



# La Brecha Salarial entre Mujeres y Hombres en Extremadura 2024



comisiones obreras  
de extremadura

## ÍNDICE

1. **Introducción**
2. **Breve análisis de la situación laboral de las mujeres en Extremadura.**
3. **La brecha salarial en Extremadura y comparativa con la media nacional.**
4. **Prestaciones contributivas. Otros ingresos con brecha de género.**
5. **Conclusiones y propuestas.**

## 1. 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. Son evidentes los progresos que se han producido en el mercado laboral en nuestro país, especialmente en las últimas décadas, con una mayor presencia de las mujeres, si bien, siguen manifestándose brechas de género tanto en niveles de actividad, empleo, temporalidad, parcialidad y, por supuesto, en el ámbito salarial.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

Más recientemente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo (de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) reforzaba y daba un paso más hacia la plena igualdad.

Según este texto legal, “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación. En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo”.

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y plantea, resumidamente: “remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de

remuneración sin discriminación. En este punto, debe recordarse que la igualdad de retribución venía ya exigida por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta Recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución y en contexto se inscribe el presente real decreto-ley. En particular, tal y como prevé la Recomendación, se introduce en nuestro ordenamiento el concepto de «trabajo de igual valor».

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.

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.

Las mujeres continúan asumiendo mayoritariamente las tareas de los cuidados, un trabajo sin remuneración y muchas veces invisible, que impide la verdadera igualdad en el acceso al mercado de trabajo, el desarrollo de sus carreras profesionales y en consecuencia a unas condiciones económicas parejas en el momento de la jubilación.

Por tanto, continúa siendo preciso insistir en la adopción de nuevas medidas legislativas que avancen en la transposición de la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores.

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.

## 2. 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 en la región no alcanza ni el cincuenta por ciento (doce puntos menos que la de los hombres) y en la media nacional se sitúa casi en el 55 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 del casi un diecinueve por ciento, frente al 13,82 de los hombres. En cuanto a las condiciones laborales, sufren una temporalidad que roza el treinta y cinco por ciento y una cuarta parte de las mujeres asalariadas en la región tienen una jornada parcial.

### Encuesta de Población Activa.

Cuarto trimestre 2023

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
<b>Tasa de actividad</b>	61,37	<b>49,89</b>	55,55	-11,48	63,69	<b>54,55</b>	58,99	-9,14	2,3	4,7	3,4
<b>Tasa de ocupación</b>	52,68	<b>40,48</b>	46,50	-12,20	57,13	<b>47,26</b>	52,05	-9,87	4,5	6,8	5,6
<b>Tasa de paro</b>	14,15	<b>18,86</b>	16,29	4,71	10,30	<b>13,36</b>	11,76	3,06	-3,9	-5,5	-4,5
<b>Tasa de temporalidad</b>	21,6	<b>30,6</b>	25,8	9,00	14,2	<b>18,9</b>	16,5	4,70	-7,4	-11,7	-9,3
<b>Tasa de parcialidad</b>	5,7	<b>23,5</b>	13,5	17,82	6,6	<b>21,4</b>	13,5	14,76	0,9	-2,1	0,0

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, 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 23), hay un total de 226.400 mujeres en la región en edad de trabajar y que no buscan activamente un trabajo. De ellas, el 33,4% 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 4,5% son los que no buscan empleo por esta causa, siendo la jubilación la justificación de la inactividad en el 58% de los casos (22% para las mujeres extremeñas).

unidades: en miles de personas

	Encuesta de Población Activa. 4T 2023			
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	% mujeres/total
<b>Población activa</b>	<b>270,2</b>	<b>225,4</b>	<b>495,6</b>	<b>45,5%</b>
<b>Población ocupada</b>	<b>232,0</b>	<b>182,9</b>	<b>414,9</b>	<b>44,1%</b>
Con jornada completa	218,8	139,9	358,7	<b>39,0%</b>
Con jornada parcial	13,2	43,0	56,1	<b>76,6%</b>
<b>Población asalariada</b>	<b>186,9</b>	<b>160,7</b>	<b>347,6</b>	<b>46,2%</b>
Con contrato indefinido	146,5	111,5	258,0	43,2%
Con contrato temporal	40,4	49,1	89,5	54,9%
<b>Población parada</b>	<b>38,2</b>	<b>42,5</b>	<b>80,7</b>	<b>52,7%</b>
<b>Población inactiva</b>	<b>170,1</b>	<b>226,4</b>	<b>396,5</b>	<b>57,1%</b>

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

- *Las mujeres suponen el 77% de la población ocupada a jornada parcial en Extremadura y sólo el 39% del empleo a jornada completa. En España el porcentaje de mujeres es del 74%.*
- *Las mujeres soportan una tasa de temporalidad del 30,6%, frente al 21,6% de los hombres en Extremadura. En España la tasa de temporalidad de las mujeres es del 18,9%.*
- *Las mujeres representan el 57,1% del total de la población inactiva en Extremadura (mismo dato que a nivel nacional).*

- *El 92,6% de las mujeres en Extremadura trabajan en el sector servicios, frente al 62,6% de los hombres. En el total de España el porcentaje de mujeres asalariadas en los servicios es del 89%.*
- 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 tan sólo del 18,5%, frente al 34,3% de la media nacional.*
- 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, otros servicios y el comercio. En Extremadura trabajan en estas ramas, el 40% de las mujeres ocupadas frente al 35% de los hombres.

Claudia Goldin, reciente premio Nobel, ha sido precursora del análisis en el ámbito académico internacional de la brecha de género con especial atención a las desigualdades salariales.

Goldin niega que el origen de la brecha de género sea únicamente la discriminación. Esta lacra, según sus investigaciones, creció de manera sustancial con el crecimiento de los trabajos administrativos y de servicios, un nicho del mercado laboral en el que los jefes tienden a valorar sobremanera a los empleados que más tiempo están en su puesto de trabajo y no necesariamente a los más productivos. “Los hombres están desproporcionadamente disponibles para hacer largas jornadas en el trabajo, mientras que las mujeres están desproporcionadamente disponibles para dedicarse a tareas del hogar”. Esa, argumentaba, “es la otra cara de la moneda de la desigualdad en la pareja”.

### 3. 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 a en todos los Estados Miembros de la Unión Europea. La última encuesta anual está referida al año 2021 y se publicó el 20 de junio de 2023.

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 CC.AA

Unidades: € y %

	Media			Brecha salarial	Brecha salarial de género (%)
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		
<b>Total Nacional</b>	<b>25.896,82</b>	<b>23.175,95</b>	<b>28.388,69</b>	<b>5.212,74</b>	<b>22,5%</b>
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	<b>5.036,98</b>	<b>24,7%</b>
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	<b>5.105,37</b>	<b>22,9%</b>
Asturias, Principado de	25.046,60	21.808,96	28.399,51	<b>6.590,55</b>	<b>30,2%</b>
Balears, Illes	24.134,73	22.344,76	25.898,51	<b>3.553,75</b>	<b>15,9%</b>
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	<b>2.441,19</b>	<b>11,5%</b>
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	<b>5.700,79</b>	<b>26,5%</b>
Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	<b>5.468,10</b>	<b>26,3%</b>
Castilla - La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	<b>3.742,75</b>	<b>17,7%</b>
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	<b>6.196,73</b>	<b>24,8%</b>
Comunitat Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	<b>5.244,36</b>	<b>25,4%</b>
<b>Extremadura</b>	<b>21.393,01</b>	<b>19.833,03</b>	<b>22.794,52</b>	<b>2.961,49</b>	<b>14,9%</b>
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	<b>4.889,82</b>	<b>23,4%</b>
Madrid, Comunidad de	29.512,58	26.578,07	32.213,88	<b>5.635,81</b>	<b>21,2%</b>
Murcia, Región de	23.281,39	20.189,83	25.674,66	<b>5.484,83</b>	<b>27,2%</b>
Navarra, Comunidad Foral de	28.459,37	24.809,14	31.643,22	<b>6.834,08</b>	<b>27,5%</b>
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	<b>5.622,18</b>	<b>20,0%</b>
Rioja, La	23.716,88	21.135,77	26.488,06	<b>5.352,29</b>	<b>25,3%</b>

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

Los datos para el total nacional nos muestran que la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (28.389 euros) y mujeres (23.176 euros) en 2021 (último dato publicado) fue de 5.213 euros anuales. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.213 euros, un 22,5%, 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: en Asturias y Navarra, con brechas del 30,2% y 27,5%, respectivamente, la brecha es superior a la media nacional. Esta situación se explica porque en estas regiones, con una importante presencia del sector industrial (por encima del 20% del VAB), los salarios son más elevados y con reducida presencia de mujeres en el mismo.

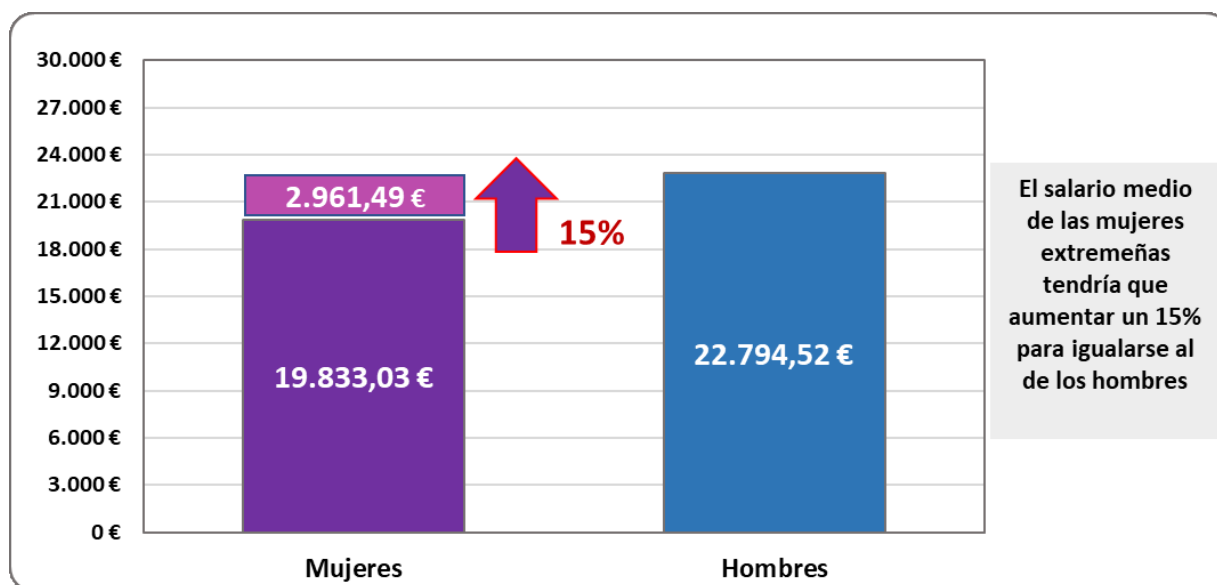
Por otro lado, nos encontramos con tasas como la de Canarias (11,5%) y Baleares (15,9%) en las que influye la baja ocupación a tiempo parcial de la mujer y la importante concentración de empleo en el sector servicios (comercio y hostelería), con niveles salariales inferiores a la media.

En Extremadura, la brecha salarial en 2021 fue del 15%, siendo una de las más bajas de todo el país. Debemos tener en cuenta que esta encuesta no incluye información del sector primario que en la región representa un 9% de toda la población asalariada según datos de la EPA, frente al 2% de la media nacional. 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 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 2021



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<sup>2</sup> (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.

<sup>2</sup> 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 16.008,34 euros al año. Se trata de un nivel salarial inferior al que correspondería a los hombres, ya que uno de cada dos recibe un salario inferior a 18.146,41 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 17,8% 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 90<sup>3</sup>) no habría brecha salarial. En concreto, en la región hay un 10% de los trabajadores y trabajadoras que superan los 37 mil euros de salario bruto anual y en los que la brecha es inexistente. Del otro lado, hay un 10% de la población que percibe salarios inferiores a seis mil euros (en el caso de las mujeres) o a doce mil (hombres) en los que la brecha de género supera el 100% 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

Unidades: €

2021

	Total Nacional			Brecha salarial	Extremadura			Brecha salarial
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		Ambos sexos	Mujeres	Hombres	
<b>Media</b>	25.896,82	23.175,95	28.388,69	22,49%	21.393,01	19.833,03	22.794,52	14,93%
<b>Percentil 10</b>	10.192,38	8.329,95	13.127,49	57,59%	8.107,82	6.233,11	12.575,14	101,75%
<b>Cuartil inferior</b>	15.215,03	13.369,98	17.456,02	30,56%	13.542,22	10.522,25	15.239,35	44,83%
<b>Mediana</b>	21.638,69	19.162,47	23.490,62	22,59%	18.146,41	16.008,34	18.859,72	17,81%
<b>Cuartil superior</b>	32.385,45	29.694,42	34.943,35	17,68%	26.018,85	26.199,52	25.950,96	-0,95%
<b>Percentil 90</b>	46.430,36	42.182,44	49.476,19	17,29%	37.582,44	37.681,24	37.519,28	-0,43%

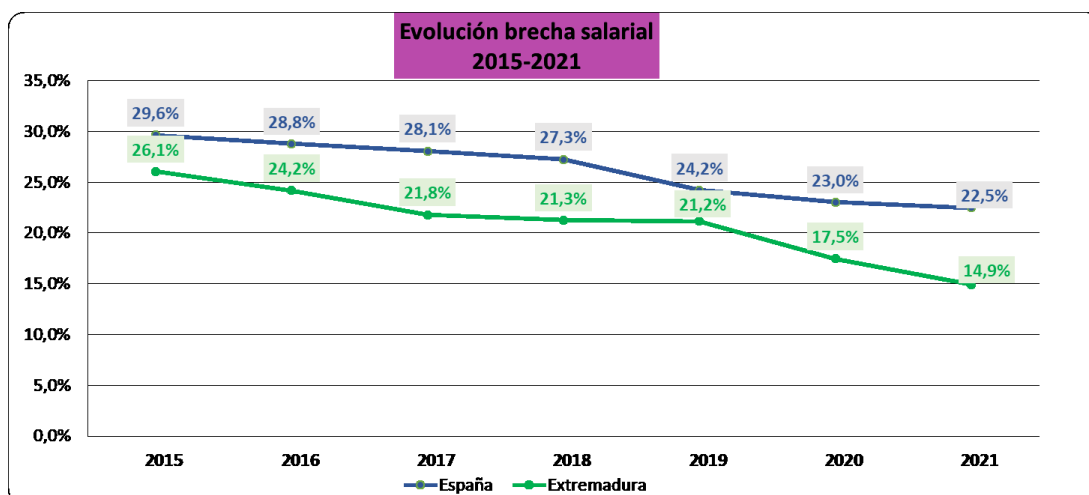
Fuente: Gabinete económico CCOO Extremadura a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

<sup>3</sup> 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.

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 fue del 22,3% y supuso la mayor subida en cuatro décadas.

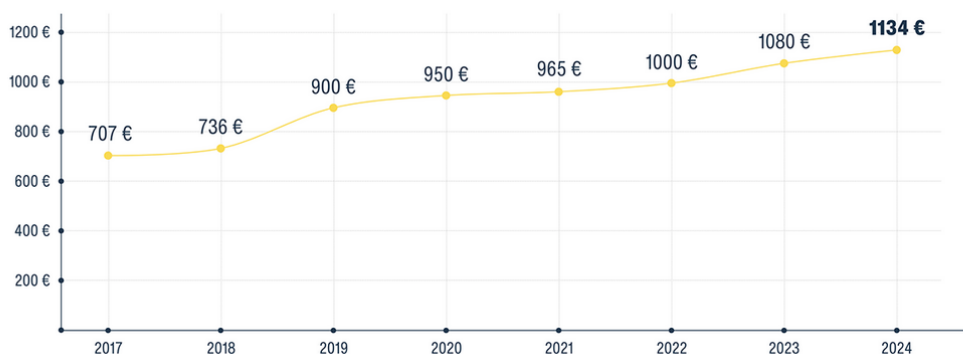
El impulso para esta evolución al alza del SMI ha venido determinado por el proceso de Diálogo Social con el Gobierno y complementado por el IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020), firmado el 5 de julio de 2018 por patronal, UGT y CCOO que planteaba un aumento del salario mínimo de convenio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

Los aumentos consolidados del SMI estos años, con el fin 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

### Evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) - 2017-2024



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

El SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024 (aprobado en Consejo de Ministros el día 6 de febrero de 2024), un incremento del 54 por ciento acumulado. Esta mejora histórica del SMI está teniendo especial impacto entre la población femenina que soporta menores salarios.

#### 4. Pensiones contributivas. Otros ingresos con brecha de género

Las diferencias que sufren las mujeres en el empleo y el salario en su vida laboral explican las grandes diferencias que se observan posteriormente en las pensiones.

Según las estadísticas del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en Extremadura en el año 2023 la pensión media contributiva considerando el conjunto de clases de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) ascendió para las mujeres a 868,68 euros al mes y para los hombres a 1.119,36 euros al mes. Supone una diferencia de 250,68 euros, equivalente a una brecha del 28,9%. Esta brecha está directamente relacionada con la vida laboral experimentada y con base fundamental en las distintas escalas salariales en las que ha desarrollado la actividad laboral y los tiempos cotizados.

También hay que destacar que en nuestra región las pensiones con complemento a mínimo son 93.616 (dato diciembre 2023). Estas pensiones que se tienen que ver complementadas representa el 46% del total de las que reciben las mujeres frente al 33% de los hombres. En la media española tan reciben este complemento un 27% de las mujeres pensionistas.

#### TOTAL PENSIONES CONTRIBUTIVAS

	EXTREMADURA		Brecha		TOTAL NACIONAL		Brecha	
	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%
2008	690,76	518,04	172,72	33,3%	898,13	550,84	347,29	63,0%
2009	724,51	545,17	179,34	32,9%	940,78	577,37	363,41	62,9%
2010	750,16	565,24	184,92	32,7%	971,92	597,21	374,71	62,7%
2011	773,53	580,81	192,72	33,2%	1.004,13	615,99	388,14	63,0%
2012	797,77	597,29	200,48	33,6%	1.034,18	635,76	398,42	62,7%
2013	820,88	613,11	207,77	33,9%	1.065,42	657,48	407,94	62,0%
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%

### PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE JUBILACIÓN

	EXTREMADURA		Brecha		TOTAL NACIONAL		Brecha	
	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%	Hombres	Mujeres	Diferencia en euros	%
2008	724,74	554,92	169,82	30,6%	950,99	565,19	385,8	68,3%
2009	761,83	580,37	181,46	31,3%	998,56	592,42	406,14	68,6%
2010	790,22	599,89	190,33	31,7%	1.034,15	614,24	419,91	68,4%
2011	816,43	618,56	197,87	32,0%	1.070,95	637,13	433,82	68,1%
2012	845,14	639,28	205,86	32,2%	1.106,65	662,42	444,23	67,1%
2013	872,40	662,07	210,33	31,8%	1.143,32	691,61	451,71	65,3%
2014	886,67	677,00	209,67	31,0%	1.165,05	712,09	452,96	63,6%
2015	902,30	691,83	210,47	30,4%	1.188,35	733,48	454,87	62,0%
2016	917,81	708,03	209,78	29,6%	1.211,19	756,80	454,39	60,0%
2017	933,91	726,85	207,06	28,5%	1.232,83	781,10	451,73	57,8%
2018	957,23	751,93	205,3	27,3%	1.261,56	811,46	450,1	55,5%
2019	1.001,87	794,80	207,07	26,1%	1.312,42	858,21	454,21	52,9%
2020	1.022,74	820,35	202,39	24,7%	1.338,56	884,64	453,92	51,3%
2021	1.047,40	850,60	196,8	23,1%	1.368,77	915,33	453,44	49,5%
2022	1.106,15	906,29	199,86	22,1%	1.440,95	974,47	466,48	47,9%
2023	1.215,58	1.003,30	212,28	21,2%	1.577,84	1.076,85	500,99	46,5%

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 30,40 € mensuales por cada hijo o hija, con el límite de cuatro veces dicho importe (año 2023). 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 2024) el número de pensiones con este complemento en Extremadura es de 17.325, con un importe medio mensual de 76 euros.

## 5. Conclusiones y propuestas.

Son evidentes los avances que se han producido en el mercado laboral en nuestro país, especialmente en las últimas décadas, con una mayor presencia de las mujeres, si bien, siguen manifestándose brechas de género tanto en niveles de actividad, empleo, temporalidad, parcialidad y, por supuesto, en el ámbito salarial.

De este modo, son tres los complementos que resumen y explican con mayor claridad la brecha salarial de género:

1. **La desigualdad “previa”** que soportan las mujeres por la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas patriarcales, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en la adscripción casi en exclusiva de la tarea de cuidados y una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
2. **La desigualdad “durante”** que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral. las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres.
3. **La discriminación salarial “posterior”** por razón de género, retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares, percibiendo prestaciones de pensiones no contributivas y/o de menor cantidad, agrandándose aún más la brecha en las pensiones, cuando además su esperanza de vida es mayor. Viven más, pero son más pobres.

Los sectores con bajos salarios empleo doméstico, hostelería, actividades administrativas y servicios auxiliares, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, otros servicios y el comercio tienen un mayor peso de presencia de mujeres que de hombres.

La brecha salarial de género ha disminuido en los últimos años. Las principales causas de este descenso han sido la subida del **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** y **la de los salarios en los convenios colectivos**.

Desde una perspectiva histórica, la brecha salarial en nuestro país ha ido reduciéndose, el SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024. Esta mejora histórica del SMI está teniendo especial impacto entre la población femenina que soporta menores salarios.

Otros factores que intervienen en la brecha salarial guardan relación con los **complementos salariales**. En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a

las mujeres. En otros casos se retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc.

Esta falta de valoración de habilidades y capacidades necesarias que se atribuye “innata” a las mujeres, se exigen, pero no se reconocen, y no se pagan, por lo que una correcta valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género puede disminuir considerablemente el impacto de la brecha en las retribuciones que perciben mujeres y hombres por trabajo de igual valor.

### **MEDIDAS PROPUESTAS POR CCOO EXTREMADURA**

- Negociar un **Pacto Integral de los Cuidados** que coloque en el centro el reparto equitativo del trabajo asalariado y el trabajo de cuidados con recursos accesibles para educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil, también recursos para los cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y los cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.); el que las personas sean el centro de las políticas públicas.
- Cambiar el modelo social de cuidados porque nuestro enfoque es el de los derechos. El derecho a ser cuidadas y cuidados desde lo público de manera accesible para todas las personas y de forma profesionalizada; el derecho a cuidar de forma corresponsable y sin que esto perjudique, como hasta ahora, a las mujeres. desde CCOO, concebimos que los cuidados son fundamentalmente una obligación del conjunto de la sociedad.
- La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral existente, involucrando a todos los agentes sociales intervinientes, desde la ampliación de más políticas públicas, la responsabilidad empresarial y el reparto equitativo de los cuidados entre mujeres y mujeres.
- Reforzar la negociación de los planes de igualdad que suponen una herramienta para incorporar mejoras en las retribuciones salariales de las personas trabajadoras.
- Incidir en el modelo de jornada de trabajo y visibilizar que las jornadas excesivas dificultan la corresponsabilidad tanto de hombres como de mujeres.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres, con especial atención a las mujeres que pertenecen a colectivos de riesgo de exclusión social, garantizando derechos de permanencia en el empleo mediante la negociación colectiva.
- Conseguir un sistema retributivo transparente en la negociación colectiva en colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras.

El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos mayoritariamente masculinizados.