

22 DE FEBRERO DE 2024 Día de la Igualdad Salarial

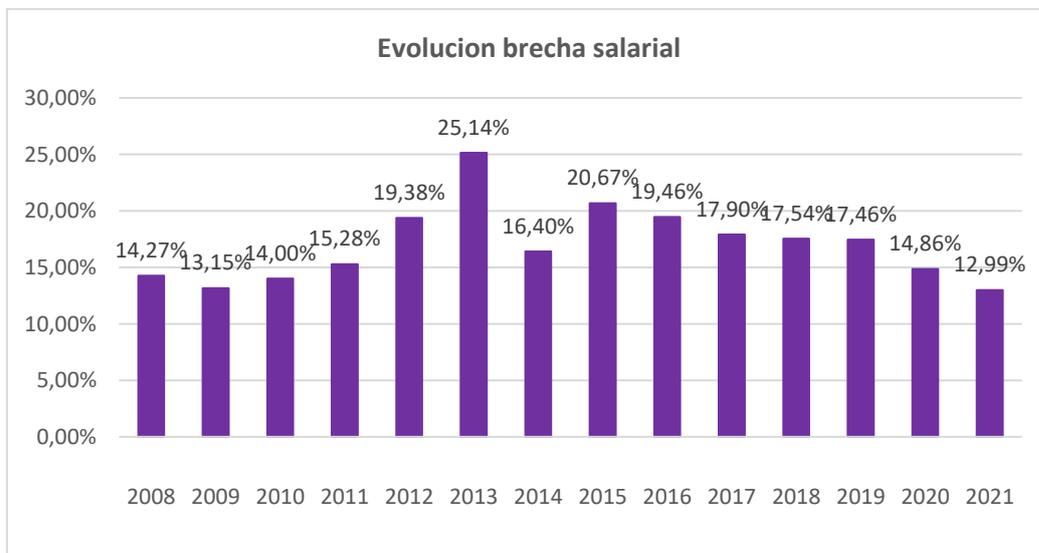
**UGT**    
Extremadura

<b>Encuesta anual de estructura salarial 2021</b>		
<b>Ganancia media anual por trabajador (Por año, sexo y sector de actividad)</b>		
<b>Total</b>	<b>Extremadura</b>	<b>España</b>
Hombres	22.794,52	28,388,69
Mujeres	19,833,02	23,175,95
Diferencia	2,961,5€	5,212,74€
Brecha salarial	12,99%	18,36%

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

La brecha salarial en Extremadura según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2023 y referida a 2021, ha pasado de 14,86% en 2020 a 12,99 % en 2021. Las mujeres extremeñas ganaron de media una diferencia de 2.961,49 euros menos que los hombres. Esta brecha es la menor desde 2010. La ganancia media de las trabajadoras extremeñas fue de 19.833,03 euros, frente a los 22.794,52 euros que cobraron ellos. La brecha salarial en Extremadura es de 5,3 puntos porcentuales por debajo de la media nacional. Es el menor porcentaje desde 2008 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.

La ganancia media anual de las mujeres trabajadores extremeñas (19.833,03 euros) es la mejor del conjunto de la CCAA y representa el 85,6% de la media nacional.



Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

<b>Evolución de la brecha salarial 2016-2021</b>								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2020-2021	Variación 2016-2021
<b>Total Nacional</b>	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	18,36	-0,36	-3,99
<b>Extremadura</b>	19,46	17,9	17,54	17,46	14,86	12,99	-1,87	-6,47

**Por sectores productivos**, la brecha salarial aumenta hasta el 35,45% en el sector industrial con 8.402 euros de diferencia. Por el contrario, en el sector servicios, donde la presencia de la mujer en el empleo es mayor, la brecha salarial se reduce hasta el 13,29% y la diferencia salarial se cuantifica en 3.087 euros.

La escasa relevancia del sector industrial en Extremadura y dentro de ella de las mujeres explica una parte considerable de la brecha salarial en la región.

Sector Industria	
	Extremadura
Hombres	23.701,37
Mujeres	15.299,26
	8.402,11
Brecha salarial	35,45%
Sector Servicios	
Hombres	23.228,64
Mujeres	20.141,23
Diferencia	3.087,41
Brecha salarial	13,29%

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

**Brecha salarial por ocupación:** En función de la tipología de la ocupación, en Extremadura, la brecha salarial disminuye conforme crece el nivel profesional de la ocupación. Así entre las ocupaciones más básicas la brecha supera el 28,7% mientras que en las ocupaciones de más alta responsabilidad la brecha se reduce al 8%. En términos cuantitativos la mayor diferencia de ganancia media anual se produce en los salarios de ocupaciones medias alcanzando los 5.414 euros, frente a los sólo 2.712 euros de las ocupaciones más altas donde los salarios convergen en mayor medida.

Alta	
	Extremadura
Hombres	33.695,57
Mujeres	30.983,01
Diferencia	2.712,56
Brecha salarial	8,05%
Media	
Hombres	19.791,3
Mujeres	14.377,21
Diferencia	5.414,09
Brecha salarial	27,36%
Baja	
Hombres	17.256,16
Mujeres	12.292,3
Diferencia	4.963,86
Brecha salarial	28,77%

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, construcción, 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 13,13% frente al 14,41% 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 3.275 euros inferior a la de los varones mientras que la de las trabajadoras con un contrato temporal alcanza los 2.434 euros.

Indefinido	
	Extremadura
Hombres	24.933,61
Mujeres	21.658,93
Diferencia	3,274,68
Brecha salarial	13,13%
Temporal	
Hombres	16.897,61
Mujeres	14.463,23
Diferencia	2,434,38
Brecha salarial	14,41%

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 25 a 34 años, cobran de media un 22,60% por debajo de la media regional. Una mujer entre 25 y 34 años, cobra 3.231,66 euros menos que sus compañeros hombres de su misma edad como resultado de una brecha salarial del 17,39% y 4.483,55 euros menos que la media de las mujeres trabajadoras en Extremadura. Estas mujeres están discriminadas tanto en relación a los hombres como a otras mujeres.

La brecha salarial se reduce progresivamente conforme se avanza en la edad de las trabajadoras. Así la más alta del 17,39% se centra en las mujeres de entre 25 y 34 años mientras que las de mayores de 55 años se coloca en el 11,09%.

Ganancia media por edad	de 25 a 34 años	de 35 a 44 años	de 45 a 54 años	55 años y más
Hombres	18.581,14	21.496,26	24.653,03	26.100,61
Mujeres	15.349,48	18.521,33	21.454,19	23.205,76
Diferencia	3.231,66	2.974,93	3.198,84	2.894,85
Brecha salarial	17,39%	13,84%	12,98%	11,09%

Fuente. INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial

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

La subida del SMI se revela como 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 (2022-2024), es previsible, dados los antecedentes 2018-2021 cuando la brecha salarial se redujo en 4.58% en España, que la subida sustancial de los últimos tres años provoque un efecto descendente relevante de la brecha salarial en Extremadura que se podrá ir comprobando en próximas encuestas de estructura salarial.

AÑO	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (euros mensuales)	SUBIDA EN EUROS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	INCREMENTO SOBRE SALARIO ANTERIOR EN %	% DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES  SALARIO MEDIO ANUAL (INE) Extremadura	DESCENSO DE LA BRECHA SALARIAL RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR (PUNTOS)
2018	735,9			17,54	
2019	900	164,1	22,3	17,46	-0,08
2020	950	50	5,6	14,85	-2,61
2021	965	15	1,6	12,99	-1,89
2022	1.000	35	3,6	-----	
2023	1.080	80	8	-----	
2024	1.134	54	5		
Variación de 2018 a 2021	229,1	229,1	29,5	-4,58	
Últimos 7 años	398,1	398,1	46,1	-----	

Fuente: Elaboración propia UGT

Según datos de la Agencia Tributaria referidos a la Declaración de IRPF, las asalariadas extremeñas declararon de media por rendimientos del trabajo 15.783 euros frente a los 17.326 de los hombres, poniendo de manifiesto una diferencia cuantitativa de 1.543 euros menos y cualitativa del -8,91%.

### Parcialidad:

La parcialidad es preponderante en las mujeres trabajadoras extremeñas frente a los varones y constituye un factor determinante a la hora de determinar la tasa de parcialidad

En 2023 y gracias a la reforma laboral la parcialidad se ha reducido a un 21,7% en el caso de las mujeres, casi 5 puntos porcentuales por debajo de la que había dos años antes. Así en 2021 la tasa de parcialidad de las mujeres quintuplica a la de los varones, mientras que en 2023 la triplica.

	Tasa parcialidad hombres	Tasa parcialidad mujeres
2012	5,3	27,16
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

### Temporalidad:

La tasa media de temporalidad de las asalariadas extremeñas en 2023 es del 31,2%, la más alta de las CCAA, 11,8 puntos porcentuales por encima de la media nacional que es del 19,4%.

Según datos del SEXPE. en 2023 el 75,23% de los contratos celebrados en Extremadura a mujeres fueron temporales. Un 43,2% del total de contratos tuvieron una duración inferior a un mes.

### Femenización del Desempleo:

El paro femenino sigue siendo predominante en Extremadura con un 63,3% del total regional, lo que sigue presionando sobre las condiciones laborales de las mujeres activas. Esta feminización del desempleo sigue en crecimiento dado que en el año 2015 representaba un 56,13% del total de paro regional. En 2015 separaban a las mujeres de los hombres una cifra de 15.933 parados. Pese al descenso del paro desde entonces, esta cifra se eleva en 2023 a 20.553 personas, habiéndose estancado esta diferencia en los dos últimos años.

### 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 42% (+19.400) frente a un 6% de varones. En el caso del sector privado el crecimiento de ocupados por sexo ha ido parejo en los últimos diez años. En Extremadura hay 65.700 mujeres asalariadas en el sector público, el 59,5% del total.

### La ocupación por sectores:

La diferente estructura ocupacional existente en Extremadura en materia de sexo incide en la brecha salarial ya que, con datos de la media de 2023, la presencia de las mujeres es poco representativa en sectores como la industria (donde no alcanza el 2% frente al 21% de los hombres) donde los niveles salariales son los más elevados de la región. De forma paralela una de cada tres trabajadoras extremeñas se encuentra ocupada en sectores como la hostelería, comercio y servicios personales frente a sólo el 14,3% de los hombres, 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	1,3	4,41
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	24,7	12,08
3 Técnicos; profesionales de apoyo	7,6	10,18
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	13,9	6,52
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	32,9	14,33
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,8	5,76
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1,9	21,08
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,5	10,87
9 Ocupaciones elementales	14,5	13,64
0 Ocupaciones militares	0,2	1,25

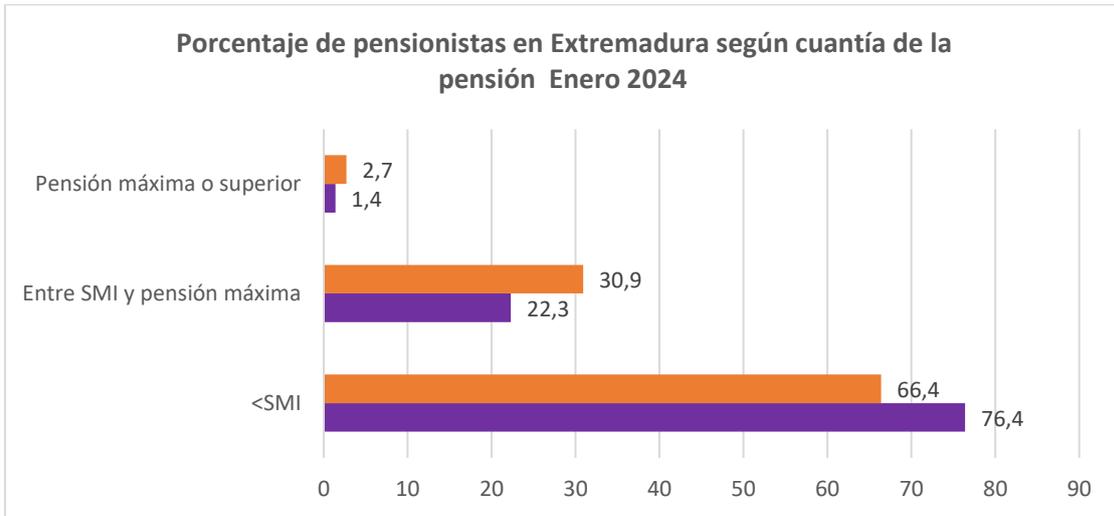
Fuente: INE. EPA

### La brecha en la jubilación:

Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se acrecientan con el pase a la jubilación. La brecha salarial del 12,99 % en la vida laboral sube hasta el 14,9% cuando se accede a una pensión de jubilación contributiva. Con datos de enero de 2024 las mujeres son el 46,32 % de las personas receptoras de una pensión de jubilación en Extremadura y reciben de media al mes 1.028,81 euros frente a los 1.207,93 euros que reciben los hombres una diferencia de 179,12 euros.

El 76,4% de las pensionistas mujeres reciben en Extremadura una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de los hombres este porcentaje es diez puntos porcentuales inferior al de las mujeres. De forma complementaria el 22,3% 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 30,9%.

El 56,5% de los pensionistas extremeños que reciben complementos a mínimos son mujeres, siendo el 51% de las mujeres pensionistas las que reciben dicho complemento.



Fuente: Tesorería de la Seguridad Social

### **Maternidad**

El Banco de España cifró en 2020 en un 28% la brecha salarial de la maternidad en una década. El documento señala que el mercado laboral penaliza a las mujeres después de ser madres, al registrar una bajada en sus ingresos del 11,4% durante el primer año tras el nacimiento de sus hijos. Sin embargo, los ingresos de los hombres apenas se ven afectados por la paternidad. Este impacto diferencial es aún mayor diez años después del nacimiento. La estimación de la penalización de la mujer por hijo a largo plazo es del 28% de los ingresos. Esta magnitud es similar a la de países como Suecia o Dinamarca e inferior a la de otros como Reino Unido o Alemania.

## CONCLUSIONES

- Por sexto año consecutivo se reduce la brecha salarial en Extremadura hasta el 12,99%, la más baja de España.
- Las mujeres extremeñas ganaron de media una diferencia de 2.961,49 euros menos que los hombres en 2021. Esta brecha es la menor desde 2010.
- La ganancia media anual de las mujeres trabajadoras extremeñas (19.833,03 euros) es la mejor del conjunto de la CCAA y representa el 85,6% de la media nacional.
- En 2021 según la Agencia Tributaria las mujeres extremeñas declararon en el IRPF 1.543 euros menos de media que los hombres por rendimientos del trabajo.
- Las causas de esta brecha salarial son varias: más parcialidad, más temporalidad, más precariedad y menor presencia en sectores productivos con sueldos más elevados.
- Por sectores productivos, la brecha salarial aumenta hasta el 35,45% en el sector industrial donde la presencia de la mujer es más escasa y baja en el sector servicios hasta el 13,29%, donde la presencia de la mujer en el empleo es mayor.
- La tasa de parcialidad de las asalariadas extremeñas en 2023 es del 31,2%, la más alta de las CCAA, 11,8 puntos porcentuales por encima de la media nacional (19,4%).
- El paro femenino sigue siendo predominante con un 63,3% del total regional. La tasa de paro en Extremadura en 2023 es de las más altas de España
- La tasa de temporalidad indica que en 2023 el 75,23% de los contratos celebrados en Extremadura a mujeres fueron temporales. Un 43,2% del total de contratos tuvieron una duración inferior a un mes.
- La brecha salarial disminuye conforme crece el nivel profesional de la ocupación. Así entre las ocupaciones más básicas la brecha supera el 28,7% mientras que en las ocupaciones de más alta responsabilidad la brecha se reduce al 8%.
- La brecha salarial se reduce progresivamente conforme se avanza en la edad de las trabajadoras. La más alta del 17,39% se centra en las mujeres de entre 25 y 34 años mientras que las de mayores de 55 años se coloca en el 11,09%.
- La subida del SMI se está revelando como esencial para contribuir a la reducción de la brecha salarial en Extremadura.
- La reducción de la brecha salarial en Extremadura está relacionada como una menor tasa de parcialidad y de temporalidad, gracias a los efectos beneficiosos de la última reforma laboral. También incide en esta tendencia descendente una mayor presencia de la mujer en el sector público, el 59,5% del total.
- Muy importante es destacar que la brecha salarial en las mujeres en activo prosigue y cree en la jubilación. La pensión media de las mujeres es de 1.028,81 euros frente a los 1.207,93 euros que reciben los hombres una diferencia de 179,12 euros, esto es una brecha del 14,9%. De esta forma, el 76,4% de las pensionistas mujeres de Extremadura recibe una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional.
- La estimación de la penalización por la maternidad por hijo a largo plazo es del 28% de los ingresos en 2020.

## REIVINDICACIONES DE UGT EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL

Nuestra primera reivindicación es exigir el **cumplimiento en todas las empresas españolas de la normativa vigente en materia de Igualdad Retributiva** recogida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 902/2020 aprobado hace cuatro años fruto del diálogo social.

---

En mayo del año pasado se aprobó la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la **aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor** a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Ahora exigimos que se convoquen las mesas de diálogo social para transponer a nuestra normativa nacional todas las novedades introducidas para alcanzar la transparencia salarial en todas las empresas que permitirán avanzar hacia la discriminación salarial hacia las mujeres.

---

**Exigir al gobierno que analice en profundidad y realice las modificaciones necesarias en el contrato a tiempo parcial y en su utilización que está provocando en la actualidad una discriminación salarial hacia las mujeres.**

---

Es necesario **disponer de estadísticas que analicen la ocupación y el nivel de estudios desagregados por sexo y edad** para **analizar con mayor precisión que sucede con las mujeres jóvenes que a pesar de sus niveles de formación académica perciben salarios inferiores a los hombres de su misma edad.**

---

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. Para ello son **necesarios criterios claros sobre registros retributivos, valoración de puestos de trabajo y auditorías retributivas.**

---

**Incidimos en la necesidad de que el gobierno destine fondos como indica la Directiva de Transparencia Salarial, para la formación de las personas negociadoras de convenios colectivos y planes de igualdad**, en su artículo once: *“Apoyo a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores. Los Estados miembros prestarán apoyo, en forma de asistencia técnica y formación, a los empleadores con una plantilla inferior a 250 trabajadores y a los representantes de los trabajadores de que se trate, a fin de facilitarles el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente Directiva”.*

---