



22 DE FEBRERO DE 2026

DIA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL

LA BRECHA SALARIAL EN EXTREMADURA

La Brecha Salarial en Extremadura

La brecha salarial¹ en Extremadura según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, publicada en mayo de 2025 y referida a 2023, ha empeorado al registrar un repunte de un 10,94% en 2022 a un 11,91% en 2023. Un paso atrás que comparte con otras cuatro Comunidades Autónomas.

El crecimiento de la brecha en 2023 se debió a que la ganancia media anual de los extremeños creció un 8,67% por encima del 7,49% que creció la de las extremeñas.

Encuesta anual de estructura salarial 2023		
Ganancia media anual por trabajador (Por año y sexo) En Euros		
Total	Extremadura	España
Hombres	25.179,79	30.372,49
Mujeres	22.181,88	25.591,31
Diferencia absoluta	2.997,91	4.781,18
Brecha salarial (en %)	11,91	15,74

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

Las mujeres extremeñas ganaron de media una diferencia de 2.997,91 euros menos que los hombres. La ganancia media de las trabajadoras extremeñas fue de 22.181,88 euros, frente a los 25.179,79 euros que cobraron ellos. La ganancia media anual de las mujeres extremeñas representa el 88,09% de la de los hombres. No obstante, esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.) que inciden de forma importante en el salario.

El aumento de la brecha salarial en Extremadura contrasta con el descenso de la nacional en 1,35 puntos porcentuales hasta el 15,74%. De esta forma el diferencial entre ámbitos geográficos se recorta y se coloca en 3,83 puntos porcentuales, continuando Extremadura por debajo de la media nacional. Nuestra región es la tercera C.A. con menor brecha tras Baleares y Canarias 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.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

¹ Según la ONU la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

En todo caso, desde 2013 la brecha salarial se ha reducido en Extremadura en 13,23 puntos porcentuales (p.p) frente a 8,25 puntos en la media nacional, es decir, la reducción ha sido un 60% más elevada en Extremadura que en España, lo que, pese a los condicionantes particulares de la región, pone de manifiesto el importante esfuerzo realizado por las personas trabajadoras y las empresas para avanzar en igualdad y equiparación salarial entre sexos.

Evolución de la brecha salarial 2013-2023

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
2023	11,91	15,74
Variación 2023/2022 (p.p)	0,97	-1,35
Variación 2023/2013 (p.p)	-13,23	-8,25

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

Brecha Salarial por ámbito geográfico

En 2023 la ganancia media anual de ambos sexos en Extremadura fue de 23.684,22 euros, un 8,03% más en tasa interanual. Esta cifra representa el 84,44% de la media nacional, que se sitúa en 28.049,94 euros (un 4,1% más que en 2022).

La ganancia media de las mujeres extremeñas representa el 86,7% de las de ámbito nacional, mientras que en el caso de los hombres dicho porcentaje es del 82,9%.

En 2023, el mayor aumento salarial se registró en Extremadura (+8,03%). Pese a ello Extremadura registra el salario más bajo 23.684,22 euros un 29,3% menos del más elevado que se registra en el País Vasco (33.501,92 euros).

Por territorios, la diferencia salarial más elevada en euros entre mujeres y hombres se produce en Navarra donde los hombres cobran 7.161,32 euros más que las mujeres. Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura donde reciben como salario bruto anual 22.181,88 euros de media.

Brecha Salarial por edad

La edad supone una discriminación añadida a la de sexo. El ejemplo más palpable es el de las mujeres trabajadoras de 45 a 54 años que cobran de media un 17,29% por debajo de los hombres. La menor brecha, un 8,86% se registra en las mujeres de 25 a 34 años, donde los salarios son menores y, por tanto, más próximos entre hombres y mujeres.

Ganancia media por edad	de 25 a 34 años	de 35 a 44 años	de 45 a 54 años	55 años y más
Hombres	20.150,86	23.220,01	27.109,69	30.041,72
Mujeres	18.364,98	20.875,92	22.421,07	26.773,33
Diferencia	1.785,88	2.344,09	4.688,62	3.268,39
Brecha salarial (en%)	8,86	10,10	17,29	10,88

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

Brecha Salarial por sectores de actividad

El salario medio en Extremadura aumenta principalmente en 2023 un 9,48% en el sector servicios, un 2,69% en Industria y un 0,42% en Construcción. Desagregado por sexo, el salario medio de las mujeres sube un 8,24% en Servicios y un 1,67% en Industria, (de la construcción no se dispone de datos fiables), mientras que el salario medio de los hombres aumenta un 11,07% en Servicios, un 4,52% en Industria y un 2,27% en construcción.

La brecha salarial se produce en todos los sectores de actividad: Pese a las subidas registradas el salario de las mujeres extremeñas en el sector industrial representa el 74,05% del de los hombres (6.762,64 euros de diferencia anual, 808,33€ más que en 2022). En España este porcentaje es del 83,63%.

Sectores de actividad	2023			Variación anual 2023/2022		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Extremadura						
Total sectores	23.684,22	22.181,88	25.179,79	8,03	7,45	8,67
Industria	24.433,61	-19.294,05	26.056,69	2,69	1,67	4,52
Construcción	21.126,24	---	21.441,96	0,42		2,27
Servicios	23.828,48	22.410,39	25.747,76	9,48	8,24	11,07
España						
Total sectores	28.049,94	25.591,31	30.372,49	4,09	4,11	3,37
Industria	31.545,36	27.601,46	33.003,77	3,36	3,93	3,21
Construcción	25.469,87	25.326,53	25.489,41	1,27	3,68	1,95
Servicios	27.635,50	25.422,64	30.366,58	4,48	5,33	3,61

Nota: el dato no está disponible cuando el número de observaciones muestrales es inferior a 100.

Cuando la casilla está marcada con un signo "-" antes del dato indica que el número de observaciones es bajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

En el caso del sector servicios la brecha crece en términos absolutos hasta 3.337,37 euros (858,65 más que en 2022). El salario de las trabajadoras extremeñas del sector servicios supone el 87,04% del de los hombres (por encima del 83,72% a nivel nacional). Pese a ello su brecha salarial es la menor de todos los sectores.

Sector	Diferencia en euros 2023	% Brecha Salarial
Industria	6.762,64	25,95
Construcción	---	
Servicios	3.337,37	12,96

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

Brecha Salarial por nivel profesional de ocupación

En función de la tipología de la ocupación, en Extremadura, la brecha salarial es menor conforme crece el nivel profesional. Así entre las ocupaciones más básicas la brecha alcanza el 31,55% mientras que en las ocupaciones de más alta responsabilidad la brecha se reduce al 5,19%. En términos cuantitativos la mayor diferencia de ganancia media anual se produce en los salarios de ocupaciones bajas alcanzando los 6.103,10 euros, frente a los 1.884,22 euros de las ocupaciones más altas donde los salarios convergen en mayor medida.

Extremadura	
Alta	
Hombres	36.279,40
Mujeres	34.395,18
Diferencia	1.884,22
Brecha salarial (en %)	5,19
Media	
Hombres	21.652,68
Mujeres	15.959,97
Diferencia	5.692,71
Brecha salarial (en %)	26,29
Baja	
Hombres	19.343,37
Mujeres	13.240,27
Diferencia	6.103,10
Brecha salarial (en %)	31,55

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

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

Los contratos indefinidos garantizan una menor brecha salarial ya que se sitúa en el 9,61% frente al 14,18% de las mujeres con contrato temporal. Esta brecha también se confirma en términos absolutos de forma que la diferencia es mayor en el caso de las trabajadoras temporales cuya ganancia media anual es 2.669,61 euros inferior a la de los varones mientras que la de las trabajadoras con un contrato indefinido alcanza los 2.418,94 euros.

Se da la circunstancia de que, en términos de ganancia por hora anual de trabajo, las mujeres perciben 15,47 euros, por encima de los 15,29 euros que reciben los hombres.

Extremadura	
Indefinido	
Hombres	25.179,79
Mujeres	22.760,85
Diferencia	2.418,94
Brecha salarial (en %)	9,61
Temporal	
Hombres	21.490,35
Mujeres	18.820,74
Diferencia	2.669,61
Brecha salarial (en %)	14,18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023

Temporalidad

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) la tasa media de temporalidad de las asalariadas extremeñas en 2025 fue del 26,5%, 8,4 puntos porcentuales por encima de la de los hombres que fue del 18,1%.

Según datos del SEXPE en 2025 el 44% de los contratos celebrados con mujeres en Extremadura tuvieron una duración inferior a 30 días. Sólo el 23,05% del total de contratos celebrados con mujeres fueron indefinidos, claramente por debajo del 28,44% de media regional.

Parcialidad

Persiste el trabajo a tiempo parcial como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres. La parcialidad continúa siendo un fenómeno que afecta casi exclusivamente a las mujeres ocupadas extremeñas frente a los hombres. El trabajo a tiempo parcial es no voluntariamente elegido por las personas trabajadoras sino, en ocasiones, la única opción que existe para poder trabajar. Con datos de la Encuesta cuatrienal de 2022 la brecha salarial fue del 9,54% en dicho ejercicio.

Hasta 2023 y como efecto indirecto 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%. A partir de 2025 sube esta tasa tanto en hombres como en mujeres. Se registran 46.400 mujeres extremeñas ocupadas a tiempo parcial frente a 11.300 hombres de media anual.

	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
2024	4,7	22,4
2025	4,8	24,1

Abundando en este aspecto, y de acuerdo con la Seguridad Social, de media en 2025 de las personas afiliadas al régimen general en Extremadura un 30,33% de las mujeres tenían un contrato a tiempo parcial frente a un 11,28% de los hombres.

Ocupación por rama de actividad

La brecha salarial tiene un origen directo en la muy diferente estructura ocupacional por sexo que existe en Extremadura. Así se pone de manifiesto en sectores como la industria donde se registran los niveles salariales más elevados de la región. Las extremeñas que trabajan en la industria solo suponen el 5,21% del total de ocupadas frente al 13,44% del total de ocupados. El mayor peso porcentual de las mujeres en servicios públicos impulsa la convergencia, pero no lo suficiente.

Secc	Hombres	Mujeres
A Agricultura	32.600	7.300
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	8.300	1.000
C Industria manufacturera	23.400	9.200
F Construcción	28.200	2.300
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	57.000	44.400
J Información y comunicaciones	6.500	2.300
K Actividades financieras y de seguros	4.300	3.400
L Actividades inmobiliarias	1.000	600
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	16.200	13.900
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	49.700	89.900
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 (R + S + T + U)	8.600	16.000

Fuente: INE.EPA

De forma paralela tres de cada diez de trabajadoras extremeñas se encuentran ocupadas en sectores como la hostelería, comercio y servicios personales, caracterizándose estos sectores productivos por salarios más reducidos y por la parcialidad, es decir, se produce una segregación debido a que las mujeres siguen concentrándose en ocupaciones peor pagadas y peor valoradas. En todas las ocupaciones en las que la representación femenina es significativa, tuvieron un salario inferior al de los hombres.

Ocupaciones	Hombres	Mujeres	Brecha salarial 2022* (%)
1 Directores y gerentes	4	2,9	
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,6	24,5	10,88
3 Técnicos; profesionales de apoyo	10,6	6,9	3,80
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5,13	11,7	33,66
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	17,4	30	20,45
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	7,04	1,7	
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	20,2	2,6	
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	10,1	1,3	29,64
9 Ocupaciones elementales	11,71	18	
0 Ocupaciones militares	1,3	0,3	

Fuente: INE. EPA

*Los últimos datos disponibles referidos a la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial corresponden a 2022 y en ella se recogen la brecha salarial sólo en determinadas ocupaciones.

Feminización del desempleo

El paro femenino sigue siendo predominante en Extremadura con un 63,7% del total regional a fines de 2025, 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 2025 hay 17.616 paradas más que hombres en desempleo. El acceso al empleo sigue siendo desigual.

Brecha Salarial según rendimientos del trabajo declarados en el IRPF

Según el informe “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2024” de la Agencia Tributaria referido a las declaraciones de IRPF referidas a dicho ejercicio las asalariadas extremeñas declararon de media por rendimientos anuales del trabajo 17.536 euros frente a los 20.736€ de los hombres lo que supone una diferencia de 3.200 euros, un 15,43% menos.

Brecha Salarial según tipo de sector (público/ privado)

Otro factor que incide en la brecha salarial es el sector público o privado donde se encuentra el empleo. Así en Extremadura la progresiva reducción de la brecha hasta 2023 está 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 30,8% (+15.100) frente a un 0,7% de varones. En Extremadura hay 64.100 mujeres asalariadas en el sector público, el 52,5% del total de asalariados que trabajan en dicho sector.

Brecha salarial y relaciones laborales

En abril de 2021 entró en vigor el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. La encuesta cuatrienal de estructura salarial de 2024, con datos de 2022) permite analizar las brechas salariales en relación con el tipo de convenio o acuerdo que regulan los salarios. Destaca el hecho de que salvo en las empresas que se rigen con “otras formas de regulación” la menor brecha salarial se registra en Extremadura en los convenios colectivo de ámbito inferior al estatal (provincial o local), siendo la brecha inferior a la media regional. Por el contrario, la brecha sube hasta el 50,3% en los convenios de empresa.

Forma de regulación	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Total Convenios	17.526,17	21.776,62	4.250,45	19,52
Ámbito estatal	16.686,54	21.854,99	5.168,45	23,65
Ámbito inferior al estatal	17.931,01	19.952,28	2.021,27	10,13
Ámbito empresa o centro de trabajo	18.413,50	27.677,10	9.263,6	50,3
Otra forma de regulación	29.522,95	32.116,80	2.593,85	8,08

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022

Brecha salarial y tamaño de la empresa

Teniendo en cuenta la referida encuesta cuatrienal el tamaño de la empresa influye de manera directa en las discriminaciones salariales. Con datos de 2022 son las empresas pequeñas y medianas donde las mujeres soportan una mayor brecha salarial. Por el contrario, en las empresas extremeñas de mayor tamaño (de doscientas o más personas) la brecha salarial desciende, siendo en las mismas donde las mujeres perciben los salarios más altos.

Tamaño	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Todas	20.637,14	23.170,92	2.533,78	10,93
De 1 a 49	15.396,95	19.385,70	3.988,75	20,58
De 50 a 199	18.613,25	24.436,21	5.822,96	31,28
De 200 o más	29.732,15	32.286,22	2.554,07	7,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022

Brecha salarial y composición del salario bruto mensual

Analizando cada uno de los componentes del salario mensual, con datos de 2022, se puede identificar de manera pormenorizada en qué conceptos retributivos radica el origen de la brecha salarial.

Dejando aparte los conceptos de seguridad social a cargo del trabajador y retenciones del IRPF que no son discriminatorios en origen ya que están vinculados a las cantidades que se percibe, hay que tener en cuenta que al recibir retribuciones salariales más bajas la protección social (prestaciones por desempleo, pensiones, etc). de las mujeres mengua respecto a la de los hombres.

En el caso de Extremadura, en el salario base se aprecia la diferencia de partida con una brecha del 12,39% que se acrecienta con otros complementos hasta alcanzar en el salario bruto un porcentaje del 19,76%.

Esto se evidencia en otros conceptos donde la brecha se agrava como las pagas extraordinarias, que alcanza una diferencia en Extremadura del 60,46%, la mayor de todas las CC.AA.

Por su parte, el pago de horas extraordinarias se dispara a favor de los hombres siendo la brecha salarial más elevada de todos los componentes del salario mensual (85,95%). Esto puede estar relacionado con la dificultad de las mujeres de realizar horas extras debido a las dificultades para conciliar vida laboral y familiar.

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Salario bruto	1.587,84	1.978,85	391,01	19,76
Salario neto	1.282,63	1.455,88	173,25	11,9
Salario base	1.067,93	1.218,89	150,96	12,39
Complementos salariales	503,67	532,89	29,22	5,48
Pagas extraordinarias	14,80	37,43	22,63	60,46
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	32,09	29,28	-2,81	9,6
Contribuciones a la Seguridad social a cargo del trabajador	101,97	114,79	12,82	12,57
Pago por horas extraordinarias	1,44	9,64	8,2	85,95
Retenciones IRPF	203,24	228,18	24,94	10,93

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022

Brecha salarial por nivel de estudios

Según el nivel de estudios, el valor extremo de la brecha salarial se localiza en el grupo de extremeñas que han cursado enseñanzas de formación profesional o similares (32,15%), lo que previsiblemente tiene su origen en que las opciones que cursan las mujeres están directamente vinculadas a sectores de actividad y ocupaciones que son infravaloradas. Le siguen con un 33,24% las que cursaron primera etapa de educación secundaria.

En sentido contrario, la brecha salarial más baja se encuentra entre las mujeres trabajadoras que tienen diplomaturas universitarias (7,57%) y licenciaturas (13,34%).

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Todos los estudios	20.637,14	23.170,92	2.533,78	10,93
Menos que primaria	---	---		
Educación primaria	12.856,91	18.609,58	5.752,67	30,91
Primera etapa de educación secundaria	12.620,48	18.904,64	6.284,16	33,24
Segunda etapa de educación secundaria	18.889,54	22.669,37	3.779,83	16,67
Enseñanzas de FP de grado superior y similares	16.194,78	23.869,69	7.674,91	32,15
Diplomados universitarios y similares	29.053,92	31.433,28	2.379,36	7,57
Licenciados y similares, y doctores universitarios	34.942,36	40.321,22	5.378,86	13,34

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022

Brecha salarial según control de la empresa

Las mujeres que trabajan en empresas públicas ven reducida su brecha salarial ya que se diferencia en casi 20 puntos porcentuales con respecto a las empresas privadas.

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Control de la empresa público	27.102,92	29.595,99	2.493,07	8,4
Control de la empresa privado	15.021,44	20.905,61	5.884,17	28,15

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022

Brecha salarial según destino de la producción

En función del destino de la producción de las empresas extremeñas, las brechas salariales varían. Así, mientras los salarios son más elevados cuando el destino de la producción es el ámbito mundial, también es en este ámbito donde la brecha salarial es

la más amplia (19,22%)

	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha salarial
Todos los mercados	20.637,14	23.170,92	2.533,78	10,94
Mercado local o regional	20.460,28	21.806,76	1.346,48	6,17
Mercado nacional	21.184,54	24.792,92	3.608,38	14,55
Unión Europea	---	22.403,54		
Mercado mundial	24.727,77	30.612,38	5.884,61	19,22

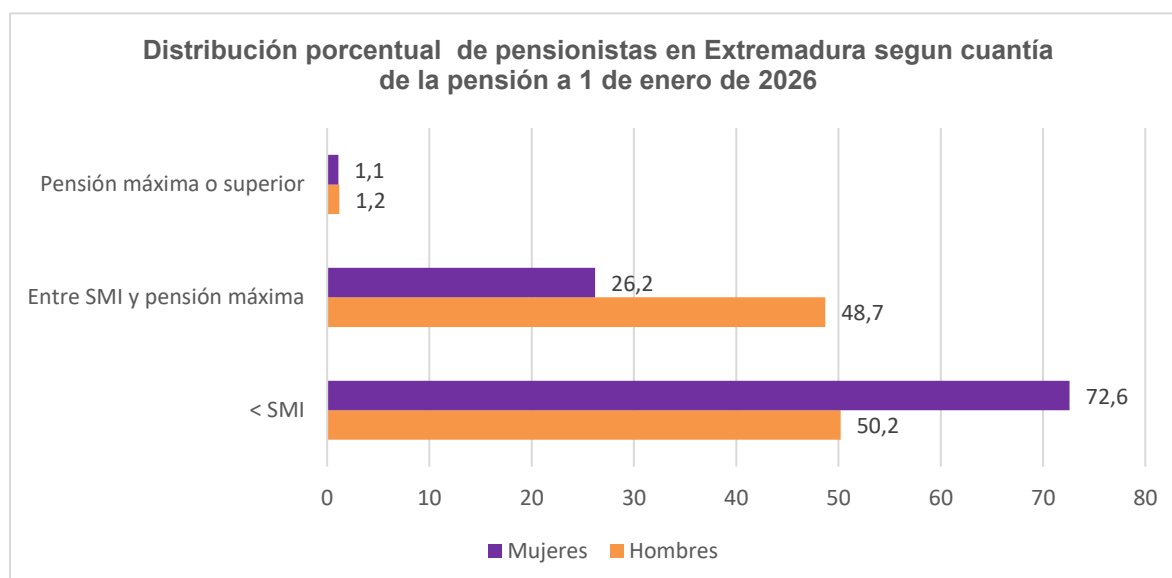
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2022

La Brecha en las pensiones

Las discriminaciones salariales hacia las mujeres se arrastran en la percepción de una pensión. Con datos a 1 de enero de 2026 las mujeres extremeñas reciben de media al mes 1.154,28 euros de pensión frente a los 1.337,38 euros que perciben los hombres lo que representa una diferencia de 183,1 euros y una brecha del 13,7%.

El 72,6% de las pensionistas mujeres reciben en Extremadura una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional. En el caso de los hombres este porcentaje es del 50,2%. De forma complementaria el 26,2% 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 48,7%.

El 57,1% de las personas pensionistas extremeñas que reciben complementos a mínimos son mujeres. Casi una de cada dos mujeres pensionistas (el 49,2%) perciben dicho complemento.



Fuente: Tesorería de la Seguridad Social

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

A pesar del leve repunte registrado en 2023, el progresivo descenso de la brecha salarial se puede atribuir a dos factores fundamentales, el primero y de un peso constatado han sido las sucesivas y reivindicadas sindicalmente subidas del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales, particularmente en el caso de regiones como Extremadura donde el SMI afecta a un 20% de las personas asalariadas.

El segundo factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia es la aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN SMI Y BRECHA SALARIAL 2018-2022					
AÑO	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (euros mensuales)	SUBIDA EN EUROS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	INCREMENTO SOBRE SMI ANTERIOR EN %	% DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN SALARIO MEDIO ANUAL (INE)	DESCENSO DE LA BRECHA SALARIAL RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR (PUNTOS)
2018	735,9			21,42	
2019	900	164,10	22,3	19,50	1,92
2020	950	50	5,6	18,72	0,78
2021	965	15	1,6	18,36	0,36
2022	1.000	35	3,6	17,09	1,27
2023	1.080	80	8,0	15,74	1,35
2024	1.134	54	5,0		
2025	1.184	50	4,4		
Variación 2018/ 2023	344,10	344,10	41,1	-26,51	5,68

Fuente: Elaboración propia UGT

Con datos exclusivos a nivel nacional, dado que no se facilitan a nivel regional, a pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial las mujeres siguen situándose como receptoras de los salarios más bajos. El 25,78% de las mujeres con empleo, una de cada cinco, recibieron como máximo el SMI, que en 2023 fueron 1.080 euros brutos anuales. En el caso de los hombres, son el 11,64% los que cobran como máximo al mes esa cuantía, uno de cada once. La diferencia es muy significativa.

Los porcentajes de mujeres y hombres con un salario de mil ochenta euros brutos mensuales en 2023 descienden al 5,96% y al 3,88% respectivamente cuando se trata de jornadas a tiempo completo.

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al intervalo de ganancias) por tipo de jornada y sexo 2023				
Total	Ambas jornadas		Jornada a tiempo completo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total de trabajadoras y trabajadores	48,58	5x,42	42,92	57,08
De 0 a 1 SMI	67,65	32,35	53,58	46,42
De 1 a 2 SMI	45,30	54,70	42,41	57,59
De 2 a 3 SMI	45,01	54,99	44,60	55,40
De 3 a 4 SMI	40,86	59,14	40,74	59,26
De 4 a 5 SMI	37,53	62,47	37,52	62,48
De 5 a 6 SMI	38,82	61,18	38,72	61,28
De 6 a 7 SMI	34,53	65,47	34,61	65,39
De 7 a 8 SMI	26,22	73,78	26,35	73,65
Más de 8 SMI	25,16	74,84	25,48	74,52

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

El 67,65% de las personas cuyos salarios se limitan a percepciones del SMI o menos son mujeres, frente al 32,35% de hombres en la misma situación (incluyendo tanto el trabajo a tiempo parcial como a tiempo completo). Analizando sólo a quienes trabajan a tiempo completo, el 53,58% de las personas perceptoras del SMI o menos, son mujeres frente al 46,42% de hombres.

En el resto de tramos que superan el SMI, las mujeres son menos que los hombres en todos ellos, y el porcentaje de mujeres va disminuyendo progresivamente a medida que estos tramos son más altos, hasta llegar al tramo de percepción de más de 8 veces el SMI, en el que la diferencia es muy notable (al igual que en los inmediatamente anteriores); en ese tramo solo un 25,16% de perceptoras son mujeres, frente a un 74,84% de hombres, por lo que resulta evidente que cuanto más aumentan los tramos de salario, más disminuyen los porcentajes de mujeres que acceden a ellos.

La Directiva (UE) 2023/970 de transparencia retributiva y su impacto en la igualdad salarial

La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, tiene por objeto reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, mediante medidas de transparencia retributiva y mecanismos eficaces de cumplimiento. Conforme a su artículo 34, los Estados miembros deberán trasponerla a sus ordenamientos jurídicos nacionales antes del 7 de junio de 2026.

Si bien el ordenamiento jurídico español cuenta ya con instrumentos relevantes en materia de igualdad retributiva —artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 902/2020—, desde UGT consideramos que la trasposición debe suponer un refuerzo efectivo de los derechos individuales y colectivos, así como de los mecanismos de control, reparación y sanción frente a la discriminación salarial. En particular, en UGT consideramos prioritario que la trasposición estatal incorpore de forma expresa los siguientes elementos:

En primer lugar, el derecho a la transparencia retributiva con carácter previo al empleo, recogido en el artículo 5 de la Directiva, garantizando que las personas candidatas conozcan la retribución inicial o la banda salarial del puesto y el convenio colectivo aplicable, así como la prohibición de solicitar información sobre el historial salarial previo.

En segundo lugar, la obligación empresarial de hacer accesibles los criterios de fijación y progresión retributiva, prevista en el artículo 6, garantizando que dichos criterios sean objetivos y neutros respecto al género y que la información sea comprensible y fácilmente accesible para la plantilla.

En tercer lugar, el derecho individual de información retributiva, regulado en el artículo 7, que reconoce a las personas trabajadoras el derecho a recibir por escrito información sobre su retribución individual y los niveles retributivos medios desglosados por sexo para trabajos iguales o de igual valor, con plazos máximos de respuesta y prohibición de cláusulas de confidencialidad salarial.

Asimismo, resulta imprescindible adaptar la normativa estatal a las exigencias del artículo 9 de la Directiva en materia de información sobre la brecha retributiva de género, ampliando los contenidos actualmente exigidos para incluir brecha media y mediana, componentes complementarios o variables y distribución por cuartiles salariales, y garantizando su comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras y a la autoridad competente.

Desde UGT se considera igualmente esencial reforzar los mecanismos de evaluación retributiva conjunta y corrección de desigualdades previstos en el artículo 10, cuando existan diferencias no justificadas superiores al 5%, asegurando la participación sindical y la adopción de medidas correctoras efectivas.

Por último, la trasposición debe garantizar un marco reforzado de tutela y cumplimiento, incorporando: el derecho a una indemnización íntegra y sin límites (art. 16), la inversión de la carga de la prueba en caso de incumplimiento de las obligaciones de transparencia (art. 18), un régimen sancionador efectivo y disuasorio, con consecuencias en la contratación pública (arts. 23 y 24), y un sistema de seguimiento y coordinación institucional en el que participen inspección de trabajo, organismos de igualdad e interlocutores sociales (arts. 28 y 29).

La correcta y ambiciosa trasposición de esta Directiva constituye una oportunidad clave para avanzar de forma real en la eliminación de la brecha salarial de género, reforzando el papel de la negociación colectiva y la acción sindical como instrumentos fundamentales para garantizar la igualdad retributiva.

CONCLUSIONES

- La brecha salarial en Extremadura repunta en 2023, por primera vez desde 2015, hasta el 11,91% frente a un descenso de la nacional (15,74%). Esto representa el primer paso atrás de la última década, siendo Extremadura fue una de las cinco comunidades autónomas donde aumentó la brecha.
- No obstante, la brecha salarial en Extremadura es la tercera más baja del conjunto nacional. La diferencia con la media nacional se reduce a 3,83 puntos porcentuales.
- La ganancia media anual de las mujeres trabajadoras extremeñas es de 22.181,88 euros y representa el 88,1% de la de los hombres, lo que supone que ganaron de media 2.997,91 euros menos que los hombres en 2023. Esta diferencia crece debido a que en 2023 la ganancia media de los hombres creció un 8,7% por encima del 7,5% que creció la de las mujeres.
- Desde 2013 la brecha salarial se ha reducido en Extremadura en 13,23 puntos porcentuales frente a 8,25 puntos en la media nacional. Pese a los condicionantes particulares de la región, se 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, pero se ponen de manifiesto en el hecho contrastado de que las trabajadoras extremeñas sufren más parcialidad, más temporalidad, más precariedad. A ello se une el que tienen una 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 existe en todas las actividades productivas extremeñas, siendo del 25,95% en el sector industrial, donde la presencia de la mujer es menor, y bajando hasta el 12,96% en el sector servicios, donde es más abundante la presencia de la mujer.
- Conforme crece el nivel profesional de la ocupación, disminuye considerablemente la brecha salarial. Así, entre las ocupaciones más elementales la brecha supera el 31,55% mientras que en las ocupaciones de más alta responsabilidad la brecha se reduce al 5,19%. Cabe destacar que tres de cada diez mujeres extremeñas trabajan en actividades como la hostelería, comercio y servicios personales que son las ocupaciones peor pagadas y peor valoradas.
- En función de la edad, la brecha salarial se centra en mayor medida en las mujeres de entre 45 y 54 años (17,29%), mientras que en las que tienen entre 25 y 34 años es la mitad (8,86%). El envejecimiento de la población asalariada arrastra también las diferencias salariales.

- La temporalidad en la contratación es un condicionante negativo para la continuidad de la brecha salarial ya que en los contratos temporales (14,16%) supera significativamente la de los contratos indefinidos (9,61%). A este respecto, según la EPA la tasa de temporalidad de las mujeres ocupadas en Extremadura es del 26,5%, más de 8 puntos porcentuales por encima del 18,1% de los hombres. Esta desigualdad de acceso al empleo la confirma la Seguridad Social: 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.
- A ello se une la precariedad ya que en 2025 el 44% de los contratos celebrados con mujeres en nuestra región tuvieron una duración inferior a 30 días.
- El trabajo a tiempo parcial persiste como factor decisivo en la discriminación salarial hacia las mujeres. Según la EPA, la tasa de parcialidad de las asalariadas extremeñas en 2025 es del 24,21%, frente a sólo el 4,8% de los hombres. De media en 2025 un 30,33% de las mujeres afiliadas al régimen general en Extremadura tenían un contrato a tiempo parcial frente a un 11,28% de los hombres.
- La menor brecha salarial (10,13%) se registra en las empresas regidas por convenios colectivos de ámbito regional, provincial o local, lo que pone de relieve el importante papel de la negociación colectiva sectorial más cercana como instrumento eficaz para recortar diferencias salariales.
- Las trabajadoras extremeñas padecen una mayor brecha salarial en las empresas pequeñas y medianas, frente a brechas mucho más reducidas en las empresas de mayor tamaño. Esto se une al hecho de que las asalariadas que trabajan en empresas públicas registran una brecha mucho más reducida (8,4%) que la de las privadas (28,15%).
- Las diferencias salariales en Extremadura en detrimento de las mujeres se concentran en el salario bruto (19,76%). Además, hay brechas muy importantes en conceptos como las pagas extraordinarias (60,46%) o los pagos por horas extraordinarias (85,95%) lo que pone de manifiesto la existencia de dificultades de conciliación.
- El nivel de estudios en la brecha salarial también incide ya que las opciones que cursan las mujeres están directamente vinculadas a sectores de actividad y ocupaciones que son infravaloradas, es por ello que la mayor brecha se coloca en la primera etapa de educación secundaria (33,24%) mientras que las más bajas se relacionan con niveles de estudios universitarios.
- De la encuesta propia realizada por UGT en Extremadura se destaca que una de cada dos mujeres extremeñas trabajadoras considera que no tiene un acceso equitativo a la formación para el empleo en nuestra Comunidad. Esta desigualdad de género en el acceso a la formación conlleva el perpetuar la brecha de género en el mercado laboral, renunciar a oportunidades de desarrollo profesional, incluidas las funciones de responsabilidad directiva. y no avanzar en la mejora de las condiciones retributivas ni laborales.

- El paro femenino sigue siendo predominante ya que supone el 63,7% del total regional. La tasa de paro de las mujeres extremeñas en 2025 fue del 17,56% frente al 12,32 % de los hombres.
- Según la Agencia Tributaria en 2024 las mujeres extremeñas declararon de media por rendimientos del trabajo en el IRPF 3.200 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.
- A ello también contribuye 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.
- Otro factor que reduce la brecha salarial es el hecho de que a finales de 2025 el volumen de mujeres extremeñas afiliadas al régimen general de la seguridad social (144.109) superó a los hombres (140.234).
- Cabe destacar que la brecha salarial en las mujeres también afecta a las pensionistas. La pensión media de las mujeres extremeñas es de 1.154,28 euros frente a los 1.337,38 euros que reciben los hombres, una diferencia de 183,1 euros, esto supone una brecha del 13,7%. De esta forma, el 72,6% de las pensionistas mujeres de Extremadura recibe una pensión inferior al Salario Mínimo Interprofesional frente al 50,4% de los hombres.

REIVINDACIONES

- Reivindicamos el cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sobre 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 españolas.
- 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 para saber realmente el peso que tienen económico de los cuidados en los salarios.
- Desde UGT seguimos reivindicando la revisión del uso excesivo del contrato a tiempo parcial que penaliza a más de 40 mil mujeres en Extremadura a vivir de manera precaria y envejecer, en un porcentaje elevado, en condiciones de pobreza.
- Exigimos que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. Este hecho genera que todas las mujeres que cobran el SMI, lleven años con el salario congelado. Celebramos que desde el Ministerio de Trabajo se hayan iniciado ya los trámites para el Diálogo Social para acometer la modificación del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores así como para transponer la Directiva (UE) 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.
- Igualmente reclamamos al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Igualdad que constituya una mesa Diálogo Social para transponer la Directiva (UE) 2023/970 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. 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.
- Reivindicamos planes de actuación más amplios en 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. Es significativo que en 2024 en toda España la Inspección de Trabajo solo levantó infracciones de discriminación salarial en razón de sexo respecto de 740 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, así como una evaluación de resultados de

los primeros cuatro años de aplicación de la normativa sobre planes de igualdad e igualdad retributiva para abordar las posibles modificaciones legales y reglamentarias necesarias con el fin de lograr la efectividad de las normas para el logro real de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

➤ Reiteramos, además, nuestro compromiso por la eliminación las posibles discriminaciones por razón de género en las retribuciones, y para ello solicitamos a la Junta de Extremadura 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.

➤ Exigimos que se garantice la formación a lo largo de la vida de las mujeres trabajadoras extremeñas facilitando un acceso equitativo: hay que trabajar más en la reducción y eliminación de las limitaciones existentes avanzando hacia una formación adaptada tanto a las demandas actualizadas de las trabajadoras extremeñas en cuanto a contenidos temáticos más especializados y prácticos como en las formas de cómo se imparte dicha formación tendiendo a considerar elementos claves como son los horarios o las posibilidades de conciliación laboral y personal. La información sobre la oferta formativa y la sensibilización de las empresas son otros elementos determinantes para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de esta formación.