

Ni **tiempos parciales**

ni **vidas a medias.**



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EXTREMADURA	3
LA BRECHA SALARIAL EN EXTREMADURA.....	6
PENSIONES CONTRIBUTIVAS. OTROS INGRESOS CON BRECHA DE GÉNERO	12
PROPUESTAS DE CCOO PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL	14

Introducción

Aunque es un valor estadístico, la brecha salarial de género tiene un origen social en la discriminación que padecen las mujeres en el mercado laboral, por unos roles de género que las sitúan en peor situación a la hora de afrontar la inserción laboral, con peores condiciones laborales y carreras con más interrupciones debido a la persistencia de su adscripción a las tareas de cuidados, que siguen sin cubrirse desde lo público ni estar justamente repartidas entre mujeres y hombres.

La discriminación salarial la padecen también las mujeres en sus pensiones, una vez finalizada su vida laboral al haber tenido retribuciones de menor valor y en muchos casos tener además lagunas de cotización a la Seguridad Social.

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.

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) y manteniéndose en el proceso de desarrollo profesional, con peores condiciones laborales y remuneraciones, así como, más dificultad para la promoción y los ascensos.

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 casi diez puntos respecto al 2006 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 que en la media estatal, sino que la comparación con los índices nacionales muestran que también sufren una situación de mayor dificultad que en el resto del país. Por ejemplo, obsérvese que la tasa de empleo en la región roza el 42 por ciento (doce puntos menos que la de los hombres) y en la media nacional se sitúa casi en el 48 por ciento (diez puntos menos que en el caso de los hombres).

En términos de tasa de paro femenino, también existe un importante diferencial en nuestra región: el porcentaje de mujeres en paro es de casi el diecisiete por ciento sobre la población activa, frente al 10,39 de los hombres. En cuanto a las condiciones laborales, sufren una temporalidad que roza el 27 por ciento y un 23 por ciento de las mujeres asalariadas en la región tienen una jornada parcial, frente al cinco por ciento de los hombres.

Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre 2025

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	60,13%	50,44%	55,20%	-9,7	63,84%	54,24%	58,94%	-9,6	3,7	3,8	3,7
Tasa de ocupación	53,88%	41,91%	53,09%	-12,0	58,24%	48,19%	53,09%	-10,1	4,4	6,3	0,0
Tasa de paro	10,39%	16,91%	13,42%	6,5	8,76%	11,24%	9,93%	2,5	-1,6	-5,7	-3,5
Tasa de temporalidad	18,88%	26,99%	22,76%	8,1	12,82%	17,59%	15,1%	4,8	-6,1	-9,4	-7,6
Tasa de parcialidad	4,97%	23,03%	13,03%	18,1	6,99%	21,52%	13,75%	14,5	2,0	-1,5	0,7

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 repercuten negativamente a su acceso al mercado laboral. Estas actividades pueden impedir no sólo tener un empleo, sino también buscarlo activamente o limitar la disponibilidad para trabajar con poca antelación. Estos criterios son necesarios para ser considerado desempleado, por lo que muchas mujeres que necesitan un trabajo no se ven reflejadas en las cifras de desempleo y constan como inactivas.

Si revisamos los últimos datos de inactividad (EPA cuarto trimestre de 2025), hay un total de 230.000 mujeres en la región en edad de trabajar y que no buscan activamente un trabajo. De ellas, el 32 por ciento 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 6% son los que no buscan empleo por esta causa, siendo la jubilación la justificación de la inactividad en el 59% de los casos (25% para las mujeres extremeñas).

	EXTREMADURA (4º trimestre 2025)			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	% mujeres/total
Población activa	269.500	234.100	503.600	46,5%
Población ocupada	241.500	194.500	436.000	44,6%
Con jornada completa	229.500	149.700	379.300	39,5%
Con jornada parcial	12.000	44.800	56.800	78,9%
Población asalariada	185.400	171.200	356.700	48,0%
Con contrato indefinido	150.400	125.100	275.500	45,4%
Con contrato temporal	35.000	46.200	81.200	56,9%
Población parada	28.000	39.600	67.600	58,6%
Población inactiva	178.700	230.000	408.700	56,3%

	TOTAL NACIONAL (4º trimestre 2025)			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	% mujeres/total
unidades: en miles de personas				
Población activa	13.159,1	11.834,4	24.940,4	47,5%
Población ocupada	12.005,8	10.457,5	22.463,3	46,6%
Con jornada completa	11.166,8	8.206,8	19.373,6	42,4%
Con jornada parcial	839,0	2.250,7	3.089,7	72,8%
Población asalariada	9.874,6	9.284,5	19.159,1	48,5%
Con contrato indefinido	8.609,1	7.650,9	16.260,0	47,1%
Con contrato temporal	1.265,5	1.633,6	2.899,1	56,3%
Población parada	1.153,3	1.323,8	2.477,1	53,4%
Población inactiva	7.453,6	9.921,3	17.375	57,1%

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

- **Las mujeres suponen el 79% de la población ocupada a jornada parcial en Extremadura** y sólo el 39,5% del empleo a jornada completa. En España el porcentaje de mujeres es del 73%.
- *Las mujeres soportan una tasa de temporalidad del 27%, frente al 19% de los hombres en Extremadura.* En España la tasa de temporalidad de las mujeres es del 18%.
- *Las mujeres representan el 56,3% del total de la población inactiva en Extremadura (57,1% que a nivel nacional).* De las 230.000 mujeres en situación de inactividad en la región, 73.000 es por realizar tareas domésticas o de cuidados. En el caso de los hombres son sólo 11.300, un 13% del total.
- *El 90,7% de las mujeres en Extremadura trabajan en el sector servicios, frente al 63,6% de los hombres.* En el total de España el porcentaje de mujeres asalariadas en los servicios es del 88,6%. 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, actividades administrativas y servicios auxiliares, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, dependencia y ayuda a domicilio y el comercio. En Extremadura trabajaron en 2025 en estas ramas, el 38% de las mujeres asalariadas, frente al 17% de los hombres.
- Las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial. Según los últimos datos del INE, *la proporción de mujeres en cargos directivos en Extremadura (directoras o gerentes) es del 29,7%, frente al 36% de la media nacional.*

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”.

Desde CCOO llevamos analizando las diferencias salariales de género, de manera sistemática desde hace dos décadas, con estudios periódicos que nos permitían conocer la problemática de primera mano para abordar y proponer medidas correctoras, tanto en el ámbito del Diálogo Social como en la Negociación Colectiva.

La fuente estadística básica para analizar esta cuestión con una desagregación regional es la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), que publica el INE todos los años y, de manera complementaria, se completa con la de periodicidad cuatrienal, que tiene carácter armonizado en todos los Estados Miembros de la Unión Europea. La última encuesta anual está referida al año 2023 y se publicó el 28 de mayo de 2025.

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-09¹.

¹ 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. Año 2023

Unidades: € y %	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	Brecha salarial de género (%)
Total Nacional	28.049,94	25.591,31	30.372,49	4.781,18	18,7%
Andalucía	25.051,51	22.714,95	27.085,50	4.370,55	19,2%
Aragón	26.822,32	23.925,28	29.589,45	5.664,17	23,7%
Asturias, Principado de	27.916,60	24.808,62	31.033,72	6.225,10	25,1%
Baleares, Illes	27.537,00	26.260,90	28.754,20	2.493,30	9,5%
Canarias	24.033,57	23.439,06	24.604,44	1.165,38	5,0%
Cantabria	26.568,70	23.727,01	29.145,64	5.418,63	22,8%
Castilla y León	25.227,03	23.104,30	27.360,49	4.256,19	18,4%
Castilla - La Mancha	24.885,63	22.608,19	26.766,25	4.158,06	18,4%
Cataluña	29.978,69	27.240,93	32.721,58	5.480,65	20,1%
Comunitat Valenciana	25.632,37	23.205,68	27.933,36	4.727,68	20,4%
Extremadura	23.684,22	22.181,88	25.179,79	2.997,91	13,5%
Galicia	25.279,15	23.153,78	27.479,85	4.326,07	18,7%
Madrid, Comunidad de	32.219,60	29.250,20	35.052,21	5.802,01	19,8%
Murcia, Región de	25.329,87	22.474,77	27.799,19	5.324,42	23,7%
Navarra, Comunidad Foral de	31.199,66	27.461,86	34.623,18	7.161,32	26,1%
País Vasco	33.504,92	31.038,84	35.600,45	4.561,61	14,7%
Rioja, La	26.319,06	24.307,34	28.482,01	4.174,67	17,2%

Fuente: Gabinete económico CCOO Extremadura a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

Los datos para el total nacional nos muestran que la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (30.372 euros) y mujeres (25.591 euros) fue de 4.781,18 euros anuales en 2023. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en esa cuantía para ajustarse al salario medio de los hombres, es decir, incrementarse un 18,7% para igualarse al 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 Comunidades con mayor brecha salarial son Navarra y Asturias, con porcentajes del 26,1 y 25,1, respectivamente. Es evidente que esa mayor diferencia obedece a que en estas regiones existe un mayor peso de la actividad industrial, con salarios más elevados y una escasa representación de las mujeres en el mismo.

Por otro lado, nos encontramos con tasas como las de Canarias (5%) y Baleares (9,5%) en las que influye 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 inferiores a la media y que estrechan la brecha salarial.

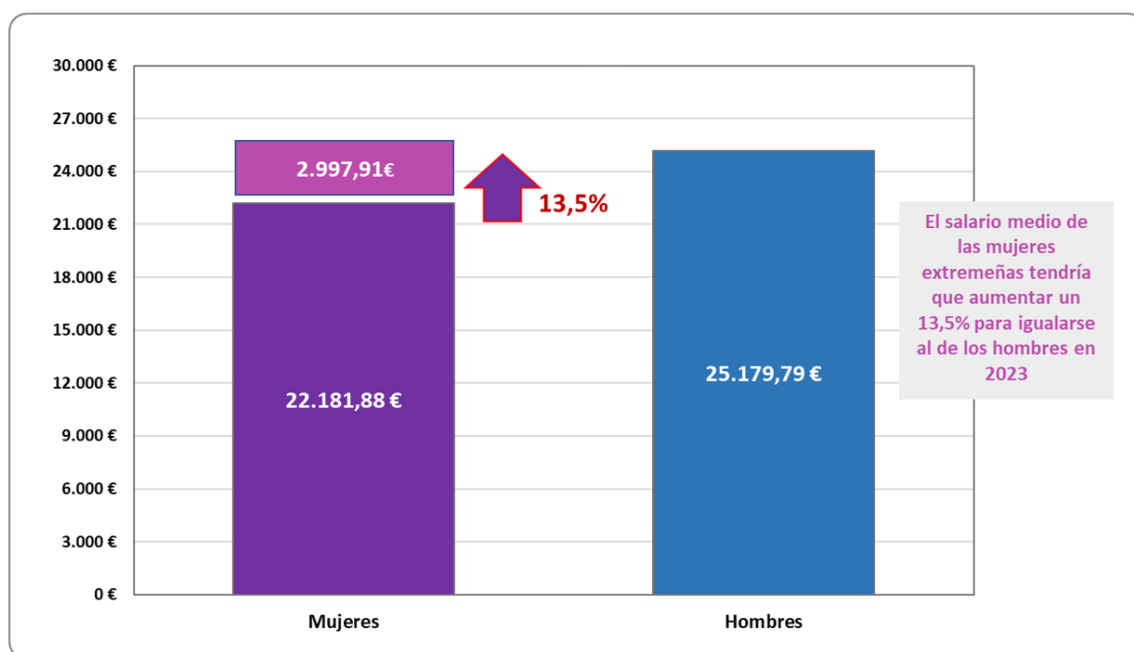
En Extremadura, la brecha salarial en 2023 fue del 13,5%, siendo una de las más bajas de todo el país, sólo por encima de los dos territorios insulares. Debemos tener en cuenta que esta encuesta no incluye información del sector agrario, que en la región representa un 6,6% de toda la población asalariada según datos de la EPA, frente al 2,6% de la media nacional.

La cuestión evidente es que la industria está mucho menos 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 hombres como mujeres, y esto sin que se contemplen los datos del sector agrícola en la muestra estadística.

Brecha salarial de género en Extremadura

(Salario Bruto Anual)

Encuesta anual de estructura salarial. Año 2023



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 mediano² (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 bajos que en los altos.

² Es el valor que, ordenando a todos los individuos de menor a mayor, deja una mitad de los mismos por debajo de dicho valor y a la otra mitad por encima.

En el caso de Extremadura el 50% de las mujeres cobran menos de 18.223,48 euros al año. Se trata de un nivel salarial inferior al que corresponde a los hombres, ya que uno de cada dos recibe un salario inferior a 20.800,08 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 aumenta al 14,1% en Extremadura, lo que nos revela que, dentro de la población trabajadora con salarios más bajos, se amplía el diferencial salarial entre hombres y mujeres.

Por otro lado, en los salarios más altos (10% de la población: percentil 90³) la brecha salarial se reduce al 1,1% en nuestra región. En concreto, en la región hay un 10% de los trabajadores y trabajadoras que superan los 41 mil euros de salario bruto anual y en los que la brecha es prácticamente inexistente. Del otro lado, hay un 10% de la población que percibe salarios de unos siete mil euros (en el caso de las mujeres) o casi catorce mil (hombres) en los que la brecha salarial llega casi al 97% en nuestra región.

Por tanto, según nos muestra el cuadro siguiente, Extremadura muestra una brecha salarial inferior a la de la media estatal en términos de salarios medio y mediano (salario máximo que recibe la mitad de la población asalariada) pero en los niveles de salarios más bajos la brecha entre hombres y mujeres se acentúa y supera la que se registra en la media nacional.

Medias y percentiles por sexo y CCAA. Año 2023

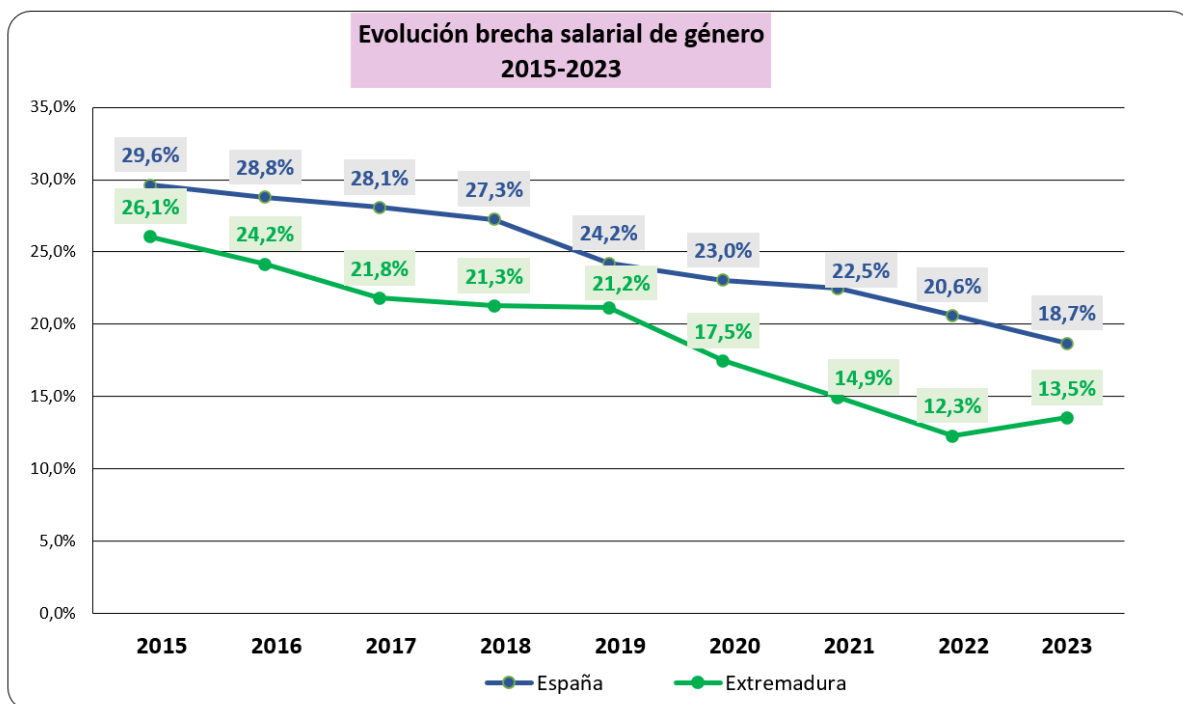
2023	Total Nacional			Brecha salarial	Extremadura			Brecha salarial
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		Ambos sexos	Mujeres	Hombres	
Unidades: euros								
Media	28.049,94	25.591,31	30.372,49	18,7%	23.684,22	22.181,88	25.179,79	13,5%
Percentil 10	11.466,88	9.421,49	14.481,46	53,7%	8.727,75	7.039,27	13.856,24	96,8%
Cuartil inferior	16.632,97	14.977,44	18.766,38	25,3%	15.121,70	11.791,90	16.905,44	43,4%
Mediana	23.349,00	21.177,99	25.088,03	18,5%	19.918,08	18.223,48	20.800,08	14,1%
Cuartil superior	34.991,64	32.648,05	37.151,90	13,8%	29.452,84	28.915,62	29.857,76	3,3%
Percentil 90	49.836,00	46.370,71	53.191,64	14,7%	41.110,97	41.000,04	41.466,87	1,1%

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

Desde una perspectiva histórica, la brecha salarial de género 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 fue del 22,3% y supuso la mayor subida en cuatro décadas.

³ Percentil: medida de posición usada en estadística que indica, una vez ordenados los datos de menor a mayor, el valor de la variable por debajo del cual se encuentra un porcentaje dado de observaciones en un grupo. Por ejemplo, el percentil 10: es el valor bajo el cual se encuentran el 10 % de las observaciones, y el 90 % restante son mayores.

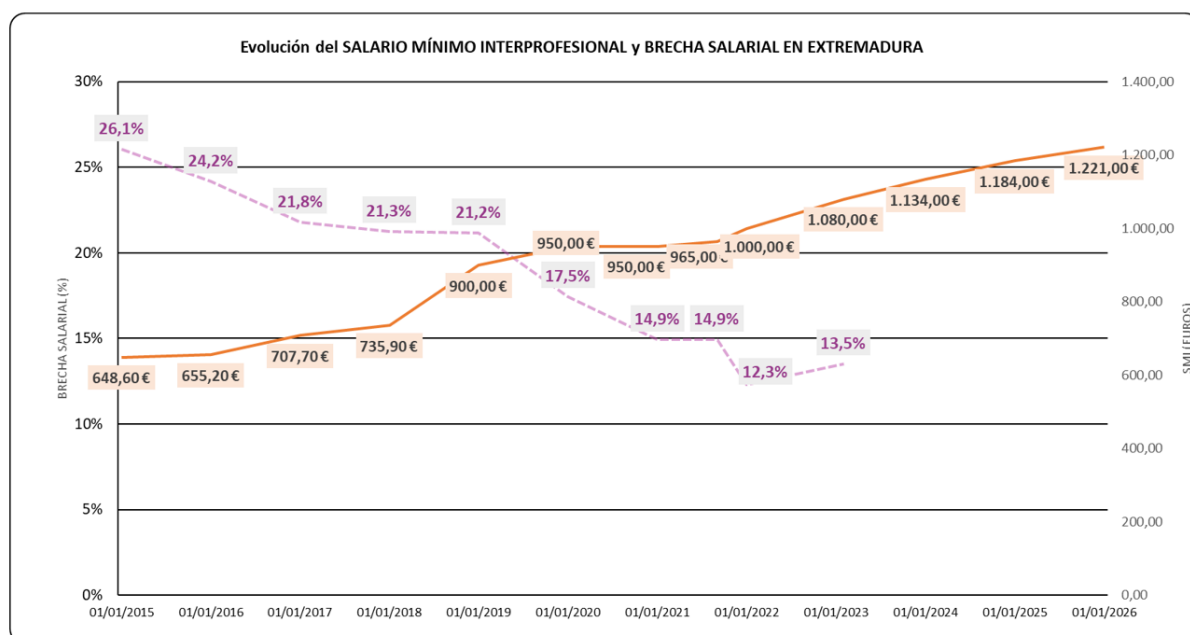
Como se puede observar en el gráfico siguiente, la caída de la brecha ha sido mucho más acusada en Extremadura desde 2019 a 2022. Esta evolución favorable, no sólo está relacionada con el incremento del SMI, sino con el importante incremento del empleo a tiempo completo en las mujeres en este periodo en nuestra región que ha favorecido un aumento acumulado de los salarios de las mujeres de un 14,6%, frente al 6,2% en el caso de los hombres. En la media nacional, el crecimiento acumulado del empleo a jornada completa ha sido del 12,4% para las mujeres y del 9,1% en los hombres.



Sin embargo, en el 2023 se ha producido un aumento de la brecha salarial de género en nuestra región de un punto y dos décimas, mientras que en la media nacional ha continuado descendiendo como en años anteriores.

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 a partir de datos del INE y del Ministerio de Trabajo y Economía Social

El SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.184 euros brutos en 14 pagas en 2025 (BOE de 12 de febrero de 2025). En el momento de elaboración de este informe se ha cerrado un acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales (bipartito, sin CEOE y CEPYME) para aumentar el SMI hasta los 1.221 euros brutos al mes en 14 pagas, con un aumento de 37 euros al mes respecto al del 2025 (518€ al año). El incremento acumulado desde 2018 es del 61 por ciento. Esta mejora histórica del SMI está teniendo especial impacto entre la población femenina que soporta menores salarios.

Pensiones contributivas. Otros ingresos con brecha de género

Las discriminaciones que soportan las mujeres respecto al empleo y al salario a lo largo de su vida laboral desembocan también en una brecha de género en las 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 920 euros al mes y para los hombres a 1.182 euros al mes. Supone una diferencia de 262 euros, equivalente a una brecha del 28,4%. Esta brecha está directamente relacionada con la vida laboral experimentada y con base fundamental en las distintas escalas salariales en las que se han desarrollado la actividad laboral y los tiempos cotizados.

PENSIONES CONTRIBUTIVAS

	EXTREMADURA						TOTAL NACIONAL					
	Número de pensiones		Pensión media		Brecha de género		Número de pensiones		Pensión media		Brecha de género	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%
2018	119.037	106.682	889,34	667,66	221,68	33,2%	4.661.768	4.960.585	1.162,33	740,18	422,15	57,0%
2019	119.968	108.248	929,31	708,88	220,43	31,1%	4.703.582	5.036.413	1.207,77	787,60	420,17	53,3%
2020	120.108	109.239	947,31	726,08	221,23	30,5%	4.705.115	5.077.170	1.229,80	808,28	421,52	52,2%
2021	120.163	110.665	967,63	745,31	222,32	29,8%	4.714.555	5.139.552	1.254,94	831,37	423,57	50,9%
2022	120.591	112.101	1.020,02	788,97	231,05	29,3%	4.737.480	5.205.512	1.318,97	881,31	437,66	49,7%
2023	121.488	113.693	1.119,36	868,68	250,68	28,9%	4.771.758	5.279.943	1.442,52	970,79	471,73	48,6%
2024	123.222	115.922	1.181,49	919,93	261,56	28,4%	4.821.573	5.367.209	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

PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN

	EXTREMADURA						TOTAL NACIONAL					
	Número de pensiones		Pensión media		Brecha de género		Número de pensiones		Pensión media		Brecha de género	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%
2018	90.819	35.398	957,23	751,93	205,3	27,3%	3.678.593	2.250.809	1.261,56	811,46	450,1	55,5%
2019	91.500	36.943	1.001,87	794,80	207,07	26,1%	3.717.126	2.321.152	1.312,42	858,21	454,21	52,9%
2020	91.506	38.375	1.022,74	820,35	202,39	24,7%	3.721.313	2.373.096	1.338,56	884,64	453,92	51,3%
2021	91.479	40.011	1.047,40	850,60	196,8	23,1%	3.729.853	2.435.460	1.368,77	915,33	453,44	49,5%
2022	91.830	41.737	1.106,15	906,29	199,86	22,1%	3.749.449	2.504.318	1.440,95	974,47	466,48	47,9%
2023	92.796	43.801	1.215,58	1.003,30	212,28	21,2%	3.784.211	2.583.436	1.577,84	1.076,85	500,99	46,5%
2024	94.058	46.089	1.285,18	1.061,62	223,56	21,1%	3.820.277	2.664.686	1.654,04	1.139,64	514,40	45,1%
2025	94.863	48.227	1.351,83	1.120,74	231,09	20,6%	3.853.485	2.740.635	1.722,73	1.201,42	521,31	43,4%

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

También hay que destacar que en nuestra región las pensiones con complemento a mínimo son 91.880 (dato diciembre 2025). Estas pensiones que se tienen que ver complementadas para alcanzar el mínimo legal establecido representan un 44% del total de todas las pensiones contributivas que reciben las mujeres extremeñas, frente al 31% de los hombres. En la media española reciben este complemento un 26% de las mujeres pensionistas.

La evolución de la brecha de género en las pensiones (diferencia de la cuantía media entre hombres y mujeres) 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. Las personas beneficiarias son tanto mujeres y hombres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean personas beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación (salvo jubilación parcial), de incapacidad permanente o viudedad.

Según los últimos datos publicados (1 de enero de 2024) el número de pensiones con este complemento en Extremadura es de 36.640, siendo 25.186 mujeres las que lo perciben (73% del total, frente al 78% en el caso de la media nacional).

Propuestas de CCOO para reducir la brecha salarial

1. *Reforma del contrato a tiempo parcial*

Se precisa reformar el contrato a tiempo parcial para reducir la precariedad, y abrir un debate más amplio sobre esta fórmula contractual y la desigualdad que refleja respecto a los cuidados y falta de corresponsabilidad.

CCOO está realizando una nueva ofensiva en los tribunales, con el respaldo de dos sentencias europeas, mediante la cual se quiere conseguir que las horas complementarias se paguen como las horas extra.

Además, sería deseable la ampliación de la jornada si se detecta que persiste la realización de horas complementarias, lo que muchos casos supondría pasar de un contrato de tiempo parcial a otro con jornada completa.

Otras propuestas del sindicato van encaminadas a causalizar el tiempo parcial. Es obvio que algunas actividades exigen tiempo parcial, pero debe haber una causa concreta que justifique el hecho de emplear este tipo de contratos y no el de tiempo completo.

No puede ser un contrato “a llamada”. En muchos casos de los sectores que utilizan mano de obra abundante con contratos a tiempo parcial se mantiene una alta imprevisibilidad, dejando la vida a las personas trabajadoras al albur de las empresas, imposibilitando a las personas trabajadoras planificar otras actividades de su vida cotidiana.

Finalmente, que los puestos de trabajo con jornada completa se oferten previamente a las personas contratadas a tiempo parcial en la empresa antes de ofertarlas al exterior es una de las medidas que habitualmente se acuerda en la negociación de los planes de igualdad.

2. *Redistribución del Trabajo de Cuidados*

Faltan servicios públicos destinados a la atención y cuidado de las personas más dependientes (menores, mayores, diversos funcionales...).

Otra medida necesaria sería actuar en la persistente e histórica división sexual del trabajo promoviendo la corresponsabilidad de modo que los trabajos de cuidados familiares se redistribuyeran entre los componentes de las unidades familiares, de los cuales los hombres deberían asumir, ya y de una vez, su parte.

Desde CCOO hemos propuesto un [Pacto Integral y Estatal de Cuidados](#) y el documento [100 Medidas para un Pacto Estatal e Integral de Cuidados](#), para hacer frente a estos déficits.

3. *Sistema educativo e Internet y Redes Sociales*

El sistema educativo debe promover y aplicar el principio de igualdad de género en las aulas, en los libros de textos y en las prácticas en la educación formal e informal. Pero tampoco se debe olvidar que Internet está siendo un elemento “educador” sobre el que los poderes públicos tienen que intervenir necesariamente con medidas educativas, reclamando responsabilidad a las empresas responsables e imponiendo restricciones y sanciones frente a los discursos de odio, entre los que se incluye el discurso misógino.

4. *Creación del Observatorio de brecha salarial en Extremadura y mayor implicación de la Inspección de Trabajo*

Un año más, reivindicamos la creación del Observatorio de Brecha Salarial en Extremadura para poder evaluar el impacto de las políticas de igualdad salarial y reclamamos una mayor implicación de la Inspección de Trabajo en la vigilancia de la discriminación salarial, asegurando que las empresas cumplan con los registros salariales y la firma de planes de igualdad.

#LaIgualdadCuenta

