

22 DE FEBRERO DE 2025 Día de la Igualdad Salarial



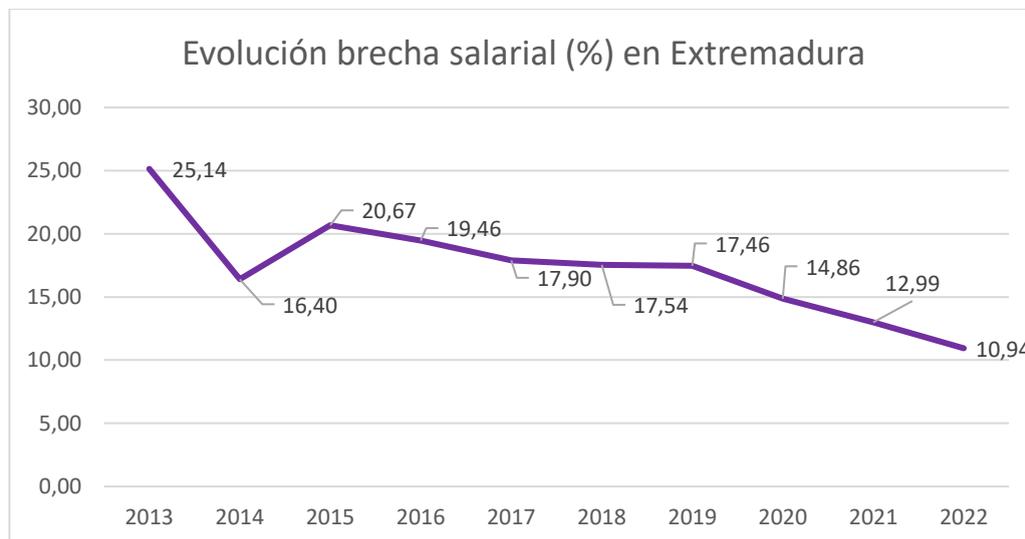
La brecha salarial en Extremadura- conforme a la definición oficial de la UE- y según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE publicada en junio de 2024 y referida a 2022, ha pasado de ser un 12,99% en 2021 a un 10,94% en 2022.

Encuesta anual de estructura salarial 2022		
Ganancia media anual por trabajador (Por año y sexo)		
Total	Extremadura	España
Hombres	23.170,92	29.381,84
Mujeres	20.637,14	24.359,82
Diferencia	2.533,78€	5.022,02€
Brecha salarial	10,94%	17,09%

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Las mujeres extremeñas ganaron de media una diferencia de 2.533,78 euros menos que los hombres. La ganancia media de las trabajadoras extremeñas fue de 20.637,14 euros, frente a los 23.170,92 euros que cobraron ellos. La ganancia media anual de las mujeres extremeñas representa el 89,06% de la de los hombres.

La brecha salarial en Extremadura se coloca 6,15 puntos porcentuales por debajo de la media nacional. Es el menor porcentaje en la última década en la región. Y también es el más bajo de España, lo que está relacionado con una mayor homogeneización de salarios por la parte baja en nuestra región derivada de la particular estructura productiva de nuestra región, donde hay una mayor presencia de ocupaciones menos cualificadas que la media nacional.



En todo caso en la última década la brecha salarial se ha reducido en Extremadura en 14,2 puntos porcentuales frente a sólo 6,9% en la media nacional, es decir, la reducción ha sido de más del doble, lo que, pese a los condicionantes particulares de la región, pone en evidencia el gran esfuerzo realizado por las personas trabajadoras y las empresas para avanzar en igualdad y equiparación salarial entre sexos.

Evolución de la brecha salarial 2013-2022

Año	Extremadura (en %)	España (en %)
2013	25,14	23,99
2014	16,40	23,25
2015	20,67	22,86
2016	19,46	22,35
2017	17,90	21,92
2018	17,54	21,42
2019	17,46	19,5
2020	14,86	18,72
2021	12,99	18,36
2022	10,94	17,09
Variación 2022/2021 (p.p)	-2,05	-1,27
Variación 2022/2013 (p.p)	-14,20	-6,9

Fuente: elaboración propia UGT

En 2022 la ganancia media anual de ambos sexos en Extremadura fue de 21.922,14 euros, crece un 2.5% en tasa anual. Esta cifra representa el 81% de la media nacional, que se sitúa en 26.948,87 euros (un 4,1% más que en 2021).

Por sectores de actividad, el salario medio en Extremadura aumenta en Industria 9,3%, Construcción 8,8% y Servicios 1%. Desagregado por sexo, el salario medio de las mujeres sube un 24% en Industria y 2,8% en Servicios. El salario medio de los hombres aumenta en Construcción 7,7% e Industria 5,2 % y baja en Servicios en un -0,2%.

Pese a estas subidas el salario de las mujeres extremeñas en el sector industrial representa el 76,11% del de los hombres (5.954,31 euros de diferencia anual). En España este porcentaje es del 83,05%.

En el caso del sector servicios la brecha se reduce hasta 2.478,72 euros, ya que el salario de las trabajadoras extremeñas supone el 89,3% del de los hombres (incluso por encima del 82,35% a nivel nacional).

Sectores de Actividad	2022			Variación anual 2022/2021		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Extremadura						
Total sectores	21.922,73	20.637,14	23.170,92	2,5	4,1	1,7
Industria	23.697,05	18.976,24	24.930,55	9,3	24,0	5,2
Construcción	21.037,95		20.964,47	8,8		7,7
Servicios	21.765,01	20.703,64	23.182,36	1,0	2,8	-0,2
España						
Total sectores	26.948,87	24.359,82	29.381,84	4,1	5,1	3,5
Industria	30.519,48	26.556,93	31.977,80	4,9	6,0	4,7
Construcción	25.149,41	26.258,91	25.001,32	4,2	16,0	2,6
Servicios	26.451,75	24.135,83	29.307,34	3,9	4,8	3,4

Las casillas en blanco se deben a datos no disponibles o cuyo número de observaciones muestrales son bajos

Brecha salarial por ocupación

En función de la tipología de la ocupación, en Extremadura, la brecha salarial es menor conforme crece el nivel profesional de la ocupación. Así entre las ocupaciones más básicas la brecha supera el 33,53% mientras que en las ocupaciones de más alta responsabilidad la brecha se reduce al 3,94%. En términos cuantitativos la mayor diferencia de ganancia media anual se produce en los salarios de ocupaciones bajas alcanzando los 6.128,28 euros, frente a los sólo 1.281,99 euros de las ocupaciones más altas donde los salarios convergen en mayor medida.

Alta	
Hombres	32.494,81
Mujeres	31.212,82
Diferencia	1.281,99
Brecha salarial %	3,94
Media	
Hombres	20.353,86
Mujeres	15.210,32
Diferencia	5.143,54
Brecha salarial %	25,27
Baja	
Hombres	18.276,23
Mujeres	12.147,95
Diferencia	6.128,28
Brecha salarial %	33,53

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Alta incluye los grandes grupos 1,2 y 3 (. Dirección de las Empresas y de la Administración Pública 2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales 3. Técnicos y profesionales de apoyo) **Media** incluye los grandes grupos 4,5,6,7 y 0: 4 Empleados de tipo administrativo 5.

Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios 6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca 7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, onstrucción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria; trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados; trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados. = Fuerzas Armadas. **Baja** incluye los grandes grupos 8 y 9: Operadores y montadores de instalaciones y maquinaria fija y conductores y operadores de maquinaria móvil. 9. Trabajadores no cualificados

Brecha Salarial por tipo de contrato

El empleo de calidad, con contrato indefinido supone un componente que asegura una menor brecha salarial ya que se sitúa en el 10,02% frente al 9,1% de las mujeres con contrato temporal. Sin embargo, en términos cuantitativos absolutos, la diferencia es mayor en el caso de las trabajadoras indefinidas cuya ganancia media anual es 2.165,02 euros inferior a la de los varones mientras que la de las trabajadoras con un contrato temporal alcanza los 1.933,20 euros.

Indefinido	
Hombres	23.803,40
Mujeres	21.638,38
Diferencia	2.165,02
Brecha salarial	9,1
Temporal	
Hombres	19.291,95
Mujeres	17.358,75
Diferencia	1.933,20
Brecha salarial	10,02

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Brecha salarial por modalidad de contratación y tipo de jornada laboral

El trabajo a tiempo parcial se configura como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres extremeñas. En este caso el contrato a tiempo indefinido no corrige la brecha salarial entre mujeres y hombres por el contrario la aumenta respecto del contrato temporal.

	Mujeres	Hombres	% de brecha salarial	Diferencia en euros H/M
Jornada a tiempo completo				
Indefinido	27.389,24	25.245,87	-8,49%	-2.143,37
Temporal	24.152,61	22.772,74	-6,06%	-1.379,87
Jornada a tiempo parcial				
Indefinido	10.670,98	12.028,15	11,28%	1.357,17
Temporal	9.892,07	10.375,84	4,66%	483,77

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Brecha salarial por edad

Existe otra discriminación que se suma a las diferencias entre hombres y mujeres, la edad. Las mujeres trabajadoras de 35 a 44 años, cobran de media un 19,92% por debajo de la media regional. Una mujer en ese intervalo de edad cobra 4.620,84 euros menos que sus compañeros hombres de su misma edad dando como resultado de una brecha salarial del 19,92%.

La brecha salarial se reduce progresivamente conforme se avanza en la edad de las trabajadoras. Así la más baja del 2,37% se centra en las mujeres mayores de 55 años.

Ganancia media por edad	de 25 a 34 años	de 35 a 44 años	de 45 a 54 años	55 años y más
Hombres	18.184,72	23.190,36	24.782,89	26.579,33
Mujeres	16.138,55	18.569,52	21.467,84	26.130,05
Diferencia	2.046,17	4.620,84	3.315,05	629,28
Brecha salarial	11,25	19,92	13,38	2,37

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Brecha Salarial según tamaño de la empresa

El tamaño de la empresa influye directamente en las discriminaciones salariales. Los trabajadores en empresas grandes tienen la menor brecha salarial (7,91%) por debajo de la media regional. El predominio en la región de empresas pequeñas implica un mayor peso de la brecha que en este caso se eleva al 20,63%.

Tamaño de la empresa	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
Total	21.922,73	20.637,14	23.170,92	10,94%	2.533,78
De 1 a 49	17.653,21	15.386,95	19.385,70	20,63%	3.998,75
De 50 a 199	21.380,43	18.613,25	24.436,21	23,83%	5.822,96
De 200 o más	30.791,47	29.732,15	32.286,22	7,91%	2.554,07

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Brecha Salarial por Ocupación

Se constata una penalización a las mujeres extremeñas con poca formación en comparación a los hombres con el mismo nivel de estudios. La mayor brecha salarial del 29,64% se localiza en las ocupaciones elementales. La menor brecha se refiere a quienes desempeñan sus tareas como personal técnico y profesionales de apoyo.

	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial	Diferencia en euros
Todas las ocupaciones	20.637,14	23.170,92	10,94%	2.533,78
1 Directores y gerentes	..	44.275,42		
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	32.849,82	36.860,21	10,88%	4.010,39
3 Técnicos; profesionales de apoyo	25.054,92	26.047,07	3,81%	992,15
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	17.830,96	23.832,38	25,18%	6.001,42
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	13.775,72	17.316,22	20,45%	3.540,50
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	..	21.116,11		
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	..	19.641,72		
9 Ocupaciones elementales	12.017,73	17.081,16	29,64%	5.063,43
0 Ocupaciones militares		

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

Brecha salarial según forma de regulación de las relaciones laborales

La menor brecha salarial en Extremadura (un 10,13% y 2.021,27 euros) se localiza en aquellas empresas con regulación de las relaciones laborales mediante un convenio colectivo de ámbito autonómico o provincial, a excepción de las que se rigen con "otras formas de regulación". La mayor brecha salarial se localiza en las empresas con convenio colectivo de empresa o de centro de trabajo (33,47%).

Forma de regulación de las relaciones laborales	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	%Brecha salarial	Diferencia en euros
Todas	21.922,73	20.637,14	23.170,92	10,94%	2.533,78
Total convenios	19.847,27	17.526,17	21.776,62	19,52%	4.250,45
Ámbito Estatal	19.176,30	16.686,54	21.854,99	23,65%	5.168,45
Ámbito inferior al Estatal	19.185,97	17.931,01	19.952,28	10,13%	2.021,27
Ámbito empresa o centro de trabajo	22.864,41	18.413,50	27.677,16	33,47%	9.263,66
Otra forma de regulación	30.427,62	29.522,95	32.116,80	8,08%	2.593,85

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

El Salario Mínimo Interprofesional como factor de reducción de la brecha salarial.

La subida del SMI está siendo esencial para contribuir a la reducción de la brecha salarial. A falta de calibrar los efectos de las recientes e importantes subidas del salario mínimo interprofesional (2022-2025), es previsible, dados los antecedentes 2018-2022. En dichos años la brecha salarial se redujo en 6,6 puntos porcentuales en Extremadura por lo que la subida sustancial de los últimos tres años es previsible que provoque un efecto descendente relevante de la brecha salarial en Extremadura que se podrá ir comprobando en próximas encuestas de estructura salarial.

Evolución de la relación SMI y brecha salarial 2018-2022

Año	Salario Mínimo Interprofesional (euros /mes)	Subida interanual (€)	Incremento sobre salario anterior en %	Extremadura % de brecha salarial entre mujeres y hombres	Descenso de la brecha salarial respecto del año anterior (puntos)
2018	735,9			17,54	
2019	900	164,10	22,3	17,46	-0,08
2020	950	50	5,6	14,85	-2,61
2021	950	15	1,6	12,99	-1,89
2022	1.000	35	3,6	10,94	-2,05
2023	1.080	80	8,0	---	
2024	1.134	54	5,0	---	
2025(pactada)	1.184	50	4,4		
Variación de 2018 a 2022	264,10	264,10	33,1	-37,62	-6,6
Ultimos 8 años	448,10	448,10	46,1		

Fuente: Elaboración propia UGT

Rendimientos del trabajo declarados IRPF

Con datos de la Agencia Tributaria referidos a las declaraciones de IRPF presentadas del ejercicio 2022 las asalariadas extremeñas declararon de media por rendimientos del trabajo 16.592 euros frente a los 18.608€ de los hombres lo que supone una diferencia de 2.016 euros, un 10,83% menos.

Parcialidad

La parcialidad continúa siendo un fenómeno que afecta casi exclusivamente a las mujeres ocupadas extremeñas frente a los hombres. Hasta 2023 y como efecto secundario de la reforma laboral la parcialidad se había venido reduciendo. Según la EPA en 2024, esta evolución positiva continúa en los hombres mientras que se quiebra en las mujeres ya que pasa de un 21,7% a un 22,4%. Esto supone un incremento interanual de 2.000 mujeres más con empleo a tiempo parcial hasta un total de 43.600.

	Tasa parcialidad hombres	Tasa parcialidad mujeres
2013	7	29,3
2014	6,9	27,35
2015	6,9	28,29
2016	7,2	27,89
2017	6,2	29,12
2018	5,8	30,9
2019	6,2	29,24
2020	6,2	26,25
2021	5,6	26,33
2022	6,3	25,75
2023	6,7	21,7

Fuente: INE. EPA

Abundando en este aspecto, y de acuerdo con la Seguridad Social, de media en 2024 las personas afiliadas al régimen general en Extremadura un 30,67% de las mujeres tenían un contrato a tiempo parcial frente a un 11,24% de los hombres.

Temporalidad

Según la EPA la tasa media de temporalidad de las asalariadas extremeñas en 2024 es del 26,9%, 8,6 puntos porcentuales por encima de la de los hombres que fue del 18,3%.

Según datos del SEXPE en 2024 el 43,34% de los contratos celebrados con mujeres en Extremadura tuvieron una duración inferior a 30 días.

Sector público/sector privado

Otro factor que incide en la brecha salarial es el sector público o privado donde se encuentra el empleo. Así en Extremadura esta reducción de la brecha está también relacionada con una mayor presencia de la mujer en el sector público. En la última década las mujeres ocupadas en el sector público extremeño han crecido un 39% (+18.300) frente a un 0,7% de varones. En Extremadura hay 64.700 mujeres asalariadas en el sector público, el 59,8% del total de asalariados que trabajan en dicho sector, por encima del 57,3% a nivel nacional.

La ocupación por sectores

La brecha salarial tiene un componente muy destacado en la muy diferente estructura ocupacional que existe en Extremadura en función del sexo.

Así se pone de manifiesto en sectores como la industria. Las extremeñas que trabajan en la industria solo suponen el 4,67% del total de ocupadas frente al 14,14% del total de ocupados. Esto resulta determinante porque el sector industria tiene los niveles salariales más altos de la región.

	Hombres	Mujeres
Agricultura	31200	7600
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7100	1500
Industria manufacturera	25700	7200
Construcción	26600	2900
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería	61400	45700
Información y comunicaciones	5900	2700
Actividades financieras y de seguros	4600	3300
Actividades inmobiliarias	1300	1300
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares	15800	12700
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales	46800	86800
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios	5700	14700

De forma paralela un 32% de trabajadoras extremeñas se encuentra ocupada en sectores como la hostelería, comercio y servicios personales, caracterizándose estos sectores productivos por salarios más reducidos y por la parcialidad. Las ocupaciones con mayor concentración de trabajo a tiempo parcial están vinculadas a la restauración, los cuidados de personas, las dependientas, que desempeñan sus trabajos en los sectores de Comercio, el Servicio doméstico, la Hostelería, las Actividades sanitarias y de servicios sociales y en menor proporción en Actividades administrativas y Educación, que ofertan jornadas a tiempo parcial como una única posibilidad de empleo a las mujeres.

PORCENTAJES DE OCUPACIÓN	Mujeres	Hombres
1 Directores y gerentes	2,6	4,1
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	24,2	14,3
3 Técnicos; profesionales de apoyo	7,8	8,8
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	11,8	5,7
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	32	16,1
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2	5,1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1,8	18,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,9	11,9
9 Ocupaciones elementales	15,8	13,2
0 Ocupaciones militares	0,2	1,9

Fuente: INE. EPA

Feminización del Desempleo

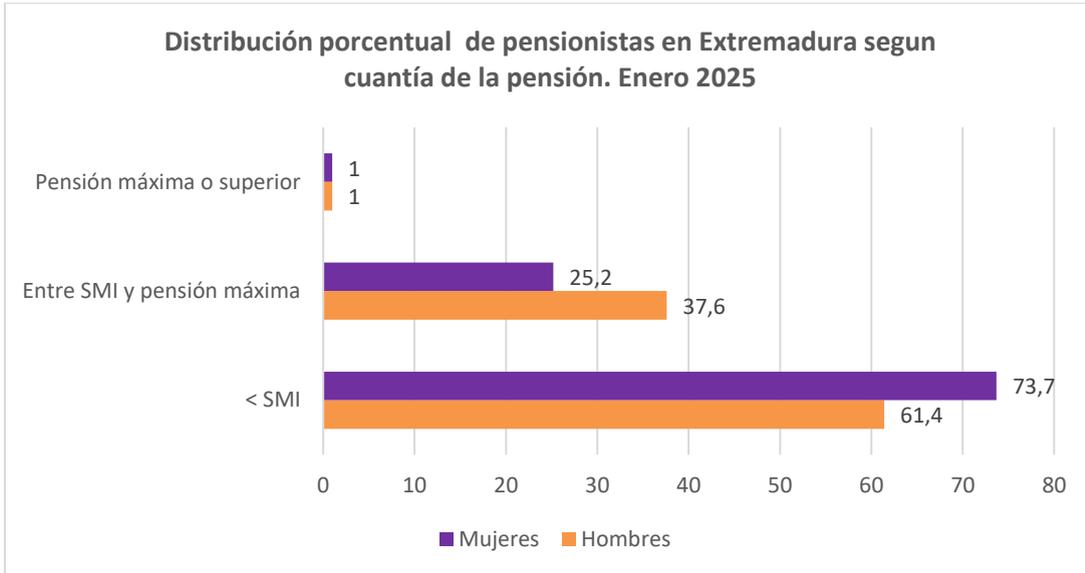
El paro femenino sigue siendo predominante en Extremadura con un 63,76% del total regional a fines de 2024, lo que sigue constituyendo un factor de presión sobre las condiciones laborales de las mujeres activas. Pese al descenso del paro en los últimos años en 2024 hay 19.299 paradas más que hombres en desempleo y esta cifra no se rebaja. El acceso al empleo sigue siendo desigual. El total del paro registrado en Extremadura en 2024 ha bajado un 8,91%, por encima del 8,32% que ha bajado en el caso de las mujeres.

La brecha en la jubilación

Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se acrecientan con el pase a la jubilación. La brecha de sexo en la jubilación asciende a un 21,03% respecto de una pensión de jubilación contributiva. Con datos de enero de 2025 las mujeres son el 33,35 % de las personas perceptoras de una pensión de jubilación en Extremadura y reciben de media al mes 1.111,36 euros frente a los 1.345,18 euros que perciben los hombres lo que representa una diferencia de 233,82 euros.

El 73,7% de las pensionistas mujeres reciben en Extremadura una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de los hombres este porcentaje es del 61,4%. De forma complementaria el 25,2% de las mujeres pensionistas recibe una pensión cuya cuantía está entre el SMI y la pensión máxima, mientras que en los varones este porcentaje es del 37,6%.

El 56,9% de los pensionistas extremeños que reciben complementos a mínimos son mujeres. Una de cada dos mujeres pensionistas (el 50,5%) perciben dicho complemento.



Fuente: Tesorería de la Seguridad Social

CONCLUSIONES

- ✓ Por séptimo año consecutivo se reduce la brecha salarial en Extremadura hasta el 10,94%, la más baja de España.
- ✓ Las mujeres extremeñas ganaron de media una diferencia de 2.553,78 euros menos que los hombres en 2022.
- ✓ La ganancia media anual de las mujeres trabajadoras extremeñas es de 20.637 euros y representa el 89,06% de la de los hombres.
- En la última década, la brecha salarial se ha reducido en Extremadura en 14,2 puntos porcentuales frente a sólo 6,9 en la media nacional. Pese a los condicionantes particulares de la región, se pone en evidencia el gran esfuerzo realizado por las personas trabajadoras, sus representantes sindicales y las empresas extremeñas, a través de la negociación colectiva, para avanzar en igualdad y equiparación salarial entre sexos.
- Las causas de la brecha salarial en Extremadura son diversas: las trabajadoras extremeñas sufren más parcialidad, más temporalidad, más precariedad, y menor presencia en sectores productivos con salarios más elevados como la industria y una mayor relevancia en actividades productivas más inestables y precarias del sector terciario como el comercio y la hostelería.
- La estructura productiva resulta determinante: la brecha salarial sube hasta el 23,88% en el sector industrial, donde la presencia de la mujer es más escasa, y baja en el sector servicios hasta el 10,69%, donde la presencia de la mujer en el empleo es mayor.
- La brecha salarial disminuye conforme crece el nivel profesional de la ocupación. Así entre las ocupaciones más básicas la brecha supera el 33,53% mientras que en las ocupaciones de más alta responsabilidad la brecha se reduce al 3,94%.
- En función de la edad, la brecha salarial se reduce progresivamente conforme se avanza en la edad de las trabajadoras. La brecha más alta, del 19,92%, se centra en las mujeres de entre 35 y 44 años mientras que las de mayores de 55 años apenas representa el 2,37%.
- Se constata una penalización a las mujeres extremeñas con poca formación en comparación a los hombres con el mismo nivel de estudios. La mayor brecha salarial, del 29,64%, se localiza en las ocupaciones elementales.
- La precariedad sigue presente porque en 2024 el 43,34% de los contratos celebrados con mujeres en Extremadura tuvieron una duración inferior a 30 días.
- La tasa de temporalidad de las ocupadas extremeñas es del 26,9%, la segunda más alta del país y muy por encima del 18,3% de los hombres.
- De media en 2024 un 60,3% de las afiliadas extremeñas al régimen general tenían un contrato indefinido frente al 74,8% de los hombres.
- Según la EPA, la tasa de parcialidad, según la EPA, de las asalariadas extremeñas en 2024 es del 22,4%, frente a sólo el 4,7% de los hombres.

- De media en 2024 un 30,67% de las mujeres afiliadas al régimen general en Extremadura tenían un contrato a tiempo parcial frente a un 11,24% de los hombres.
- El paro femenino sigue siendo predominante ya que supone el 63,3% del total regional.
- La tasa de paro de las mujeres extremeñas en 2024 fue del 18% frente al 13,4% de los hombres.
- Según la Agencia Tributaria en 2022 las mujeres extremeñas declararon de media por rendimientos del trabajo en el IRPF 2.016 euros menos que los hombres.
- En este contexto, la subida del SMI resulta determinante para contribuir a la reducción de la brecha salarial en Extremadura.
- La menor brecha salarial en Extremadura (un 10,13% y 2.021,27 euros) se localiza en aquellas empresas con regulación de las relaciones laborales mediante un convenio colectivo de ámbito autonómico o provincial. Por ello hay que poner en valor el aumento de la tasa de cobertura de la negociación colectiva que entre 2021 y 2024 ha pasado de un 80,97% al 83,10% del total de asalariadas de la región.
- Otro factor que reduce la brecha salarial es el hecho de que por primera vez a finales de 2024 el volumen de mujeres extremeñas afiliadas al régimen general de la seguridad social (142.095) superó a los hombres (140.980).
- También incide en la tendencia descendente de la brecha salarial en Extremadura la mayor presencia de la mujer en el sector público extremeño, el 59,8% del total.
- Cabe destacar que la brecha salarial en las mujeres crece con la jubilación. La pensión media de jubilación de las mujeres extremeñas es de 1.111,36 euros frente a los 1.345,18 euros que reciben los hombres, una diferencia de 233,82 euros, esto es una brecha del 17,38%. De esta forma, el 73,7% de las pensionistas mujeres de Extremadura recibe una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional frente al 61,4% de los hombres.

REIVINDICACIONES

- En primer lugar, **reivindicamos el cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, sobre los trabajos de igual valor que persigue corregir la infravaloración del trabajo de las mujeres**, así como el traslado de las normas recogidas de los Reales Decretos de igualdad Retributiva y de Planes de Igualdad a todas las empresas.
- Exigimos que la **Seguridad Social facilite información sobre las reducciones de jornada por cuidados de hijos e hijas y otros familiares, en términos económicos** y que esta información sea recogida posteriormente en la Encuesta de Estructura Salarial.
- UGT Extremadura, demanda **que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI.**
- Reivindicamos **planes de actuación de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, para que actúen de oficio en aquellas situaciones donde se infravalora el trabajo de las mujeres.
- También pedimos al Ministerio de Trabajo que lleve a cabo la **explotación del Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en lo referente a igualdad retributiva**: registros salariales, valoraciones de puesto de trabajo con perspectiva de género y auditorías retributivas, para conocer la cantidad y la calidad de la implementación de las herramientas para eliminar las discriminaciones salariales hacia las mujeres.