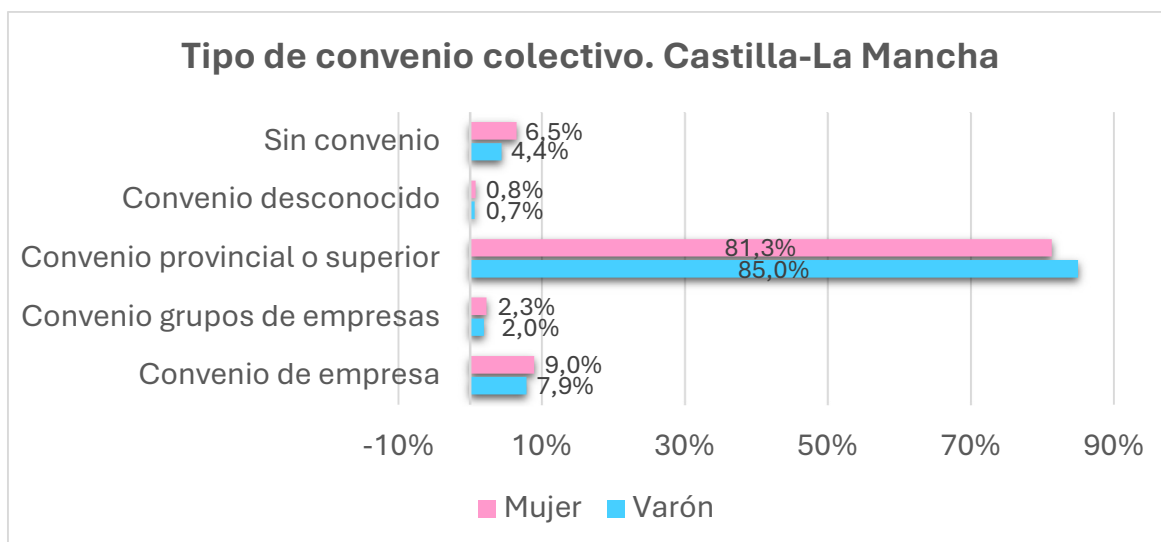
La distribución del empleo asalariado por tipo de convenio (Gráfico 11) revela que pese al modelo de negociación colectiva de tipo descentralizado (a nivel de empresa y grupo de empresas) que se pretende implantar a raíz de las dos últimas reformas laborales, en la actualidad sigue predominando el convenio colectivo sectorial o intermedio. No obstante, los convenios de empresa y grupos de empresa ya representan alrededor del 15% del total de asalariados. Por tanto, si bien predomina el convenio sectorial, existe una tendencia creciente hacia la descentralización mediante convenios de empresa y de grupo (que ya suponen en torno al 15% del empleo), los cuales han demostrado generar brechas salariales más extremas que los convenios sectoriales, como más adelante se comprobará.

**Gráfico 10. Distribución con o sin convenio colectivo y género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado de cada género)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

**Gráfico 11. Distribución por tipo de convenio colectivo y género de personas asalariadas en Castilla-La Mancha (en % sobre el total de empleo asalariado de cada género)**



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación MCVL2023

## 5. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL: LOS 6 DESAJUSTES CRÍTICOS

Este capítulo tiene como objetivo ofrecer una radiografía técnica exhaustiva de la brecha salarial de género en Castilla-La Mancha a partir de la explotación de los microdatos de la MCVL correspondientes al año 2023. El análisis permite, en primer lugar, representar la distribución salarial mediante funciones de densidad y, en segundo lugar, estimar la brecha salarial media ajustada por el tipo de jornada laboral (esto es, por el tiempo de trabajo) tanto a nivel agregado como en función de diversas características del trabajador, de la empresa y del episodio laboral actual.

Este enfoque analítico facilita la identificación de las principales fracturas o desajustes en la estructura salarial, permitiendo delimitar los puntos críticos en los que la desigualdad de género se manifiesta con mayor intensidad. En consecuencia, estos resultados constituyen una base empírica clave para la definición de las áreas de intervención prioritarias en el marco de la futura *Ley para la reducción de la brecha económica entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha*.

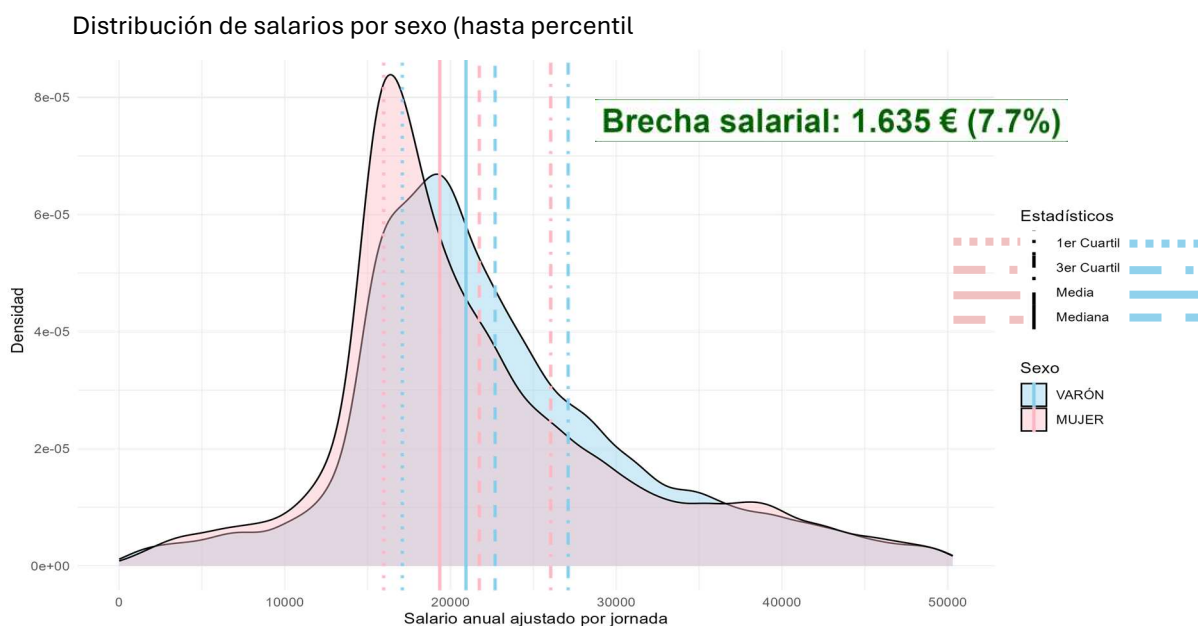
### 5.1 Función de densidad de salarios y brecha salarial ajustada total

La representación gráfica de la función de densidad de la distribución salarial en Castilla-La Mancha en 2023 (Gráfico 12) muestra una distribución asimétrica, caracterizada por una prolongación hacia la derecha asociada a los niveles salariales más elevados. Se observa que la función de densidad correspondiente a las mujeres aparece ligeramente desplazada hacia la izquierda, lo que indica una mayor concentración en los tramos salariales más bajos. Por el contrario, la distribución de los hombres se sitúa más a la derecha, reflejando una mayor presencia en los niveles salariales más altos y una menor concentración relativa en los tramos inferiores. En este sentido, el gráfico puede interpretarse como una *radiografía* sintética de la estructura salarial del mercado laboral regional.

La estimación de la brecha salarial mediana ajustada por tipo de jornada en Castilla-La Mancha para 2023 se sitúa en el 7,7%. No obstante, este indicador agregado oculta una notable heterogeneidad en función de las características individuales, empresariales y del episodio laboral. El análisis desagregado de estos factores resulta especialmente relevante, ya que permite identificar las principales

fracturas y desajustes del mercado laboral, así como orientar de manera más precisa el diseño de políticas económicas, sociales y de conciliación dirigidas a la reducción efectiva de la brecha salarial de género.

## Gráfico 12. Función de densidad con distribución de salarios por género en Castilla-La Mancha



Fuente: Elaboración propia

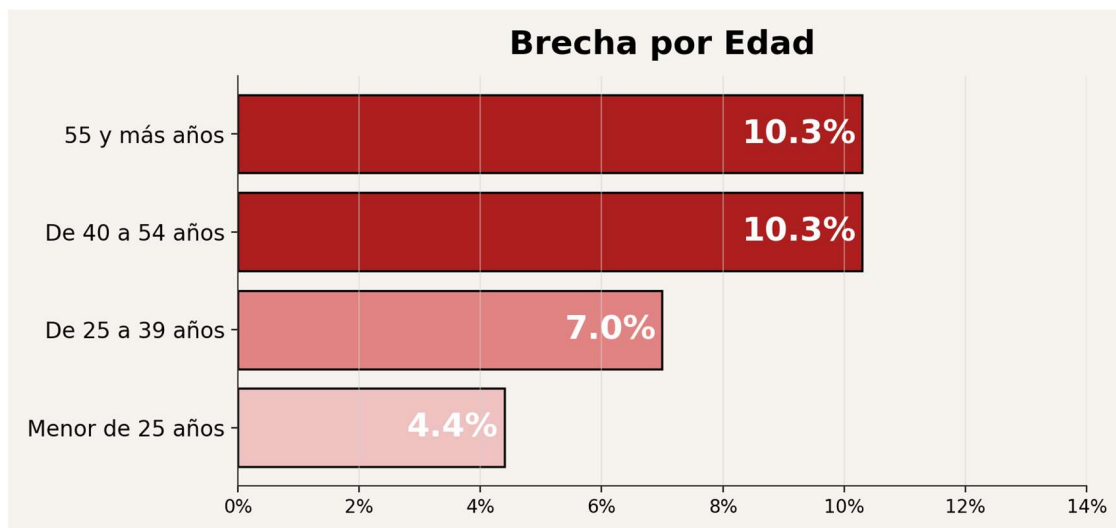
### 5.2 Desajuste 1: La penalización del ciclo vital (paternidad con “M”) y los cuidados

La brecha salarial de género no es uniforme, sino que varía a lo largo del ciclo vital y se intensifica en determinados momentos clave, especialmente aquellos asociados a la conciliación de la vida familiar y profesional. En este sentido, factores como la edad, la antigüedad en el empleo y la presencia de hijos inciden de forma significativa en su magnitud, penalizando de manera desproporcionada a las mujeres y condicionando tanto su desarrollo profesional como la velocidad de progresión en sus carreras laborales.

El Gráfico 13, Gráfico 14 y Gráfico 15 analizan la evolución de la brecha salarial en función de la edad, la estructura familiar (presencia o ausencia de hijos a cargo) y la antigüedad en el empleo:

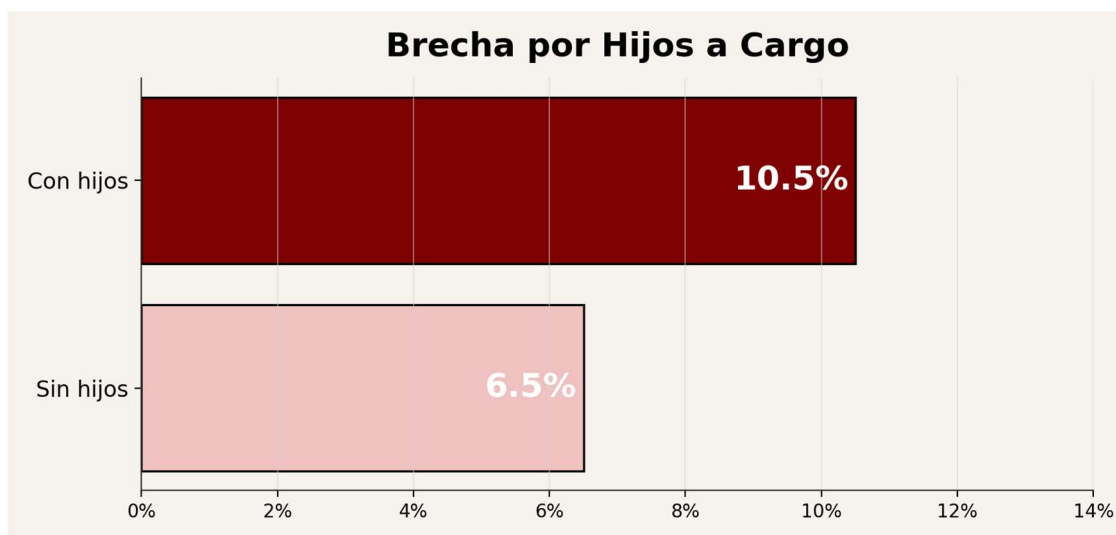
- **Impacto de la edad:** en línea con lo observado en las tasas de actividad y ocupación, la brecha salarial es reducida en los grupos más jóvenes (4,4% en menores de 25 años). Sin embargo, aumenta de forma notable y se consolida entre los 25 y los 54 años, alcanzando niveles del 10,3%. Este periodo coincide con la etapa de mayor probabilidad de maternidad y con una intensificación de las responsabilidades de cuidado.
- **Impacto de la tenencia de hijos a cargo:** los datos evidencian una clara penalización asociada a la maternidad (paternidad con “M”). La brecha salarial alcanza el 10,5% entre las personas con hijos, frente al 6,5% entre quienes no los tienen. La limitada corresponsabilidad en las tareas de cuidado reduce la disponibilidad de las mujeres para el empleo remunerado y ralentiza su trayectoria profesional. El mercado laboral tiende a favorecer perfiles con mayor disponibilidad y continuidad, penalizando las carreras laborales interrumpidas, circunstancia que afecta mayoritariamente a las mujeres, quienes representan el 90% de las personas que alegan motivos de cuidado para trabajar a tiempo parcial y el 93% de quienes solicitan excedencias para el cuidado de hijos o familiares dependientes.
- **Impacto de la antigüedad en el empleo:** la antigüedad constituye un factor clave en la progresión profesional. Generalmente, los mayores avances en la carrera laboral se concentran en los primeros 5 a 10 años de empleo, periodo en el que se acumulan experiencia, formación y oportunidades de promoción. Sin embargo, es precisamente en esta fase donde la brecha salarial se amplía con mayor intensidad, para posteriormente moderarse a partir de los 10 años de antigüedad. Este patrón sugiere la existencia de diferencias en la velocidad de progresión profesional entre hombres y mujeres, con trayectorias masculinas más rápidas y continuas en las primeras etapas de la carrera laboral.

**Gráfico 13. Brecha salarial de género por cohortes de edad en Castilla-La Mancha**



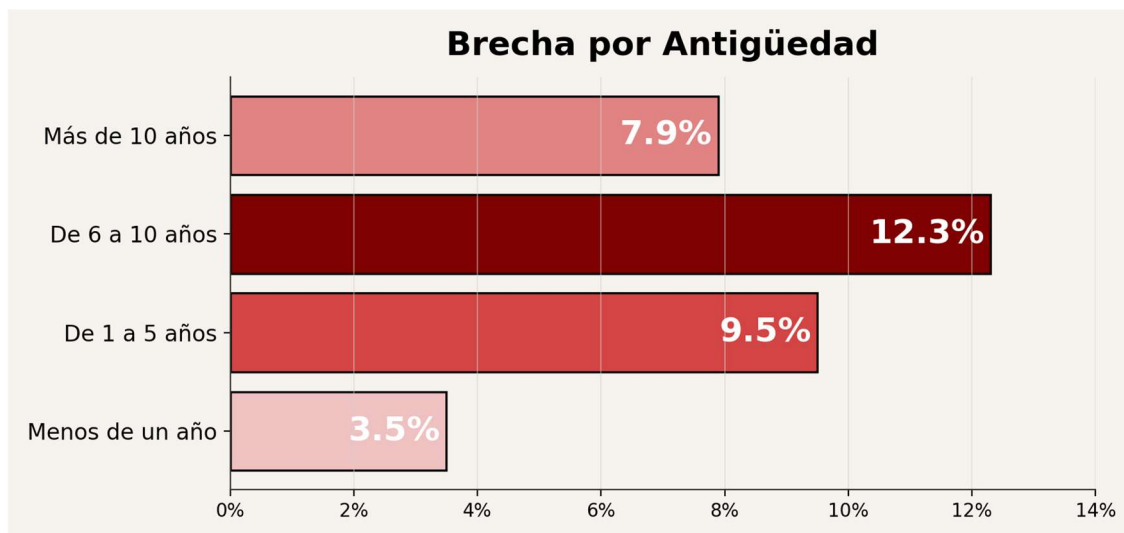
Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 14. Brecha salarial de género según tenencia de hijos en Castilla-La Mancha**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 15. Brecha salarial de género por antigüedad en el empleo en Castilla-La Mancha**



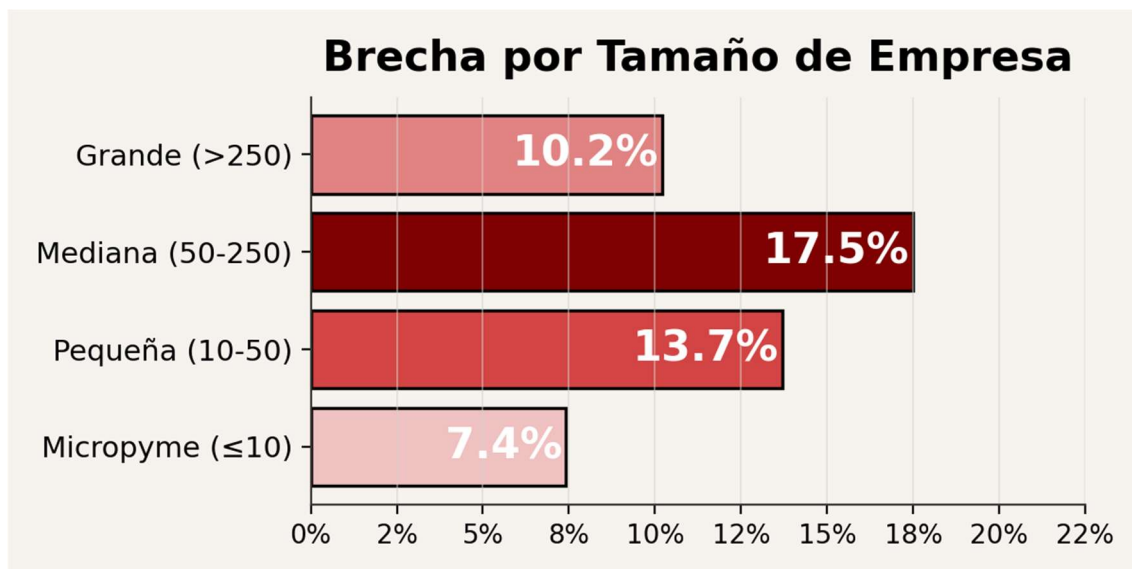
Fuente: Elaboración propia

### 5.3 Desajuste 2: El contexto estructural de la PYME y el entorno rural

La desigualdad salarial alcanza su mayor intensidad en el núcleo del tejido productivo de Castilla-La Mancha, caracterizado por el predominio de pequeñas y medianas empresas (PYMEs) y por los municipios de menor tamaño, donde se concentra una parte sustancial del empleo regional (Gráfico 16 y Gráfico 17).

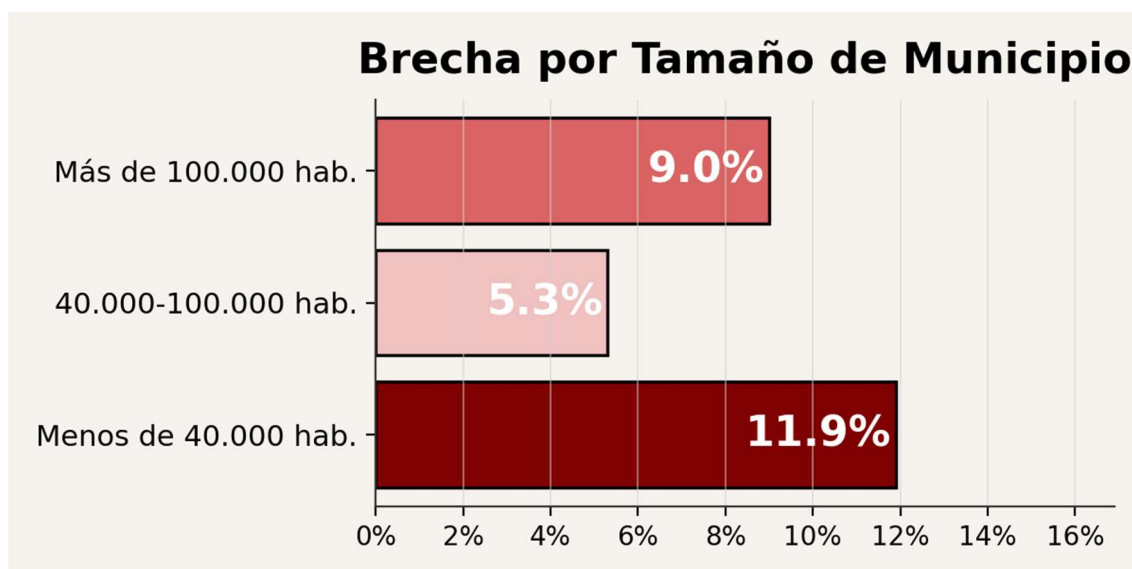


**Gráfico 16. Brecha salarial de género por tamaño de la empresa en Castilla-La Mancha**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 17. Brecha salarial de género por tamaño del municipio en Castilla-La Mancha**



Fuente: Elaboración propia

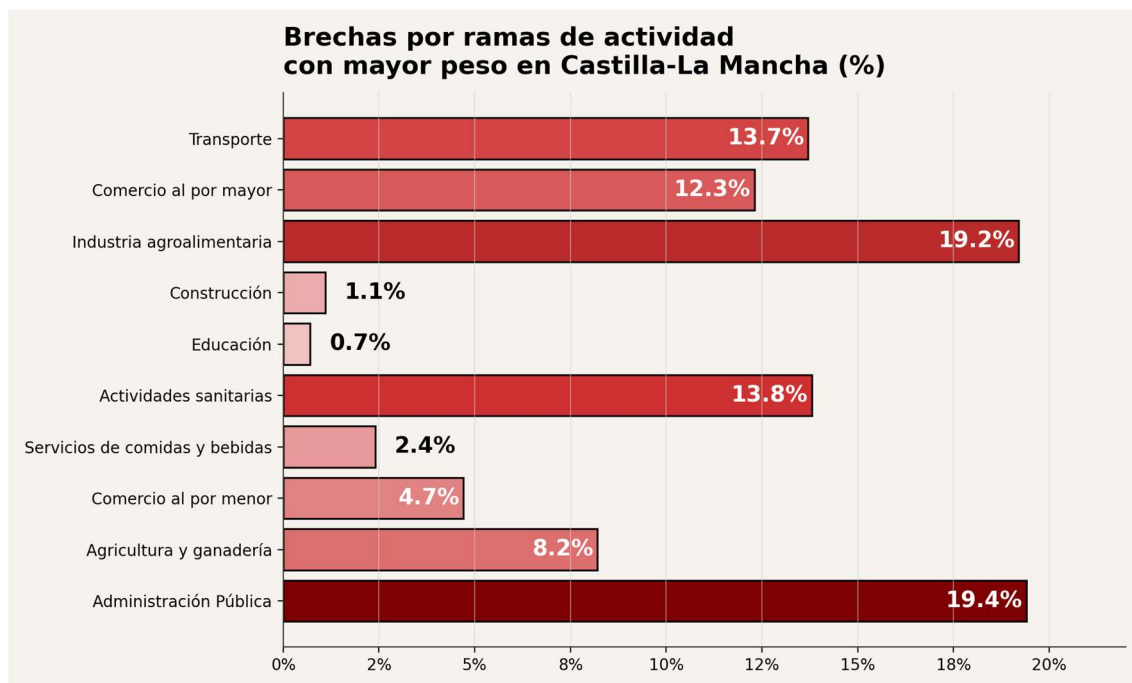
### 5.4 Desajuste 3: Dos mercados laborales, la historia de la segregación horizontal

El Gráfico 18 presenta las brechas salariales de género en las diez ramas de actividad que concentran la mayor parte del empleo asalariado en Castilla-La Mancha, con independencia del género, ordenadas desde la de mayor peso relativo (Administración Pública) hasta la de menor, dentro de este grupo (rama de transporte).

Su análisis pone de manifiesto que la brecha salarial no es homogénea dentro de este conjunto de sectores que configuran el núcleo del empleo asalariado regional. Por el contrario, existen determinadas ramas en las que la desigualdad salarial alcanza niveles significativamente más elevados, lo que justifica su consideración como ámbitos prioritarios de intervención en el marco de la futura *Ley para la reducción de la brecha económica entre hombres y mujeres de Castilla-La Mancha*. En particular, destacan:

- Administración Pública (19,4%)
- Industria Agroalimentaria (19,2%)
- Actividades sanitarias (13,8%)
- Transporte terrestre (13,7%)
- Comercio al por mayor (12,3%)

**Gráfico 18. Brecha salarial de género por ramas de actividad en Castilla-La Mancha**



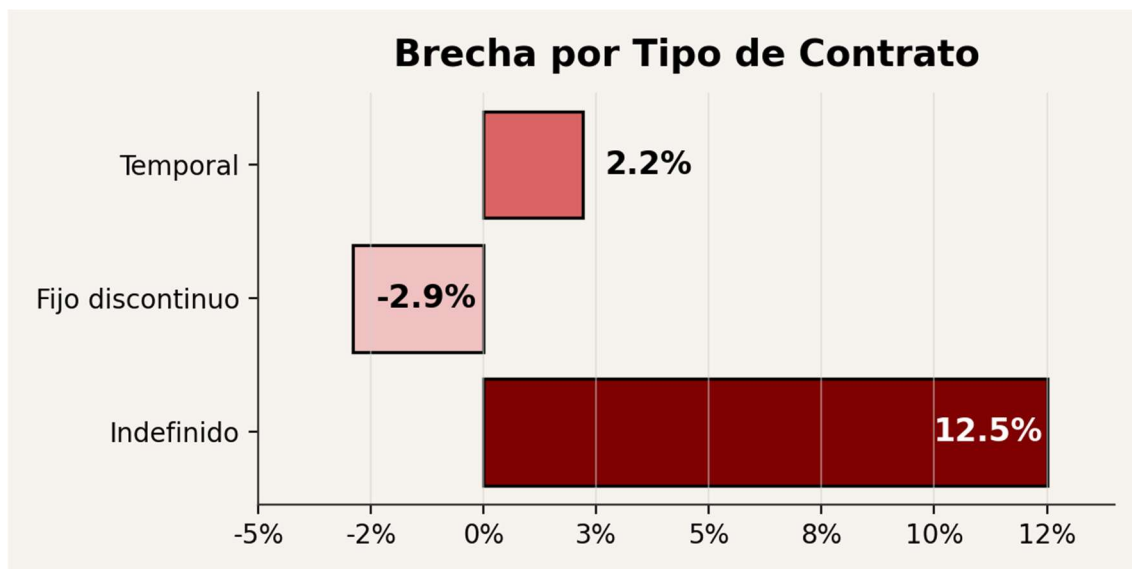
Fuente: Elaboración propia

## 5.5 Desajuste 4: La trampa de la contratación indefinida y la jornada parcial

La estabilidad en el empleo, medida a través de la contratación indefinida, no garantiza la igualdad salarial; más bien, se observa el efecto contrario. La brecha salarial es más acusada entre las personas con contratos indefinidos, lo que apunta a la existencia de barreras en los procesos de promoción, progresión y desarrollo profesional de las mujeres (Gráfico 19).

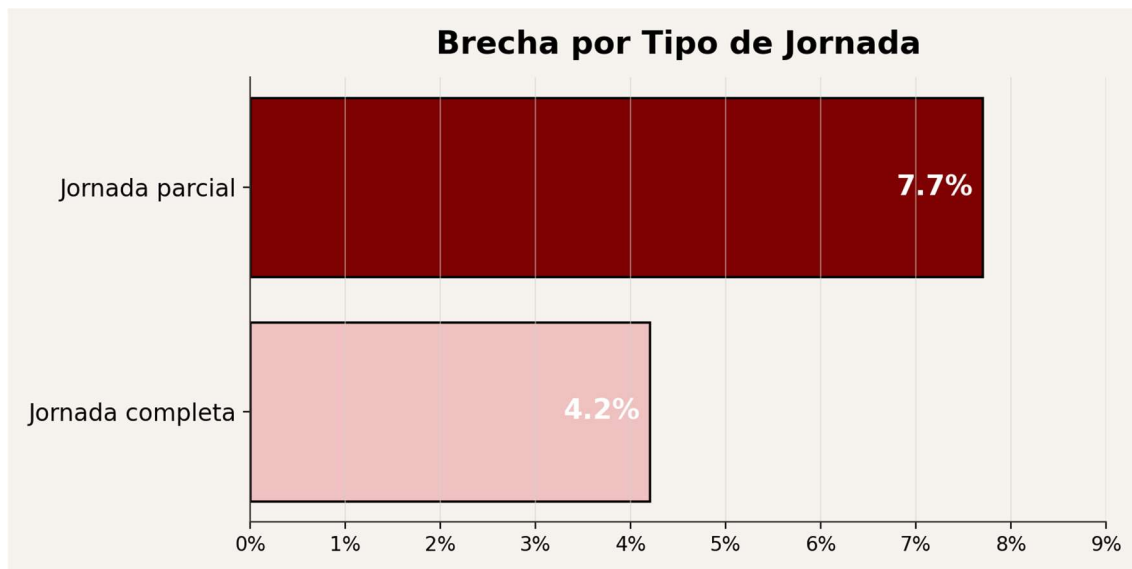
Por su parte, el trabajo a jornada parcial (Gráfico 20), que recae mayoritariamente en las mujeres (tres de cada cuatro empleos a jornada parcial están ocupados por ellas), presenta una brecha salarial significativamente superior a la observada en la jornada a tiempo completo. Esta combinación de alta feminización y mayor desigualdad retributiva supone el riesgo de que el empleo a tiempo parcial se configure como una auténtica trampa de bajos salarios para las mujeres.

**Gráfico 19. Brecha salarial de género por tipo de contrato en Castilla-La Mancha**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 20. Brecha salarial de género por tipo de jornada en Castilla-La Mancha**



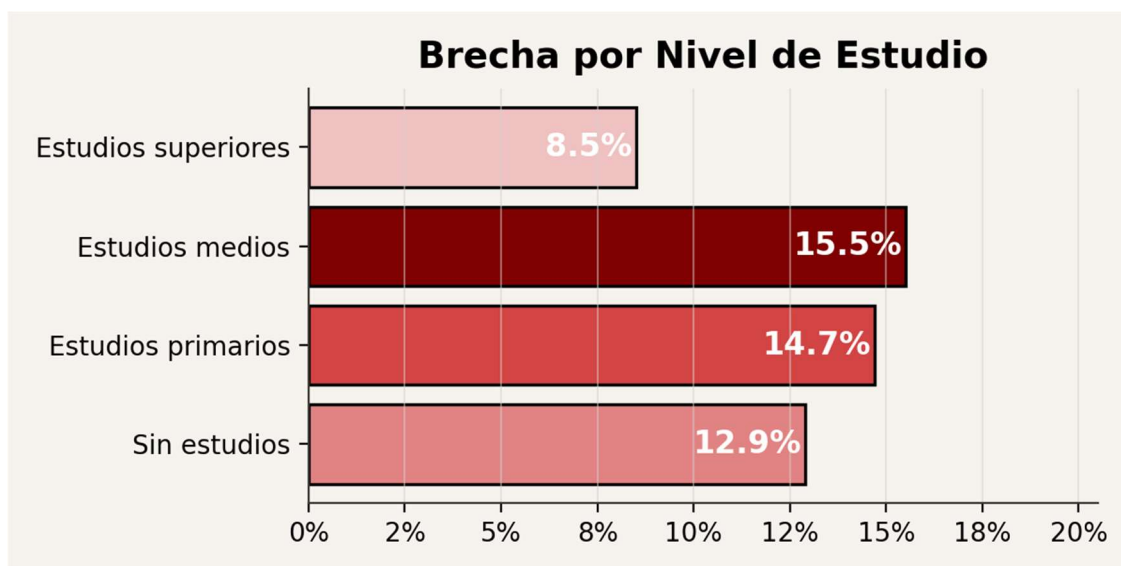
Fuente: Elaboración propia

## 5.6 Desajuste 5: La paradoja de la cualificación

La representación gráfica de las brechas salariales de género en función de los niveles de estudios y grado de cualificación (Gráfico 21 y Gráfico 22) sugieren que a pesar de que las mujeres presentan mayores niveles de estudios que los hombres, la brecha salarial es máxima en los niveles de estudios intermedios y en las ocupaciones intermedias. Esto sugiere un problema de valorización del trabajo en las ocupaciones de carácter intermedio que es donde se concentra el núcleo duro de la contratación regional.

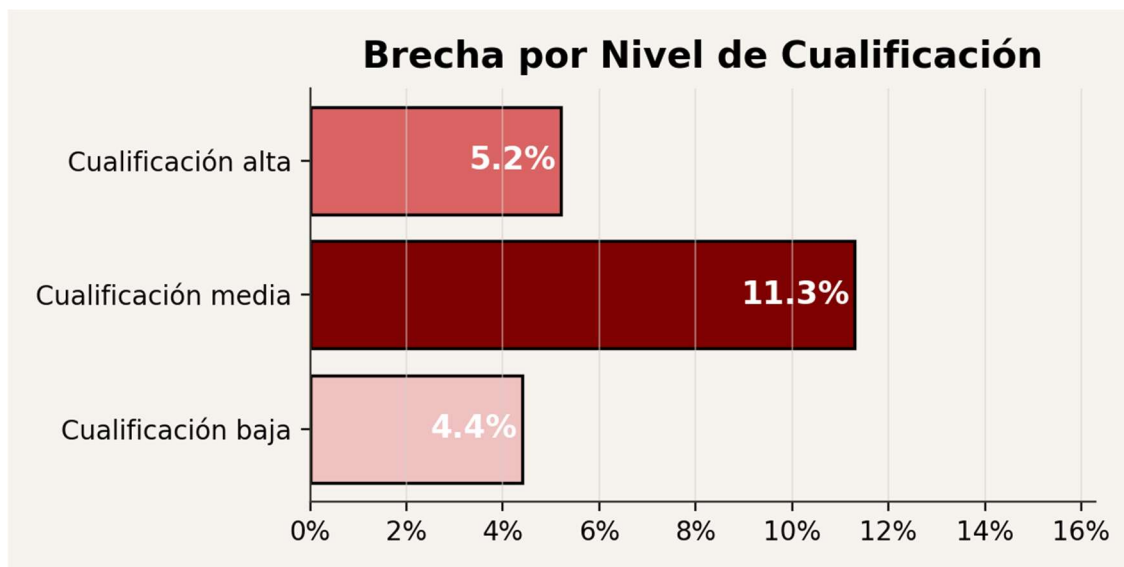
Por su parte, la brecha salarial asociada a la sobrecualificación (Gráfico 23) presenta un resultado aparentemente paradójico: es menos intensa entre los trabajadores sobrecualificados. Sin embargo, dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en este tipo de empleo, con una tasa de sobrecualificación que duplica a la de los hombres, el hecho de desempeñar puestos para los que se posee un nivel formativo superior oculta, en sí mismo, una forma de brecha salarial encubierta.

**Gráfico 21. Brecha salarial de género por niveles de estudio en Castilla-La Mancha**



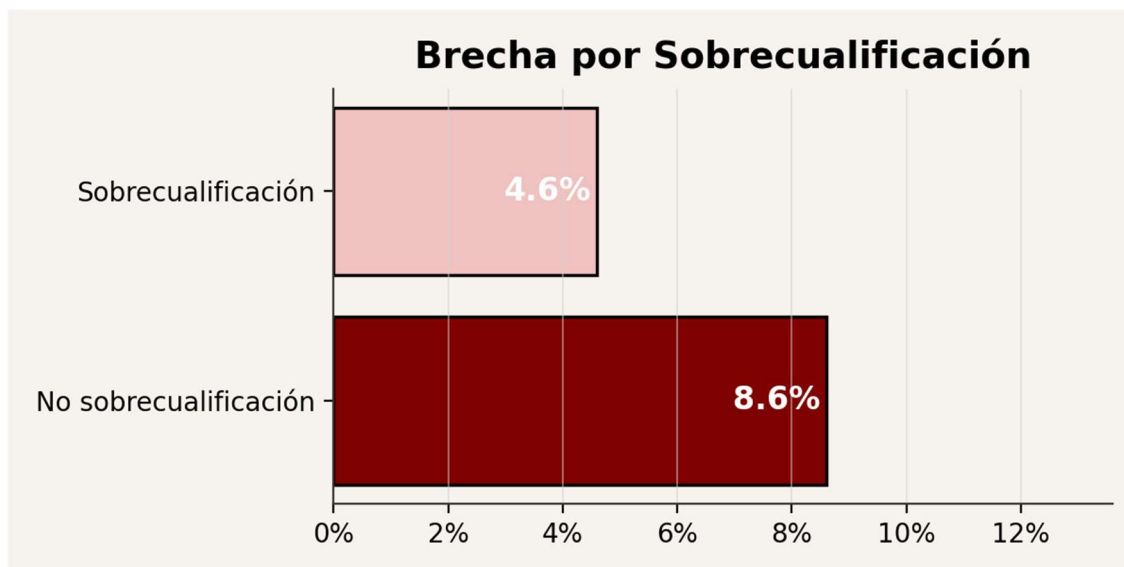
Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 22. Brecha salarial de género por niveles de cualificación en Castilla-La Mancha**



Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 23. Brecha salarial de género por sobrecualificación en Castilla-La Mancha**



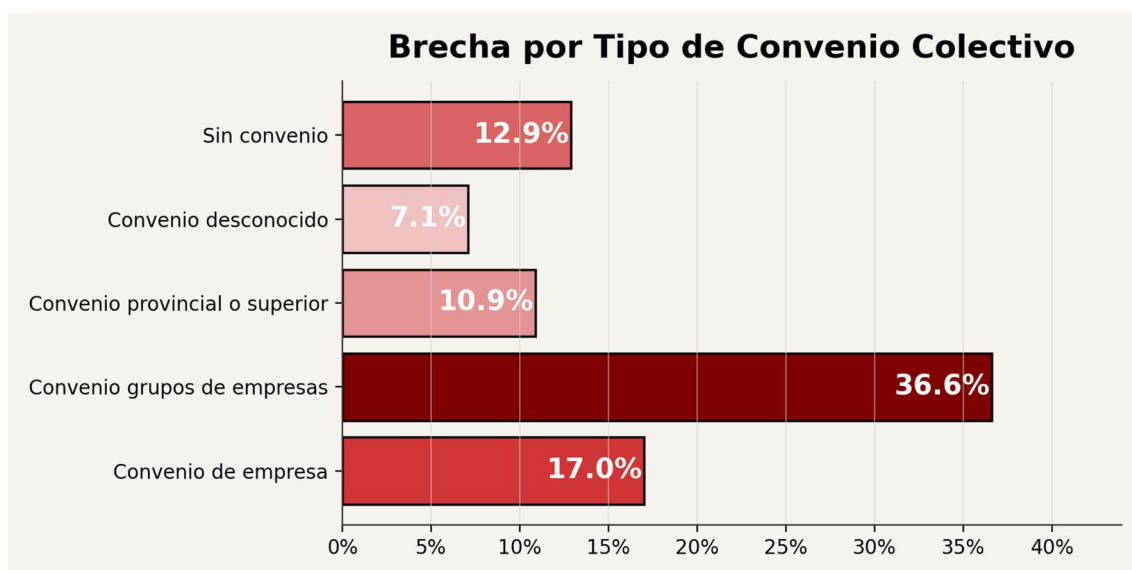
Fuente: Elaboración propia

## 5.7 Desajuste 6: La trampa de la descentralización del sistema de negociación colectiva

Las dos últimas reformas laborales (2012 y 2021) han impulsado la descentralización del sistema de negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa a los convenios de empresa y de grupo frente a los convenios sectoriales. No obstante, el análisis de la estructura del empleo en Castilla-La Mancha pone de manifiesto que estos convenios continúan teniendo un peso relativamente reducido, representando en torno al 15% del total de trabajadores cubiertos por convenios de este tipo.

Sin embargo, tal como se observa en el Gráfico 24, es precisamente en este ámbito donde la brecha salarial de género alcanza sus niveles más elevados. Este hecho resulta especialmente relevante, ya que sitúa a los convenios de empresa como uno de los principales focos de desigualdad salarial en la región. En consecuencia, la tendencia hacia una mayor descentralización de la negociación colectiva, promovida por las reformas recientes, no solo podría estar contribuyendo a procesos de moderación o devaluación salarial, sino también a un incremento de las brechas salariales de género, al debilitar los mecanismos de protección colectiva característicos de la negociación sectorial.

**Gráfico 24. Brecha salarial de género por tipo de convenio colectivo en Castilla-La Mancha**



Fuente: Elaboración propia

## 6. NUEVAS MÉTRICAS VISUALES: DISTRIBUCIÓN SALARIAL Y TECHO DE CRISTAL

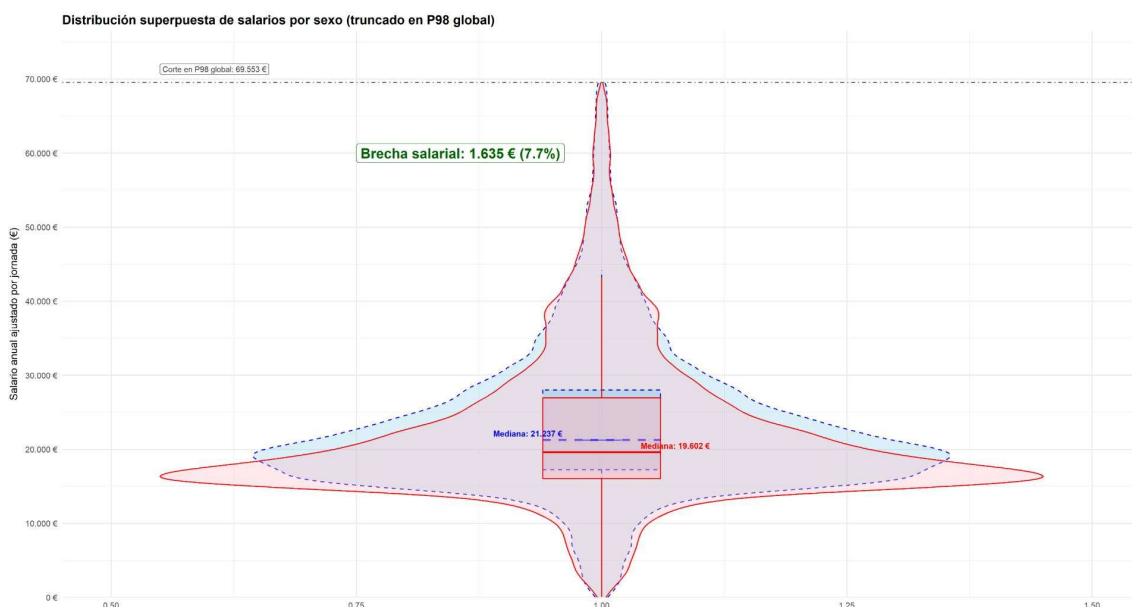
Para concluir, hemos recurrido a unos nuevos objetos visuales compuestos por gráficos de violín y diagramas de caja y bigotes, con el objetivo de representar la distribución salarial de los más de 28.000 individuos de nuestra muestra. Ambos géneros se han superpuesto en los gráficos para facilitar la comparación directa.

Proponemos una analogía con una radiografía: del mismo modo que un médico la utiliza para observar huesos, fracturas y tejidos blandos, estos gráficos nos permiten examinar la *estructura salarial*. En esta analogía, los rangos, percentiles y valores extremos representan dicha estructura; las fracturas se corresponden con las desigualdades en la mediana y la brecha salariales entre hombres y mujeres; y la densidad de los gráficos de violín, es decir su anchura, actúa como los tejidos blandos, mostrando la concentración de individuos en cada nivel salarial. Así, cuanto más ancho es el violín, mayor es el número de personas que perciben ese nivel de salario.

En el Gráfico 25, la línea azul discontinua corresponde a los varones y la roja continua a las mujeres. Para el conjunto de la muestra, se observa una brecha salarial del 7,7%, es decir, las mujeres ganan, en promedio, 1.635 € menos al año que los hombres. Asimismo, la imagen global revela una desigualdad estructural a lo largo de buena parte de la escala salarial: los salarios masculinos se encuentran desplazados hacia valores más elevados y las mayores diferencias se concentran en los tramos intermedios.



## Gráfico 25. Distribución de salarios por género en Castilla-La Mancha: gráficos de violines y diagramas de cajas



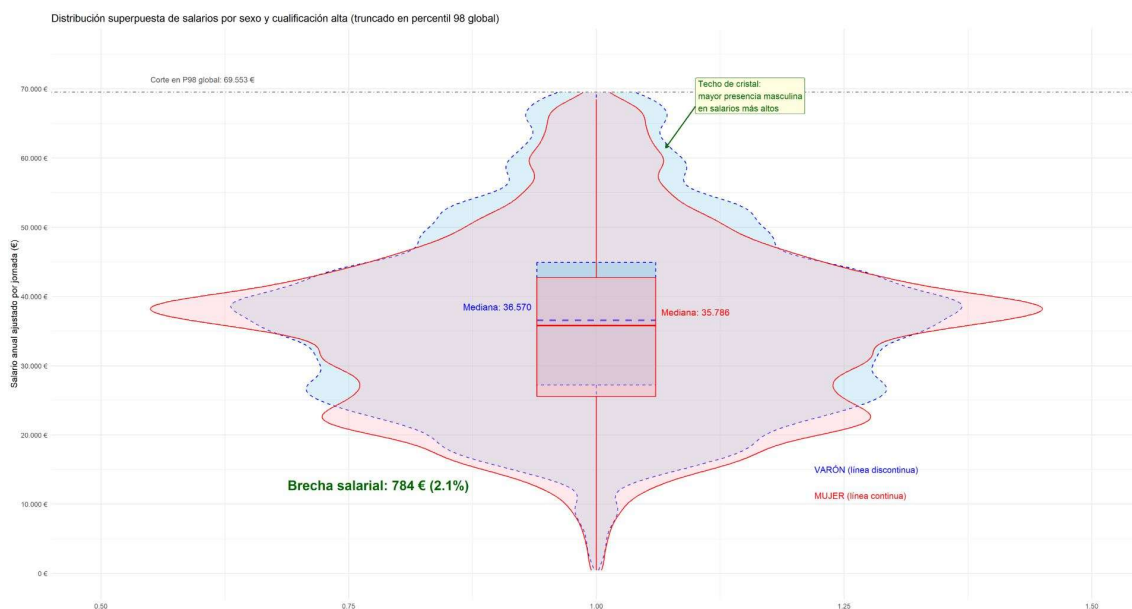
Fuente: Elaboración propia

Para profundizar en la localización de estas brechas, se ha analizado específicamente el colectivo de alta cualificación. Los resultados indican que, en este grupo, la brecha salarial es más reducida, en torno al 2,1% (truncando en el percentil 98) y las medianas entre hombres y mujeres son muy próximas, lo que sugiere una diferencia limitada en el centro de la distribución (Gráfico 26).

No obstante, estas *radiografías* evidencian que la brecha salarial no es homogénea. En los tramos salariales bajos y medios, los gráficos muestran una mayor anchura en el caso de las mujeres, lo que indica una mayor concentración femenina en estos niveles. Por el contrario, en los tramos superiores, el violín de los varones se ensancha, reflejando una mayor presencia masculina en los niveles salariales más altos.

Este patrón es coherente con la hipótesis del *techo de cristal*. Incluso dentro de un colectivo altamente cualificado, la representación femenina disminuye en los niveles retributivos superiores. Aunque no constituye una prueba definitiva, sí aporta un indicio claro de la existencia de barreras que dificultan el acceso de las mujeres a las posiciones mejor remuneradas.

## Gráfico 26. Distribución de salarios por género en Castilla-La Mancha: gráficos de violines y diagramas de cajas para el grado de cualificación alta



Fuente: Elaboración propia

Estos resultados ponen de manifiesto que las políticas de igualdad no deben diseñarse de manera genérica, sino que requieren un enfoque específico orientado a los colectivos en los que las brechas son más pronunciadas. En este sentido, la MCVL ofrece una ventaja clave: su amplio tamaño muestral permite desagregar los datos por colectivos y construir este tipo de visualizaciones, facilitando así la identificación precisa de los ámbitos donde intervenir. Además, constituye una herramienta especialmente útil para la evaluación de políticas públicas, al permitir analizar en qué medida se alcanzan los objetivos propuestos.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ESTRATÉGICAS PARA LA ACCIÓN LEGISLATIVA

### 7.1 Conclusiones

El presente informe ha permitido realizar una radiografía detallada del funcionamiento del mercado laboral en Castilla-La Mancha y de las brechas salariales de género asociadas, a partir de la explotación de los microdatos de la MCVL 2023. El análisis conjunto de la estructura del empleo y de la distribución salarial confirma que la brecha salarial de género no constituye un fenómeno aislado, sino la expresión acumulada de desigualdades estructurales previas que atraviesan todas las dimensiones del mercado de trabajo regional.

En términos agregados, la brecha salarial mediana ajustada por jornada se sitúa en el 7,7%. Sin embargo, este dato medio oculta una elevada heterogeneidad y la presencia de múltiples fracturas internas que configuran un patrón de desigualdad persistente y multidimensional. La evidencia empírica obtenida permite identificar seis grandes desajustes críticos que explican la persistencia de la brecha y que deben constituir el eje central de la acción legislativa.

En primer lugar, la penalización asociada al ciclo vital y a los cuidados emerge como el principal factor explicativo de la desigualdad salarial. La brecha aumenta significativamente en las etapas de mayor probabilidad de maternidad y responsabilidades familiares, alcanzando su máximo entre los 25 y 54 años, y siendo sensiblemente mayor en mujeres con hijos. La persistente falta de corresponsabilidad en el reparto de los cuidados se traduce en trayectorias laborales más discontinuas, mayor parcialidad y menor intensidad laboral femenina, lo que condiciona de forma estructural sus oportunidades salariales y de promoción.

En segundo lugar, la configuración productiva y territorial de Castilla-La Mancha refuerza estas desigualdades. La elevada presencia de pequeñas y medianas empresas, junto con el peso del medio rural, configura un entorno en el que la desigualdad salarial es más acusada. La menor disponibilidad de servicios

públicos y privados de cuidados en entornos rurales, así como las limitadas oportunidades laborales ajustadas al perfil formativo femenino, actúan como factores adicionales de desventaja.

En tercer lugar, el análisis confirma la existencia de una fuerte segregación horizontal del empleo, con un grado superior al promedio nacional. Las mujeres se concentran en un número reducido de ramas de actividad, muchas de ellas vinculadas a sectores de cuidados, servicios personales y empleo público, mientras que los hombres se especializan en sectores productivos más diversificados y, en muchos casos, mejor remunerados. Esta segmentación sectorial no solo reproduce estereotipos de género, sino que también genera diferencias estructurales en las oportunidades salariales.

En cuarto lugar, se ha identificado una paradoja relevante en relación con la estabilidad laboral. La contratación indefinida, lejos de eliminar la desigualdad, presenta brechas salariales más elevadas, lo que apunta a la existencia de barreras en los procesos de promoción profesional y acceso a puestos mejor remunerados. Asimismo, la elevada feminización del trabajo a tiempo parcial, junto con una brecha salarial superior en este tipo de jornada, configura una auténtica trampa de bajos salarios para las mujeres.

En quinto lugar, el análisis de la cualificación pone de manifiesto una dualidad significativa. A pesar de que las mujeres presentan mayores niveles educativos que los hombres, ello no se traduce en una mejora proporcional de sus condiciones salariales. La brecha es especialmente intensa en los niveles intermedios de cualificación, donde se concentra el núcleo del empleo regional. Además, la elevada incidencia de la sobrecualificación femenina refleja una infrautilización del capital humano que constituye, en sí misma, una forma de desigualdad estructural.

En sexto y último lugar, la evolución del sistema de negociación colectiva representa un foco emergente de desigualdad. Aunque los convenios de empresa todavía tienen un peso minoritario en términos de cobertura, concentran las mayores brechas salariales. La tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva, impulsada por las reformas laborales recientes, podría contribuir a intensificar las desigualdades retributivas si no se establecen mecanismos correctores adecuados.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que la brecha salarial en Castilla-La Mancha responde a un sistema complejo de interacciones entre factores institucionales, productivos, territoriales y socioculturales. En consecuencia, su

reducción exige un enfoque integral, multidimensional y basado en evidencia empírica.

## 7.2 Recomendaciones estratégicas para la acción legislativa

A partir de los resultados obtenidos, se proponen las siguientes líneas estratégicas de actuación para el diseño de la futura *Ley para la reducción de la brecha económica entre hombres y mujeres en Castilla-La Mancha*:

### 7.2.1 Reforzar las políticas de corresponsabilidad y cuidados.

Resulta imprescindible actuar sobre la principal raíz estructural de la desigualdad. Para ello, se recomienda:

- Ampliar la oferta pública de servicios de educación infantil (0-3 años) y de atención a la dependencia, especialmente en zonas rurales.
- Incentivar la corresponsabilidad efectiva mediante permisos parentales equilibrados, intransferibles y bien remunerados.
- Promover medidas de flexibilidad laboral corresponsable que no penalicen las trayectorias profesionales.

### 7.2.2 Incorporar la dimensión territorial en el diseño de políticas de igualdad.

La lucha contra la brecha salarial debe adaptarse a las especificidades del medio rural:

- Desarrollo de servicios de conciliación en municipios de menor tamaño.
- Fomento del empleo femenino en sectores emergentes y diversificados en el ámbito rural.
- Incentivos a empresas que generen empleo de calidad para mujeres en territorios con menor densidad de población.

### 7.2.3 Actuar sobre la segregación ocupacional y sectorial.

Se recomienda intervenir tanto en la oferta como en la demanda de trabajo:

- Programas de orientación educativa y profesional con enfoque de género.
- Incentivos a la presencia femenina en sectores masculinizados (industria, transporte, tecnología).

- Revalorización de los sectores feminizados, especialmente cuidados y servicios personales, mediante políticas salariales y de calidad del empleo.

#### 7.2.4 Combatir las barreras en la promoción profesional y el techo de cristal

Las políticas deben ir más allá del acceso al empleo:

- Implantación obligatoria de sistemas de auditoría salarial y planes de igualdad en empresas.
- Transparencia retributiva y evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Fomento de la presencia femenina en puestos directivos y de responsabilidad.

#### 7.2.5 Reducir la precariedad y la trampa de la parcialidad

Es necesario evitar que determinadas formas de empleo actúen como mecanismos de desigualdad:

- Regulación del uso del tiempo parcial involuntario y mejora de sus condiciones salariales.
- Incentivos a la conversión de contratos a tiempo parcial en tiempo completo.
- Seguimiento específico de la calidad del empleo femenino.

#### 7.2.6 Aprovechar el potencial del capital humano femenino

Para corregir la paradoja de la cualificación:

- Políticas activas orientadas a ajustar formación y empleo.
- Programas de recualificación y promoción profesional para mujeres sobrecualificadas.
- Impulso de carreras profesionales en sectores de alta productividad.

#### 7.2.7 Reforzar el papel de la negociación colectiva como instrumento de igualdad

Es necesario evitar que la descentralización genere mayores desigualdades:

- Introducir cláusulas obligatorias de igualdad retributiva en convenios de empresa.

- Supervisión y evaluación de las brechas salariales en los distintos niveles de negociación.
- Refuerzo de la negociación sectorial como mecanismo de protección frente a desigualdades.

#### 7.2.8 Impulsar sistemas de evaluación y seguimiento basados en datos

Finalmente, se recomienda:

- Consolidar el uso de la MCVL como herramienta permanente de evaluación de políticas públicas.
- Establecer indicadores de seguimiento de la brecha salarial desagregados por colectivos.
- Incorporar mecanismos de evaluación ex ante y ex post en la futura ley.

# PARTE SEGUNDA: Análisis cualitativo de los contenidos convencionales en materia de retribuciones y brecha salarial por razón de género: Castilla-La Mancha

Autoría: María Encarnación Gil Pérez<sup>a</sup>

Óscar Contreras Hernández<sup>b</sup>

Juana Serrano García<sup>c</sup>

Milena Bogoni<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Albacete (UCLM)

<sup>b</sup>Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca (UCLM)

<sup>c</sup>Facultad de Ciencias Sociales y Tecnologías de la Información de Talavera de la Reina (UCLM)

## 1. INTRODUCCIÓN

A efectos de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH), del Real Decreto 901/2020 (planes de igualdad) y del Real Decreto 902/2020 (igualdad retributiva), la retribución no puede depender de circunstancias que, en la práctica, se distribuyan de forma desigual entre mujeres y hombres. En este sentido, la Directiva 2023/970, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, incide especialmente en los aspectos relativos a la transparencia retributiva, y no lo hace tanto desde la perspectiva de las obligaciones empresariales, sino sobre todo desde el derecho de las personas trabajadoras, de manera individual y/o a través de sus representantes colectivos, a recibir información suficiente y adecuada, no ya sólo



sobre la estructura salarial de la empresa, sino también, y esta es la clave, sobre los criterios aplicados para su diseño y configuración que, en todo caso, deben responder a la exigencia de atribuir igual retribución a los trabajos de igual valor.

En la legislación actual no se hacen llamadas a la negociación colectiva para abordar estas cuestiones, pese a que, con carácter general, sobre todo a partir de la LOIMH, la negociación colectiva ha sido llamada a desempeñar un papel absolutamente esencial en la consecución de la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales en todas sus manifestaciones, incluida la retributiva y de que el propio Real Decreto 902/2020 atribuye a los convenios colectivos un papel fundamental en la correcta valoración de los puestos de trabajo, eliminando cualquier sesgo de género y evitando así cualquier discriminación directa o indirecta en el diseño y configuración de los sistemas de clasificación profesional (art. 9), la normativa actualmente en vigor sobre las obligaciones empresariales de registro salarial y de auditoría retributiva omite cualquier referencia a la negociación colectiva. Sin embargo, la premisa de la que se parte es que la negociación colectiva constituye la principal herramienta de reparto de rentas, con gran capacidad de actuación en la delimitación de los conceptos retributivos, siendo adaptable a las realidades de la productividad y del empleo de los diversos sectores de actividad y empresas.

Los convenios colectivos (CC), como fuente de derecho más próxima en la regulación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, deben promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor, que hasta el momento no se viene haciendo en un significativo número de convenios colectivos. A nuestro juicio, debería ser de obligado cumplimiento ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género y los sistemas de retribución variable, que deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género<sup>1</sup>.

Como se desarrolla con detalle en este trabajo, consideramos imprescindible que los convenios establezcan criterios retributivos transparentes, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales; evitando que se definan complementos o pluses con marcado sesgo de género; clarificando en su ámbito de aplicación cuáles son trabajos de igual valor; y garantizando el

---

<sup>1</sup> BOLETIN DE IGUALDAD EN EL EMPLEO (febrero 2025), Catalogo de publicaciones de la Administración General del Estado, NIPO: 050-21-005-2. Disponible en <https://cpage.mpr.gob.es>

cumplimiento efectivo de lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para acabar o, al menos, combatir, la brecha salarial de género.

El estudio que aquí presentamos tiene como base de análisis una muestra representativa de convenios colectivos sectoriales de Castilla-La Mancha, de convenios sectoriales provinciales y de convenios colectivos de ámbito empresarial. Entre otros, se han examinado en profundidad convenios colectivos de los sectores de construcción y obras públicas; industria; madera; comercio; metal; hospitalización y asistencia privada; limpieza de edificios y locales; transporte; hostelería; sanidad; ayuda a domicilio; oficinas y despachos, así como otros convenios de ámbito inferior (de empresa). Es decir, se han analizado convenios colectivos de sectores que, en la práctica, más brecha retributiva por razón de género presentan (actividades sanitarias y hostelería o asistencia privada, por ejemplo) y también aquellos que, en teoría, presentan menos brecha salarial.

Nuestra investigación ha tenido como objeto central de análisis la regulación de las retribuciones salariales y extrasalariales que se pactan en el marco de la negociación colectiva, ahora bien, los componentes de ámbito económico o cuantitativo no son los únicos datos que permiten conocer la existencia de brecha, por ello, también ponemos el foco en las condiciones de trabajo susceptibles de generar brecha salarial de género. Por este motivo, revisaremos las cláusulas que se introducen en los convenios colectivos para tratar de reducir la brecha salarial que ciertas condiciones laborales provocan. Entre otras cuestiones, en este trabajo se analizan los complementos más “peligrosos” desde el punto de vista de la brecha salarial, explicando por qué y sugiriendo modificaciones en su regulación que impidan la generación de brecha retributiva que, a pesar de todos los avances legales y convencionales, persiste en Castilla-La Mancha como puede comprobarse en la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE, 2025). Esta fuente revela que, en el año 2023, último año con datos definitivos, la brecha salarial de género en nuestra Comunidad Autónoma fue del 15,5% (las mujeres percibieron un salario medio anual de 22.608 € frente a los 26.766 € de los hombres)<sup>2</sup>, estando

---

<sup>2</sup> Si consideramos la brecha salarial ajustada por el tipo de jornada, en Castilla-La Mancha la cifra es del 5,2% en 2023. Las mujeres percibieron un salario medio de 15,41 euros por hora trabajada, mientras que los hombres alcanzaron los 16,26 euros por hora, según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE, 2025).

provocada, entre otros factores, por el tipo de contrato, la ocupación, el sector y los horarios laborales<sup>3</sup>.

Vamos a ver dónde se encuentran parte de los motivos de la existencia de brecha salarial de género y si existen, todavía, vestigios o fuentes convencionales susceptibles de provocar discriminación retributiva en nuestra Comunidad Autónoma.

## 2. CLÁUSULAS GENERALES SOBRE IGUALDAD

El primero de los aspectos sobre los que se entiende oportuno llamar la atención en el presente análisis cualitativo de la muestra de convenios de sector es el relativo a aspectos generales en relación con el principio de igualdad y no discriminación, tales como, cláusulas generales sobre tal principio, cláusulas sobre el principio de igualdad retributiva, menciones o especificaciones acerca de los planes de igualdad, la constitución de comisiones ad hoc o la atribución de competencias en materia de igualdad a las comisiones paritarias de los convenios.

Entre los aspectos generales relativos a las cláusulas o declaraciones sobre igualdad y no discriminación retributiva, cabe destacar la no existencia o escasez de referencias en una gran mayoría de los convenios analizados. Esta es la tendencia general, no obstante, lo cierto es que sí existen cláusulas específicas en convenios colectivos en los que, bien en el articulado o bien en los anexos, se incluyen referencias sobre igualdad y no discriminación retributiva o incluyen declaraciones de principios<sup>4</sup>. Así sucede, por ejemplo, en el convenio colectivo de Hospitalización y asistencia privada de la provincia de Cuenca (BOP CU, núm. 81,

---

<sup>3</sup> Cfs., INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) Año 2023. Datos definitivos*, 28.05.2025. Disponible en <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2023.htm>

<sup>4</sup> Un ejemplo dentro del ámbito estatal: el CC del Sector de la Hostelería (BOE 10 de marzo 2023) en su artículo 45 incluye lo que puede entenderse como una mera declaración de principios al establecer que “*los convenios colectivos del sector de hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales [...], deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salarial.*”

de 16 de julio de 2021) donde se incluyen al final del convenio, dentro del ANEXO III, haciendo alusión a “principios de no discriminación” e incorporando en el penúltimo punto que “las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son: [...] la igualdad retributiva”<sup>5</sup>. En este contexto, resulta especialmente relevante destacar el avance incorporado en el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (2022-2026), cuya Cláusula Séptima contiene un compromiso explícito con la igualdad efectiva. Este compromiso no se limita a una mera declaración de principios, sino que obliga a las empresas de 50 o más trabajadores a elaborar planes de igualdad conforme al Real Decreto 901/2020 y a realizar auditorías retributivas, según el Real Decreto 902/2020<sup>6</sup>. Esto es sin duda un elemento interesante, especialmente si se tiene en cuenta la escasa presencia de mujeres en este sector productivo. Asimismo, el convenio prevé la adopción de medidas concretas para promover una presencia equilibrada de mujeres en la empresa y fomentar su incorporación a oficios y puestos de responsabilidad. De forma similar, el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real (2024-2027), en su Artículo 39, establece la obligación de negociar planes de igualdad y realizar auditorías retributivas para las empresas de más de 50 empleados, alineándose plenamente con la normativa estatal<sup>7</sup>. Por su parte, el Convenio Colectivo de la Industria Vinícola de la provincia de Ciudad Real (2024-2025), en su Artículo 5<sup>8</sup> se limita a una remisión genérica al principio de igualdad de trato y oportunidades, sin desarrollar obligaciones concretas de planes de igualdad ni auditorías, lo que representa una oportunidad perdida en sectores con alta segregación ocupacional. Por otro lado, y siempre en el contexto de la provincia de Ciudad Real, el Convenio Colectivo de Distribución de Gases (2024-2026)<sup>9</sup> introduce una medida de acción positiva

---

<sup>5</sup> De forma similar, en el Anexo III del CC para la sanidad privada de Castilla-La Mancha (DOCM, núm. 101, de 28 de mayo de 2025).

<sup>6</sup> CC de Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real (BOP Ciudad Real, núm.45 de 4 de marzo de 2024).

<sup>7</sup> CC de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real (BOP Ciudad Real, núm. 36, de 21 de febrero de 2025).

<sup>8</sup> CC de la Industria Vinícola de Ciudad Real (BOP Ciudad Real, núm. 134, de 11 de julio de 2024).

<sup>9</sup> CC de la distribución de gases licuados del petróleo 2024-2026 (BOP CR, núm. 110, de 7 de junio de 2024).

explícita en su Artículo 15, al establecer que “en igualdad de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado”. Esta cláusula es un ejemplo destacable de cómo la negociación colectiva puede intervenir directamente para corregir la infrarrepresentación femenina en sectores hipersegregados.

El Convenio Colectivo de Comercio en General de la provincia de Ciudad Real (2022–2025)<sup>10</sup> incluye en su Disposición Adicional Sexta una cláusula específica titulada “Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”. En ella, las partes reafirman su compromiso con la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y establecen una serie de principios operativos: utilización de criterios objetivos y neutros en selección, formación y promoción; fomento de la presencia equilibrada en órganos de representación; y adopción de medidas positivas para corregir desequilibrios. Aunque no obliga expresamente a planes de igualdad ni auditorías retributivas, sí prevé que las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia no afecten negativamente a la percepción de complementos o promociones, lo que representa un avance frente a prácticas históricas de penalización indirecta. Asimismo, el Convenio Colectivo del Sector de la Panadería de Ciudad Real (2022–2025)<sup>11</sup>, en su Artículo 32, contiene un compromiso con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo procedimientos específicos para su denuncia, acompañamiento de la persona afectada y garantía de indemnidad frente a represalias. Esta cláusula, si bien no aborda directamente la brecha retributiva, fortalecen el entorno laboral seguro para las mujeres, condición previa para su permanencia y desarrollo profesional en un sector con alta presencia femenina. Paralelamente, el Convenio colectivo del sector de Tintorería y Lavandería de Ciudad Real, en su art. 22, establece explícitamente la igualdad de sexos para trabajos con las mismas funciones laborales: las mujeres tendrán idéntica categoría profesional e idéntica retribución económica que los hombres y el acceso a cualquier puesto de trabajo se hará en igualdad de condiciones<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> CC de ámbito provincial para la actividad de comercio en general para la provincia de Ciudad Real 2022-2025 (BOP Ciudad Real, núm. 43, de 2 de marzo de 2023).

<sup>11</sup> Convenio Colectivo del Sector de la Panadería de Ciudad Real (BPO Ciudad Real, núm 144, de 25 de julio de 2024).

<sup>12</sup> CC del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Ciudad Real, 2020-2025 (BOP CR, núm 144, de 25 de julio de 2024).

Otro ejemplo interesante es el que ofrece el CC provincial del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 14 de marzo), que incluye cláusulas generales como el art. 46, haciendo mención a la igualdad de trato y no discriminación, en distintas materias<sup>13</sup>. En esa misma línea se pronuncia el CC de Transporte de mercancías por carrera de la provincia de Albacete 2024-2026 (BOP AB de 30 de septiembre de 2024) (art. 47) y el CC de Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 16 octubre de 2024) (art.47). También en el CC de la empresa Transcur, S.L. 2024-2028 (BOP AB 7 de febrero de 2025), donde recoge en el art. 41, una serie de medidas generales en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación<sup>14</sup>. En otros, como el CC Fissa finalidad social, S.L., (Limpieza hospital Universitario y Perpetuo Socorro de Albacete) (BOP AB de 22 enero 2024), en su art. 38, hace una referencia general a la igualdad de oportunidades y no discriminación, y remite al Plan de Igualdad sin hacer ninguna referencia específica en las figuras laborales recogidas en el convenio<sup>15</sup>. En este sentido se pronuncia el CC del Consorcio Cultural de Albacete (BOP AB de 5 de febrero de 2024), donde en el capítulo XIII, se refiere al plan de igualdad (art. 65) y a la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 66)<sup>16</sup>, o el CC de Limpieza de edificios y locales siempre de la

---

<sup>13</sup> En el CC de oficinas y despachos de la provincia de Albacete, dedica el Capítulo 5, a la Igualdad y no discriminación, arts. 25 y ss., donde establece que las partes firmantes del presente convenio conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como la eliminación de estereotipos. Fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones.

<sup>14</sup> Al igual que el convenio antes referido, el Art. 41 del CC de la empresa Transcur, S.L, 2024-2028, recoge principios generales en materia de igualdad referidos al acceso al empleo, promoción, protección a la maternidad, condiciones de trabajo, formación, igualdad en el trabajo, no discriminación salarial, y medidas específicas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, entre otras.

<sup>15</sup> Art. 38 del CC Fissa finalidad social, S.L., (Limpieza hospital Universitario y Perpetuo Socorro) 2023-2027, relativo a la Igualdad de oportunidades y no discriminación, en esta materia se estará a los dispuesto en el Plan de Igualdad de Fissa Finalidad Social, S.L.

<sup>16</sup> Art. 65 del CC del Consorcio Cultural de Albacete 2023-2026, hace referencia al plan de igualdad y a la obligación por parte del Consorcio, de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. El art. 66 relativo a la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, regulan a través de un protocolo de prevención el problema del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.



provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 14 de marzo de 2025), donde recoge en su ar. 46, los principios sobre igualdad de trato y no discriminación, en relación a la preferencia para el ingreso del género menos representado, sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores, a la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate, o la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que **favorezcan al género menos representado**, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectados en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad; al estudio y, en caso, el establecimiento de sistemas de selección, calificación profesional y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos, y neutros por tazon de género, al establecimiento de cuotas en los términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad; a recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que puedan ser fuentes de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.), a la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa; a determinar unos objetivos generales de igualdad y alcanzar en la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan; a incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre personas trabajadoras. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (art. 46).

La presencia de cláusulas dirigidas a fomentar la igualdad de manera transversal y general aparecen también en convenios colectivos de la provincia de Guadalajara. Este es el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo de Hostelería de Guadalajara (2025–2026)<sup>17</sup> que incluye en su Artículo 47 una cláusula específica titulada “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, que reafirma el compromiso con la eliminación de cualquier discriminación por razón de sexo y la promoción de la igualdad en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo. De manera similar, el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Pioz (2024), en su

---

<sup>17</sup> Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara, núm. 20, de 16 de febrero de 2015).

Artículo 37, establece un marco de “Igualdad efectiva de hombres y mujeres”, alineado con la normativa estatal, y prevé la adopción de medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los ámbitos laborales. Por su parte, el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Guadalajara (2025–2026)<sup>18</sup> dedica su Capítulo VI a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, regulando un procedimiento de denuncia con garantías de confidencialidad, investigación urgente y protección frente a represalias. Este enfoque estructurado representa una herramienta clave para fortalecer un entorno laboral seguro, condición necesaria para la permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en un sector altamente masculinizado. También interesante parece la incorporación explícita en el Convenio colectivo del sector de la Industria Agropecuaria de la Provincia de Guadalajara de una acción positiva por la cual las empresas con más de 20 trabajadores respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres<sup>19</sup>.

Ejemplos de cláusulas generales sobre igualdad también las encontramos en convenios de ámbitos inferiores, así, por ejemplo, en el convenio colectivo de la empresa Servicomtel Telecomunicaciones S.L, (BOCM 26 abril 2024) se incluyen cláusulas generales como el art. 21 “Esta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución” tras los cambios que han introducido en el recibo del salario. Por su parte, en el convenio colectivo de la empresa Candy Spain, S.L., 2020-2024, (BOP AB de 14 de febrero de 2022), establece en su art. 24, medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, de acuerdo con lo establecido en el art. 85.1. ET, y afirma que las partes firmantes del presente convenio promoverán medidas que garanticen el cumplimiento de la LO 37-2007, en concreto, medidas referentes sobre el acceso al empleo, a la contratación, a las retribuciones y medidas específicas en prevención del acoso y acoso por razón de sexo, en este mismo sentido, se refiere el CC de Transporte de mercancías por carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026, (BOP AB de 30 de septiembre de 2024), en su art. 47, sobre igualdad de oportunidades y no discriminación, el art. 34 del CC “Sanatorio Santa Cristina” 2023-2026 (BOP AB de 19 de febrero), sobre Igualdad de oportunidades y no discriminación y el CC “Colegio Oficial de farmacéuticos de Albacete” 2023-

---

<sup>18</sup> Convenio Colectivo provincial de transportes de mercancías por carreteras de Guadalajara (BOP GU, núm. 75, de 17 de abril de 2024).

<sup>19</sup> Art. 17 del CC de la Industria Agropecuaria de la provincia de Guadalajara, 2021–2024 (BOP Guadalajara, núm. 139, de 22 de julio de 2024).



2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024), (arts. 20 y 21), o el CC para la actividad de Extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca 2022-2024 (BOP AB de 10 de mayo de 2023), en su art. 23, sobre igualdad de oportunidades y no discriminación.

Lo cierto es que entre los convenios colectivos firmados recientemente se encuentran ejemplos de articulado donde se incluyen cláusulas generales sobre igualdad que pueden considerarse expansivas<sup>20</sup>. Uno de ellos es el CC. de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca 2025 (BOP CU, núm. 75, de 2 de julio de 2025) que en su artículo 46 establece que “para garantizar la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidades reconocido en la Constitución Española (CE) y en el Estatuto de los Trabajadores (ET), las partes quieren dejar constancia del rechazo de actitudes que limiten las oportunidades y generen desigualdades ya sean por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial, edad, discapacidad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. En este mismo artículo se hace un llamamiento para elaborar planes de igualdad y se dan pautas para su negociación. Además, de forma más concreta y aun dentro de lo que podemos denominar cláusulas generales, se establece en este CC que entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres se encuentran la aplicación el principio de igualdad retributiva por razón de sexo y la obligatoriedad de aplicar “medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género”<sup>21</sup>.

Otro aspecto interesante que merece un apunte es el que está relacionado con la implementación y el uso de un lenguaje no sexista. Si bien en este sentido, los avances son evidentes queda camino por recorrer, como, por ejemplo, en el caso del Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de comercio en general para la provincia de Ciudad Real para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 que, en el Grupo Profesional IV, Nivel Salarial 8, incluye categorías como “Mozo” y

---

<sup>20</sup> En este sentido, por ejemplo, el CC de Hostelería de la provincia de Albacete 2022-2024, (BOP AB de 3 de abril de 2023) que incluye una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (arts. 31, 32, 33 y 34) o el CC para la actividad de Extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca 2022-2024 (BOP AB de 10 de mayo de 2023), art. 21.

<sup>21</sup> En términos similares o, incluso, más amplios, el CC de la madera de la provincia de Cuenca 2024-2027 (BOP CU, núm. 53 de 9 de mayo de 2025) en su artículo 49 relativo de los Planes de Igualdad.

“Cobrador” y que, en la descripción de categorías, mantiene el término Dependiente mayor<sup>22</sup>. Algo similar ocurre en los Convenios colectivos de la Construcción y de las Industrias Vinícolas de la provincia de Ciudad Real, donde las categorías de mando inferior y operativo mantienen términos masculinos o duales con fuerte tradición masculina, como Encargado General y Capataces o persisten categorías como la de peón o mayordomo<sup>23</sup>. Estas prácticas si bien en sí no esconden discriminación salarial, demuestran que hay que seguir insistiendo en la formación en materia de igualdad, especialmente para negociadoras y negociadores, con el fin que esta se convierta en un objetivo realmente transversal y que progresivamente vayan eliminándose todos los reductos sexistas, incluidos los que afectan al lenguaje.

### 3. ESTRUCTURA SALARIAL

En la muestra de convenios sectoriales analizada se han encontrado importantes contrastes en cuanto a la extensión y exhaustividad de las estructuras salariales. Debe recordarse que uno de los factores que contribuyen a garantizar la ausencia de discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres es la claridad, el rigor y la equidad en los criterios y factores que determinan la estructura salarial en los convenios colectivos<sup>24</sup>. Por otro lado, en el momento actual, fruto de las sucesivas reformas en la legislación laboral española, se están produciendo intensos procesos de reajuste entre los textos convencionales de diferentes ámbitos. En efecto, en materia salarial se pueden encontrar convenios sectoriales que se reservan la regulación de la estructura retributiva, dejando para los de ámbitos inferiores la determinación de las cuantías de todos o de algunos de los conceptos

---

<sup>22</sup> Anexo I y art. 57 del CC de ámbito provincial para la actividad de comercio en general para la provincia de Ciudad Real para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 (BOP CR núm. 43 de 2 de marzo de 2023).

<sup>23</sup> Anexo I CC provincial para la construcción y obras públicas de la provincia de Ciudad Real, años 2022–2026 (BOP CR núm. 45, de 4 de marzo de 2024) y art. 11 del CC provincial para la actividad de industrias vinícolas de Ciudad Real para los años 2024 y 2025 (BOP CR núm. 134 de 11 de julio de 2024).

<sup>24</sup> En profundidad, MARTÍNEZ MORENO, C., *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*, Bomarzo, Albacete, 2019, págs., 50 y ss.

que determinan tal estructura, por otro lado, en ciertos sectores de actividad, la negociación o revisión en profundidad de los textos sectoriales a nivel nacional está llevando a que sean frecuentes procedimientos y conceptos salariales que pretenden contribuir a homogeneizar las retribuciones de quienes hasta ese momento estaban afectados por convenios de ámbitos autonómicos o provinciales muy diferenciados entre sí en materia retributiva.

Igualmente, las previsiones de la reforma laboral española de 2021 en lo relativo a que la clasificación profesional se organice en torno a grandes grupos profesionales, superando las tradicionales categorías, está provocando que en los convenios colectivos, en este caso, desde el ámbito sectorial se establezcan amplísimas regulaciones en materia de clasificación profesional, así como, nuevamente, procesos y conceptos retributivos que vienen a homogeneizar o equilibrar puestos de trabajo, categorías e incluso grupos profesionales antiguos y nuevos, todo ello, obviamente con un importante efecto sobre la materia objeto del presente análisis.

Como es lógico por los avances legales y el desarrollo práctico de los negociadores y las autoridades laborales en la erradicación de cláusulas susceptibles de provocar desigualdad retributiva por razón de sexo, en estructuras salariales sencillas, en las que sólo encontramos salario base, antigüedad y plus transporte, hoy en día, es muy difícil que aparezca la discriminación salarial directa. Ahora bien, como vamos a ver, el complemento salarial denominado “antigüedad” puede acabar generando brecha. No obstante, anticipamos que este concepto está empezando a desaparecer.

### 3.1 SALARIO BASE

Este concepto difícilmente puede esconder situaciones de discriminación si se analiza de forma aislada. Por ello, hay que estudiarlo en el global de los grupos profesionales presentes en el convenio para vislumbrar la existencia, o no, de brecha salarial de género.

Entre los convenios que contienen una buena definición de salario base se encuentra el Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA (BOCM 10 de marzo de 2023). En su artículo 77 se establece la estructura retributiva e incrementos económicos, en concreto, describe muy bien cómo se calcula el salario base: “El salario base es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida, en función del Grupo y especialidad

profesional en que se encuadre el personal. Representa la retribución correspondiente a la competencia básica de la persona trabajadora puesta a disposición de la empresa, esto es, a los conocimientos y habilidades acreditados disponibles por la organización durante el tiempo establecido de trabajo. Su cuantía es la que figura en el anexo IV de Tablas Salariales”. También sucede así en otros convenios colectivos de ámbito autonómico o provincial firmados recientemente donde la definición de este concepto, así como su inclusión en el resto del articulado, entre otras, en las tablas salariales, sigue unos criterios nominativos en los que no hay sesgos ni diferenciación de ningún tipo por razón de género. Así podemos comprobarlo, entre otros en el convenio colectivo para la sanidad privada de Castilla-La Mancha (DOCM, núm. 101, de 28 de mayo de 2025) o en el convenio colectivo de las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca 2025-2027 (BOP CU, núm. 75, de 2 de julio de 2025).

Sin embargo, hemos podido detectar ejemplos de **infravaloración de puestos feminizados** a través de la clasificación profesional. La asignación de puestos de trabajo feminizados a los niveles salariales inferiores perpetúa la brecha salarial indirecta, aun cuando se cumpla formalmente el principio de “igualdad de valor”. En este sentido, es interesante subrayar el contenido del Convenio colectivo del comercio en general de la provincia de Ciudad Real en el cual, por ejemplo, la categoría de “Personal de limpieza” se incluye en el Nivel Salarial 8, con un salario base anual de 13.915,35 € (2022). Este nivel es el más bajo excluyendo al Aprendiz (Nivel 9/SMI), reflejando la devaluación estructural de estas tareas<sup>25</sup>. Eso sucede en otros convenios colectivos analizados en la provincia de Ciudad Real. En primer lugar, en el Convenio colectivo provincial para las industrias de panadería de Ciudad Real, para el período del 2021-2024, en el que las categorías de Vendedor/a de despachos, Peón y Limpiador se equiparan al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Esto mantiene estas categorías, con fuerte presencia femenina (Vendedor/a, Limpiador/a), en el salario diario más bajo (34,06 € en 2024), mientras que categorías como Oficial de Pala (masculinizada) perciben 37,44 € diarios<sup>26</sup>. En segundo lugar, en el Convenio colectivo del sector del Transporte de mercancías de la provincia de Ciudad Real, en el que se establece que la categoría de Limpiador/a se sitúa en la banda salarial más baja (32,88 €/día en 2024). Además, el

---

<sup>25</sup> Anexo I del CC del sector del comercio en general de la provincia de Ciudad Real 2002-2025 (BOP CR núm.43, de 2 de marzo de 2023).

<sup>26</sup> Anexo I y disposición adicional I del CC provincial para las industrias de panadería de Ciudad Real, para el período del 2021-2024 (BOP CR núm. 87, de 8 de mayo de 2023).

complemento para Jornadas Especiales (Dirigido a Personal de Movimiento, típicamente masculino) fija una cuantía de 633,07 €/mes (2024) que absorberá hasta igual cuantía otras retribuciones como kilometraje o productividad. Este mecanismo sugiere que se favorecen a los hombres en puestos de movimiento con complementos variables altos<sup>27</sup>. Son cláusulas que, sin duda, necesitan ser tenidas en cuenta a la hora de realizar una valoración de la situación de la brecha salarial de género en Castilla – La Mancha, ya que permiten no perder de vistas las zonas de sombra que siguen estando presentes en las normas convencionales más básicas.

Fenómenos similares se pueden detectar en otros convenios de otras provincias, como es el supuesto del Convenio colectivo de Odontólogos de la Provincia de Guadalajara<sup>28</sup> que establece una distinción salarial marcada por niveles (por ejemplo, Nivel I, Titulado/a Superior, con 1.583,10 €/mes vs. Nivel IV, Auxiliar de Enfermería, con 949,87 €), perpetúa la brecha salarial resultante de la segregación horizontal, donde los puestos con mayor presencia femenina (como auxiliar de enfermería o higienista dental) están asociados a retribuciones menores. Lo mismo se puede observar en otros convenios como el Convenio Colectivo de Operadores Logísticos de la provincia de Guadalajara<sup>29</sup> en el que se propone una marcada diferencia salarial entre los puestos de mayor responsabilidad (Jefe/a de Servicio, 26.968,32 € anual) y los de menor cualificación o de servicios generales (Limpiador/a, 23.365,87 € anual). Si los roles peor pagados están feminizados (una vez más por una segregación ocupacional de género), la estructura salarial, inevitablemente, perpetúa la brecha. Lo mismo se puede detectar en otro convenios, esta vez más recientes, como es el caso del Convenio colectivo de las Industrias Agropecuaria de la provincia de Guadalajara, donde la diferencia salarial entre el Grupo I (1.317,44 €/mes) y el Grupo V (1.071,30 €/mes) puede perpetuar la

---

<sup>27</sup> Anexo Salarial, Nivel VIII y Disposición Final Segunda del CC provincial de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ciudad Real para los años 2021-2022-2023 (BOP CR núm. 55 del 21 de marzo de 2022).

<sup>28</sup> Anexo I CC de Odontólogos de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara, núm. 20, de 16 de febrero de 2015). Este convenio está denunciado y funciona, con actualizaciones de tablas salariales automáticas, en situación de ultraactividad. Las referencias de salarios utilizadas en el texto son las originales para el año 2014, propuestas en el CC inicial. Consultando las actualizaciones salariales disponibles, pese a un ajuste de cantidad, no se ha corregido, hasta la fecha, la rigidez estructural del salario.

<sup>29</sup> Acuerdo Parcial sobre tablas salariales actualizadas para 2025 (BOP Guadalajara núm. 29, de 12 de febrero de 2025) del CC de operadores de logística de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara, núm. 54, de 4 de mayo de 2016).

brecha si las mujeres se concentran en puestos del Grupo V (como manipulador/a, recolector/a y envasador/a), reforzando la segregación ocupacional<sup>30</sup> o del recién firmado Convenio colectivo de la Hostelería de la provincia de Guadalajara en el que las categorías se agrupan en niveles, donde las de mayor responsabilidad (Nivel 1: Jefe/a cocina, Jefe/a recepción) tienen un salario superior a las de menor rango (Nivel 5: Ayudante/a cocina, Auxiliar mantenimiento, Preparador/a restauración moderna) donde tradicionalmente y estadísticamente se encuentran empleadas en mayor medida las mujeres en este sector. Esto podría perpetuar, si no se vigila y eventualmente no se corrige, las brechas resultantes de la segregación vertical u horizontal.

### 3.2 PAGAS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los convenios analizados se refieren a esta parte del salario reconociendo el derecho al abono de dos pagas extraordinarias. A partir de ahí, son destacables aquellos convenios colectivos que recogen más de las legalmente previstas, así como aquellos que directa o indirectamente penalizan a un tipo de personas trabajadoras, entre otras, aquellas que son contratadas a través de un contrato de duración determinada o con jornada a tiempo parcial, por ejemplo. Cabe apuntar aquí que las mujeres presentan mayores tasas de temporalidad y de parcialidad involuntaria en el mercado de trabajo español que los varones<sup>31</sup>, por lo tanto, el reconocimiento de pagas extraordinarias adicionales (no prorrateadas) exclusivamente a quienes tiene un contrato de trabajo por tiempo indefinido y a tiempo completo, puede suponer una vía de discriminación salarial indirecta susceptible de provocar brecha salarial de género<sup>32</sup>.

Hay que reconocer, no obstante, que el reconocimiento de dos pagas extraordinarias no provoca brecha salarial por razón de género por sí solo, pero en ocasiones encontramos convenios que reconocen una tercera paga extra no

---

<sup>30</sup> Tablas salariales 2024 del CC de la Industria Agropecuaria de la provincia de Guadalajara, 2021–2024 (BOP Guadalajara, núm. 139, de 22 de julio de 2024).

<sup>31</sup> SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, *Informe del mercado de trabajo de las mujeres*, Catálogo general de publicaciones oficiales, NIPO: 120-20-055-6. Disponible en: <http://publicacionesoficiales.boe.es>

<sup>32</sup> COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA, *Brecha salarial en Castilla-La Mancha*, Disponible en: <https://www.ccoo.es/513439c32edd63845b31d4e9f0c0ef16000001.pdf>



prorrataada sin el reconocimiento de unas condiciones de devengo equitativas a todas las personas trabajadoras. En este supuesto, resulta necesario garantizar un tratamiento igual para todo el personal, sin excluir, por ejemplo, a quienes tienen un contrato temporal o a tiempo parcial ya que, de este modo, no disfrutarían de esa mejora con el consiguiente impacto adverso. Es el caso del CC “Candy Spain, S.L.”, 2020-2024, (BOP AB de 14 de febrero de 2022), donde se recogen tres pagas extraordinarias y se establece el derecho al percibo de una cuarta paga extraordinaria al año, denominada como “paga de marzo” (art. 13).

Ejemplos del reconocimiento de tres gratificaciones extraordinarias, pero que no provocan por sí solas brecha salarial los encontramos en el CC de Transporte mercancías por carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026, (BOP AB, de 30 de septiembre de 2024), donde se establece el derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base, más antigüedad, distribuidas entre los meses de julio, diciembre y marzo (art. 19), igual que el CC de Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 16 de octubre de 2024) (art. 19). En el caso del CC del “Colegio Oficial de farmacéuticos de Albacete” 2023-2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024), se establece tres pagas en junio, diciembre y septiembre (art. 14), igual que en el CC de Hostelería de la provincia de Albacete, 2022-2024 (BOP AB de 3 de abril de 2023) (art. 62), o el CC de Limpieza de edificios y locales 2024-2026 en la misma provincia (BOP AB de 14 de marzo de 2025), en los meses de junio, diciembre y marzo, (art. 21). En términos similares, encontramos el convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Cuenca 2022-2026 (BOP CU, núm. 134, de 15 de noviembre de 2023) que reconoce a todo el personal tres pagas extraordinarias, denominadas de verano o julio, navidad y "Beneficios", en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad.

## **4. LOS COMPLEMENTOS DEL SALARIO SOSPECHOSOS DE GENERAR BRECHA**

El salario se compone de salario base y complementos salariales, quedando fuera del concepto de salario las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados por la actividad laboral, las prestaciones o pensiones de la Seguridad Social, los pluses de distancia y transporte, las indemnizaciones por traslado, las indemnizaciones por suspensiones o despidos y las dietas por alojamiento y manutención. Todos estos conceptos, si bien forman parte del pago finalmente

realizado al trabajador o trabajadora no se pueden considerar como salario, ya que su abono responde a circunstancias muy concretas y, desde luego, no son retribuciones consolidables.

En general, en la gran mayoría de los convenios colectivos analizados observamos: primero, que se apuesta por primar la vinculación de la persona trabajadora con la empresa y ello tiene dos efectos: la promoción de complementos personales y una fuerte compensación de la antigüedad; segundo, que la política retributiva está basada en la mejora de la productividad y rendimiento de las personas trabajadoras, lo que se traduce en una mayor predisposición de las personas trabajadoras en la realización de aquellas tareas o actividades que mejor remunera la empresa; tercero, que estos sistemas dificultan mucho la necesaria conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar con la laboral, debido a su mayor grado de exigencia<sup>33</sup>.

En consecuencia, aquellos convenios colectivos que optan excesivamente por la vía de la dedicación o entrega cuasi incondicional de las personas trabajadoras a los requerimientos empresariales pueden dificultar la conciliación, a no ser que vengan acompañados de una compensación económica que permita contar con el apoyo de terceras personas para la atención a la familia.

Entrando en el detalle de los convenios, en la práctica totalidad de los consultados, prima en primer lugar, **el salario base y, a continuación, los complementos salariales**. Además, esto último no responde a un único patrón en la estructura del convenio, puesto que lo más habitual es que se encuentren de forma desordenada sin un modelo determinado, a veces, junto a la regulación del salario base, en otras ocasiones, en el apartado de otros elementos retributivos, e incluso junto a las compensaciones por horas extraordinarias, lo que dificulta el estudio de estos importes y su incidencia en materia laboral. A fin de evitar los riesgos que suponen la inclusión de complementos sin objetivar, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de octubre de 1989, C-109/88, (Asunto Danfoss), previó que cuando la empresa aplique un sistema salarial totalmente carente de transparencia (p. ej., pluses o complementos discrecionales previstos o habilitados por el convenio) le corresponderá a ésta demostrar que no hay discriminación, explicando cómo aplica cada criterio y objetivando el sistema.

---

<sup>33</sup> En profundidad, sobre esta cuestión, FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.; RODRIGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.; VAQUERO GARCÍA, A., RODRIGUEZ RODRÍGUEZ, E. (Coordinadoras), *Estudio de los convenios colectivos en materia de conciliación y corresponsabilidad*, Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC.OO., Madrid, 2024.



Por este motivo, consideramos imprescindible que estén vinculados funcionalmente a necesidades productivas identificables con criterios objetivos y verificables, que garanticen el acceso real a quienes cumplan los requisitos, y permitan auditoría/seguimiento (transparencia), en caso contrario, según el esquema Danfoss se produciría inversión de la carga y a la posible declaración de discriminación indirecta.

En este sentido podemos señalar el Plus de convenio que establece el CC de Hostelería, 2022-2024 de la provincia de Albacete (BOP AB de 3 de abril de 2023) que se abonará a todas las personas trabajadoras, sin distinción de categoría ni modalidad de contrato, incluido el contrato a tiempo parcial. El importe de este plus será el que se establece en el anexo III del convenio, relativo a las tablas salariales (art. 63). Igualmente sucede en los convenios colectivos más recientes, es decir, aquellos que se han negociado y aprobado entre 2023 y 2025, por ejemplo, en el Convenio Colectivo para construcción y obras públicas de la provincia de Cuenca 2022-2026 (BOP CU, núm. 14, de 4 de diciembre de 2024), que en su artículo 39 establece que el Plus Salarial se calculará por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, que se determina en el Anexo IV de este convenio.

Extremadamente interesantes son también los mecanismos que se establecen en los convenios colectivos para regular los ascensos y promociones profesionales entre niveles, ya que, dependiendo de los elementos y factores que se tienen en cuenta, éstos pueden determinar fenómenos de segregación vertical especialmente problemáticos para una lucha efectiva contra la brecha salarial de género. Sin entrar en mayores detalles que serán profundizados en el párrafo siguiente en relación con el papel que cumplen complementos de disponibilidad y resultados en, entre otros, los procesos de promoción interna, es interesante recordar el contenido de Convenios concretos como es, por ejemplo, el del sector del Comercio en general de la provincia de Guadalajara (2025) donde los ascensos, en el Grupo I, se efectuarán “libremente por las empresas”<sup>34</sup>. En este caso, la falta de criterios objetivos o de transparencia en la promoción, especialmente en grupos directivos, puede generar y perpetuar el sesgo de género en las empresas del sector. Otra situación que puede tener consecuencias directas sobre la brecha salarial y que tiene que ver con la determinación del empleo y contratación femenina y su encuadramiento en niveles salariales es que, por ejemplo, nos encontramos en el

---

<sup>34</sup> Art 27 del CC de comercio de la provincia de Guadalajara 2025 (BOP GU, núm. 200, de 20 de octubre de 2025).

Convenio colectivo de las Industrias Agropecuarias de la provincia de Guadalajara (2021-2024) una cláusula que establece que el llamamiento de los y las trabajadoras se realizará “por riguroso orden de mayor antigüedad”<sup>35</sup>. Si las mujeres tienen históricamente menor antigüedad o han tenido carreras más interrumpidas, este criterio, aunque neutro en su formulación, puede desfavorecerlas en el acceso al trabajo estable, determinando mayores debilidades salariales a corto y largo plazo.

#### 4.1 Complementos vinculados a la disponibilidad y a los resultados

El reconocimiento de la brecha que pueden generar ciertos complementos lleva a que algunos convenios como el del sector nacional de la Industria Química en su art. 113 (BOE 17 febrero 2025), señale que “garantizar la igualdad retributiva a través de la realización de registros salariales y auditorías salariales de **todos los conceptos que componen el salario para verificar que puestos a los que corresponde una misma valoración no estén encerrando una discriminación entre mujeres y hombres**”.

Partimos de que hemos **observado un incremento de las medidas colectivas que priman económicamente la disponibilidad de la persona trabajadora afectando directamente** a su jornada. En consecuencia, variables como la flexibilidad, la prolongación del tiempo de trabajo o el horario son ahora mucho más utilizadas para fijar complementos.

El aumento de este tipo de complementos no significa que debieran desaparecer o reducirse los más tradicionales, pero, es cierto, que ciertos complementos que premian la turnicidad, la nocturnidad, la penalidad o peligrosidad, entre muchos otros, presentan un desarrollo más reducido que el observado, por ejemplo, en los convenios colectivos hace dos décadas<sup>36</sup>.

De los diferentes complementos empezaremos por analizar la finalidad y naturaleza del **complemento de disponibilidad** y su posible generación de situaciones de discriminación indirecta y de brecha salarial. Estos complementos

---

<sup>35</sup> Art. 10 CC de la Industria Agropecuaria de la provincia de Guadalajara, 2021-2024 (BOP Guadalajara, núm. 139, de 22 de julio de 2024).

<sup>36</sup> FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.; RODRIGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.; VAQUERO GARCÍA, A., RODRIGUEZ RODRÍGUEZ, E. (Coordinadoras), *Estudio de los convenios... op. cit.*, p. 119.

están dirigidos a remunerar el tiempo fuera de la jornada laboral durante el cual la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa, estando siempre localizable y en caso de ser avisada preparada para desplazarse lo antes posible al centro de trabajo o a cualquier otro lugar señalado, según procedimientos de actuación establecidos en cada empresa o centro de trabajo.

La pregunta que surge al respecto es qué personas estarán dispuestas o en condiciones de aceptar una cláusula de disponibilidad como la mencionada. La respuesta es sencilla, entendemos que serán, sobre todo, personas que no asuman cargas familiares porque lo que es indiscutible su carácter anticonciliador de la vida familiar y laboral, por esta razón, debería ser un complemento de carácter excepcional. **El complemento de disponibilidad** deberá estar vinculado funcionalmente a necesidades productivas identificables con criterios objetivos y verificables que garanticen el acceso real a quienes cumplan los requisitos. Por este motivo, son especialmente interesantes aquellos convenios como el CC del Sector nacional de la Hostelería (BOE 10 de marzo 2023) en el que se exige que se adopten medidas para que los complementos por disponibilidad y turnos se distribuyan de manera justa entre todos los empleados, garantizando que no haya discriminación salarial por el tipo de turno en el que se prestan los servicios (art. 49), en los mismos términos se recoge en el CC de Hostelería de la Provincia de Albacete, o en el CC “Colegio Oficial de farmacéuticos de Albacete” 2023-2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024), donde se establece el incentivo de **especial dedicación**, que se devengará por aquellos trabajadores que desempeñan el puesto de Oficial Administrativo, en atención a los especiales requerimientos del puesto y que ostenten una antigüedad en el puesto de 25 años (art. 15).

De forma similar y también relevante, el Convenio Colectivo de la Industria de la Madera y el Corcho de Ciudad Real (2020–2025)<sup>37</sup> establece un sistema retributivo basado en niveles salariales (1 a 9) y una estructura de complementos fijos (asistencia, flexibilidad, transporte) que se abonan de forma uniforme a toda la plantilla, independientemente de la categoría o jornada. Este enfoque, recogido en los Anexos I y II, reduce el riesgo de brecha salarial derivada de la discrecionalidad en la asignación de pluses. No obstante, el convenio no incluye referencias explícitas a la igualdad de género, ni obliga a auditorías retributivas, lo que limita su capacidad para detectar y corregir brechas ocultas en un sector con baja presencia

---

<sup>37</sup> CC de la Industria de la Madera y el Corcho de la provincia de Ciudad Real, 2021–2025 (BOP CR, núm. 38, de 23 de febrero de 2023).

femenina. Por su parte, el Convenio de Comercio en General de Ciudad Real<sup>38</sup> regula un “plus compensatorio” sustitutivo de la antigüedad (Cláusula adicional primera), concebido como un complemento cotizable, revalorizable y proporcional a la jornada. Esta medida resulta positiva en la medida en que evita la acumulación desigual de antigüedad derivada de interrupciones en la carrera profesional por cuidados, un factor estructural de la brecha salarial. Sin embargo, el convenio no establece mecanismos de seguimiento para verificar su impacto real sobre las mujeres, especialmente en un sector con alta tasa de contratación a tiempo parcial femenina.

Si miramos hacia otra provincia castellanomanchega nos encontramos con ejemplos interesantes de Convenios en la provincia de Guadalajara que incorporan complementos “peligrosos” como el de turnicidad o nocturnidad. En este sentido, el Convenio Colectivo de la Industria Agropecuaria de Guadalajara (2021–2024)<sup>39</sup> establece una jornada máxima de 1.715 horas anuales con posibilidad de turnicidad. Aunque no regula expresamente complementos por nocturnidad o disponibilidad, la estructura horaria —común en campañas con alta intensidad laboral— puede dificultar la conciliación, especialmente para las mujeres, que constituyen una parte significativa de la mano de obra estacional. En el mismo convenio, el sistema retributivo se organiza en cinco grupos profesionales, con un plus de asistencia mensual fijo de 32,95 € para todos los grupos<sup>40</sup>. Este enfoque de uniformidad reduce la discrecionalidad en la asignación de complementos, limitando el riesgo de brecha indirecta. Sin embargo, no incluye auditorías retributivas ni cláusulas de evaluación por igual valor, lo que impide verificar si las categorías ocupadas mayoritariamente por mujeres (como recolectoras o manipuladoras) están justamente valoradas. Por otro lado, el Convenio de Hostelería de Guadalajara permite la compensación de los festivos trabajados mediante incremento del 110% en la retribución o en descanso<sup>41</sup>. Esta doble opción es positiva, ya que ofrece flexibilidad para adaptarse a necesidades de conciliación,

---

<sup>38</sup> CC de Comercio en General de la provincia de Ciudad Real, 2022–2025 (BOP CR, núm. 78, de 24 de abril de 2023).

<sup>39</sup> Art. 18 del CC de la Industria Agropecuaria de la provincia de Guadalajara, 2021–2024 (BOP Guadalajara, núm. 139, de 22 de julio de 2024).

<sup>40</sup> Anexo I, tabla salarial, del CC de la Industria Agropecuaria de la provincia de Guadalajara, 2021–2024 (BOP Guadalajara, núm. 139, de 22 de julio de 2024).

<sup>41</sup> Art. 13 del CC de Hostelería de la provincia de Guadalajara, 2025–2026 (BOP Guadalajara, núm. 2257, de 2025).

un factor relevante en un sector con alta presencia femenina, aunque evidentemente puede convertirse en un arma de doble filo, en lo que a la brecha salarial se refiere, si la compensación en descanso es la opción mayoritaria de mujeres, mientras que la compensación económica es la opción preferente masculina.

Otras veces el convenio habla de “**flexibilidad de la jornada**”, que sería la distribución irregular de la jornada, pero que se incluye en el convenio con algunas mejoras. Así el CC de la empresa Holcim De Villaluenga de la Sagra (BOP Toledo de 3 de abril 2024)<sup>42</sup> prevé que la flexibilidad horaria conlleve un derecho posterior al descanso, como es este caso: “las horas de descanso provenientes de horas realizadas por la flexibilidad de jornada se recuperarán en los siguientes 4 meses, este descanso será consensuado entre el jefe y el empleado (preferentemente en jornadas completas a petición del empleado), en caso de no acuerdo entre ambos decidirá al Dirección de Recursos Humanos”, ello sin perjuicio de que no estamos ante la mejor regulación para reducir la brecha que genera el uso de permisos no retribuidos y apostamos por dar el poder de decisión a la persona trabajadora. En el CC de la empresa Holcim, existe un plus flexibilidad de 90 €/jornada de fin de semana + 4 €/h nocturna y plus disponibilidad 80 €/día + 35 €/llamada, dado que **el complemento exige presencia nocturna/fines de semana**—frangas en las que las mujeres asumen más cuidados y, por tanto, participan menos. Un complemento parecido encontramos en CC del sector de Derivados del Cemento de Toledo 2021-2024 (BOP Toledo de 26 octubre 2023) y en el CC de Derivados del Cemento 2021-2024, de Albacete (BOP AB de 12 de febrero de 2024). Si la empresa paga más a quien no tiene tareas de cuidados está reproduciendo el sesgo.

Hay convenios que con buen criterio promueven la utilización de **jornada continuada, el horario flexible u otros medios de organización del tiempo de**

---

<sup>42</sup> Art. 21. Se acuerda una flexibilidad de la jornada de 190 horas anuales, incluyendo fines de semana y festivos con un máximo de 6 fines de semana al año y hasta un máximo de jornada diaria de 12 horas. El preaviso para aplicar la flexibilidad de jornada será de cinco días laborales y requiere el documento de acuerdo de cambio horario entre empresa y trabajador indicando el día y el horario de trabajo.

Esta flexibilidad sustituye a la distribución irregular de la jornada a que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores, mejorando la regulación estatutaria, porque prevé compensaciones: los fines de semana y festivos, además de la compensación de 1 hora de descanso correspondiente de 1 hora trabajada en modalidad de flexibilidad, se abonará un plus flexibilidad por una cantidad establecida de 90,00 € / jornada de flexibilidad realizada. El fin de semana comienza el sábado a las 00:00 y termina el domingo a las 24:00 horas.

**trabajo y de los descansos** que permitan la mayor compatibilidad ente el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en empresas, mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de esta manera se podrán evitar los contratos a tiempo parcial, que especialmente afectan a las mujeres, para poder conciliar todas las áreas de la vida personal y laboral. El CC de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 14 de marzo de 2025), recoge este punto en su art. 29, el CC de Hostelería de la misma provincia para los años 2022-2024 (BOP AB de 3 de abril de 2023), en el art. 44, y el CC para la actividad de Extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca 2022-2024 (BOP AB de 10 de mayo de 2023), en su art. 6. En términos similares se expresa el artículo 13.4 del CC de Hospitalización y asistencia privada de la provincia de Cuenca (BOP CU, núm. 81, de 16 de julio de 2021) estableciendo que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permisos y reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y, también, eso sí, a las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Otro complemento que puede generar sesgo es el que premia la participación en resultados cuando sólo se le reconoce a ciertos departamentos (más vinculados con la producción y más masculinizados) como es el caso del art. 28 del CC de la empresa Holcim de Villaluenga de la Sagra (BOP 3 de abril 2024) que concede **este complemento en función de la producción de la empresa**, en concreto, en el convenio citado se recompensa económicamente a las personas del departamento de producción por las toneladas de cemento vendidas, y aunque no parece esconder discriminación de género, así sucede cuando sólo la percibe el personal de producción (si en producción hay más hombres y en oficinas más mujeres, este complemento entre 355€-488€ va a reforzar la brecha). Ello en tanto que los roles o responsabilidades en la empresa están segregados por género (por ejemplo, si las mujeres ocupan menos puestos en áreas productivas con mayor impacto en el resultado) estas podrían quedar excluidas de beneficios relacionados con resultados compartidos o ascensos. El convenio podría ligar la prima de resultados al centro productivo, estableciendo un coeficiente corrector que redistribuya parte del incentivo a otras funciones. Lo mismo sucede en el CC para construcción y obras públicas de la provincia de Toledo 2022-2026 (BOP 1 febrero 2024) que tiene el plus de conservación de carreteras con una plantilla hiper-masculinizada, y con este bonus sólo se refuerza la segregación horizontal. Es el caso del **plus de productividad** que se establece también en el CC “Colegio Oficial de farmacéuticos de Albacete” 2023-2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024). Este es un



plus de productividad fijo por receta o documento de facturación, digitalizados y escaneados en todas las horas de trabajo para el personal de oficial de facturación (operadores de datos). También el personal que desempeñe puesto de jefatura de equipo informático debido a su dirección y control cobrará un plus fijo mensual para el año 2025, y el empleado que asuma el control de facturación informática, (art. 15 sobre incentivos y pluses) al tratarse todos estos de puestos especialmente masculinizados.

También plantean problemas los **“incentivos”** que dependen de la producción de la persona trabajadora, de forma que los que tienen menos horas de contrato tienen unos incentivos menores, a no ser que se trate de corregir esa diferencia con una cláusula en la que se tienen en consideración aquellos trabajadores/as que tienen jornadas desiguales por razones familiares a efectos de calcularlos.

Hay que resaltar que es interesante para eliminar las diferencias salariales que el propio convenio establezca otras formas de completar el salario cuando la medición del trabajo no es posible (personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc.).

Otro plus discutible y susceptible de generar brecha salarial es el **de carga y descarga** (CC provincial de transportes de mercancías por carretera y logística de Toledo (BOP Toledo 4 de abril 2024) y el de limpieza industrial (CC de vegetales de la Mancha, S.L.U (BOP 14 noviembre 2023) que diferencia cuantías en función de la modalidad de contrato, siendo inferior para los fijos discontinuos<sup>43</sup>.

Un ejemplo paradigmático de un complemento con alto potencial de generar brecha salarial indirecta es el “Complemento de **Jornadas Especiales**” regulado en la Disposición Final Segunda del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real (2024-2027)<sup>44</sup>. Este complemento, que puede alcanzar los 697,83 € mensuales en 2027, se abona por la realización de “horas de presencia” (entre 11 y 80 horas mensuales) y exige una disponibilidad total y continua por parte del trabajador. Dado que este modelo de disponibilidad es estructuralmente incompatible con las responsabilidades de cuidado que recaen

---

<sup>43</sup> “El pago de dicho importe se realizará de forma prorrateada en 12 mensualidades para la persona indefinido ordinario. Para el personal fijo discontinuo se abonará por hora trabajada. En el supuesto de que por cualquier causa la persona trabajadora no desempeñe las funciones propias del equipo de limpieza industrial durante la totalidad del año, dicho plus se percibirá en proporción al tiempo que haya realizado dichas funciones”.

<sup>44</sup> CC provincial de transportes de mercancías de la provincia de Ciudad Real (BOP CR, núm. 36, de 21 de febrero de 2025).



mayoritariamente en las mujeres, su percepción se concentra en la población masculina, amplificando la brecha retributiva global en un sector ya altamente masculinizado. En contraste, el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Ciudad Real (2022-2026)<sup>45</sup>, si bien no incorpora una cláusula de igualdad ambiciosa en relación con los complementos, establece un sistema de plus de convenio diferenciado por horario (lunes-viernes vs. lunes-sábado). Sin embargo, no justifica objetivamente esta diferenciación, lo que podría ocultar un sesgo de género, dado que el trabajo en sábado es una de las tareas que más dificultan la conciliación.

Otros complementos relacionados con el tiempo de trabajo, como el que se paga por **asistencia y puntualidad** (CC de vegetales de la Mancha, S.L.U (BOP 14 noviembre 2023) reconoce entre 12 € y 24 €/mes la asistencia (art. 42), el CC de Panadería Milagros Díaz, SL (BOP Toledo 25 abril 2025)<sup>46</sup>, el CC para la actividad de Extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca de Albacete 2022-2024 (BOP AB de 10 de mayo de 2023), donde se recoge el plus de asistencia en su art. 12, o el CC Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo (BOP 8 agosto 2022) pero claramente penaliza ausencias ligadas a cuidados (citas pediátricas, emergencias escolares etc.) lo que puede generar brecha de género, castigando a aquellas personas que necesitan esos tiempos de cuidados. En el CC de “Autojuntas S.A.U.” 2023-2026, (BOP AB de 16 de febrero de 2024) se recoge el **“Plus de absentismo”**, que consiste en un complemento que es abonado por

---

<sup>45</sup> CC provincial de limpieza de edificios y locales de Ciudad Real 2022-2026 (BOP CR, núm. 212, de 6 de noviembre de 2023).

<sup>46</sup> Art. 16: “Los/as trabajadores/as que no falten al trabajo más de un día en cada mes y no se retrasen en la llegada al trabajo, conforme a los días establecidos en el cuadrante, tendrán derecho al cobro de este complemento retributivo.

Las cuantías correspondientes al Plus de Asistencia serán las siguientes: –Si el trabajador no se ausenta ningún día al trabajo o se retrasa un día y un máximo de 15 minutos, percibirá en la nómina del mes siguiente la cantidad que se especifica en el anexo de este convenio. –Si el trabajador dejara de acudir al trabajo o se ausentará al menos un día o tuviera retrasos en llegar al trabajo superiores a los 15 minutos, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna de este complemento. A los efectos del pago de este plus, se excluirán exclusivamente las ausencias, debidamente justificadas, derivadas de licencias retribuidas establecidas en el presente convenio, incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de riesgo durante el embarazo, horas sindicales o como consecuencia de permisos por nacimiento de hijo o lactancia. Igualmente quedarán excluidas las ausencias debidas a cambios de turno, cuadrante o día de trabajo con otros compañeros que hayan sido previamente informadas y autorizadas por la dirección o el responsable designado por la Dirección o por cambios en el día de trabajo acordados por la dirección”. Atendiendo al Anexo el complemento es de 90 €/mes.

cantidad y cantidad de trabajo, para estimular la presencia, pero dicho complemento no se abonará a las personas trabajadoras cuyo absentismo semestral no sea cero (art. 23).

No obstante, ya van apareciendo convenios colectivos como el caso del CC Provincial del sector de limpieza de edificios y locales de la Provincia de Albacete (BOP 14 de marzo de 2025) donde se recoge como principio general en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras, “a recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc..) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación, como el de disponibilidad y antigüedad, entre otros ( art. 46.6.). El problema es cómo se articula para que el principio se pueda hacer efectivo. Igualmente, pero de forma más amplia el artículo 35 del CC. de comercio de la provincia de Cuenca 2019-2023 (BOP CU, Núm. 41, de 8 de abril de 2022) que, pese a estar en situación de ultraactividad y haber sido firmado en 2022, articula un conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, lo que, bien implementado, puede contribuir a reducir directa e indirectamente la brecha de género en este sector y ámbito geográfico<sup>47</sup>.

Otros complementos salariales como la **nocturnidad**, el trabajo en sábado tarde, domingos o festivos que también responden a una lógica remuneratoria legítima, realmente, vienen a recompensar condiciones especialmente gravosas o penosas de la prestación laboral. Sin embargo, desde la óptica de la igualdad retributiva tienen un efecto colateral relevante porque en muchos sectores, estos turnos

---

<sup>47</sup> “Las empresas se comprometen a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral. [...] Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género [...], medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios: - El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades. - La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo [...]. Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación”

extraordinarios son desempeñados mayoritariamente por hombres, debido tanto a patrones de segregación ocupacional como a la mayor carga de cuidados que, de facto, recae sobre las mujeres y les dificulta asumir horarios atípicos. Estos complementos provocan brecha salarial indirecta porque, aunque el salario base pueda ser idéntico, la concentración masculina en franjas horarias con plus de nocturnidad o festividad incrementa de forma sistemática su retribución global, ampliando la distancia salarial media entre sexos. De la misma forma que perpetúa la segregación el hecho de que la disponibilidad en estos turnos sea un criterio tácito de promoción o de asignación de proyectos “críticos”, reforzando la infrarrepresentación femenina en puestos mejor remunerados. Es importante cuidar que la percepción de estos pluses no suponga una brecha si, por roles o tareas, ciertas categorías de mujeres tienen menos exposición a horarios nocturnos. El convenio debe garantizar que todas las personas con tareas equivalentes tengan acceso a este complemento sin discriminación. En definitiva, aunque tales complementos son legítimos para retribuir condiciones especiales de trabajo, es necesario evaluarlos bajo la perspectiva de género y articular correctores que impidan que se conviertan en un factor estructural de la brecha salarial. **Los complementos de nocturnidad o el trabajo en festivos son un asiduo y puede revisarse** el CC del Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo (BOP de 28 nov. 2024), el CC de aceites y derivados de la provincia de Toledo (BOP Toledo 9 de julio de 2024) o el CC de Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo (BOP Toledo de 19 de febrero 2025), el CC de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU. La Roda limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos 2022-2025 (BOP AB de 6 de febrero de 2023), el CC del Consorcio Cultural de Albacete 2023-2026, (BOP AB de 5 de febrero de 2024), el CC de la empresa Transcur S.L. 2024-2028, (BOP AB de 7 de febrero de 2025), el CC de Industria de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de Albacete, (BOP AB de 7 de febrero de 2022), el CC de talleres de reparación de vehículos (BOP AB de 9 de febrero de 2022), CC Candy Spain S.L., 2020-2024 (BOP AB de 14 de febrero de 2022), CC “Autojuntas, S.A.U.”, 2023-2026 (BOP AB de 16 de febrero de 2024), el CC de Transporte de mercancías por carrera de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 30 de septiembre de 2024), el CC “Sanatorio Santa Cristina” 2023-2026 (BOP AB de 19 de febrero), el CC de Limpieza de edificios y locales 2024-2026 (BOP AB de 14 de marzo de 2025), el CC de Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB DE 16 de octubre de 2024), el CC de Hostelería, 2022-2024 (BOP AB de 3 de abril de 2023) o el CC provincial del comercio en general de Toledo (BOP 9 junio 2023) que retribuyen la nocturnidad con un 25% sobre el salario base, o el trabajo en domingos y festivos con el 50% más sobre el precio de la hora ordinaria por las trabajadas en domingo o festivo. Incluso en el CC de Limpieza de

Edificios y Locales de Toledo (2022-2026) (BOP 10 de noviembre de 2023) o el Convenio CC Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo (BOP 8 abril 2023) la nocturnidad se llega a retribuir con el 30 % sobre el salario base. En el CC de Panadería Milagros Díaz SL, se fija una cuantía mensual máxima de 120,00 €/mes 10,00 €/día de trabajo nocturno efectivo (1,25 €/hora), el tipo de negocio que regula este convenio de empresa provoca que se retribuyan situaciones como sábado tarde, plus de sexto día, etc.

Además, es interesantes resaltar que, en convenios como el de la Hostelería de la provincia de Guadalajara, este complemento de nocturnidad se regula de una manera que puede provocar problemas generales en la lucha a la brecha salarial ya que, en este convenio, se establece un mecanismo de exclusión del incremento del 25% si el salario ya se ha establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del trabajo<sup>48</sup>. Esto podría, en cierta medida, dificultar la transparencia salarial y enmascarar la retribución real de la penosidad, afectando en última instancia a la vigilancia, detección y corrección de la eventual brecha salarial de género, con lo cual es importante que mecanismos de este tipo sean introducidos con cierta cautela y con sistemas adecuado de vigilancia.

Esta dinámica se observa claramente también en el Convenio Colectivo de la Industria Vinícola de Ciudad Real (2024-2025)<sup>49</sup>, cuyo Artículo 15 fija una jornada anual de 1.800 horas y permite la **turnicidad y la jornada irregular**. Aunque el convenio reconoce la necesidad de conciliación en su Artículo 21, la estructura salarial y horaria premia la disponibilidad total, lo que desincentiva la participación de las mujeres, especialmente en las campañas de vendimia, que son de alta intensidad y exigencia horaria. El plus por trabajo nocturno (30% del salario base, art. 33) y el plus por trabajos penosos-peligrosos (25%, art. 34) refuerzan esta tendencia, al retribuir de forma adicional las condiciones de trabajo que son menos accesibles para quienes tienen responsabilidades de cuidado.

En relación con este tipo de complemento tenemos que decir que en la actualidad no siempre se prevé el plus de nocturnidad mínimo, de forma que es el convenio colectivo el que determina su existencia y su cuantía que puede ser fija o variable. En los convenios consultados se ha podido comprobar cómo en caso de representar un porcentaje variable, este se encuentra en torno al 25% del salario

---

<sup>48</sup> Art. 29 del CC de Hostelería de la provincia de Guadalajara, 2025–2026 (BOP Guadalajara, núm. 2257, de 2025).

<sup>49</sup> CC de la industria vinícola de la provincia de Ciudad Real 2024-2025 (BOP CR, núm. 134, de 11 de julio de 2024).

base, sin embargo, si no aparece expresamente en el convenio, no existe responsabilidad alguna por parte de la empresa para su retribución, por ello consideramos adecuado plasmar su compensación (económica o en descanso) siempre en el convenio. El convenio colectivo siempre debería figurar, aunque la empresa inicialmente no opte por prestar un servicio desde las 22.00 a las 06.00.

En tanto que estos complementos vinculados **al tiempo de trabajo pueden generar brecha en algunas auditorías retributivas se incluyen los complementos** de disponibilidad, nocturnidad, domingos, etc. en el análisis de brecha y recomiendan: primero, rotación objetiva de turnos y criterios transparentes de asignación, por ejemplo, el III Convenio colectivo estatal del sector de Contact-Center (2023) en su art. 49 (anexo de horarios) indica que la empresa sólo puede implantar **turnos rotativos** si pacta previamente con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y deja constancia escrita de ellos. Segundo, garantiza rotación objetiva y transparente y dota a la RLPT de herramientas para auditar los cuadrantes, evitando que las horas “mejor pagadas” se reserven informalmente a los hombres. De la misma forma que en el CC del Sector de la Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Albacete (2024-26) (BOP 14 de marzo de 2025) se incluyen cláusulas que contribuyen a reducir la brecha salarial y a evitar que complementos con carácter masculinizado sean exclusivos de los hombres<sup>50</sup>. Tercero, se fomenta que los criterios de conversión beneficien al género menos representado en condiciones de igualdad y méritos. Cuarto, se garantizan condiciones durante el período de lactancia y permisos por maternidad, evitando que estas ausencias perjudiquen el acceso a pluses o complementos salariales, lo que ayuda a prevenir discriminaciones retributivas basadas en motivos de género. Quinto, se contempla la inclusión de programas formativos en materia de igualdad y la implementación de contenidos mínimos para promover la igualdad efectiva en el empleo, acceso y promoción. Sexto, **se establece que las ausencias por maternidad no afecten a los pluses o complementos salariales, evitando que las trabajadoras en este período sufran**

---

<sup>50</sup> Las partes firmantes adoptan principios en materia de igualdad de trato y no discriminación, incluyendo la preferencia en el ingreso del género menos representado, criterios objetivos y neutros para selección, formación y promoción, y establecimiento de cuotas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. Estas medidas buscan garantizar que las promociones y condiciones no estén sesgadas por motivos de género (art.46).

**discriminación retributiva** (art. 46.6)<sup>51</sup>. Algo similar ocurre también en el CC del Comercio en General de la provincia de Ciudad Real en el que se reconoce el derecho a la acumulación de lactancia, es decir el derecho a que la persona trabajadora podrá sustituir la ausencia por lactancia por su acumulación en jornadas completas; un permiso para consultas médicas, en función del cual, se concede un permiso retribuido para acompañar a consulta médica a hijos/as hasta los 14 años de edad (limitado a 3 consultas anuales, salvo enfermedad grave); y especialmente un mecanismo específico, denominado de **“protección por maternidad”**, según el cual se establece que, si el periodo vacacional coincide con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, el disfrute de vacaciones será en fecha distinta<sup>52</sup>. En la misma línea cabe señalar el Convenio colectivo del comercio textil de la provincia de Ciudad Real, que establece fórmulas de **flexibilidad horaria** para el personal con hijos menores de seis años, que según convenio gozará de un **turno de trabajo adaptado al horario de guardería o centro de enseñanza**<sup>53</sup>. Además, es especialmente incisivo en la protección a gestantes, ya que, salvo razones graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales o funcionales a mujeres embarazadas o en disfrute de derechos de conciliación<sup>54</sup>.

En algunas ocasiones las fórmulas para reducir la brecha se contienen en el propio convenio, por ejemplo, el CC de Limpieza de Edificios y Locales de Toledo (2022-2026) (BOP 10 de noviembre de 2023) exige analizar periódicamente **pluses variables** para detectar sesgos, dándole a la Comisión Paritaria de Igualdad potestad para revisar tablas salariales y protocolos de asignación de turnos. En el convenio no se establece de forma explícita la obligación de realizar auditorías salariales, pero sí se recogen mecanismos de vigilancia y control que podrían incluir en su desarrollo, acciones de auditoría para garantizar la igualdad salarial y detectar posibles brechas. Otros convenios son menos ambiciosos y acuden a fórmulas

---

<sup>51</sup> A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

<sup>52</sup> Art. 23 i) y art. 20 del CC del sector del comercio en general de la provincia de Ciudad Real 2022-2025 (BOP CR núm. 43, de 2 de marzo de 2023).

<sup>53</sup> Art. 63 del CC para la actividad del comercio textil de la provincia de Ciudad Real, 2022-2025 (BOP CR núm. 78, de 24 de abril de 2023).

<sup>54</sup> Art. 34 del CC para la actividad del comercio textil de la provincia de Ciudad Real, 2022-2025 (BOP CR núm. 78, de 24 de abril de 2023).



más genéricas. Es el caso del CC. de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca 2025 (BOP CU, núm. 75, de 2 de julio de 2025), que en su artículo 46 señala que “se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género”. Si bien, la inclusión de esta cláusula en el articulado de este convenio es positiva, lo cierto es que debería complementarse, precisamente y forma clara, con las medidas concretas para contribuir a la reducción de la brecha salarial en este sector y provincia.

El CC del Comercio en General de Toledo (2022-2025) (BOP Toledo 9 de junio 2023) introduce la obligación de valorar los complementos ligados a horarios especiales con la metodología de igual retribución por trabajo de igual valor y exige a las empresas con  $\geq 50$  personas negociar planes de igualdad que incluyan objetivos cuantificados de reducción.

En algunos planes de igualdad, tras observar la brecha que generan ciertos complementos se incorporan compensaciones alternativas (por ejemplo, teletrabajo parcial, bolsa de horas) que facilitan la participación femenina. Ej. II Plan de Igualdad del Grupo Enagás (registrado 2022), en su eje 8 «Conciliación»: crea un **“Banco de Horas de Corresponsabilidad”** y un sistema de teletrabajo flexible (hasta el 60 % en remoto) como alternativa al plus de nocturnidad/festivos cuando la tarea lo permite. Este plan, es un buen ejemplo de compensaciones no salariales (teletrabajo, bolsa de horas) de carácter negociado que consigue neutralizar la brecha que generan los pluses ligados a horarios penosos. Otro ejemplo, es el Plan de Igualdad de Banco Sabadell (2022-2026) que en su acción 8.3, prevé el “uso corresponsable de las medidas de conciliación” con formación a mandos y difusión de criterios objetivos para la asignación de turnos y prevé, como alternativa a nocturnidad y festivos, jornada concentrada y teletrabajo parcial, registradas como medidas de reducción de huella de carbono en desplazamientos.

## 4.2 La antigüedad: un complemento en desuso

El complemento de antigüedad viene generando una importante brecha desde la perspectiva de género desde hace tiempo en la medida que la antigüedad media de las mujeres en el mercado laboral es claramente inferior a la de los hombres dada su tardía incorporación al mismo. Esta circunstancia supone un importante perjuicio para las mujeres, razón que debería justificar su valoración en el marco de la negociación colectiva, estableciéndose, por ejemplo, una reducción de la



antigüedad exigida para el devengo del complemento a fin de facilitar el acceso a las mujeres trabajadoras.

A fin de reducir la brecha que este complemento genera, hemos encontrado convenios como el CC del sector de Derivados del Cemento de Toledo 2021-2024 (BOP Toledo de 26 octubre 2023), el CC del Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo, (BOP de 28 nov. 2024) o el CC de la madera de la provincia de Cuenca 2024-2027 (BOP CU, núm. 53 de 9 de mayo de 2025), **que han optado por sustituir el complemento de antigüedad por un complemento personal no absorbible**<sup>55</sup>. En otros convenios, como en el CC para construcción y obras públicas de la provincia de Toledo 2022-2026 (BOP TO, de 1 febrero 2024) o el CC. para construcción y obras públicas de la provincia de Cuenca 2022-2026 (BOP CU, núm. 14, de 4 de diciembre de 2024), el complemento de antigüedad se congela y se convierte en complemento “ad personam”<sup>56</sup>. También en el CC “Autojuntas, SAU”, 2023-2026, (BOP AB de 16 de febrero de 2024) donde recoge el termino de “antigüedad consolidada”, (art. 25), o el CC de Industrias de Ebanistería, Carpintería y del Mueble de Albacete (BOP AB de 7 de febrero de 2022)<sup>57</sup>. Por su parte, en el CC de la empresa Holcim de Villaluenga de la Sagra (BOP 3 de abril 2024), el complemento de antigüedad desde diciembre de 2012 se consolidó como derecho adquirido, manteniéndose el cálculo y las variaciones hasta el final de la vida laboral para todo el personal. No devengando cantidad alguna por este concepto el personal de nueva incorporación a la empresa a partir del 1 de enero de 2013, independientemente de la antigüedad reconocida. Estas soluciones solo benefician a las personas trabajadoras que lo disfrutaban, porque extiende

---

<sup>55</sup> En todos ellos, se sustituye al anterior complemento personal de antigüedad. Se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de «antigüedad consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

<sup>56</sup> “Las personas trabajadoras mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996. Su cuantificación se determina en el Anexo VI de este Convenio. Tales importes se mantienen invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada con su empresa”.

<sup>57</sup> Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam», es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato de la persona trabajadora afectada con su empresa. Dicho complemento retributivo «ad personam» se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de «antigüedad consolidada».

indefinidamente en el tiempo la brecha entre hombres y mujeres ya que ese complemento sólo lo perciben los que cobran antigüedad y un colectivo importante de trabajadores no va a llegar nunca a percibirlo.

En otros convenios, como el CC de Transporte de Viajeros Por Carretera de Toledo (BOP Toledo de 19 de febrero 2025), el CC de la empresa FCC Medio Ambiente SAU La Roda. limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Albacete (BOP AB de 6 de febrero de 2023), el CC del consorcio del cultural Albacete, 2023-2026, (BOP de 5 de febrero del 2024), el CC Centros de salud provincia de Albacete, (BOP de 5 de febrero de 2024), el CC de Transcur SL, (BOP AB, de 7 de febrero de 2025), el CC de Talleres de reparación de vehículos, (BOP AB de 9 de febrero de 2022), el CC de Transporte de Mercancías por carrera de la provincia de Albacete, 2024-2026 ( BOP AB de 30 de septiembre de 2024), el CC “Sanatorio Santa Cristina” 2023-2026 (BOP AB de 19 de febrero de 2024), el CC de Limpieza de edificios y locales 2024-2026 (BOP AB de 14 de marzo de 2025), **el complemento de antigüedad se mantiene sin introducir alteración alguna.**

En la misma línea y con el objetivo de dejar constancia de prácticas que deberían ir desapareciendo ya que puede acentuar brechas salariales de genero existentes, igualmente llamativo es el contenido, en esta materia, del Convenio colectivo provincial para la construcción y obras públicas de la provincia de Ciudad Real años 2022–2026 o el del mismo sector de la provincia de Guadalajara, en los que se establece un sistema de **antigüedad consolidada no revalorizable**. En estos convenios colectivos se establece que los importes consolidados por antigüedad anteriores a 1996 se mantienen **invariables** como complemento “ad personam”. Este mecanismo parece perjudicar a las personas con carreras discontinuas (históricamente más mujeres) al congelar su complemento salarial, que finalmente, no se revaloriza ni se modifica<sup>58</sup>.

Otras veces el complemento de antigüedad se utiliza con otros fines, que no es generar brecha salarial, sino que lo que provoca es segregación vertical, en la medida que el criterio de la antigüedad se utiliza, en algunos casos, para resolver la promoción entre dos candidatos en caso de empate, Este es e caso del art. 20 del CC de vegetales de la Mancha, S.L.U. (BOP Toledo 14 nov. 2023) que establece que “en caso de empate en la puntuación de dos o más candidatos, prevalecerá la

---

<sup>58</sup> Art. 14.2 del CC provincial para la construcción y obras públicas de la provincia de Ciudad Real años 2022–2026 (BOP CR núm. 45 de 4 de marzo de 2024) y art. 30 CC del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara, núm. 121 de 8 de octubre de 2012).

antigüedad” lo que nos parece desafortunado en tanto que siempre suelen tener más antigüedad los hombres.

La solución a ese complemento puede venir por la sustitución de éste por un plus convenio para todo el personal (con y sin antigüedad) o por la creación de un “premio de permanencia o de fidelización” tras haber eliminado el complemento de antigüedad. Es el caso del CC Candy Spain S.L., 2020-2024, (BOP AB de 14 de febrero), donde no se recoge el complemento de antigüedad, pero sí se establece un complemento de vinculación, a fin de retribuir la mayor experiencia profesional que supone la presencia continuada de servicios en la empresa, se establece un complemento personal de vinculación para las personas trabajadoras con más de tres años y hasta cinco años de vinculación en la empresa, percibiendo en su caso, por este concepto la cantidad de 38,70 euros mensuales y así sucesivamente en tramos de cinco años (art. 15.2.) Y también complemento de calidad y cantidad para las personas trabajadoras que hayan prestado servicios continuados de al menos tres años, y además demuestren en una prueba de actitud, conocimientos y práctica suficiente sobre las condiciones y parámetros necesarios para la producción eficiente en su puesto de trabajo (art.15.1).

En el CC de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad S.L., 2024-2027 (BOP AB de 17 de febrero de 2025), se recoge el plus de experiencia, para las personas trabajadoras con categoría de enfermera-o, en 12 pagas extraordinarias anuales. Se abonarán a la citada categoría, 60 euros brutos, cuando cumplan dos años ininterrumpidos trabajando en el hospital y 90 brutos mensuales en 12 pagas a partir de los tres años ininterrumpidos trabajando en el hospital mensuales en 12 pagas (art. 3.6).

En otros convenios colectivos, el complemento de antigüedad se devenga por trienios, de manera que se premia la estabilidad en la empresa, cada trienio se valorará por un importe del 5 por ciento del salario base, hasta el límite del 60% que se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, por ejemplo, el art. 13 del CC “Colegio Oficial de farmacéuticos de Albacete” 2023-2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024).

## 5. CLÁUSULAS NO SALARIALES NEGOCIADAS QUE CONTRIBUYEN A REDUCIR LA BRECHA. LAS ACCIONES POSITIVAS

Como ya hemos dicho, la existencia de complementos o pluses que se otorgan en función del tiempo de servicio, como la antigüedad, en función de la flexibilidad en la prestación de los servicios, o los que se vinculan a funciones específicas sin haber pasado el filtro del género, beneficiando a más hombres que mujeres podrían generar brechas.

La autonomía colectiva puede ser un laboratorio normativo, desarrollando la regulación de instituciones ya existentes que facilitan el ejercicio de derechos de conciliación, como puede ser la adaptación de jornada o incorporando otras figuras nuevas. En este sentido el convenio colectivo incorpora permisos retribuidos y demás medidas ad hoc que reducen la necesidad de que las personas trabajadoras acudan a mecanismos más gravosos —como la reducción de jornada o la excedencia— para compatibilizar sus responsabilidades familiares y profesionales. En este sentido, el CC del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza, (BOP de 7 de noviembre de 2023) garantiza horario flexible de entrada y salida y también facilita el cambio de turnos entre compañeros (art. 10), este mismo convenio facilita la asistencia a consultas médicas con familiares que por su edad o su estado deban ir acompañados. En el CC de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU La Roda-Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (BOP AB de 6 de febrero de 2023), se establece que la jornada será de 37 horas y se recoge la aplicación de medidas de común acuerdo entre empresa y los trabajadores, para conseguir una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral, (art. 9).

En otras ocasiones se remiten a la normativa legal, en relación con la regulación de las reducciones de jornada y las excedencias, es el caso del el CC de Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 30 de septiembre de 2024), art. 30, el CC de Hostelería, 2022-2024, (BOP AB de 3 de abril de 2023) (arts. 53 y 54) y el CC. de transportes urbanos e interurbanos de la provincia de Cuenca 2023-2026 (BOP CU, núm. 141, de 13 de octubre de 2023), artículo 18. Todos ellos, se limitan a reproducir lo dispuesto legalmente y aluden al tratamiento de esta materia haciendo, exclusivamente, una remisión a lo establecido en el ET.

Un caso especialmente interesante está en la provincia de Ciudad Real donde, en materia de conciliación, el Convenio Colectivo de la Panadería de Ciudad Real (2022–2025)<sup>59</sup> regula en su Artículo 12 una amplia gama de licencias retribuidas, incluyendo 20 días naturales por matrimonio y 5 días por hospitalización de familiares hasta segundo grado, así como otras situaciones de cuidado. Aunque estas medidas se alinean con el Estatuto de los Trabajadores, su valor radica en la extensión explícita a parejas de hecho y en la protección frente a efectos adversos en la carrera profesional, tal como se refuerza en el compromiso de no penalizar ausencias por maternidad o lactancia. Este enfoque es especialmente relevante en un sector con elevada temporalidad y estacionalidad, donde la estabilidad en los derechos es clave para reducir la brecha. Además, el mismo convenio establece en su Artículo 4 un mecanismo de subrogación robusto, obligando a la empresa entrante a asumir no solo la plantilla, sino también los derechos individuales y colectivos consolidados, incluidos los derivados de la antigüedad y los complementos personales. Esta cláusula protege indirectamente a las mujeres, que son mayoría en los puestos de obrador y tienda, frente a la precarización derivada de la rotación de contratas o cesiones de actividad.

Siempre en esta línea podemos encontrar, ejemplo de buenas prácticas en otros convenios colectivos de otras provincias. Por ejemplo, el Convenio del Ayuntamiento de Pioz en Guadalajara (2024) regula en su Artículo 20 una medida de protección frente a la pérdida de oportunidades laborales por maternidad: en caso de renuncia a una oferta de empleo derivada de embarazo, maternidad o enfermedad, la persona no pierde su posición en la bolsa de trabajo, sino que pasa al primer lugar para la siguiente convocatoria<sup>60</sup>. Esta cláusula es un ejemplo destacable de protección contra la penalización indirecta por cuidados. Por su parte, el Convenio de Hostelería de Guadalajara regula seis días festivos acumulables durante la temporada alta, que pueden disfrutarse como descanso ampliado. Esta medida favorece la planificación personal y familiar, especialmente en un sector con alta estacionalidad y turnos fragmentados<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> Convenio Colectivo del Sector de la Panadería de Ciudad Real (BPO CR, núm 144, de 25 de julio de 2024).

<sup>60</sup> Art. 20 del CC del Ayuntamiento de Pioz (Guadalajara), personal laboral, 2024 (BOP Guadalajara, núm. 1334, de 19 de abril de 2024).

<sup>61</sup> Art. 15 del CC de Hostelería de la provincia de Guadalajara, 2025–2026 (BOP Guadalajara, núm. 2257, de 2025).

En otros convenios, sin embargo, se crean permisos nuevos que resultan positivos en la lucha contra la brecha salarial de género. Es el caso, por ejemplo, del CC del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza, (BOP de 7 de noviembre de 2023) que reconoce permisos por el cuidado de familiares de primer grado, por razones de enfermedad muy grave, con justificante médico de gravedad, y por un plazo máximo de un mes, posibilitando al empleado/a la opción de solicitar y disfrutar de una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral con carácter retribuido. En otros se reconocen “días de asuntos personales” que serán seis días al año no recuperables para la atención de asuntos personales, sin necesidad de justificación y sin menoscabo de la jornada máxima anual. O el caso del CC de hostelería 2022-2024 de la provincia de Albacete (BOP AB de 3 de abril de 2023), art. 52 sobre permisos y licencias que amplía, también los legamente establecidos.

En otros convenios **se reconocen días, aunque no se retribuyen**, así hace el CC del Ayuntamiento de Camuñas (art.13) autoriza a disfrutar siete días de permisos por asuntos propios no retribuidos. O el II CC de la empresa Serveo Servicios S.A., (DOCM de 21 noviembre 2022) reconoce un periodo más largo, de forma que admite el derecho a obtener por cada año un permiso de hasta 30 días de duración, pudiendo ser la duración del permiso por períodos de 10, 15 o 30 días naturales (art.29). También el CC del campo para la provincia de Toledo (BOP 19 julio 2024) reconoce la licencia sin sueldo<sup>62</sup>. En la misma línea, el CC de aceites y derivados de la provincia de Toledo (BOP Toledo 9 de julio de 2024)<sup>63</sup>, o el CC de Limpieza de edificios y locales 2024-2026 de Albacete (BOP AB de 14 de marzo de 2025), donde además de los permisos retribuidos establecidos en el art. 37.3 ET, las personas trabajadoras afectadas por este convenio, dispondrán de dos días al año de permiso no retribuido para asuntos propios, previo acuerdo de la empresa, (art. 32).

En el CC Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo (BOP de 28 nov. 2024) se reconoce el derecho de ausencia por causa de fuerza mayor, en concreto, se admite que la persona trabajadora tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas

---

<sup>62</sup> Cualquier trabajador/a que tenga un/a hijo/a (natural o por adopción) menor de catorce años, podrá solicitar una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado de este. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos

<sup>63</sup> Hijo/a (natural o por adopción) menor de seis años, podrá disponer de una licencia de hasta tres meses para la atención y cuidado de este.



trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año (art.28.bis).

A nuestro juicio es interesante que los convenios reconozcan derechos a las personas trabajadoras en **excedencia**, por ejemplo, CC de la UTE, Recogida y Limpieza Toledo, Valoriza, Acciona, (BOP 5 de diciembre de 2024) así lo hace<sup>64</sup> y admite que estar en excedencia no te deja “fuera de juego” en el marco laboral. En otros convenios se remiten a lo dispuesto por la ley, es el caso del CC. de comercio de la provincia de Cuenca 2019-2023 (BOP CU, Núm. 41, de 8 de abril de 2022) que en su artículo 57 establece en este sentido que “se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del ET”. También del CC. “Sanatorio Santa Cristina” 2023-2026 (BOP AB de 19 de febrero) en su art. 17, y el art. 10 del CC “Colegio Oficial de farmacéuticos de Albacete” 2023-2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024), el CC de Limpieza de edificios y locales 2024-2026 (BOP AB de 14 de marzo de 2025) art. 33. Este último recoge licencias no retribuidas para las personas trabajadoras con un año de antigüedad, por un periodo máximo de seis meses fraccionable en dos periodos (art. 15) o el CC “Colegio oficial de farmacéuticos de Albacete” 2023-2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024) que recoge permiso sin sueldo en su art. 9, por un mínimo de 15 días, y un máximo de tres meses.

Como hemos dicho, a veces el convenio sólo organiza el ejercicio del derecho, como sucede con el reconocido en el art. 34.8 ET. Este es el caso del Convenio Colectivo del Personal de Limpieza que presta sus servicios en los centros adscritos a la Gerencia de Atención Primaria de Albacete ((DOCM 9 abril 2024) que garantiza que “los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán derecho a **adaptar la distribución** de su jornada de trabajo, en una hora máxima a la entrada y/o salida, siempre recuperables para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 ET. Esta adaptación deberá hacerse siempre de acuerdo con la empresa y garantizando la cobertura de las necesidades del servicio”.

---

<sup>64</sup> El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



Si nos movemos a la provincia de Ciudad Real, en materia de conciliación, el Convenio Colectivo de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería de Ciudad Real (2024-2026)<sup>65</sup> ofrece un ejemplo positivo. Su Artículo 41 establece un compromiso concreto con la igualdad de oportunidades, recogiendo medidas en acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la maternidad y en las condiciones de trabajo con relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo. De manera específica, el Artículo 38 permite acumular el permiso de lactancia en 15 días retribuidos consecutivos tras la baja por maternidad, una medida que otorga mayor autonomía y flexibilidad, facilitando la permanencia en el empleo en un sector con alta temporalidad estacional. A este respecto, el ya citado Convenio Colectivo de Construcción de Ciudad Real<sup>66</sup> también incorpora una cláusula avanzada en su Artículo 10, al regular de forma detallada las reducciones de jornada por cuidados (hasta la mitad de la jornada), estableciendo un límite a la acumulación de estos derechos entre progenitores y previendo la obligación de la empresa de ofrecer un “plan alternativo” si se limita su ejercicio simultáneo.

Por otro lado, algunos convenios, conscientes de las diferencias salariales por sexo, introducen acciones positivas que favorecen el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están infra-representadas en procesos de promoción, por ejemplo, el IV convenio colectivo de Castilla-La Mancha Media (BOCM 21 de mayo de 2019) que en su proceso de promoción incluye la cláusula: “2. En caso de empate se tendrá en cuenta el sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se opta”. O el II convenio colectivo de la empresa Serveo Servicios, S.A. (anteriormente Ferrovial Servicios), (BOCM 21 de noviembre de 2022) que en su art. 39 señala “En materia de contratación, se promoverá el que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate”.

En varios convenios sectoriales encontramos cláusulas que se refieran a la obligatoriedad de pagar igual salario por trabajos de igual valor; parece que los negociadores han asimilado esta obligación. Por ejemplo, el IV Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha (BOCM 11 de febrero de 2022) que introduce el artículo 14 “Principio de Igualdad Salarial y no discriminación: La

---

<sup>65</sup> CC del sector de la pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Ciudad Real 2024-2026 (BOP CR, núm. 227, de 21 de noviembre de 2024).

<sup>66</sup> CC de construcción y obras públicas Ciudad Real 2022-2026 (BOP CR, de 4 de marzo de 2024).

prestación de un trabajo de igual valor o categoría profesional ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este convenio, y en aplicación de este, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición u orientación sexual, estado civil, edad, raza, diversidad física o cognitiva (discapacidad), nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español. Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan impedir o afectar negativamente al cumplimiento de condiciones de igualdad entre mujeres y hombres”. De igual forma se ha establecido en el CC. provincial de limpieza de edificios y locales de Cuenca 2022-2026 (BOP CU, núm. 134, de 15 de noviembre de 2023) que, en su artículo 53, señala que las previsiones de este convenio se desarrollan, interpretan y aplican de conformidad con el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que todo su articulado se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

En este sentido, también es destacable el CC “Autojuntas S.A.U.”, 2023-2026, (BOP AB), ya que, en el artículo relativo a la clasificación profesional, entre los criterios generales, recoge como criterios de definición de los grupos profesionales y divisiones funcionales la adecuación de reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres (art. 33).

## **6. SUGERENCIAS PARA ELIMINAR POSIBLES BRECHAS DE GÉNERO RELACIONADAS CON COMPLEMENTOS SALARIALES**

En primer lugar, sería de interés que el propio convenio obligara a realizar auditorías en materia salarial que detectaran brechas salariales de género a partir de la revisión de la distribución de complementos (horas extras, plus nocturnidad, prolongaciones) y del análisis estadístico de quienes lo perciben segregado por género, detectando si existe algún sesgo en la asignación de tareas o en la valoración para acceder a estos complementos.

En segundo lugar, garantizar la existencia, o no, de igualdad de condiciones para acceder a horas extras, prolongaciones de jornada y beneficios asociados. Todo ello

a través de criterios transparentes y objetivos, requiriendo que el convenio defina con criterios objetivos, claros y públicos la asignación de horas extras y prolongaciones de jornada, garantizando que no dependa de decisiones subjetivas o prejuicios; promover la rotación equitativa en la asignación de horas extras para evitar sesgos de género; asegurar la disponibilidad de horas extras y prolongaciones de jornada en igualdad de condiciones para todos los trabajadores y trabajadoras fomentando la participación de mujeres en tareas productivas y de mantenimiento.

En tercer lugar, implementar políticas proactivas para promover la participación y el ascenso de mujeres en roles donde puedan acceder a mayores beneficios económicos.

En cuarto lugar, capacitar a responsables para que velen por la no discriminación en la asignación de horas extras y complementos, para ello se programarán formaciones específicas dirigidas a los responsables de recursos humanos y supervisores sobre sesgos inconscientes y discriminación de género y se promoverá la sensibilización en criterios de igualdad en decisiones laborales, incluyendo tareas, horarios y asignaciones de complementos.

En quinto lugar, revisar y actualizar los criterios y procedimientos de asignación de complementos para prevenir sesgos de género inconscientes.

En sexto lugar, sería de interés crear comités o grupos de trabajo en igualdad que revisen la distribución de complementos salariales. Y determinar mecanismos de denuncia y protección para las empleadas que sufran discriminación.

Por tanto, sería de interés incorporar en los convenios cláusulas que exijan publicar salarios y complementos por roles y categorías, desagregados por género.

En séptimo lugar, por lo que respecta a las horas extraordinarias, nuestra valoración es que deberían reducirse a la mínima expresión, en la línea con lo aprobado en materia de control de horarios, esto permitiría no solo mejorar las posibilidades de compaginar las obligaciones laborales con el resto de las actividades y derechos, sino también evitar abusos laborales y fraudes por no pagar o compensar las horas extras. En este sentido si las horas extraordinarias se convierten en algo estructural, lo más adecuado para todas las partes sería la contratación de más trabajadores/as, por ejemplo, a media jornada. Basta recordar que el pago de las horas extras tiene un recargo adicional del 25% sobre el salario base, lo que seguramente compensará la contratación de personal adicional en estas condiciones.

En octavo lugar, y en cuanto a la turnicidad, tal y como se ha señalado solo se tendrá derecho a la compensación si no se encuentra contenida en el salario base, de ahí

la necesidad de revisar adecuadamente las tablas salariales para cada categoría profesional. Además, como tampoco se establece obligatoriamente una compensación -en metálico o en especie- por los turnos, en caso de que la empresa utilice esta posibilidad, se debería recoger expresamente en el convenio colectivo. Esto es así no solo para retribuir adecuadamente el esfuerzo que supone para la persona trabajadora esta rotación de su horario, sino para poner de manifiesto que este tipo de prácticas resultan muy poco aconsejables para la conciliación y corresponsabilidad. Baste señalar que en buena medida ambas actuaciones se basan en la planificación de horarios para encajar debidamente otras actividades más allá del desempeño laboral y con los cambios de turnos se complica el encaje de los horarios para poder llevar a la práctica su derecho a la conciliación.

Una excesiva turnicidad, sobre todo si se trata en el turno de noche, puede suponer importantes efectos negativos para las personas trabajadoras, entre los que destacamos además de los que afectan a la vida social ante la imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar por los diferentes horarios, alteraciones más o menos graves del sueño y del descanso por los diferentes horarios, trastornos alimenticios por cambios en el ritmo y la calidad de las comidas y reducciones en el rendimiento laboral de las personas trabajadoras. Al igual que se indicó para las horas extraordinarias, se debería evitar lo máximo posible esta rotación en los turnos.

## 7. CONCLUSIONES

La negociación colectiva se erige como una herramienta clave en el avance, reconocimiento y garantía de los derechos laborales. Dado el desequilibrio inherente en las relaciones laborales individuales, el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a negociar sus condiciones laborales mediante sus representantes legítimos contribuye a compensar, en el ámbito colectivo, esa desigualdad de poder frente a la empresa.

El hecho de que la Constitución Española reconozca este derecho (art. 37.1 CE), y lo relacione con el derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE), refuerza la función de la negociación colectiva como mecanismo para alcanzar una igualdad real. No obstante, la desigualdad en el mundo del trabajo no se limita únicamente a la relación entre empleadores y empleados. Esta se entrelaza con una

desigualdad más profunda, estructural y social, arraigada en un sistema patriarcal que también se refleja en las relaciones laborales.

Por tanto, la negociación colectiva no solo debe servir para equilibrar las relaciones entre clases sociales, sino también entre hombres y mujeres. Es por esto que la legislación actual remite cada vez con mayor claridad a los convenios colectivos la responsabilidad de concretar, mejorar y garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos. Esta tarea debe ser asumida por la negociación colectiva con especial diligencia, dado que de su adecuada implementación depende la configuración de entornos laborales libres de discriminación, violencia e inequidad.

Una de las piedras angulares que debe concurrir en la negociación, interpretación y aplicación de convenios colectivos deber ser el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la CE y 17.1 del ET., y muy especialmente, el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 2/2019 de 7 de marzo, cuyas previsiones, insistimos, deben considerarse como referencia interpretativa primordial de todos los convenios y pactos colectivos.

Este estudio ha tenido como objetivo principal evaluar el nivel de compromiso que muestra la negociación colectiva sectorial en Castilla-La Mancha respecto al principio de igualdad y, en concreto, en las condiciones laborales que originan la brecha salarial de género. Se ha pretendido analizar en qué medida se cumplen las exigencias legales al respecto, cómo se están utilizando los instrumentos que la ley pone a disposición de la negociación colectiva y qué avances o mejoras se han conseguido en comparación con la normativa vigente. En este sentido, el análisis de los convenios colectivos sectoriales (provinciales y autonómicos), sobre todo, aquellos en vigor entre 2023 y 2025 en Castilla-La Mancha arroja las siguientes conclusiones respecto a las cláusulas relacionadas con la igualdad:

La mayoría de los convenios examinados incluye al menos una cláusula sobre igualdad de trato y oportunidades. La temática más comúnmente abordada es el acoso sexual y por razón de sexo, impulsada por las obligaciones legales que exigen su inclusión en los convenios. En muchos casos, estas cláusulas van acompañadas de declaraciones de principios, cláusulas genéricas, remisiones a la ley y compromisos sectoriales que deben evaluarse desde una perspectiva cualitativa.

Otro tema recurrente es la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación entre vida laboral, personal y familiar. Aunque estas cláusulas requieren un análisis más

detallado que meramente cuantitativo, su presencia es generalizada. También se observa una inclusión positiva de cláusulas relacionadas con el acceso al empleo, la promoción profesional y la retribución. No obstante, aspectos como la formación o la clasificación profesional aparecen con menor frecuencia, lo que sugiere la necesidad de reforzar su presencia en próximas rondas de negociación. Especial mención merece la escasa incorporación de cláusulas relativas a la violencia de género, algo que debería corregirse en futuros convenios, especialmente tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Asimismo, es poco habitual la constitución de comisiones de igualdad dentro de los convenios colectivos, pese a su relevancia como herramienta de seguimiento y evaluación. A pesar de estas carencias, el análisis estadístico refleja que la igualdad de género se ha ido integrando progresivamente en la negociación colectiva, en gran parte gracias al desarrollo normativo de los últimos años.

Desde una perspectiva cualitativa, las cláusulas mejor elaboradas son aquellas que abordan la organización del tiempo de trabajo en favor de la conciliación y las que tratan de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En estos casos, no solo se cumple con la legislación, sino que se van más allá, ofreciendo mejoras en permisos, excedencias o en las opciones de flexibilidad horaria. No obstante, todavía hay margen de mejora, especialmente en lo que respecta a las condiciones de las excedencias y a una mayor flexibilización de los horarios, elementos clave para reducir riesgos psicosociales, particularmente entre mujeres con responsabilidades familiares.

Respecto al acoso sexual o por razón de sexo, destaca positivamente la existencia de protocolos sectoriales de actuación o, en su defecto, orientaciones claras y detalladas. Estas medidas no solo garantizan el cumplimiento normativo, sino que crean una base común que permite igualar la protección frente al acoso en todos los sectores. Aun así, los convenios futuros deberán adaptarse a las exigencias de la Ley Orgánica 10/2022 recién citada, que no ha podido incorporarse plenamente en muchos textos actuales por su reciente aprobación.

Otra práctica frecuente en los convenios analizados es la inclusión de cláusulas declarativas o programáticas que, si bien no modifican la legislación, sí representan un compromiso simbólico importante, aunque de eficacia limitada. En cualquier caso, consideramos que estas cláusulas ayudan a visibilizar problemáticas ignoradas durante mucho tiempo y tienen un valor pedagógico indiscutible. Además, su inclusión puede blindar avances legales frente a eventuales retrocesos normativos, asegurando su aplicación al menos durante la vigencia del convenio.



En cuanto a las cláusulas sobre acceso al empleo, formación, promoción profesional, clasificación y retribución, se observan algunos avances, principalmente a través de la insistencia en la necesidad de basarse en principios objetivos. Aunque esto ya está recogido en el artículo 14 de la CE, que proclama la igualdad ante la Ley, su reiteración (y desarrollo) en los convenios puede servir como recordatorio práctico y útil para todas las partes implicadas. Sin embargo, estas buenas prácticas aún no son la norma. La cobertura de medidas formativas es limitada, y como apunta el Observatorio de la Negociación Colectiva (2022), es urgente contar con mecanismos más eficaces de evaluación del cumplimiento de las cláusulas de igualdad. También es necesario establecer con mayor claridad los criterios de promoción y los requisitos de los puestos, para poder combatir eficazmente fenómenos como el techo de cristal.

Por otra parte, en el acceso al empleo, es fundamental regular aspectos como la definición objetiva de puestos, la estandarización de pruebas de acceso, el uso de lenguaje inclusivo en las convocatorias, la adopción y generalización del currículum ciego y la formación en igualdad para quienes intervienen en los procesos de selección. De cara al futuro, será esencial que la negociación colectiva se alinee con los cambios introducidos por la LO 10/2022, especialmente en lo relacionado con la prevención de riesgos laborales frente a la violencia de género.

Este estudio pretende servir de orientación para los agentes sociales en Castilla-La Mancha, ayudando a detectar los puntos débiles actuales y a preparar propuestas que fortalezcan la igualdad en las próximas mesas de negociación. Asimismo, debería facilitar la creación de guías de cláusulas tipo en materia de igualdad, dirigidas a todos los agentes sociales.



## 8. CONVENIOS CONSULTADOS:

### Castilla-La Mancha

- Convenio Colectivo para la sanidad privada de Castilla-La Mancha (DOCM, núm. 101, de 28 de mayo de 2025)
- Convenio Colectivo de la empresa Serveo Servicios S.A., (DOCM de 21 noviembre 2022)
- -Convenio Colectivo del Personal de Limpieza que presta sus servicios en los centros adscritos a la Gerencia de Atención Primaria de Albacete (DOCM 9 abril 2024)
- IV Convenio Colectivo de Castilla-La Mancha Media (BOCM 21 de mayo de 2019)
- Convenio Colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA (BOCM 10 de marzo de 2023)
- II Convenio Colectivo de la empresa Serveo Servicios SA (anteriormente Ferrovial Servicios), (BOCM 21 de noviembre de 2022)
- V Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha (BOCM 11 de febrero de 2022)

### Albacete

- Convenio Colectivo de Industrias de extracción a cielo abierto y molturación de tierra blanca, 2022-2024 (BOP AB de 10 de mayo de 2023)
- Convenio Colectivo de Hostelería, 2022-2024, (BOP AB de 3 de abril de 2023)
- Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 14 de marzo de 2025)
- Convenio Colectivo Colegio oficial de farmacéuticos de Albacete, 2023-2025 (BOP AB de 8 de marzo de 2024)
- Convenio Colectivo Sanatorio Santa Cristina, 2023-2026 (BOP AB de 19 de febrero)
- -Convenio Colectivo de Autojuntas, S.A.U., 2023-2026 (BOP AB de 16 de febrero de 2024)

- Convenio Colectivo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L., 2024-2027 (BOP AB de 17 de febrero de 2025)
- Convenio Colectivo Candy Spain S.L., 2020-2024 (BOP AB de 14 de febrero de 2022)
- Convenio Colectivo Derivados del Cemento, 2021-2024 (BOP AB de 12 de febrero de 2024)
- Convenio Colectivo de Industrias de Ebanistería, carpintería y del mueble de Albacete, 2021-2023 (BOP AB de 7 de febrero de 2022)
- Convenio Colectivo de Talleres de reparación de vehículos, 2021-2024 (BOP AB de 9 de febrero de 2022)
- Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (La Roda-Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos), 2022-2025 (BOP AB de 6 de febrero de 2023)
- Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (R.S.U. y Limpieza Viaria de Villarrobledo), 2023-2026 (BOP AB de 10 de marzo de 2024)
- Convenio Colectivo del personal que presta sus servicios en las plantas de tratamiento de residuos sólidos urbanos de la provincia de Albacete, 2020-2023 (BOP AB de 16 de mayo de 2022)
- -Convenio Colectivo de la empresa Eco Actrins, S.L., 2023-2025 (BOP AB de 20 de mayo de 2024)
- -Convenio Colectivo para la actividad de exhibición cinematográfica, 2023-2025 (BOP AB de 20 de mayo)
- Convenio Colectivo de la empresa Zelenza Soluciones Integrales, S.A., 2023-2027, (BOP AB de 2 de junio de 2023)
- Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete, 2021-2025 (BOP AB de 12 de junio de 2023)
- Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., 2020-2027, (BOP AB de 13 de junio de 2022)
- Convenio Colectivo de la empresa Fomento Benicasim, S.A. – Centro de Trabajo Mancomunidad de Montearagón (FOBESA), 2022-2025 (BOP AB de 21 de junio de 2023)

- Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Técnicas del Agua, S.A., para los centros
- de Villarrobledo y Munera, 2022-2023 (BOP AB de 4 de julio de 2022)
- -Convenio Colectivo de la empresa Aguas de Albacete, S.A, 2023-2026 (BOP AB de 12 de julio de 2024)
- Convenio Colectivo de la empresa Intermalta, S.A., 2024-2027 (BOP AB de 19 de julio de 2024)
- Convenio Colectivo del sector de las Industrias de Panadería de la provincia de Albacete, 2020-2023 (BOPAB de 28 de julio de 2023)
- -Convenio Colectivo de la empresa TK Elevadores España, S.L.U., 2022-2025 (BOP AB de 30 de septiembre de 2024)
- Convenio Colectivo de las Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios
- del Sector del Metal de la provincia de Albacete, 2023-2025 (BOP AB de 25 de septiembre de 2023)
- Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 30 de septiembre de 2024)
- -Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Albacete, 2023-2024 (BOP AB de 16 de octubre de 2024)
- -Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 16 de octubre de 2024)
- Convenio Colectivo de “Comercio en General” de la provincia de Albacete, 2024-2026 (BOP AB de 6 de noviembre de 2024)
- Convenio Colectivo de la empresa Elis Manomatic, S.A., 2022-2024 (BOP AB de 9 de noviembre de 2022)
- Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Limpieza Viaria de
- Almansa), 2021-2025 (BOP AB de 20 de noviembre de 2022)
- -Convenio Colectivo de Cruz Roja Española en Albacete, 2023-2026 (BOPAB de 15 de noviembre de 2023)
- Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de La Roda, 2023-2027 (BOP AB DE 29 de noviembre de 2023)
- -Convenio Colectivo de Cuchillería y Afines de la provincia de Albacete 2023/2025 (BOP AB de 13 de diciembre de 2023)

- Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de la provincia de Albacete 2023/2024, (BOP AB de 13 de diciembre de 2023)
- Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S.A.U. (Hellín RSU-LV), 2022-2023 (BOP AB de 9 de diciembre de 2022)
- Convenio Colectivo del Consorcio Cultural de Albacete, 2023-2026 (BOP AB de 5 de febrero de 2024)
- Convenio Colectivo Centros de Salud provincia de Albacete, 2023-2024 (BOP AB de 5 de febrero de 2024)
- Convenio Colectivo Fissa finalidad social, S.L., (Limpieza de Hospital Universitario y Perpetuo Socorro de Albacete, 2023-2027 (BOP AB de 22 de enero de 2024)
- Convenio Colectivo de Oficinas y despachos Provincia de Albacete), 2021-2023 (BOP AB de 24 de enero de 2022)
- Convenio Colectivo Colefruse Internacional S.A., 2023-2024 (BOP AB de 24 de enero de 2024)
- Convenio Colectivo de Transcur, S.L., 2024-2028 (BOP AB de 7 de febrero de 2025).

## **Cuenca**

- Convenio Colectivo de construcción y obras públicas Cuenca 2022-2026 (BOP CU, núm. 14, de 4 de diciembre de 2024)
- Convenio Colectivo de comercio de la provincia de Cuenca 2019-2023 (BOP CU, núm. 41, de 8 de abril de 2022)
- Convenio colectivo de la madera de la provincia de Cuenca 2024-2027 (BOP CU, núm. 53, de 9 de mayo de 2025)
- Convenio colectivo del metal para la provincia de Cuenca 2020-2024 (BOP CU, núm. 49, de 29 de abril de 2022)
- Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Cuenca 2022-2026 (BOP CU, núm. 134, de 15 de noviembre de 2023)
- Convenio colectivo de hospitalización y asistencia privada de la provincia de Cuenca (BOP CU núm. 81, de 16 de julio de 2021)
- Convenio colectivo de hostelería de la provincia de Cuenca 2022-2024 (BOP CU núm. 83, de 24 de febrero de 2023)

- Convenio Colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de Cuenca (BOP CU, núm. 128, de 4 de noviembre de 2024)
- Convenio Colectivo provincial de transportes urbanos e interurbanos de la provincia de Cuenca 2023-2026 (BOP CU, núm. 141, de 13 de octubre de 2023)
- Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca 2025 (BOP CU, núm. 75, de 2 de julio de 2025).
- Convenio colectivo de las industrias expendedoras y de fabricación de pan y sus trabajadores de Cuenca 2025-2027 (BOP CU, núm. 75, de 2 de julio de 2025).
- Convenio Colectivo para la sanidad privada de Castilla-La Mancha (DOCM, núm. 101, de 28 de mayo de 2025)
- Convenio colectivo provincial de Cuenca de ayuda a domicilio (BOP CU, núm. 67, de 17 de junio de 2013).
- Convenio colectivo provincial de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo (BOP CU, núm. 13, de 3 de abril de 2013).

## **Ciudad Real**

- Convenio Colectivo de construcción y obras públicas Ciudad Real 2022-2026 (BOP CR, de 4 de marzo de 2024).
- Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Ciudad Real 2022-2026 (BOP CR, núm. 212, de 6 de noviembre de 2023).
- Convenio Colectivo provincial de transportes de mercancías de la provincia de Ciudad Real (BOP CR, núm. 36, de 21 de febrero de 2025).
- Convenio colectivo de la industria vinícola de la provincia de Ciudad Real 2024-2025 (BOP CR, núm. 134, de 11 de julio de 2024).
- Convenio Colectivo del Sector de la Panadería de Ciudad Real (BPO CR, núm. 144, de 25 de julio de 2024).
- Convenio colectivo de la distribución de gases licuados del petróleo 2024-2026 (BOP CR, núm. 110, de 7 de junio de 2024).
- Convenio colectivo del sector de la pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Ciudad Real 2024-2026 (BOP CR, núm. 227, de 21 de noviembre de 2024).

- Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de comercio en general para la provincia de Ciudad Real 2022-2025 (BOP CR, núm. 43, de 2 de marzo de 2023).
- Convenio colectivo para la actividad de comercio textil de la provincia de Ciudad Real (BOP CR, núm. 78 de 24 de abril de 2023).
- Convenio colectivo de la Industria de la Madera y el Corcho de la provincia de Ciudad Real, 2021–2025 (BOP CR, núm. 38, de 23 de febrero de 2023).
- Convenio colectivo del sector de Tintorerías y Lavanderías de la provincia de Ciudad Real, 2020-2025 (BOP CR, núm. 144, de 25 de julio de 2024).

## **Guadalajara**

- Convenio Colectivo de comercio de la provincia de Guadalajara 2025 (BOP GU, núm. 200, de 20 de octubre de 2025).
- Convenio colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas provincia de Guadalajara 2024-2026 (BOP GU, núm. 29, de 12 de febrero de 2025)
- Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Guadalajara 2022-2026 (BOP GU, núm. 212, de 8 de noviembre de 2023)
- Convenio colectivo de hostelería de Guadalajara 2025-2026 (BOP GU núm. 140, de 23 de julio de 2025)
- Convenio Colectivo provincial de transportes de mercancías de Guadalajara (BOP GU, núm. 75, de 17 de abril de 2024)
- Convenio Colectivo de transporte de viajeros regulares y discrecionales de la provincia de Guadalajara (BOP GU, núm. 125, de 1 de julio de 2022)
- Convenio colectivo para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedorías e industrial de este ramo (BOP GU, núm. 45, de 6 de marzo de 2023).
- Convenio Colectivo de Odontólogos de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara, núm. 20, de 16 de febrero de 2015).
- Convenio Colectivo de la Industria Agropecuaria de la provincia de Guadalajara, 2021–2024 (BOP Guadalajara, núm. 139, de 22 de julio de 2024).
- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Pioz (Guadalajara), personal laboral, 2024 (BOP Guadalajara, núm. 1334, de 19 de abril de 2024).

- Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Guadalajara, 2025–2026 (BOP Guadalajara, núm. 3083, de 2025).
- Convenio colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara, núm. 121 de 8 de octubre de 2012).
- Convenio colectivo de operadores de logística de la provincia de Guadalajara (BOP Guadalajara, núm. 54, de 4 de mayo de 2016).

## **Toledo**

- Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería (BOE 10 de marzo 2023)
- Convenio Colectivo de la empresa Holcim De Villaluenga De La Sagra (BOP Toledo de 3 de abril 2024)
- Convenio Colectivo para construcción y obras públicas de la provincia de Toledo 2022-2026 (BOP 1 febrero 2024)
- Convenio colectivo de vegetales de la Mancha, S.L.U (BOP 14 noviembre 2023)
- Convenio colectivo estatal del sector de Contact-Center (2023)
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Toledo (2022-2026) (BOP 10 de noviembre de 2023)
- Convenio del Comercio en General de Toledo (2022-2025) (BOP Toledo 9 de junio)
- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza, (BOP de 7 de noviembre de 2023)
- Convenio Colectivo del campo para la provincia de Toledo (BOP 19 julio 2024)
- Convenio Colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo (BOP Toledo 9 de julio de 2024)
- Convenio Colectivo Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo (BOP de 28 nov. 2024)
- Convenio colectivo de UTE, Recogida y Limpieza Toledo (Valoriza, Acciona) (BOP 5 de diciembre de 2024)
- Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Madera de Toledo (BOP 8 agosto 2022)
- Convenio Colectivo de Panadería Milagros Díaz, SL (BOP Toledo 25 abril 2025)



- CC Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de Toledo (BOP 8 abril 2023)
- Convenio Colectivo del Comercio en General de Toledo (2022-2025) (BOP Toledo 9 de junio 2023)
- Convenio Colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera y logística de Toledo (BOP Toledo 4 de abril 2024)

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

BOLETIN DE IGUALDAD EN EL EMPLEO (febrero 2025): Catalogo de publicaciones de la Administración General del Estado, NIPO: 050-21-005-2. Disponible en <https://cpage.mpr.gob.es>

COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA (2025): *Brecha salarial en Castilla-La Mancha*. Disponible en: <https://www.ccoo.es/513439c32edd63845b31d4e9f0c0ef16000001.pdf>

EUROSTAT (2026). *Gender paygap statistics*. Luxembourg: Publications Office of the European Unión. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/6776.pdf>

FERNÁNDEZ DOCAMPO, B.; RODRIGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, R.; VAQUERO GARCÍA, A., RODRIGUEZ RODRÍGUEZ, E. (Coordinadoras) (2024): *Estudio de los convenios colectivos en materia de conciliación y corresponsabilidad*. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC.OO., Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA-LA MANCHA (2018): *II Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla-la Mancha. 2019-2024*. Aprobado por Consejo de Gobierno el 23 de octubre de 2018: Junta Comunidades Castilla-La Mancha.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2025): *Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) Año 2023*. Datos definitivos, 28.05.2025. Disponible en <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2023.htm>

MARTÍNEZ MORENO, C. (2019): *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Editorial Bomarzo, Albacete.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2024): *Informe del mercado de trabajo de las mujeres*. Catalogo general de publicaciones oficiales, NIPO: 120-20-055-6. Disponible en: <http://publicacionesoficiales.boe.es>