



LA BRECHA EN LOS INGRESOS

22 de febrero de 2022

La brecha en los ingresos	2
1. La brecha salarial	4
Por grupo de ocupación.....	7
Por sector de actividad	9
Por tipo de contrato y jornada	10
Por rango de edad	13
Salario por hora	15
Rendimientos del trabajo en el irpf.....	16
2. Prestaciones por desempleo	17
Tasa de cobertura.....	17
Personas beneficiarias de prestaciones por desempleo	18
Prestaciones contributivas	20
3. Pensiones	23

La brecha en los ingresos

La falta de igualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres se manifiesta no sólo en el acceso al empleo, sino también particularmente en la remuneración.

Se observan enormes diferencias al comparar la ganancia bruta anual obtenida por el conjunto de las mujeres y de los hombres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que la brecha salarial, es decir, la diferencia entre el salario medio de mujeres y hombres, expresada como porcentaje del salario del hombre, es del 23% en el mundo.

Esta diferencia en la remuneración media por sexo se explica por múltiples factores. Se debe a una discriminación pura en el lugar de trabajo, y a formas indirectas, como son: su mayor presencia en puestos y sectores peor remunerados; su predominancia en el empleo a tiempo parcial (mayoritariamente indeseado); soportar una mayor carga de cuidados unida a la falta de opciones de conciliación; la incidencia de las interrupciones de la carrera profesional por maternidad y cuidado de menores u otros familiares; o a la discriminación en el acceso a la educación que se traduce en menos oportunidades de empleo, y que en España aún puede afectar en los tramos de mayor edad. Todos estos motivos pueden impactar en el salario básico y/o los complementos que perciben trabajadoras y trabajadores (pluses, bonus y comisiones, seguros privados, el uso de un móvil o un vehículo de empresa...). De hecho, según estudios de la unión europea, tienen menos impacto aquellos factores que podemos cuantificar, derivados de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, como la segregación sectorial o la parcialidad. Es decir, tiene más impacto el factor puramente discriminatorio.

La Comisión Europea reduce el dato de brecha salarial en la Unión Europea hasta el 14,1% (el 11,9% en España) para 2019, ya que considera la remuneración por hora y, por tanto, elimina alguno de los efectos que sí considera el dato de la OIT, como la parcialidad. Por ello, de forma complementaria y para considerar todos los efectos discriminatorios que afectan a la remuneración, calcula también la brecha salarial global de género referida a la diferencia en los ingresos generales entre hombres y mujeres, en la que sí se tiene en cuenta que las mujeres realizan menos horas remuneradas (por soportar más trabajo no remunerado) y la brecha en la tasa de empleo. Según la Comisión Europea, la brecha salarial global de género se situó en el 36,7% en 2018.

En este documento, para calcular la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, se analizan principalmente los resultados de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019 publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), que sirve de base para esos cálculos de la Oficina Estadística de la Unión Europea, EUROSTAT.

Frente a otros enfoques estadísticos, a lo largo de este documento se toma como referencia el salario de las mujeres de forma que la brecha refleje cuánto debería ascender éste y muestre la dimensión real de la desigualdad salarial.

Los datos indican que la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en 2019 es el 23%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 23% para equipararse al salario medio de los hombres.

Respecto a la percepción de la población madrileña en esta materia, en 2017 la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid publicó un estudio sobre la opinión pública respecto a la igualdad de género en el que se constataba que cerca del 80% de los madrileños y madrileñas sí considera que las condiciones salariales de las mujeres son peores.

Además, las peores condiciones en el mercado laboral y los peores salarios que soportan las mujeres suponen que ellas generen menos derechos de cara al desempleo y a la jubilación, como puede comprobarse también en este apartado.

Esta posición de las mujeres en el mercado laboral (y, en general, los colectivos más precarizados) hace que se vean especialmente favorecidas por las políticas y acuerdos sindicales adoptados recientemente a nivel estatal, como los ERTE, la subida del SMI, la de los salarios más bajos de los convenios y la reforma laboral, unido a las políticas específicas, como la obligatoriedad de negociar medidas y planes de igualdad y aplicar herramientas para conocer y reducir la brecha salarial.

Todo ello supone un punto de inflexión respecto a la legislación laboral previa que tenderá a mejorar las condiciones de las mujeres, si bien la información demuestra que el problema de estas brechas es de una gran magnitud. Por tanto, más allá de sensibilizar, es momento de tomar medidas complementarias y urgentes a todos los niveles administrativos que erradiquen el problema, ya que es un elemento más de discriminación basada en el sexo, que afecta en términos de justicia social, de autonomía económica, de ingresos por jubilación, o del riesgo de caer y permanecer en la pobreza.

Por todo ello, la igualdad salarial (y sus consecuencias en los ingresos por prestaciones y pensiones) debe ser uno de los objetivos prioritarios en este periodo de recuperación de la crisis del COVID-19.

1. La brecha salarial

En junio de 2021 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en 2019 fue de 27.817,76 euros en la Comunidad de Madrid.

Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 24.874 euros, mientras que el de los hombres asciende a 30.531 euros. La diferencia es de 5.657 euros y, dividida entre el salario de las mujeres obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 23%. La brecha persiste y es elevada. Muestra que aún estamos lejos de alcanzar la igualdad en la retribución, pese a estar regulada.

**La brecha salarial en la Comunidad de Madrid en 2019 es el 23%.
De media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 23% para equipararse al salario medio de los hombres.**

En la última década los salarios de las mujeres han ido creciendo a un ritmo mayor que los salarios de los hombres. Las mujeres han cobrado, de media, 2.826 euros más en 2019 que en 2009. Su salario ha crecido en los últimos 10 años un 12,8%, frente al 4,1% de los hombres. Esta distinta evolución de los salarios medios de cada sexo ha hecho que la brecha pase del 33% en 2009 al 23% de 2019. Es cierto que esto supone un avance, pero también es evidente que el progreso es muy lento e insuficiente.

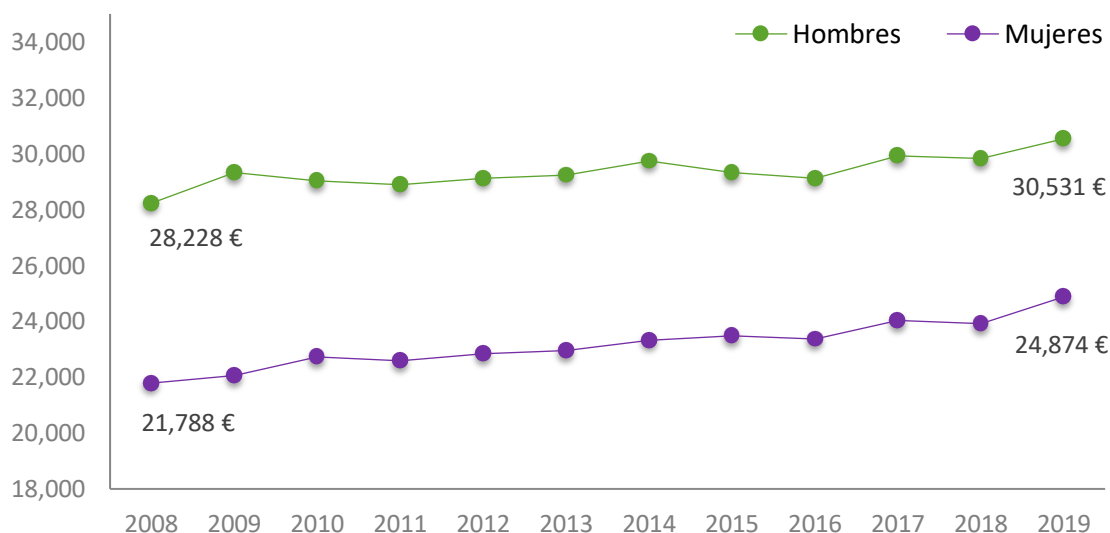
Una reducción de 10 puntos porcentuales que es demasiado escasa para un periodo tan largo y ante un problema tan evidente. Y la evolución más reciente no es demasiado esperanzadora por distintos aspectos. Por un lado, ha de tenerse en cuenta que la diferencia en el crecimiento de los salarios de ambos sexos se basó más en un empeoramiento de la situación de los hombres a partir de la crisis de 2008. Por ejemplo, debido a la gran destrucción de empleo en el sector de la construcción, entonces con altos salarios y con una mayor presencia de hombres. Por otro lado, la diferencia en el ritmo de crecimiento de unos y otros salarios presenta una menor intensidad en los últimos años (estando sólo entre uno y dos puntos porcentuales desde 2015).

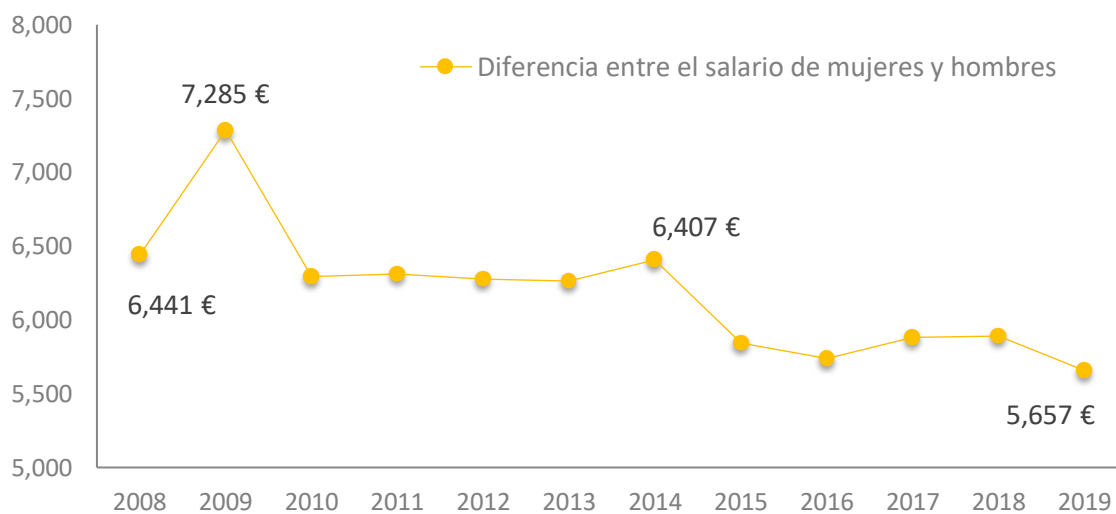
Cabe destacar además que las diferencias por sexo en el mercado laboral en el momento actual son ahora incluso más acusadas que en 2019. La pandemia ha supuesto un retroceso para las mujeres en este sentido. De hecho, respecto a la población ocupada madrileña, vemos que hay 10.400 hombres más con empleo que antes de la pandemia, mientras que tienen trabajo 9.400 mujeres menos. Es decir, el empleo se ha recuperado en el caso de los hombres (y ha mejorado) pero ha empeorado en el caso de las mujeres. En el último trimestre de 2021, la tasa de actividad de las mujeres es del 58,7% y la de los hombres

del 67,9%. La diferencia es aún superior a 9 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres. Y, aunque la tendencia de esta diferencia por sexo en un periodo más amplio es a la baja, se observa un incremento en el último año de un punto porcentual. La encuesta salarial utilizada para analizar la brecha se refiere a 2019, por tanto aún no refleja el impacto de la pandemia en términos salariales para las mujeres.

Todo ello revela, una vez más, que no se están adoptado medidas suficientes y eficaces para alcanzar (a corto plazo) la igualdad en el empleo y, en concreto, la igualdad salarial.

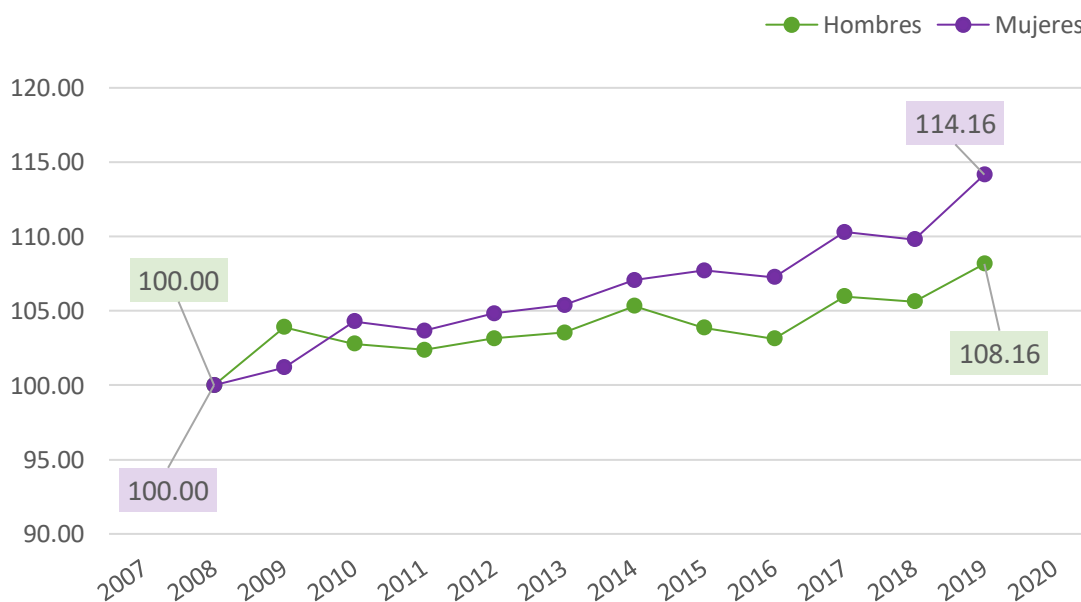
Evolución de los salarios por sexo en la Comunidad de Madrid: Salario medio y diferencia entre salario de mujeres y hombres.





Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Variación acumulada del salario medio por sexo en la Comunidad de Madrid (2008=100)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

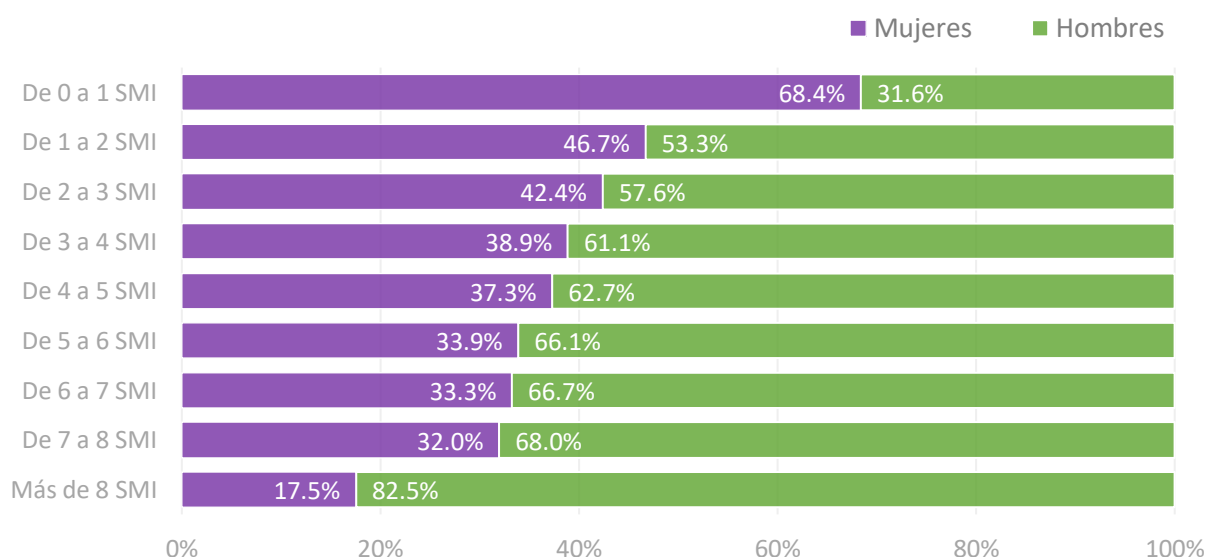
A continuación se analizan las diferencias salariales por sexo realizando diversas distinciones: por grupos de ocupación, sectores, tipos de contrato y edad.

Se observa que la brecha siempre existe. Continúa siendo un hecho transversal. La mayor brecha (40%) se da al distinguir por grupos de ocupación, en las ocupaciones de menor cualificación y peores condiciones. Las menores, al distinguir por sector, en la industria (3,5%), pero teniendo en cuenta que hay variación sustancial entre ejercicios, o en la contratación temporal (6%).

POR GRUPO DE OCUPACIÓN

Las ocupaciones con mayor presencia de mujeres suelen encontrarse en niveles salariales bajos. Es el ejemplo de las vinculadas a los cuidados. La proporción de mujeres disminuye conforme crece el nivel salarial. Se observa claramente en el siguiente gráfico que muestra la proporción de cada sexo para cada nivel salarial en 2018, con resultados nacionales.

Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI (2019). Resultados nacionales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Las mujeres sólo son mayoritarias en el tramo de menores salarios, con una representación cercana al 70% en salarios inferiores a un SMI (12.600€

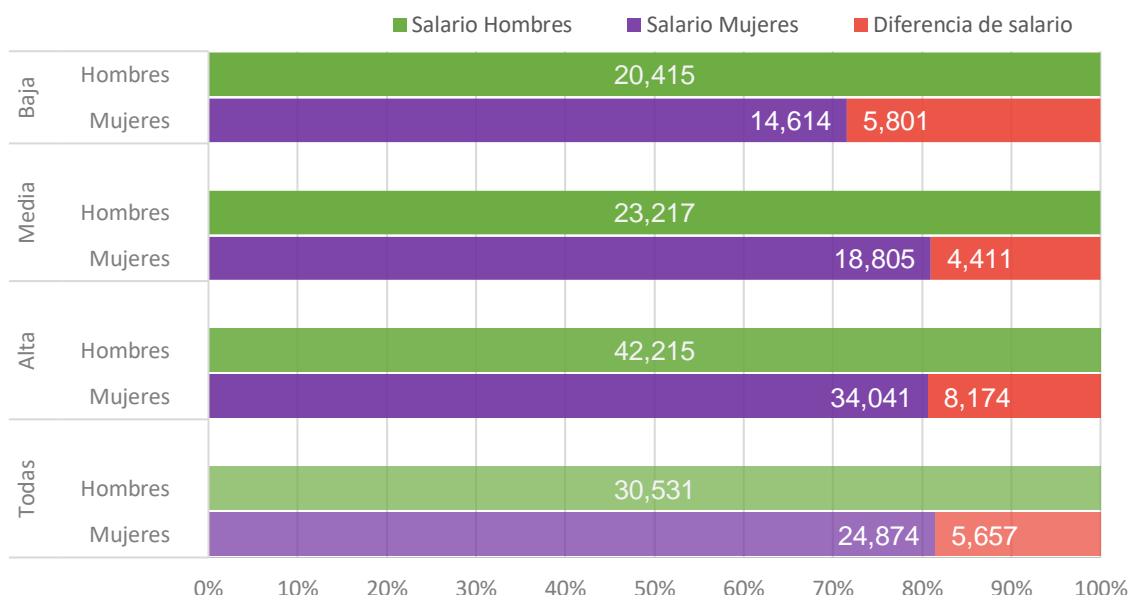
anuales en 2019). Su proporción va descendiendo progresivamente y en el tramo con mayores salarios (más de 8 SMI) no se llega al 18% de mujeres.

Conocido el nivel de representación, a continuación atendemos a las diferencias salariales por sexo que existen en la Comunidad de Madrid según las agrupaciones de ocupaciones, que distinguen entre:

- Alta (grupos 1,2 y 3) en la que se incluye a directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos, intelectuales y de apoyo.
- Media (grupos 4, 5, 6, 7 y 0) en la que se incluye a empleados, artesanos y trabajadores cualificados.
- Baja (grupos 8 y 9) en la que se incluye a operadores y trabajadores no cualificados.

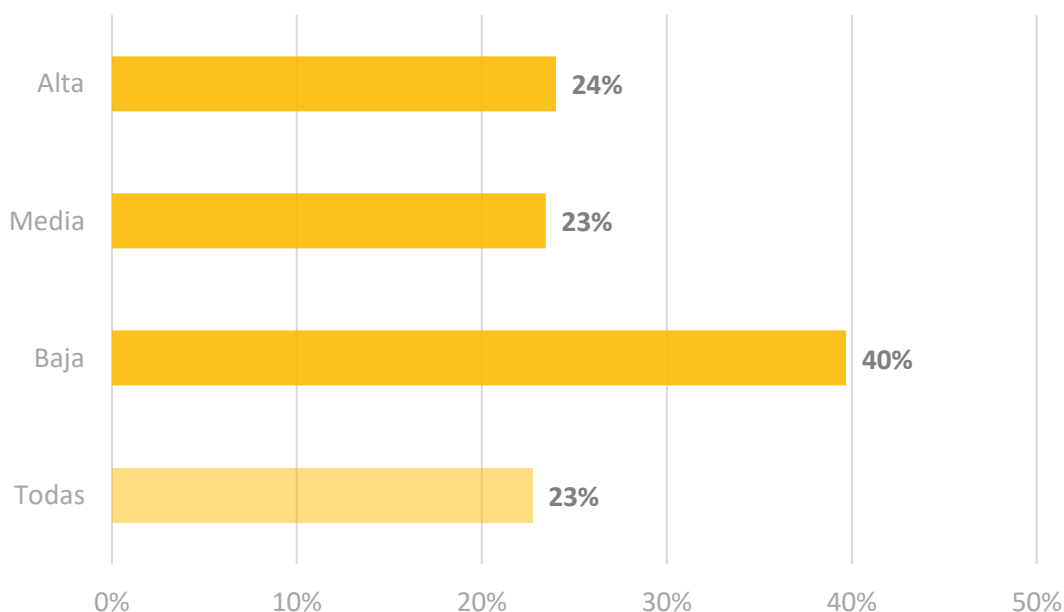
La mayor brecha se da en las ocupaciones con peores condiciones, donde el salario de las mujeres debería crecer un 40% para equipararse al de los hombres, y donde además las mujeres son mayoría. Pero afecta a todos los niveles, ya que en los grupos de mayor cualificación la pérdida es también muy relevante (24%).

Salario medio por sexo y grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Brecha salarial por grupo de ocupación en la Comunidad de Madrid (2019).



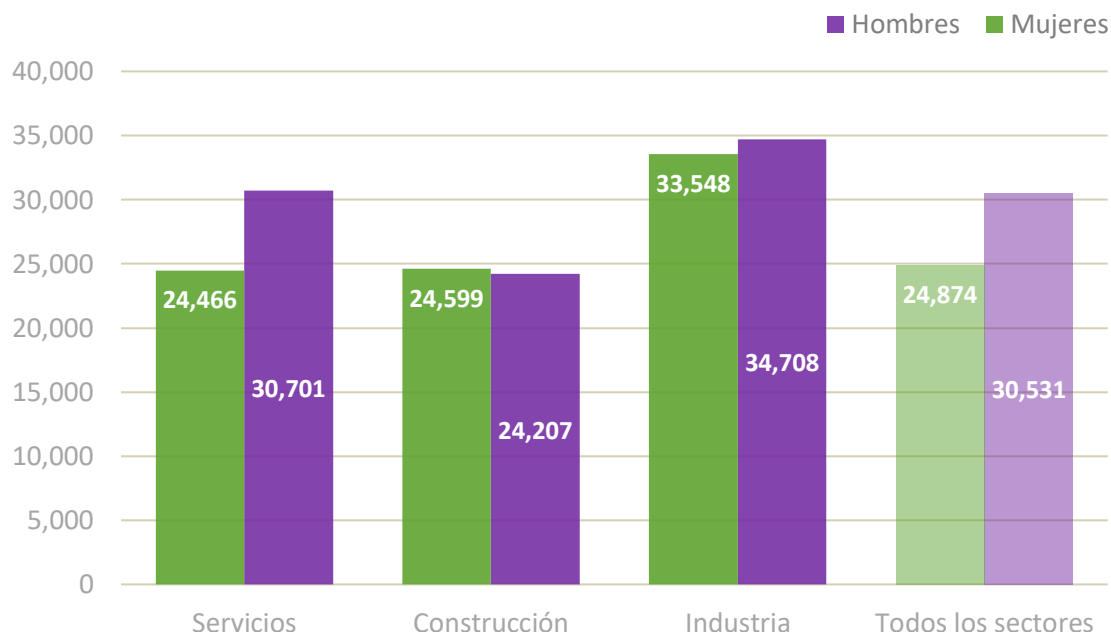
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

POR SECTOR DE ACTIVIDAD

Cuando realizamos el análisis por sectores (no agrarios), la mayor brecha, con mucha diferencia, se da en el sector servicios (25,5%), que es el que concentra el grueso del empleo de la Comunidad de Madrid, especialmente en el caso de las mujeres (más del 90%).

Le sigue la industria. En 2019 presenta una brecha del 3,5%, aunque muestra mucha variabilidad en los últimos años, pues en 2018 ascendía al 12% y en el año anterior (2017) al 7%.

Salario medio por sexo y sector en la Comunidad de Madrid (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Por último, la construcción es el sector que viene presentando los valores más bajos, e incluso en 2019 tendría una brecha negativa (a favor de las mujeres) del -1,6%. Puede deberse a que la escasa presencia de la mujer aquí se concentre en trabajos cualificados. No obstante, el propio INE advierte que el número de observaciones muestrales es muy reducido en este caso y, por tanto, la cifra no es representativa, está sujeta a gran variabilidad.

En la Encuesta Cuatrienal publicada por el INE en 2018 puede comprobarse además que hay una enorme diferencia entre la brecha existente en el sector público (6,5%) y el privado (31%).

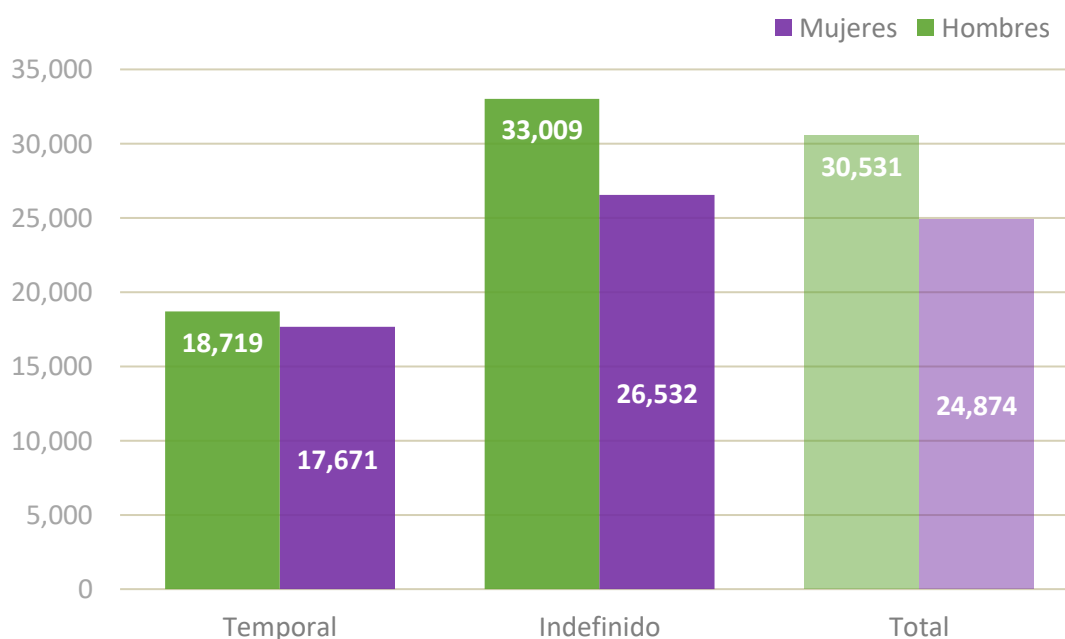
POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

El salario medio anual de las mujeres con contrato indefinido asciende a 26.532,05 euros, casi 6.500 euros menos al año que el de los hombres. La brecha en este caso es del 24,5% (superior al promedio global del 23%), fruto de la posibilidad en el caso de los hombres de tener una carrera profesional más larga y estable, que derive en asignación de complementos, promociones, etc. Mientras, las mujeres soportan mayor carga de cuidados e interrupciones

de la carrera profesional por maternidad o cuidado de familiares y se reducen sus posibilidades de beneficiarse de esas mejoras laborales y salariales.

Cuando hablamos de contratación temporal, con mayor precariedad para ambos sexos y menor acceso a mejoras salariales, esta brecha salarial se reduce al 6%.

Salario medio por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid (2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

La última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que el Instituto Nacional de Estadística publicó con los datos de 2018, muestra además que en los contratos indefinidos la brecha salarial es mucho más alta al comienzo de la relación laboral (34%), baja ligeramente a partir del primer año hasta los 20 años de duración (30%) y se reduce de forma más drástica a partir de ese momento (17-22%).

Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial en personas con contrato indefinido según la antigüedad del contrato en la Comunidad de Madrid (2018).

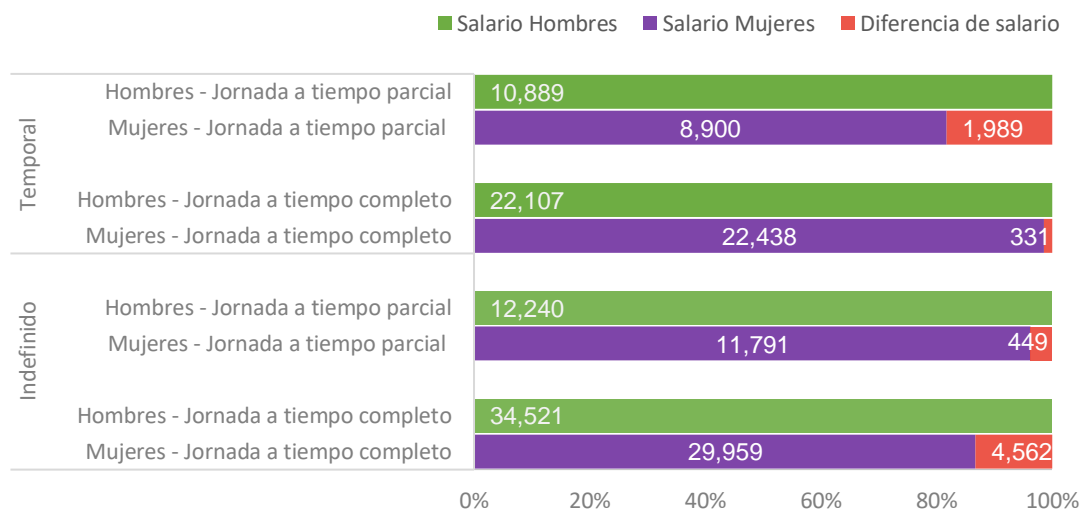
<i>Antigüedad del contrato indefinido</i>	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Menos de 1 año	19.081 €	25.540 €	6.459 €	34%
De 1 a 3 años	19.793 €	25.788 €	5.995 €	30%
De 4 a 10 años	23.792 €	30.798 €	7.006 €	29%
De 11 a 20 años	27.663 €	36.071 €	8.408 €	30%
De 21 a 29 años	36.711 €	43.015 €	6.303 €	17%
30 y más años	37.471 €	45.557 €	8.087 €	22%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Otro factor determinante en la brecha es el tipo de jornada. Por un lado destaca la diferencia de participación en la jornada parcial, que afecta en su gran mayoría a las mujeres (72% en Madrid), y generalmente de modo indeseado (al menos en la mitad de los casos según el dato estatal). Por otro, se observa que al cruzar las variables tipo de contrato y tipo de jornada la mayor diferencia en términos absolutos (4.562 euros) se da en el contrato indefinido a tiempo parcial y la mayor diferencia porcentual (22%) está en la combinación de temporalidad y parcialidad.

Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral en la Comunidad de Madrid (2018).

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Indefinido				
Jornada a tiempo completo	29.959 €	34.521 €	4.562 €	15%
Jornada a tiempo parcial	11.791 €	12.240 €	449 €	4%
Temporal				
Jornada a tiempo completo	22.438 €	22.107 €	-331 €	-1%
Jornada a tiempo parcial	8.900 €	10.889 €	1.989 €	22%

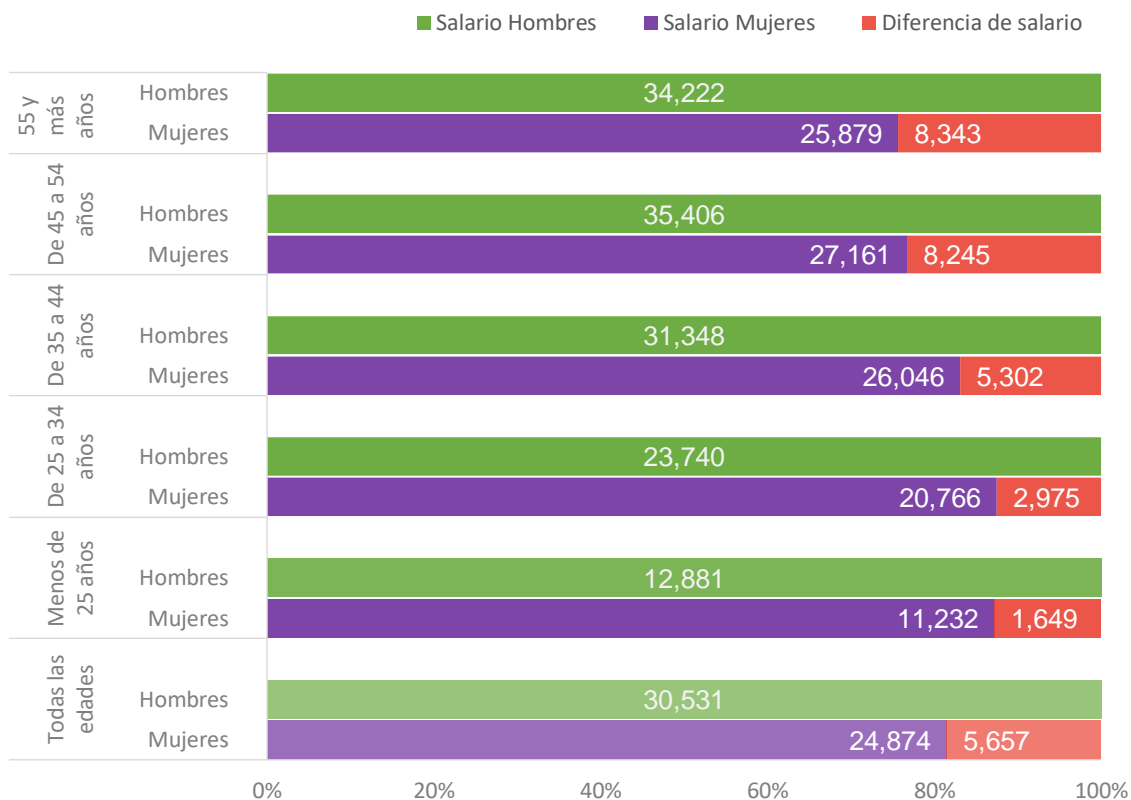


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

POR RANGO DE EDAD

El salario medio de mujeres y hombres crece con la edad, salvo para el grupo de las más mayores (55 años y más).

Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid (2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

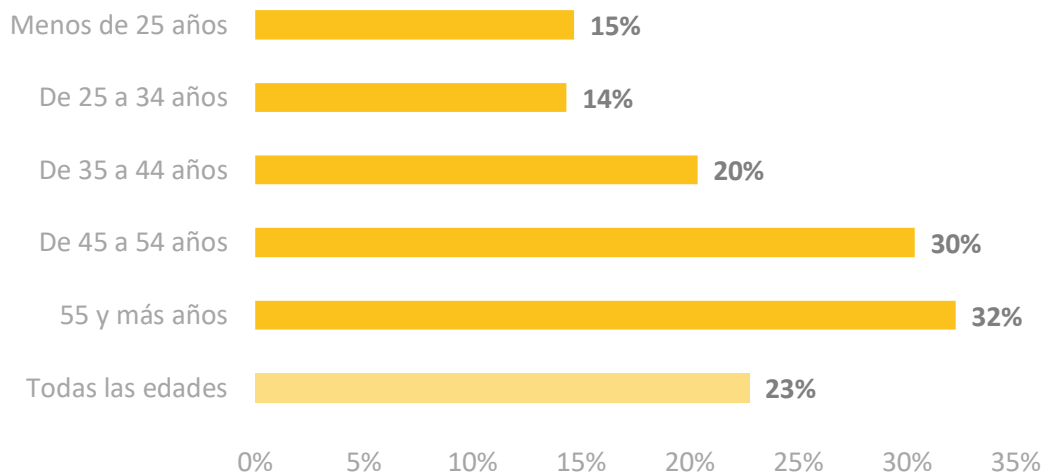
Como puede verse en el gráfico, en la actualidad la edad va incrementando también las diferencias salariales, llegando a una diferencia de 8.343 euros para el grupo de más de 55 años. En 2019 este grupo sufre una brecha del 32%, siendo el dato más bajo de la serie.

La brecha del siguiente grupo de edad, que engloba a las personas trabajadoras de 45 a 54 años, se sitúa en el 30%, de nuevo por encima de la brecha global (23%), con tan sólo una ligera diferencia respecto al grupo de mayor edad.

Hay un salto mayor de este grupo al siguiente, ya que el grupo de 35 a 44 años presenta una brecha del 20% y 5.300 euros de diferencia. Se reduce al 14% y 2.975 euros de diferencia para las mujeres trabajadoras de 25 a 34 años.

Por debajo de 25 años se presenta una brecha del 15%, pero poco representativa por el volumen de datos muestrales recogidos.

Brecha salarial por edad en la Comunidad de Madrid (2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

SALARIO POR HORA

Como ya se ha indicado, analizamos la brecha salarial en base a la remuneración media anual para cada sexo, que incluye distintos efectos indirectos añadidos a la discriminación salarial directa, como son la mayor parcialidad que padecen las mujeres o la segregación vertical por sexo.

La diferencia entre sexos puede reducirse cuando se analiza la brecha en el salario por hora, medida en la que no se considera el efecto de la parcialidad, o cuando se comparan puestos de trabajo muy similares, como una misma ocupación con un mismo tipo de contrato y jornada, situación en la que se estaría eliminando también el efecto de la segregación vertical.

En el caso del salario por hora, en la Comunidad de Madrid la brecha ha pasado del 24% de 2009 al 16% de 2015 y al 13,5% de 2019. En este último año, las mujeres perciben 16,5 euros por hora normal de trabajo, mientras que los hombres ganan 2,2 euros más en el mismo tiempo, percibiendo 18,8 euros por hora.

RENDIMIENTOS DEL TRABAJO EN EL IRPF

La base del análisis de la brecha salarial es la información proporcionada por las encuestas de salarios que publica el Instituto Nacional de Estadística, referidas a 2019. No obstante, puede observarse también en los rendimientos del trabajo declarados para el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria y cuyo último dato se refiere al ejercicio 2020.

Para el año 2019 los datos de la Agencia Tributaria presentan una diferencia de 7.754 euros entre el salario medio anual de las mujeres (22.685 euros) y el de los hombres (30.439 euros), y una brecha del 34%.

En 2020, el salario medio anual según esta fuente ascendió a 22.890 euros para las mujeres (1.455.046 asalariadas) y 30.389 euros para los hombres (1.586.161 asalariados). Por tanto la brecha sería del 33% en los rendimientos del trabajo declarados en la Comunidad de Madrid en 2020, ligeramente inferior a la de 2019. Ha de tenerse en cuenta que las personas asalariadas con los ingresos más bajos no tienen la obligación de realizar esta declaración.

2. Prestaciones por desempleo

Las mujeres tienen mayores datos en paro registrado que los hombres. Pero la desigualdad en el desempleo no acaba ahí, sino que se refleja también en las prestaciones por desempleo: en la proporción de personas que tienen o no derecho a prestación, el tipo, la cuantía o la duración.

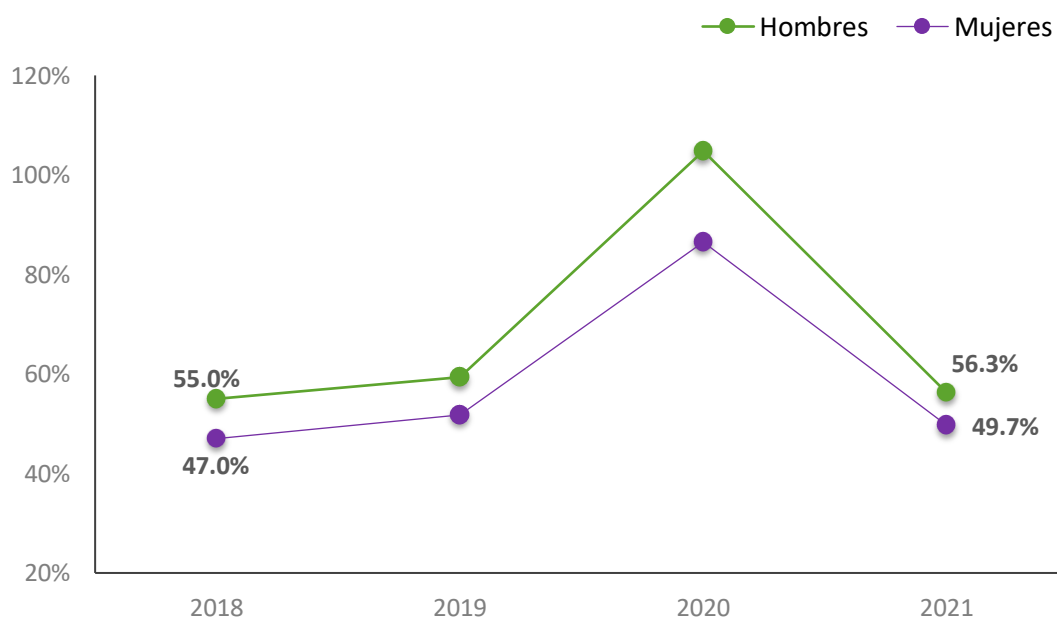
Se debe a que durante los periodos en que las mujeres tienen empleo generan menos derechos de cara al desempleo (y a la jubilación) al tener peores condiciones: peores contratos, más jornadas parciales, con peores salarios... aparte de estar con mayor frecuencia en desempleo, durante periodos más largos, y de tener mayores interrupciones de su carrera profesional debidas a los cuidados.

TASA DE COBERTURA

La tasa de cobertura representa al conjunto de personas que son beneficiarias de una prestación durante su periodo de desempleo respecto al conjunto de personas desempleadas que integran el paro registrado.

Este indicador muestra claramente la desigual situación por sexo en el desempleo. La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo en la Comunidad de Madrid fue, en 2021, del 49,7% para las mujeres frente al 56,3% de los hombres. Hubo más de 6 puntos porcentuales de diferencia.

Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid. Media anual.



Fuente: *Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).*

La tasa es útil para comparar el nivel de protección por sexo y su evolución, aunque debe tenerse en cuenta que el paro registrado (el denominador para el cálculo de esta tasa) excluye determinadas casuísticas, de forma que no considera a las personas registradas sin un empleo anterior o a aquellas que no están inscritas como demandantes.

Asimismo, debe considerarse que durante la pandemia la tasa de cobertura incluye también la recepción de prestaciones por parte de personas ocupadas. Aunque en general el efecto es pequeño, esto causa una importante distorsión asociada a la pandemia en el dato de cobertura de 2020, que llega a superar el 100% en el caso de los hombres, ya que muchas personas trabajadoras percibieron prestaciones incluyendo la correspondiente a los ERTes COVID (y se contabilizan en el numerador de la tasa), sin estar en situación de paro registrado al estar ocupadas (no se contabilizan en el denominador).

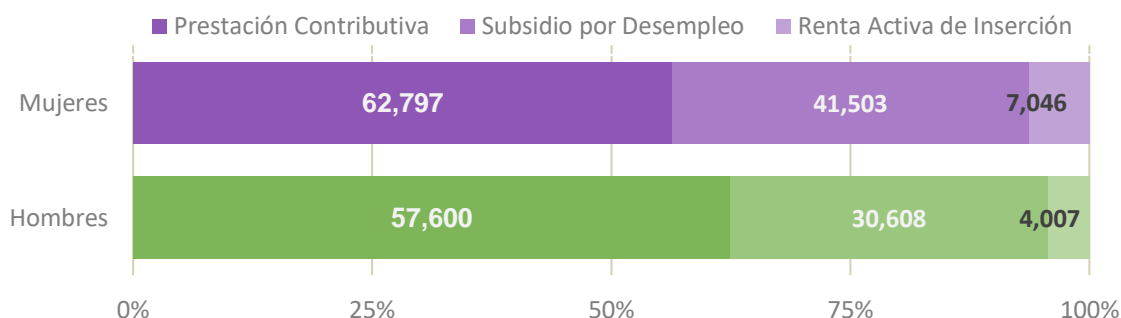
Pese a las limitaciones de la tasa en el periodo de pandemia, sí podemos ver que en todo momento la brecha con las mujeres se mantiene. La diferencia entre la tasa de hombres y mujeres se ha reducido ligeramente respecto a 2019, por un empeoramiento más acusado de la situación de los hombres (-3,1 p.p.) que de las mujeres (-2,1 p.p.) entre 2019 y 2021. La cobertura es ahora inferior que la existente antes de la pandemia, para ambos sexos.

PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en 2021 en la Comunidad hubo 203.561 personas que sí recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. A 120.397 de ellas les correspondía una prestación contributiva (de mayor cuantía que las asistenciales).

El número de mujeres beneficiarias es sustancialmente mayor al de hombres, por su mayor presencia en el desempleo (62.797 mujeres frente a 57.600 hombres). Pero al ver la distribución por sexo según el tipo de prestación que reciben (contributiva o asistencial) se comprueba el perjuicio para las mujeres. El 56,4% de las mujeres beneficiarias recibió prestación contributiva, mientras que en el caso de los hombres fue el 62,5%.

Personas beneficiarias según tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2021.

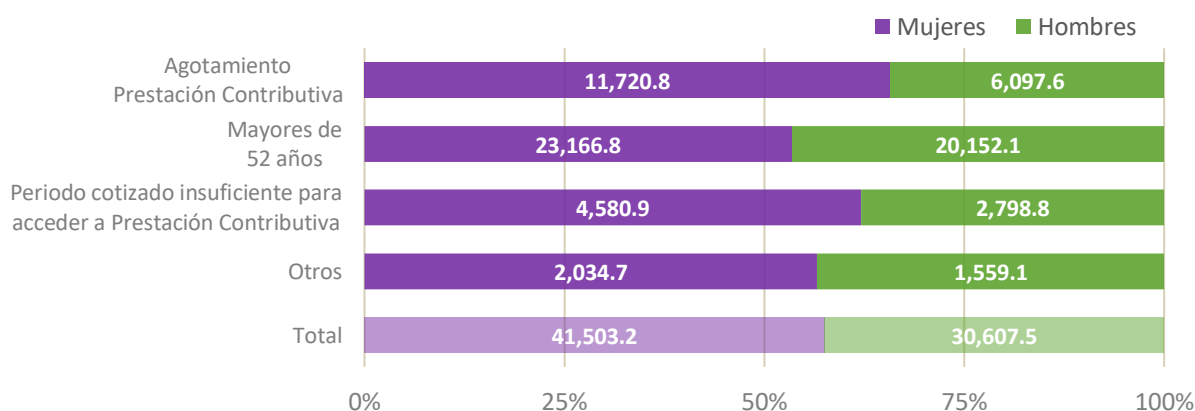


Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

A su vez, las mujeres son mayoría en las pensiones asistenciales. En la Comunidad de Madrid representan el 58% de personas beneficiarias del subsidio por desempleo y el 64% en la Renta Activa de Inserción.

Además, según el motivo de acceso al subsidio por desempleo destaca su presencia en las causas vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo, como tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva (65,8% de mujeres entre los beneficiarios de subsidio por esta causa), o a una mayor permanencia en el desempleo, que provoca el agotamiento de la prestación contributiva (62,1% de mujeres entre los beneficiarios de subsidio por esta causa).

Personas beneficiarias de subsidio por desempleo según motivo en la Comunidad de Madrid. Media anual 2021.



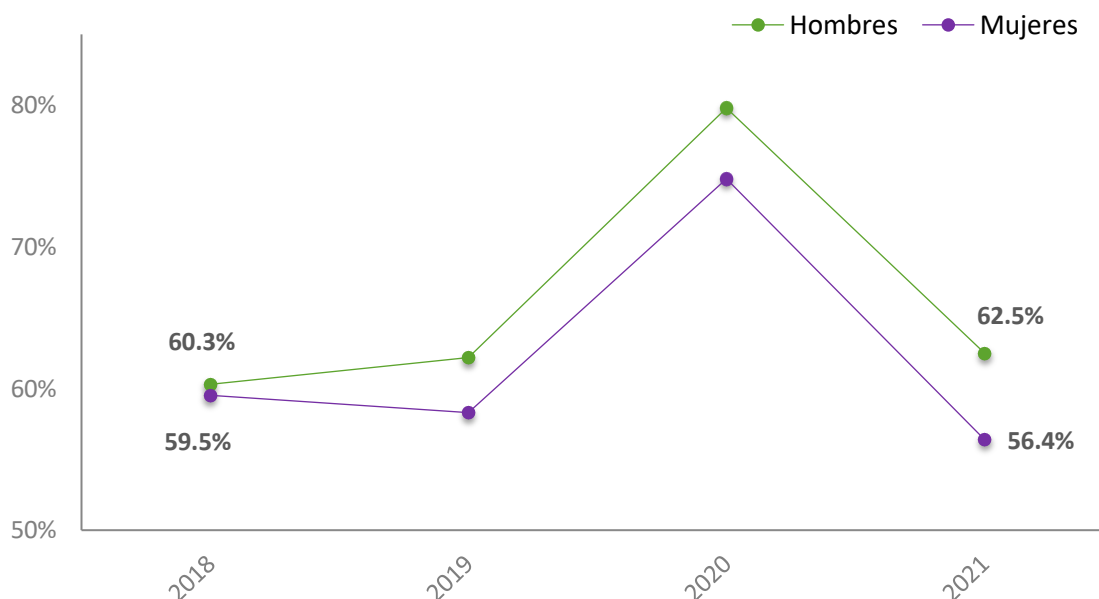
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS

La evolución de los últimos años muestra que se ha incrementado sustancialmente la diferencia por sexo en el porcentaje de prestaciones que son contributivas. En 2018 la diferencia apenas llegaba a un punto porcentual, subió a 4 puntos en 2019 y a 5 puntos en 2020, para aumentar de nuevo en 2021 hasta una diferencia de 6 puntos porcentuales.

La diferencia por sexo aumenta pese a que en el dato de 2021 se incluyen como beneficiarias de prestación contributiva a las personas en ERTE durante este año, de las cuales un 53% son mujeres. En total las prestaciones por ERTE COVID-19 afectan en 2021 a 15.741 personas, un 13% de los beneficiarios y beneficiarias de prestación contributiva de la Comunidad de Madrid.

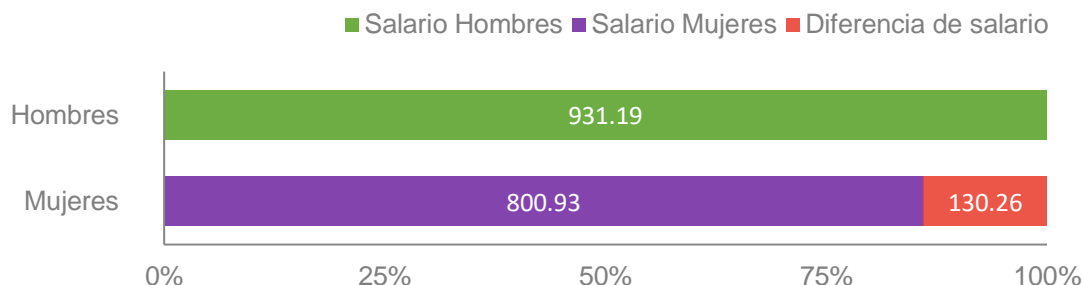
Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Respecto a las características de las prestaciones contributivas, los datos disponibles a nivel estatal permiten comprobar que en todos los tramos de edad hay brecha en la cuantía en perjuicio de las mujeres. A nivel global, la diferencia entre la cuantía de las prestaciones contributivas de mujeres y hombres es de 4,34 euros diarios (130 euros mensuales). Para que las prestaciones se equiparasen, habría que incrementar la prestación media de las mujeres en un 16%.

Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España (euros). Media anual 2021.

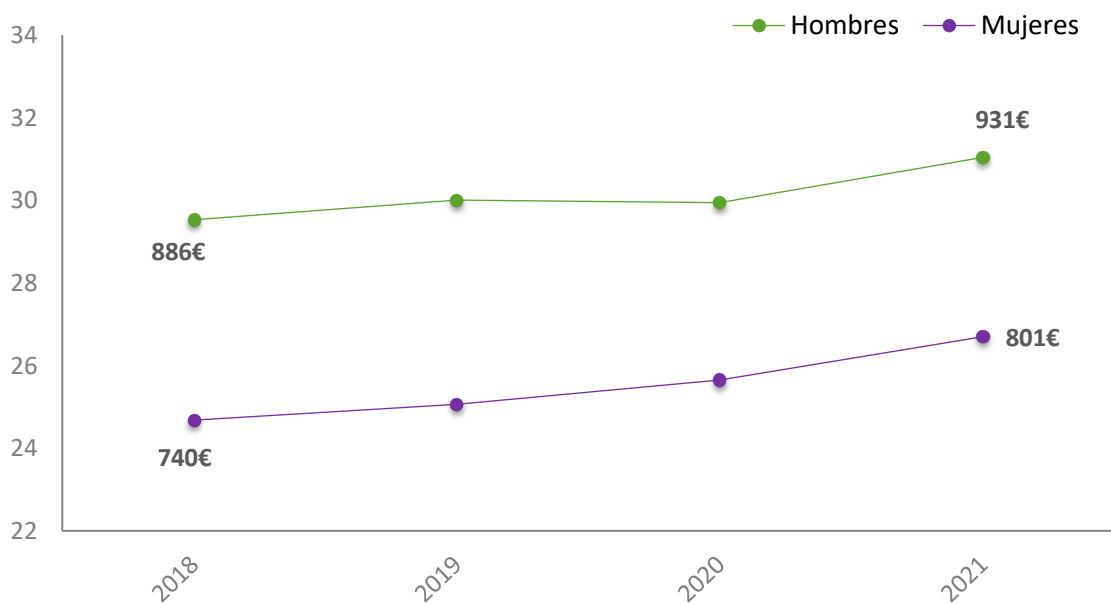


Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Las menores diferencias se dan en el tramo de 25 a 34 años, con una brecha en torno al 10%. Con el incremento de cargas familiares las diferencias se van incrementando y acumulando. La mayor diferencia en las cuantías por sexo se da al final de la vida laboral, a partir de los 55 años, con una brecha que supera el 25%.

En 2018 y 2019 la brecha en las prestaciones se mantuvo en el 20% y se redujo después al 17% en 2020 y al 16% en 2021. En este caso sí la reducción de la brecha se debe a un crecimiento ligeramente superior en la cuantía media de las prestaciones de las mujeres, de un 8,2% frente al 5,1% de los hombres.

Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España (euros). Medias anuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Respecto a la duración de las prestaciones contributivas, en los datos para el conjunto del Estado se observa que la duración media ha crecido ligeramente respecto a 2019 llegando a 15,12 meses para las mujeres y 14,32 para los hombres, con una diferencia entre ambos de 24 días aproximadamente, a favor de las mujeres. Esta diferencia era en 2018 de un mes. No obstante, ha de tenerse en cuenta el impacto de las prestaciones por ERTE.

3. Pensiones

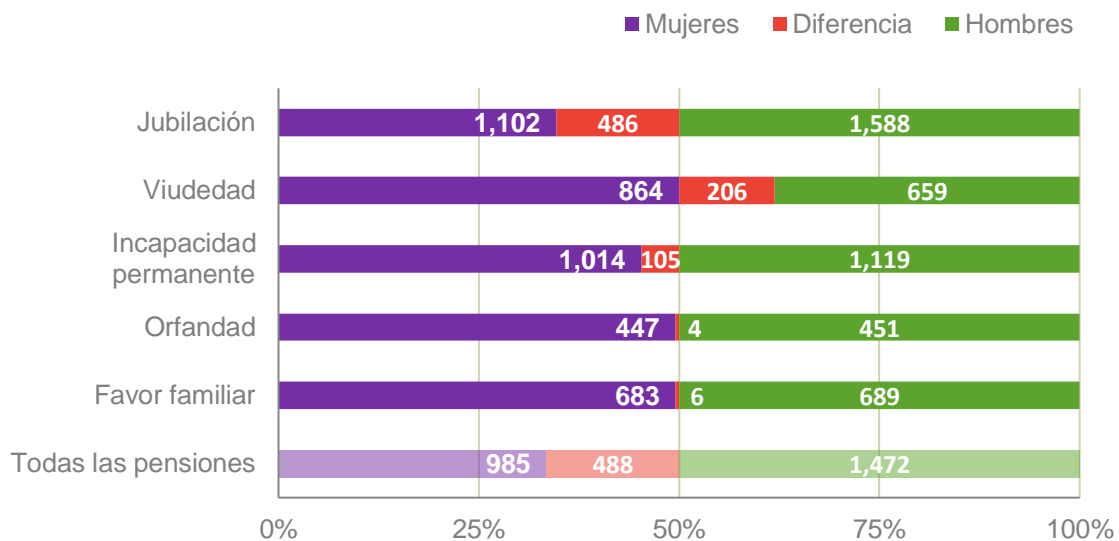
Las diferencias que soportan las mujeres respecto al empleo y el salario a lo largo de su vida laboral desembocan en las grandes diferencias que se observan en las pensiones.

De acuerdo a las estadísticas de la Seguridad Social, en la Comunidad de Madrid en 2021 la pensión media contributiva considerando el conjunto de clases de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) ascendió para las mujeres a 985 euros al mes y para los hombres a 1.472 euros al mes. Supone una diferencia de 488 euros, equivalente a una brecha del 50%.

Esta brecha está claramente motivada por las pensiones de jubilación, las influidas por los distintos derechos generados por hombres y mujeres a lo largo de la vida laboral, en base principalmente al nivel salarial y al periodo cotizado.

Pensión media por clase de pensión y sexo en la Comunidad de Madrid (año 2021).

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Jubilación	1.102 €	1.588 €	486 €	44%
Viudedad	864 €	659 €	-206 €	-24%
Incapacidad permanente	1.014 €	1.119 €	105 €	10%
Orfandad	447 €	451 €	4 €	1%
Favor familiar	683 €	689 €	6 €	1%
Todas las pensiones	985 €	1.472 €	488 €	50%



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En los últimos años la brecha en las pensiones de jubilación se ha ido reduciendo, pero su magnitud actual, cercana al 45%, demuestra que la evolución es demasiado lenta.

Evolución de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid.

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
2008	679 €	1.145 €	466 €	69%
2009	712 €	1.200 €	488 €	69%
2010	740 €	1.239 €	499 €	67%
2011	771 €	1.280 €	509 €	66%
2012	804 €	1.317 €	514 €	64%
2013	842 €	1.356 €	514 €	61%
2014	870 €	1.377 €	508 €	58%
2015	898 €	1.401 €	503 €	56%

2016	928 €	1.424 €	496 €	53%
2017	957 €	1.445 €	488 €	51%
2018	991 €	1.475 €	484 €	49%
2019	1.042 €	1.528 €	487 €	47%
2020	1.070 €	1.556 €	485 €	45%
2021	1.102 €	1.588 €	486 €	44%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En este sentido, cabe destacar que el 4 de febrero de 2021 entró en vigor el nuevo complemento para reducir la brecha en las pensiones, que recoge aportaciones efectuadas por las organizaciones sindicales y empresariales al abordarse en el marco de la Mesa de Diálogo Social de pensiones y Seguridad Social. Va dirigido a las mujeres, que sufren más en su vida laboral el impacto de tener un hijo (salvo en las excepciones reconocidas) y estará vigente hasta que la brecha en las pensiones de hombres y mujeres sea inferior al 5%. Se suma a las pensiones de jubilación, ordinaria y anticipada, incapacidad permanente y viudedad reconocidas desde su fecha de entrada en vigor. Parte de una cuantía fija de 378 euros al año por hijo, hasta un máximo de 4 hijos.

Este complemento sustituye el anterior de maternidad para mujeres con dos o más hijos, aprobado en 2015 por el Gobierno del Partido Popular sin negociación ni consenso con los interlocutores sociales. Tenía que reformarse por ser una norma contraria a la Directiva Europea de Igualdad de acuerdo a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictada en diciembre de 2019. Su diseño se basaba en una concepción tradicional de familia, excluyendo a las madres con un solo hijo y a los hombres dedicados al cuidado, y se establecía como un porcentaje de la cuantía final de la pensión (entre el 5 y el 15% según el número de hijos).

A 1 de enero de 2022 en la Comunidad de Madrid había 12.805 personas percibiendo este complemento, con un importe medio de 62€ al mes. A nivel estatal, el 94,5% eran mujeres.