



CONTRA LA

**BRECHA SALARIAL**

DE GÉNERO

**NO PODEMOS  
ESPERAR**

**#YaVamosTarde**



## ÍNDICE

Introducción .....	2
Breve análisis de la situación laboral de las mujeres en Extremadura .....	4
La brecha salarial en Extremadura.....	7
Pensiones contributivas. Otros ingresos con brecha de género .....	13
Conclusiones sindicales y laborales .....	15
Propuestas sindicales y laborales para reducir la brecha salarial.....	16

## Introducción

La integración de la mujer en el mercado de trabajo se ha ido produciendo de manera paulatina en nuestro país, con especial incidencia a partir de la Transición y avanzando de manera más efectiva ya en el siglo actual, con legislación específica fundamentada en lograr la igualdad de mujeres y hombres y erradicar la discriminación sociolaboral de la mujer.

Aunque se han producido notables avances en este sentido, la igualdad efectiva sigue siendo un reto al que nos seguimos enfrentando en el día a día. En este sentido, sigue perdurando una evidente desigualdad entre la remuneración que perciben las mujeres respecto a los hombres.

La brecha salarial se explica por tres tipos de componentes: las derivadas de las desigualdades generadas en el contexto de las sociedades capitalistas patriarcales, las procedentes del desarrollo laboral y profesional durante la vida activa y las consecuencias de la actividad laboral desigual sobre la protección social, en especial, sobre las pensiones contributivas.

La discriminación salarial es el reflejo de la mayor explotación laboral que sufren las mujeres tanto en su inserción, como en su trayectoria en el mercado de trabajo, fruto de la desigualdad social, cultural, educativa y la histórica división sexual del trabajo (que soportan las mujeres desde niñas y que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida; por hacerlo mujeres son menos valoradas).

En los últimos años, los cambios legislativos llevados a cabo por el actual Gobierno, tanto en materia de igualdad de trato y de oportunidades, planes de igualdad (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre), la Reforma Laboral de 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre), así como las subidas del salario mínimo llevadas a cabo en los últimos 4 años, han favorecido la reducción de la brecha salarial de género en España. A pesar de estos avances, si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género es imprescindible actuar sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la subordinación de las mujeres. Se precisan medidas en el ámbito laboral, pero también en el educativo, el familiar, el reparto de roles, de poder... en los espacios públicos, privados, domésticos y hasta simbólicos.

Urge tomar medidas efectivas desde los poderes públicos para abordar estas diferencias salariales entre hombres y mujeres porque, incluso con políticas públicas eficaces, harían falta más de dos décadas para cerrar la brecha salarial.

La **brecha salarial** se refiere a la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor. En este sentido, las diferencias salariales pueden deberse a multitud de factores, tanto directos (“nóminas diferentes para el mismo puesto de trabajo”) como los de carácter indirecto que forman parte del contexto socio-laboral, acceso y condiciones laborales, siendo éstos mucho más difíciles de detectar.

Con este informe pretendemos abordar un análisis de la situación del mercado laboral en Extremadura poniendo especial énfasis en las desigualdades salariales y su evolución, así como, la comparativa con la referencia de ámbito nacional.

---

## Breve análisis de la situación laboral de las mujeres en Extremadura

La falta de igualdad en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres se manifiesta desde el acceso al empleo, con mayores dificultades de las mujeres para conseguir un puesto de trabajo, como ya en el proceso de estar desarrollando una ocupación, con peores condiciones laborales y peores remuneraciones.

Así lo demuestran los datos: las mujeres tienen menores tasas de actividad y de empleo y, por otro lado, mayores tasas de paro, temporalidad y parcialidad que los hombres.

En el caso específico de Extremadura todos los indicadores revelan una situación de mayor discriminación de la mujer que en el caso de la media del país. Si bien, en las dos últimas décadas se ha producido una evolución positiva, con un aumento de más de siete puntos en la tasa de actividad de las mujeres extremeñas, aún sigue manteniéndose una brecha importante respecto a las tasas masculinas. No sólo se obtienen mayores diferenciales en las tasas entre hombres y mujeres, sino que la comparación con los índices nacionales muestran que también sufren una situación de mayor dificultad que en el resto del país. Obsérvese que la tasa de actividad femenina en la región no alcanza ni el cincuenta por ciento (diez puntos menos que la de los hombres) y en la media nacional se sitúa casi en el 56,6 por ciento.

En términos de tasa de paro femenino, también existe un importante diferencial en nuestra región: el porcentaje de mujeres en paro es del 19,13%, frente al 11,98% de los hombres. En cuanto a las condiciones laborales, sufren una temporalidad del veinticinco por ciento y una cuarta parte de las mujeres ocupadas en la región tienen una jornada parcial, frente a un a solo un 4,4% en el caso de los hombres.

### Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre 2024

Unidades: %

	Extremadura				España				Diferencia España-Extremadura (p.p.)		
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Dif Mujeres-Hombres (p.p.)	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Dif Mujeres-Hombres (p.p.)	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Tasa de actividad	59,67	<b>49,09</b>	54,30	-10,6	63,67	<b>53,58</b>	58,49	-10,1	4,0	<b>4,5</b>	4,2
Tasa de ocupación	52,53	<b>39,70</b>	46,50	-12,8	57,60	<b>47,24</b>	52,28	-10,4	5,1	<b>7,5</b>	5,8
Tasa de paro	11,98	<b>19,13</b>	15,26	7,2	9,53	<b>11,83</b>	10,61	2,3	-2,5	<b>-7,3</b>	-4,7
Tasa de temporalidad	18,28	<b>25,00</b>	21,47	6,7	13,20	<b>17,90</b>	15,48	4,7	-5,1	<b>-7,1</b>	-6,0
Tasa de parcialidad	4,40	<b>25,05</b>	13,45	20,7	6,89	<b>22,19</b>	13,99	15,3	2,5	<b>-2,9</b>	0,5

Fuente: Gabinete económico de CCOO Extremadura a partir de datos de la EPA

Es evidente que las responsabilidades personales y familiares, incluido el trabajo de cuidados no remunerado, afectan desproporcionadamente a las mujeres y afectan negativamente a su acceso al mercado laboral. Estas actividades pueden impedirles no sólo tener un empleo, sino también buscarlo activamente o limitar su disponibilidad para trabajar con poca antelación. Estos criterios son necesarios para ser considerado desempleado en las estadísticas, por lo que muchas mujeres que necesitan un trabajo no se ven reflejadas en las cifras de desempleo y constan como inactivas.

La brecha salarial es un reflejo del mercado laboral y la estructura productiva, pero hay además que tener en cuenta que hay un gran volumen de mujeres que no forman parte del mercado laboral. Hay muchas mujeres que ni tienen, ni buscan empleo porque tiene asignado socialmente las tareas de cuidar a algún familiar dependiente ante la falta de corresponsabilidad y de medios y servicios públicos para asumirlo de manera proporcionada.

Si revisamos los últimos datos de inactividad (EPA cuarto trimestre 2024), hay un total de 234.400 mujeres en la región en edad de trabajar y que no buscan activamente un trabajo. De ellas, el 32,2% no se integra en el mercado laboral por asumir las tareas domésticas y los cuidados de familiares. En el caso de los hombres sólo un 5,3% son los que no buscan empleo por esta causa, siendo la jubilación la justificación de la inactividad en el 59% de los casos (24% para las mujeres extremeñas).

Las tareas relacionadas con los cuidados son la primera causa de inactividad en las mujeres, como nos muestran los datos. Hay casi ocho veces más mujeres inactivas por motivos de cuidados que hombres en nuestra región.

unidades: en miles de personas

	EXTREMADURA (EPA 4T 2024)			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	% mujeres/total
<b>Población activa</b>	<b>266,0</b>	<b>226,0</b>	<b>492,1</b>	<b>45,9%</b>
<b>Población ocupada</b>	<b>234,2</b>	<b>182,8</b>	<b>417,0</b>	<b>43,8%</b>
Con jornada completa	223,8	137,0	360,8	<b>38,0%</b>
Con jornada parcial	10,3	45,8	56,1	<b>81,6%</b>
<b>Población asalariada</b>	<b>182,7</b>	<b>162,0</b>	<b>344,7</b>	<b>47,0%</b>
Con contrato indefinido	149,2	121,4	270,7	44,8%
Con contrato temporal	33,4	40,5	74,0	54,7%
<b>Población parada</b>	<b>31,9</b>	<b>43,2</b>	<b>75,1</b>	<b>57,5%</b>
<b>Población inactiva</b>	<b>179,8</b>	<b>234,4</b>	<b>414,2</b>	<b>56,6%</b>

Fuente: Gabinete económico de CCOO Extremadura a partir de datos de la EPA

- La brecha en la tasa de empleo entre hombres y mujeres actual en Extremadura es de trece puntos porcentuales (tasa masculina 53% frente al 40%). En edades tempranas, este diferencial es de 3,3 puntos (para menores de 20 años). En cambio, de los 30 a los 54 años, cuando se afianza y desarrolla plenamente la actividad laboral, la cifra de la brecha sube hasta los 14 puntos.
- Otro indicador de la alta feminización de los cuidados es el número de excedencias por cuidados de hijos/as u otros familiares que solicitan las mujeres. En 2024 en nuestra región el 86% de las excedencias correspondieron a mujeres, frente al 84% de la media nacional.
- Las mujeres suponen el 82% de la población ocupada a jornada parcial en Extremadura y sólo el 38% del empleo a jornada completa.
- Las mujeres soportan una tasa de temporalidad del 25%, frente al 18% de los hombres en Extremadura. En España la tasa de temporalidad de las mujeres es del 18%.
- Las mujeres representan el 57% del total de la población inactiva en Extremadura (mismo dato que a nivel nacional). Se trata de un volumen muy importante que no forman parte del mercado laboral, que ni tienen ni buscan empleo debidos a las tareas de cuidados que asumen, cuya responsabilidad ha quedado históricamente adjudicada a las mujeres.
- El 92% de las mujeres asalariadas en Extremadura trabajan en el sector servicios, frente al 61% de los hombres. En el total de España el porcentaje de mujeres asalariadas en los servicios es del 89%.
- Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino. A excepción de la agricultura, las mujeres ocupan las ramas de actividad con menores salarios medios. Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja también a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. Estos sectores con los salarios más bajos son: empleo doméstico, hostelería, agricultura, actividades administrativas y servicios auxiliares, otros servicios (cuidados personales, actividades asociativas, reparación bienes), actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y comercio. En Extremadura trabajan en estas ramas, el 34% de las mujeres ocupadas frente al 30% de los hombres (cuarto trimestre de la EPA 2024).

## La brecha salarial en Extremadura

Se conoce como **brecha salarial** entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Algunas definiciones de organismos son:

- OCDE: “la brecha salarial de género se define como la diferencia entre el salario medio de hombre y mujer, en relación a la media del salario del hombre”.
- ONU: “porcentaje resultante de dividir dos cantidades, la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres”.
- Comisión Europea: “se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”.
- Eurostat: “la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres”.

Un año más, desde CCOO de Extremadura analizamos las diferencias salariales de género, con base a las fuentes estadísticas actualizadas. En concreto, es la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), que publica el INE todos los años la que nos proporciona la información cuantitativa. La última encuesta anual está referida al año 2022 y se publicó el 23 de septiembre de 2024.

El ámbito poblacional de la EAES está formado por todos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena incluidos en la Seguridad Social (se excluyen los del sector público adscritos al Régimen de Clases Pasivas del Estado). La cobertura sectorial de la EAES se extiende a la industria, la construcción y los servicios, excepto el Servicio Doméstico. En conjunto se abarcan las secciones B a la S de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-09<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> El hecho de que la Encuesta de Estructura Salarial no contemple datos de la agricultura es más significativo para el caso específico de Extremadura, por la importante presencia de este sector en la región.

## Ganancia media anual por sexo y CCAA ( Datos definitivos 2022)

Unidades: € y %

	Media			Brecha salarial	Brecha salarial de género (%)
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		
Total Nacional	26.948,87	24.359,82	29.381,84	<b>5.022,02</b>	<b>20,6%</b>
Andalucía	24.094,32	21.729,48	26.189,50	<b>4.460,02</b>	<b>20,5%</b>
Aragón	26.012,71	23.138,72	28.789,96	<b>5.651,24</b>	<b>24,4%</b>
Asturias, Principado de	26.745,93	23.792,42	29.573,74	<b>5.781,32</b>	<b>24,3%</b>
Balears, Illes	27.145,79	26.054,20	28.155,99	<b>2.101,79</b>	<b>8,1%</b>
Canarias	23.096,92	22.574,98	23.588,70	<b>1.013,72</b>	<b>4,5%</b>
Cantabria	25.291,14	22.564,11	27.820,83	<b>5.256,72</b>	<b>23,3%</b>
Castilla y León	24.186,89	21.773,27	26.548,08	<b>4.774,81</b>	<b>21,9%</b>
Castilla - La Mancha	23.751,71	21.312,65	25.813,23	<b>4.500,58</b>	<b>21,1%</b>
Cataluña	28.774,55	25.659,03	31.878,42	<b>6.219,39</b>	<b>24,2%</b>
Comunitat Valenciana	24.510,34	22.135,35	26.683,85	<b>4.548,50</b>	<b>20,5%</b>
<b>Extremadura</b>	<b>21.922,73</b>	<b>20.637,14</b>	<b>23.170,92</b>	<b>2.533,78</b>	<b>12,3%</b>
Galicia	24.169,68	21.912,75	26.626,89	<b>4.714,14</b>	<b>21,5%</b>
Madrid, Comunidad de	31.230,73	28.123,47	34.113,40	<b>5.989,93</b>	<b>21,3%</b>
Murcia, Región de	23.851,69	20.956,37	26.240,66	<b>5.284,29</b>	<b>25,2%</b>
Navarra, Comunidad Foral de	29.189,52	26.033,30	31.959,85	<b>5.926,55</b>	<b>22,8%</b>
País Vasco	32.313,73	29.314,69	35.095,67	<b>5.780,98</b>	<b>19,7%</b>
Rioja, La	24.903,38	22.264,39	27.741,60	<b>5.477,21</b>	<b>24,6%</b>

Fuente: EAES, INE (ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL)

La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (29.382 euros) y mujeres (24.360 euros) en 2022 fue de 5.022 euros anuales, en la media nacional. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en algo más de cinco mil euros, un 20,6%, para igualarse con el salario medio de los hombres.

Esta metodología de cálculo difiere de otros enfoques (que estiman la brecha a la baja y reducen la percepción de la desigualdad salarial) pero creemos que es mucho más intuitiva y ofrece una visión mucho más acorde con la variación al alza que deben conseguir los salarios de las mujeres para así alcanzar al de los hombres.

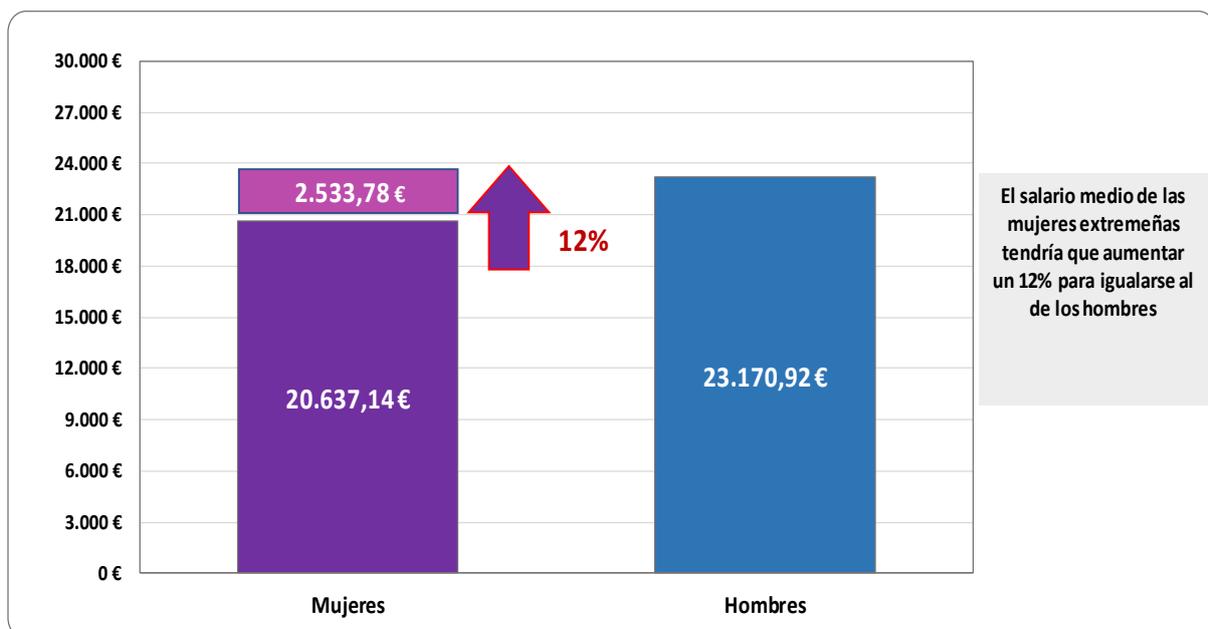
Como muestra el cuadro anterior, el salario medio que perciben las mujeres está por debajo del de los hombres en todas las CC.AA. Sin embargo, hay diferencias notables y que obedecen a las distintas estructuras sectoriales y de empleo de cada una de las regiones: las mayores brechas se producen en Murcia, La Rioja, Aragón y Asturias.

En el lado opuesto, nos encontramos la situación de las islas, en Canarias la brecha fue del 4,5% y en Baleares, el 8,1%. Se trata de un fenómeno asociado a la baja ocupación a tiempo parcial de la mujer y la importante concentración de empleo en el sector servicios (comercio y hostelería), con niveles salariales generales inferiores a la media.

En Extremadura, la brecha salarial en 2022 fue del 12,3%, casi tres puntos menos que la observada en el año 2021. Si no tenemos en cuentas los datos insulares antes mencionados, se trata de la cifra más baja de toda las CCAA. En este caso, la cuestión evidente es que la industria está mucho menor representada en nuestra región e impacta de manera directa en los salarios medios a nivel general. Como puede observarse en el cuadro anterior, somos la Comunidad Autónoma con los salarios más bajos, tanto para hombres como para mujeres, y esto sin que se contemplen los datos del sector agrícola en la recogida de datos.

### Brecha salarial de género en Extremadura (salario bruto anual)

Encuesta anual de estructura salarial. Año 2022



Fuente: Gabinete económico CCOO Extremadura a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial

Como dato complementario al de la ganancia o salario bruto anual medio, la EAES nos proporciona el salario mediano (que divide la muestra en dos partes iguales) y es una medida de dispersión que nos indica que hay mucha más población trabajadora en los valores salariales más bajos que en los altos.

En el caso de Extremadura el 50% de las mujeres cobrarían menos de 17.368 euros al año. Se trata de un nivel salarial inferior al de la mitad de los hombres, que superan los 19 mil euros anuales. Como hemos visto, el salario medio es superior al salario mediano, pues, aunque hay poca población con salarios muy altos, influyen de manera notable en la media.

En el caso de utilizar la mediana, la brecha salarial se mantiene prácticamente igual que en el caso del salario medio. La evolución positiva al alza en los salarios más bajos de las mujeres está muy relacionada con las mejoras del SMI, con especial intensidad entre los años 2019 y 2022 (+36% acumulado), año este último que alcanzó la cifra de 1.000 euros mensuales.

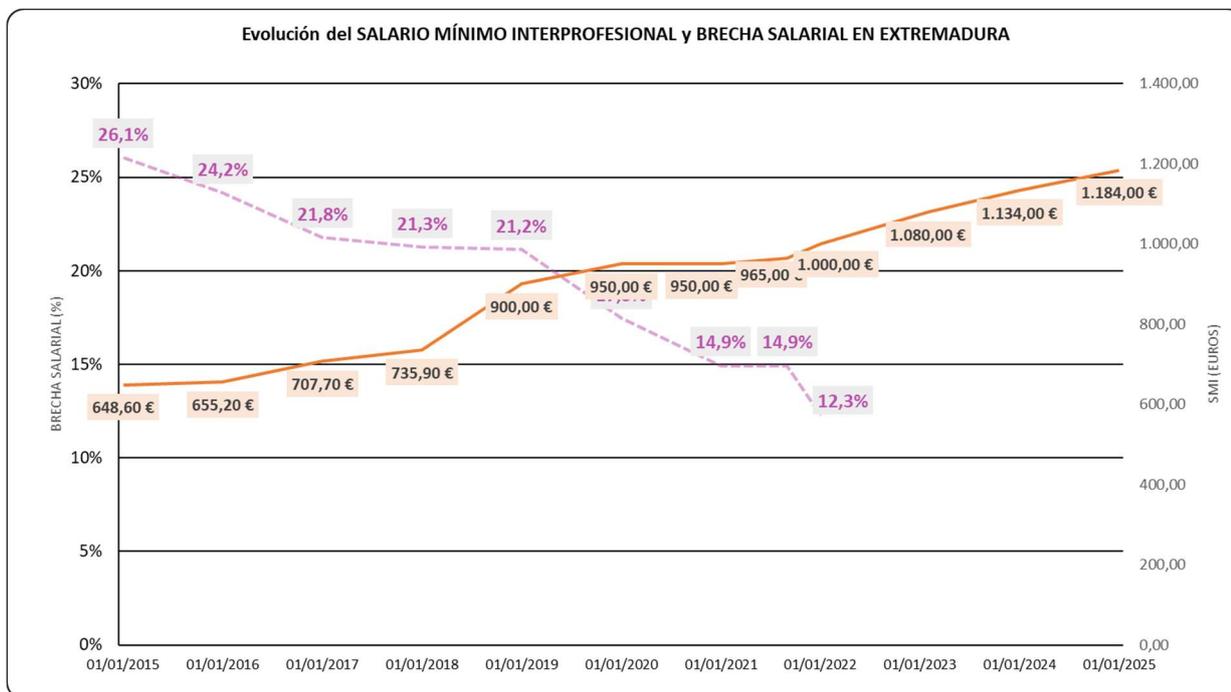
Respecto a los salarios más altos, un diez por ciento de la población cobraría en Extremadura por encima de los 38 mil euros al año. En este caso, al calcular la brecha comprobamos que en base a los datos de la encuesta las mujeres extremeñas reciben mejores salarios altos que los hombres.

### Medias y percentiles por sexo y CCAA (2022)

Unidades: €

	Total Nacional			Brecha salarial	Extremadura			Brecha salarial
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		Ambos sexos	Mujeres	Hombres	
<b>Media</b>	26.948,87	24.359,82	29.381,84	20,6%	21.922,73	20.637,14	23.170,92	12,3%
<b>Percentil 10</b>	10.657,37	8.732,51	13.943,78	59,7%	8.069,48	6.447,38	12.864,72	99,5%
<b>Cuartil inferior</b>	15.913,52	14.094,78	18.000,00	27,7%	14.140,99	10.627,00	15.606,64	46,9%
<b>Mediana</b>	22.383,11	20.045,68	24.238,23	20,9%	18.859,71	17.367,87	19.447,99	12,0%
<b>Cuartil superior</b>	33.561,62	30.984,32	35.899,29	15,9%	26.641,51	26.908,81	26.438,97	-1,7%
<b>Percentil 90</b>	48.217,21	44.481,68	51.637,49	16,1%	38.264,66	38.849,75	37.781,18	-2,8%

Fuente: Gabinete económico CCOO Extremadura a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial

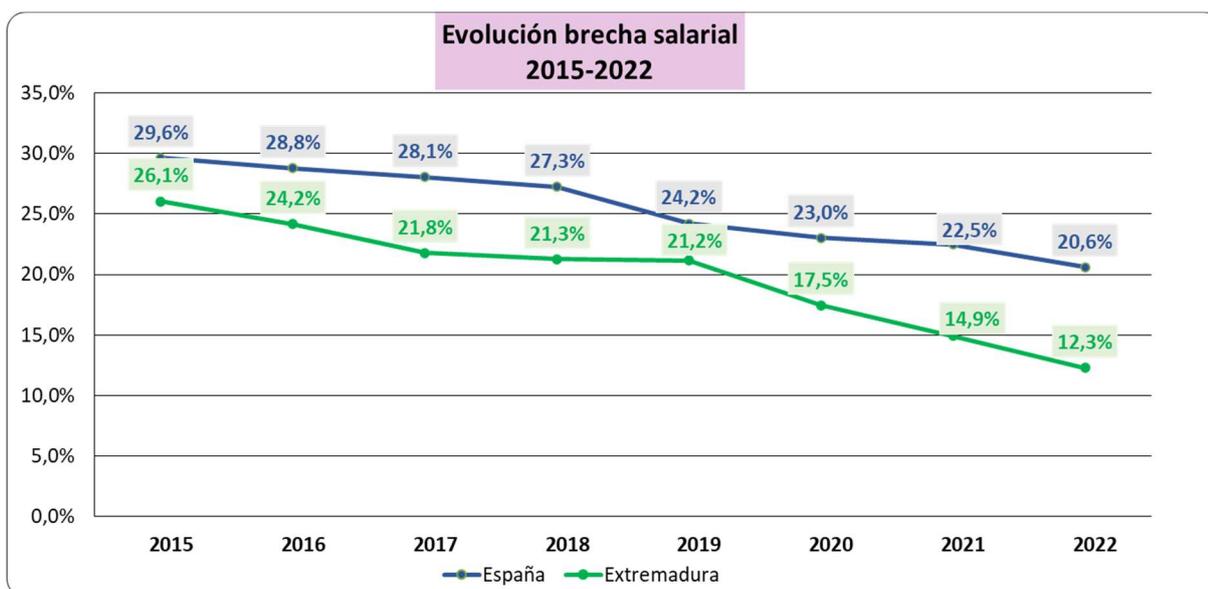


Fuente: Gabinete económico CCOO Extremadura a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial y Ministerio de Trabajo y Economía Social

Desde una perspectiva histórica, la brecha salarial en nuestro país ha ido reduciéndose a partir del año 2015. Este descenso ha sido más acelerado a partir del año 2019, cuando se produjo la primera subida de calado en el SMI, pasando de 767 a 900 euros mensuales, en un solo año. El incremento acumulado nominal fue del 22,3% y supuso la mayor subida en cuatro décadas.

El impulso para esta evolución al alza del SMI ha venido determinado por el proceso de Diálogo Social con el Gobierno y complementado por el IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020), firmado el 5 de julio de 2018 por patronal, UGT y CCOO que planteaba un aumento del salario mínimo de convenio hasta los 1.000 euros de manera progresiva.

Los aumentos consolidados del SMI en los últimos años, con el objetivo de que éste se sitúe en el 60% del salario medio del país, están siendo un factor clave para reducir la brecha salarial de género por el mayor peso de las mujeres entre quienes reciben los salarios más bajos (empleadas de hogar y trabajadoras a tiempo parcial o temporal de otros sectores).



Fuente: Gabinete económico CCOO Extremadura a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial

El SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.184 euros brutos en 14 pagas para 2025 (aprobado en Consejo de Ministros el día 11 de febrero de 2025 y publicado al día siguiente, aplicándose con carácter retroactivo desde el 1 de enero), un incremento del 61 por ciento acumulado. Esta mejora histórica del SMI está teniendo especial impacto entre la población femenina que soporta menores salarios.

Una vez más, esta subida, viene avalada por concertación social entre sindicatos y Gobierno para fijar el salario mínimo interprofesional para 2025 en 1.184 euros brutos

mensuales en 14 pagas (1.381,33€ en doce pagas) y 16.576,00€ anuales, lo que supone una subida del 4,41% respecto a la cuantía del año 2024.

La mejora del SMI repercute directamente entre la población con peores condiciones laborales y salarios medios más bajos. El impacto de la subida del SMI es especialmente significativo en sectores con condiciones laborales más precarias, como la agricultura, la hostelería y el comercio. Además, también beneficia en mayor medida a las mujeres pues se reduce la brecha salarial de género, ya que representan el 57% de las personas que perciben el SMI. La mejora de este referente salarial sirve para compensar una parte importante de la desigualdad laboral y la brecha salarial que soportan las mujeres.

#### Las mujeres son mayoría (57%) de la población cubierta por el SMI

Población asalariada a jornada completa	SMI 2024 (1.134 euros x14)		SMI 2025 (1.184 euros x14)	
	personas	%	personas	%
Hombres	552.900	42	764.300	43
Mujeres	769.200	58	1.031.000	57
Total	1.322.100	100	1.795.300	100

Fuente: Gabinete Económico de CCOO con microdatos de la EPA de salarios de 2023

En valores relativos, la brecha se amplía pues el porcentaje de mujeres asalariadas afectadas por la subida del SMI en 2025 sería del 15,6%, frente al 8,9% en el caso de los hombres.

#### La incidencia del SMI es muy superior entre las mujeres

Incidencia sobre la población asalariada a jornada completa	SMI 2024 (1.134 euros x14)	SMI 2025 (1.184 euros x14)
	Hombres	6,40%
Mujeres	11,60%	15,60%
Total	8,70%	11,80%

Fuente: Gabinete Económico de CCOO con microdatos de la EPA de salarios de 2023

Dentro del acuerdo a dos, entre Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT, se ha pactado la convocatoria en el plazo de dos meses de una mesa de diálogo social que evalúe distintas cuestiones como la transposición de la directiva europea sobre salarios mínimos; el lanzamiento de campañas específicas por parte de la Inspección de Trabajo para garantizar el cumplimiento del SMI en los sectores más afectados, y la definición de medidas dirigidas a la mejora de su implantación.

## Pensiones contributivas. Otros ingresos con brecha de género

Las diferencias que soportan las mujeres respecto al empleo y el salario a lo largo de su vida laboral se reflejan en importantes diferencias que se observan, posteriormente, en sus pensiones.

Según las estadísticas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en Extremadura en el año 2024 la pensión media contributiva considerando el conjunto de clases de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) ascendió para las mujeres a 919,93 euros al mes y para los hombres a 1.181,49 euros al mes. Supone una diferencia de 261,56 euros, equivalente a una brecha del 28,4%. Esta brecha está directamente relacionada con la vida laboral experimentada y se deriva de las distintas escalas salariales en las que ha desarrollado la actividad laboral y los periodos cotizados durante toda la vida laboral.

También hay que destacar que en nuestra región las pensiones con complemento a mínimo son 92.248 (dato enero 2025). Estas pensiones que se tienen que ver complementadas por no alcanzar la cuantía mínima establecida representa el 45% del total de las que reciben las mujeres frente al 32% de los hombres. En la media española tan reciben este complemento un 27% de las mujeres pensionistas.

### Pensión media anual por sexo y brecha de género

(unidades: euros y %)

	EXTREMADURA		Brecha		TOTAL NACIONAL		Brecha	
	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%
2014	831,52	619,96	211,56	34,1%	1.082,23	669,95	412,28	61,5%
2015	843,82	627,57	216,25	34,5%	1.100,67	683,40	417,27	61,1%
2016	856,53	637,23	219,3	34,4%	1.119,60	698,68	420,92	60,2%
2017	869,72	649,09	220,63	34,0%	1.137,69	715,46	422,23	59,0%
2018	889,34	667,66	221,68	33,2%	1.162,33	740,18	422,15	57,0%
2019	929,31	708,88	220,43	31,1%	1.207,77	787,60	420,17	53,3%
2020	947,31	726,08	221,23	30,5%	1.229,80	808,28	421,52	52,2%
2021	967,63	745,31	222,32	29,8%	1.254,94	831,37	423,57	50,9%
2022	1.020,02	788,97	231,05	29,3%	1.318,97	881,31	437,66	49,7%
2023	1.119,36	868,68	250,68	28,9%	1.442,52	970,79	471,73	48,6%
2024	1.181,49	919,93	261,56	28,4%	1.510,29	1.026,48	483,81	47,1%

Fuente: Gabinete económico CCOO Extremadura a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La evolución de la brecha de género en las pensiones se ha ido reduciendo de manera constante a partir del año 2018, si bien aún mantiene un importante diferencial.

El Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, sustituyó el complemento de maternidad por aportación demográfica por un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género en el que el número de hijos es el criterio objetivo que se utiliza para articular la medida por cuanto su nacimiento y cuidado es la principal causa de la brecha de género.

La cuantía del complemento, que se fija en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, es de 33,20 € mensuales por cada hijo o hija, de acuerdo con lo regulado en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, que establece que debe añadirse un 5% al porcentaje general de revalorización de las pensiones (un 10% en el bienio 2024-2025) y con el límite de cuatro veces dicho importe (año 2024). El complemento no se tiene en cuenta en la aplicación del límite máximo de las pensiones contributivas ni para determinar el complemento para pensiones inferiores a la mínima.

Según los últimos datos publicados (1 de enero de 2025) el número de pensiones con este complemento en Extremadura es de 24.312, con un importe medio mensual de 80 euros.

## Conclusiones sindicales y laborales

A la luz de los datos extraídos del informe sobre la brecha salarial en Extremadura y en España, así como las conclusiones generales de los informes a nivel estatal, podemos extraer varias reflexiones y propuestas de acción sindical y laboral.

### 1. La brecha salarial en Extremadura: una realidad persistente

- La brecha salarial en Extremadura es del **12,3%**, inferior a la media nacional del **19,6%**, pero sigue siendo significativa.
- La menor brecha en la región se debe en parte a que los salarios en general son más bajos, tanto para hombres como para mujeres.
- El 50% de las mujeres en Extremadura cobra menos de 17.368 euros al año, cifra inferior al salario mediano de los hombres (19.447 euros), lo que evidencia una importante desigualdad retributiva.
- El sector servicios, donde el 92% de las mujeres extremeñas trabajan, es uno de los peor remunerados y con mayor precariedad laboral.

### 2. Las causas estructurales de la brecha en Extremadura

- Mayor precariedad laboral de las mujeres: una tasa de temporalidad del 25% frente al 18% en los hombres.
- Altísima parcialidad femenina: el 82% de los contratos a jornada parcial en la región los ocupa mujeres, lo que implica menos ingresos, menos cotización y menor acceso a derechos sociales.
- Sectorización del empleo: las mujeres extremeñas se concentran en sectores con los salarios más bajos, como el empleo doméstico, la hostelería o el comercio.
- Carga de cuidados: El 32,2% de las mujeres inactivas en Extremadura no buscan empleo por dedicarse al hogar y a los cuidados, mientras que en los hombres este porcentaje es de solo un 5,3%.

### 3. Consecuencias a largo plazo: desigualdad en pensiones

- La brecha en pensiones en Extremadura es del 28,4%, reflejo de una trayectoria laboral más precaria para las mujeres.
- El 45% de las pensiones femeninas en Extremadura requieren complemento a mínimos, lo que evidencia que muchas mujeres cotizaron de manera insuficiente debido a salarios bajos o periodos de inactividad.
- En la región, 24.312 pensiones cuentan con el complemento de brecha de género, pero esto no es suficiente para corregir la desigualdad en la protección social.

## Propuestas sindicales y laborales para reducir la brecha salarial

### **1. Reforzar la negociación colectiva con perspectiva de género**

- Garantizar cláusulas de igualdad salarial en los convenios colectivos para evitar diferencias salariales injustificadas.
- Exigir la evaluación de los complementos salariales, ya que casi el 40% de la brecha salarial proviene de estos pagos, los cuales suelen favorecer más a los hombres.
- Vigilancia en la aplicación del Registro Salarial y Auditorías Retributivas, asegurando que las empresas cumplan con la transparencia salarial y la equidad de retribución.

### **2. Medidas para reducir la parcialidad y la temporalidad femenina**

- Incentivar el empleo a jornada completa y regular el uso de la parcialidad para evitar que se utilice como forma de precarización del empleo femenino.
- Mejorar el acceso de las mujeres a sectores tradicionalmente masculinizados con mejores condiciones salariales, como la industria.
- El refuerzo de la Inspección de Trabajo para garantizar que no se produzca discriminación en las contrataciones ni en la conversión de contratos temporales en indefinidos.

### **3. Redistribución de la carga de cuidados**

- Exigir una expansión de los servicios públicos de cuidado para evitar que recaigan exclusivamente en las mujeres.
- Permisos de paternidad obligatorios e intransferibles para fomentar la corresponsabilidad y evitar penalizaciones laborales a las mujeres.
- Aplicación efectiva del derecho a la adaptación de jornada sin pérdida salarial para quienes asuman responsabilidades familiares.

#### **4. Fortalecer la política salarial y la protección social**

- Subidas continuadas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), dado su impacto directo en la reducción de la brecha salarial, beneficiando especialmente a las mujeres con los salarios más bajos.
- Aumento de las pensiones mínimas y revisión del sistema de cotización, de modo que las mujeres con trayectorias laborales interrumpidas por cuidados no se vean penalizadas.
- Impulso de bonificaciones en las cotizaciones para mujeres que se reincorporan al empleo tras periodos de cuidado.

#### **5. Seguimiento y evaluación continua**

- Creación de un Observatorio de la Brecha Salarial en Extremadura, en el que sindicatos, administraciones públicas y empresas puedan evaluar el impacto de las políticas de igualdad salarial.
- Mayor implicación de la Inspección de Trabajo en la vigilancia de la discriminación salarial, asegurando que las empresas cumplan con los registros salariales y planes de igualdad.

### **Conclusión: la acción sindical como clave para el cambio**

El informe pone de manifiesto que, aunque se han logrado avances, la brecha salarial sigue siendo un problema estructural que requiere medidas urgentes y decididas.

Desde el sindicalismo debemos:

- 1.** Denunciar la discriminación salarial y laboral en cada ámbito de negociación colectiva.
- 2.** Impulsar políticas que favorezcan la equidad en el acceso y promoción en el empleo.
- 3.** Reclamar la implicación de los poderes públicos en la redistribución de los cuidados y en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres.
- 4.** Seguir presionando para que el SMI y las pensiones continúen aumentando, especialmente en aquellos sectores con alta concentración femenina.