INFORME

Brechas en los ingresos entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid 2024



INFORME BRECHAS EN LOS INGRESOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA COMUNIDAD DE MADRID 2024

Febrero 2024

Edita: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Gabinete Técnico de CCOO de Madrid

Índice

| La brecha en los ingresos | 7 |
|---|----|
| | |
| 1. La brecha salarial | 8 |
| 1.1. Por grupo de ocupación | 12 |
| 1.2. Por sector de actividad | |
| 1.3. Por tipo de contrato y jornada laboral | 18 |
| 1.4. Por rango de edad | 20 |
| 1.5. Por nacionalidad | 22 |
| 1.6. Por salario / hora | 23 |
| 1.7. Por ingresos declarados en el IRPF | 25 |
| | |
| 2. Prestaciones por desempleo | 29 |
| 2.1. Tasa de cobertura | 29 |
| 2.2.Personas beneficiarias | 30 |
| 2.3. Prestaciones contributivas | 31 |
| | |
| 3. Pensiones | 33 |

Índice de gráficos y tablas

| Gráfico 1. Evolución del salario medio por sexo. Comunidad de Madrid | 9 |
|---|----|
| Gráfico 2. Índice de variación acumulada del salario medio por sexo (2008=100). Comunidad de Madrid | 10 |
| Gráfico 3. Evolución de la diferencia en Euros entre el salario medio de mujeres y hombres. Comunidad de Madrid | 10 |
| Gráfico 4. Evolución del porcentaje de brecha salarial. Comunidad de Madrid | 11 |
| Gráfico 5. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad y nacionalidad. Comunidad de Madrid | 11 |
| Gráfico 6. Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI. Resultados nacionales | 12 |
| Gráfico 7. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación. Comunidad de Madrid | 14 |
| Gráfico 8. Evolución del salario medio anual en el tipo de ocupación baja por sexo en la Comunidad de Madrid, comparado con la evolución del salario medio anual de las mujeres en el mismo tipo de ocupación a nivel estatal | 14 |
| Gráfico 9. Brecha salarial por sexo y tipo de ocupación. Comunidad de Madrid | 15 |
| Gráfico 10. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles. Comunidad de Madrid | 16 |
| Gráfico 11. Salario medio anual por sexo y sector de actividad. Comunidad de Madrid | 17 |
| Gráfico 12. Brecha salarial por sexo y sector de actividad. Comunidad de Madrid | 17 |
| Gráfico 13. Salario medio anual por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid | 18 |
| Gráfico 14. Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid | 19 |
| Gráfico 15. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid | 19 |
| Gráfico 16. Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral en la Comunidad de Madrid (2018) | 20 |
| Gráfico 17. Salario medio por sexo y edad. Comunidad de Madrid | 21 |
| Gráfico 18. Brecha salarial por sexo y edad. Comunidad de Madrid | 21 |
| Gráfico 19. Salario medio por sexo y nacionalidad. Comunidad de Madrid | 22 |
| Gráfico 20. Brecha salarial por sexo y nacionalidad. Comunidad de Madrid | 22 |
| Gráfico 21. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid | 23 |
| Gráfico 22. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid | 23 |
| Gráfico 23. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables. Comunidad de Madrid | 24 |

| Tabla 1. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el IRPF. Comunidad de Madrid | 26 |
|---|----|
| Tabla 2. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el Impuesto de Patrimonio.Comunidad de Madrid | 27 |
| Gráfico 24. Índice global de brecha de género en España del Foro Económico Mundial (2023): 4 dimensiones clave | 28 |
| Gráfico 25. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo. Comunidad de Madrid | 29 |
| Gráfico 26. Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo. Comunidad de Madrid | 30 |
| Gráfico 27. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales 2023 | 31 |
| Gráfico 28. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2023 | 32 |
| Gráfico 29. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2023 | 32 |
| Tabla 3. Pensión media por clase de pensión y sexo. Comunidad de Madrid | 33 |
| Tabla 4. Evolución 2008-2023 de la pensión media de jubilación por sexo. Comunidad de Madrid | 34 |

La Brecha en los ingresos

El análisis de la información salarial disponible para la Comunidad de Madrid pone de manifiesto la persistencia de la brecha en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo.

La diferencia en la remuneración por sexo se explica por múltiples factores, combinación del aspecto puramente discriminatorio y de la situación de la mujer en el mercado de trabajo: la segregación sectorial o el hecho de padecer más la contratación parcial y temporal, entre otras, son cuestiones que impactan en la retribución. También elementos de la remuneración como son los complementos que perciben trabajadoras y trabajadores: pluses, bonus y comisiones, horas extra retribuidas, retribuciones en especie, el uso de un móvil o un vehículo de empresa... De hecho, la última Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, que el INE publicó con los datos del año 2018, confirmó que la brecha salarial se amplía en aquellos componentes de la retribución que implican ampliación de horario y/o discrecionalidad por parte del empleador.

A pesar de ciertos esfuerzos y avances, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye que la brecha salarial de género sigue siendo una realidad generalizada. En su Informe Mundial sobre salarios de 2019, la OIT estimó una brecha salarial de género en el ámbito mundial en los ingresos medios por hora de aproximadamente el 20%. Los informes posteriores, sobre la base de una muestra más reducida de países, concluyen que la situación ha cambiado poco en los últimos años a pesar haber países en todas las regiones del mundo que han realizado esfuerzos y avances para reducir la discriminación salarial y alcanzar el objetivo de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

En el ámbito europeo se están tomando medidas concretas para reducir la brecha salarial, puesto que la igualdad de retribución por un mismo trabajo es uno de los principios fundacionales de la UE. Ejemplo de esta acción es la Directiva UE 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 sobre transparencia retributiva.

En España se aprobó el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se une a otras medidas estatales orientadas a la igualdad en el mercado laboral, como la normativa sobre planes de igualdad o la búsqueda de un reparto más equilibrado de los cuidados mediante la unificación de los permisos de maternidad y paternidad en uno único, igual para ambos sexos, el permiso remunerado por nacimiento y cuidado de menor.

A pesar de los avances, la reducción de la diferencia salarial por sexo es demasiado lenta y el problema persiste en una dimensión excesiva.

En este documento, para calcular la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, se analizan principalmente los resultados de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial disponible, con datos de 2021, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en junio de 2023. En la metodología empleada por CCOO se toma como referencia el salario de las mujeres de forma que la brecha refleje cuánto debería ascender éste para igualarse al de los hombres, lo que permite que se muestre la dimensión real de la desigualdad salarial.

Los datos indican que la brecha salarial media en la Comunidad de Madrid en 2021 es del 21,2%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 21,2% para equipararse al salario medio de los hombres.

Esta inequidad, además de ser en sí misma injusta socialmente, tiene efectos concretos que perpetúan la desigualdad entre sexos. Por un lado, en el presente, expone en mayor medida a las mujeres a una mayor pérdida de poder adquisitivo en el reciente contexto de inflación y tipos de interés elevados, al tener ingresos menores. También supone una limitación evidente en términos de generación de un patrimonio propio (vivienda, etc.). Por otro lado, a futuro, las peores condiciones en el mercado laboral y los peores salarios que soportan las mujeres hacen que ellas generen menos derechos de cara al desempleo y la jubilación, como puede comprobarse también en este documento. Finalmente, expone a las mujeres a una mayor dependencia económica, lo que aumenta su vulnerabilidad a la violencia de género.

Cabe destacar que la situación de las mujeres es doblemente injusta cuando pertenecen además a otros colectivos perjudicados, como es el caso de las mujeres extranjeras, las mujeres jóvenes o las mujeres en los empleos con peores condiciones laborales y salariales.

En este contexto, la lucha por la igualdad salarial debe continuar siendo un objetivo prioritario, tanto en la negociación colectiva como en las políticas públicas que se desarrollen. Este informe pretende ser una aportación a conocer las dimensiones específicas actuales de la desigualdad salarial en la Comunidad de Madrid, mostrando la necesidad y la urgencia de implementar estrategias y medidas que sean complementarias y efectivas para erradicar esta forma de discriminación de género.

1. La brecha salarial

En junio del año 2023 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta Anual de Estructura Salarial del año 2021, la última disponible en el momento de elaboración de este informe. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en el año 2021 fue de 29.513 euros en la Comunidad de Madrid. Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 26.578 euros, mientras que el de los hombres asciende a 32.214 euros. La diferencia es de 5.636 euros y, dividiéndola entre el salario de las mujeres, obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 21,2%.

Aún estamos lejos de alcanzar la igualdad en la retribución, pese a estar regulada. La brecha salarial continúa muy elevada. Se observa un descenso en los últimos años en los que hay datos disponibles, pero muy tímido. La reducción es de 1,5 puntos porcentuales (p.p.) respecto al año 2019, y de 0,4 p.p. respecto a 2020, aunque es difícil derivar una tendencia a partir de la situación de estos años, dado el impacto de la COVID en distintos ámbitos del mercado laboral.

Los gráficos siguientes muestran la evolución de los salarios por sexo. Se observa que el salario medio de los hombres es muy superior al de las mujeres en todo el periodo. También es cierto

que los salarios de las mujeres han ido creciendo a un ritmo algo mayor a la vez que los hombres veían perjudicadas sus condiciones a raíz de la crisis financiera de 2008. Pero esto tan solo ha significado una reducción cercana a los siete puntos porcentuales, que es una cifra demasiado escasa para un objetivo tan claro y urgente como la igualdad salarial y para un periodo tan largo como una década.

En concreto, el salario medio de las mujeres ha crecido en los últimos 10 años (en términos nominales) un 17,7%, frente al 12,5% de los hombres, provocando con ello una reducción de la brecha de tan solo 6,7 p.p. Hemos pasado del 27,9% en el año 2011 al 21,2% en el año 2021, con reducciones anuales de la brecha salarial que en la mayoría de los casos no alcanzan ni el medio punto porcentual.

Respecto a la evolución más reciente, el salario medio de las mujeres en 2021 es un 2,6% superior al del año anterior, mientras el de los hombres ha crecido algo menos (un 2,3%). Consecuencia de esta pequeña diferencia, la brecha salarial en la Comunidad de Madrid ha pasado del 21,6% de 2020 al 21,2% de 2021 (-0,4 p.p.). En el mismo periodo, la brecha salarial en España pasó del 23,0% (2020) al 22,5% (-0,5 p.p.).

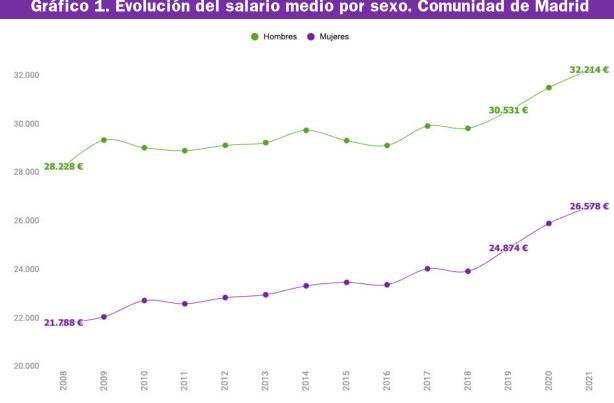
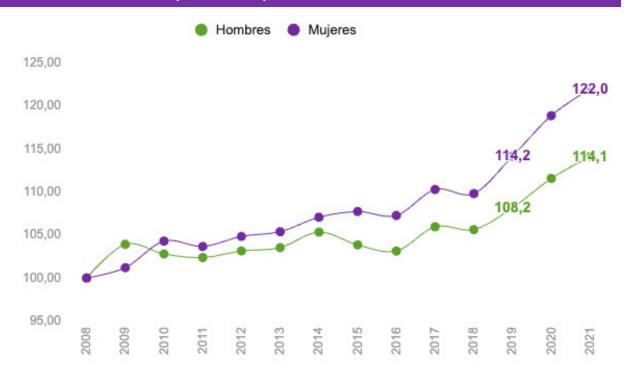


Gráfico 1. Evolución del salario medio por sexo. Comunidad de Madrid

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 2. Índice de variación acumulada del salario medio por sexo (2008=100). Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 3. Evolución de la diferencia en Euros entre el salario medio de mujeres y hombres. Comunidad de Madrid



Gráfico 4. Evolución del porcentaje de brecha salarial. Comunidad de Madrid

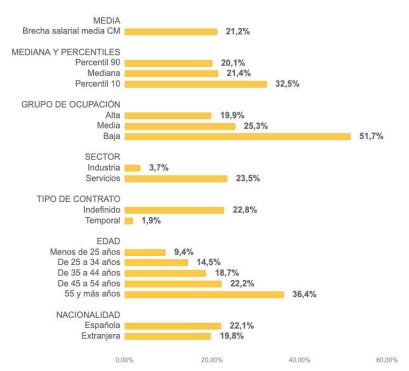


Esta diferencia no es homogénea, y presenta fuertes variaciones en función de distintos factores que se resumen en el siguiente gráfico y que se abordan en mayor detalle a continuación.

El desequilibrio es mayor en las ocupaciones con peores condiciones y salarios más bajos (51,7%) y en las edades más avanzadas (36,4%).

Gráfico 5. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad y nacionalidad.

Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística. Porcentaje de brecha salarial calculado sobre el salario femenino.

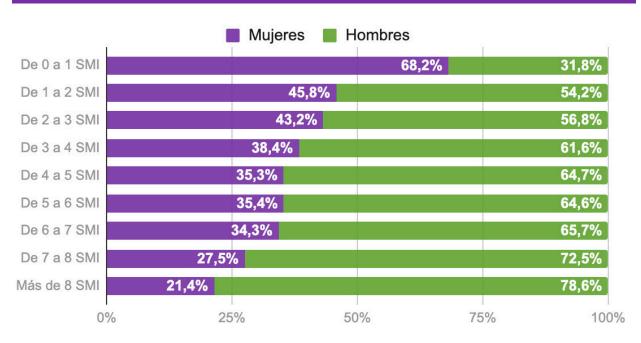
1.1. Por grupo de Ocupación

Las ocupaciones con mayor presencia de mujeres suelen ser aquellas con salarios más bajos. Es el ejemplo de las ocupaciones vinculadas a los cuidados.

El siguiente gráfico muestra la proporción de personas trabajadoras de cada sexo en cada nivel salarial. Los niveles corresponden a las ganancias anuales respecto al SMI en el año 2021, que ascendió a 13.370€ anuales (950€/mes hasta el 1 de septiembre de 2021, en que aumentó a 965€/mes). Son resultados nacionales, al no existir datos desagregados a nivel autonómico.

En promedio, para el conjunto de niveles salariales, las mujeres representan el 47,8%. Pero no hay una distribución homogénea de su presencia. El detalle por nivel salarial muestra que son mayoría en los salarios más bajos (68,2%) y van perdiendo peso conforme crece el nivel salarial, hasta representar tan solo un 21,4% de las personas trabajadoras con mayores salarios.

Gráfico 6. Porcentaje de personas trabajadoras por sexo según su intervalo de ganancia respecto al SMI. Resultados nacionales



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

En este sentido, y también a nivel estatal, el INE publica indicadores de desigualdad como el total de personas asalariadas con ganancias bajas. Son aquellas personas asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana, que es el valor que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, quienes tienen un salario superior y quienes tienen un salario inferior. Y, dentro de este grupo, el porcentaje que representan las mujeres.

Para el periodo en el que hay datos (2008-2021), el número de personas asalariadas con ganancias bajas oscila entre el 13% y el 19%, y de ellas son mujeres entre el 62% y el 66%. En

concreto, en 2021 había un 16,7% de personas asalariadas con ganancias bajas, y seis de cada diez eran mujeres (un 62,5%).

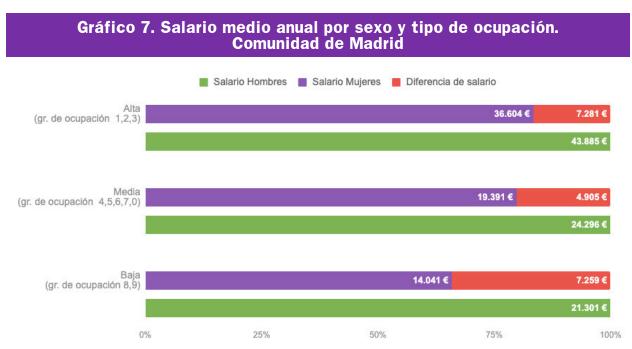
- ✗ A nivel autonómico también se distinguen las diferencias salariales por sexo, aunque en menor detalle. Se realizan tres grandes agrupaciones por tipo de ocupación:
- ✗ Alta (grupos de ocupación 1, 2 y 3) en la que se incluye a directores y gerentes, técnicos y profesionales científicos, intelectuales y de apoyo.
- ✗ Media (grupos de ocupación 4, 5, 6, 7 y 0) en la que se incluye a empleados, artesanos y trabajadores cualificados.
- ✗ Baja (grupos de ocupación 8 y 9) en la que se incluye a operadores y trabajadores no cualificados.

Si analizamos las diferencias salariales en la Comunidad de Madrid, el dato más llamativo es que desde 2019 los ingresos medios de las personas trabajadoras han crecido en todos los grupos, salvo en el caso de las mujeres de ocupaciones bajas. Ellas han sufrido un descenso en sus ganancias, pasando de 14.614 euros en 2019 a 14.388 euros en 2020 y a 14.041 euros en 2021 (573 euros y un 4% menos en los últimos 2 años). Es una situación que merece atención especial, ya que no se observa en el conjunto del Estado. En el ámbito estatal, tanto las mujeres como los hombres en cualquiera de los niveles de ocupación han incrementado su retribución media.

Por otro lado, es claro que la brecha salarial en la Comunidad de Madrid es mayor en los grupos de ocupación inferiores (grupos 8 y 9 de operadores y trabajadores no cualificados), que son aquellos con peores condiciones y en los que las mujeres suponen mayoría. En este tipo de ocupación la brecha salarial en 2021 ascendió al 52%, presentando además una tendencia ascendente muy marcada que no se da en los otros grupos, en línea con la mencionada evolución de los salarios que sufren las mujeres de este colectivo. Esto significa que el salario medio de las mujeres en un tipo de ocupación baja tendría que ver incrementado su salario en más del 50% para equipararse al salario medio de los hombres con las mismas ocupaciones.

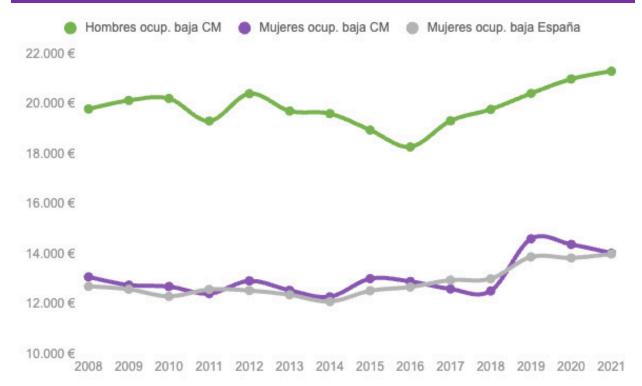
En la última década, las ocupaciones bajas presentan una brecha salarial que se sitúa entre el 40% y el 60%, con una tendencia ascendente en los últimos años. Para las ocupaciones medias y altas, la brecha está entre el 19% y el 32%, con una tendencia reciente al alza en el caso de las ocupaciones medias y a la baja para las ocupaciones altas.

Pese a que la brecha salarial en términos porcentuales es más elevada a menor nivel de salarios y se va estrechando según aumentan los ingresos, las diferencias salariales por sexo son relevantes en todos los niveles de ocupación. En los grupos de mayor cualificación, aparte de haber una escasa presencia de las mujeres, los ingresos que perciben tendrían que crecer en un 20% para alcanzar la igualdad salarial y la diferencia en términos absolutos es prácticamente la misma que en las ocupaciones de menor cualificación, superando los 7.000€ anuales.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.





Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

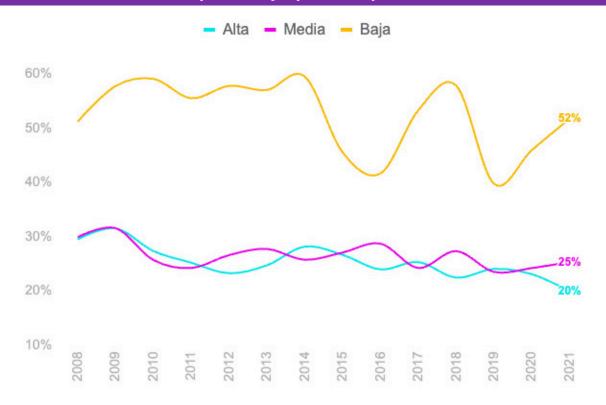


Gráfico 9. Brecha salarial por sexo y tipo de ocupación. Comunidad de Madrid

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Estos datos se ratifican si analizamos las diferencias salariales en función de la distribución de los salarios por sexo según las variables de media, mediana, cuartiles y percentiles, que también se facilitan a nivel autonómico.

Como ya hemos indicado al comienzo, la brecha salarial media entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid en el año 2021 fue del 21,2%. En el caso de la mediana (el valor que separa la mitad que más gana de la que menos gana), la brecha salarial sería algo mayor, del 21,4%. Si observamos los percentiles, en el percentil 10, que agrupa al 10% de mujeres y hombres que menos salarios tienen, 13.192 euros los hombres y 9.607 euros las mujeres en el año 2021, la brecha salarial se eleva al 32,5%; mientras que en el percentil 90, para aquellos hombres y mujeres con mayor salario, la brecha se reduce hasta el 20,1%.

Gráfico 10. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles. Comunidad de Madrid Percentil 10 32,5% Cuartil inferior 26,3% Mediana Media 21,2% Cuartil superior 21.4% Percentil 90 0.00% 10,00% 20.00% 30.00%

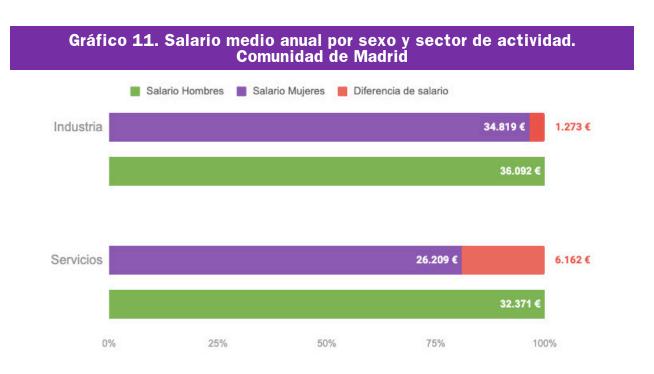
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional

1.2. Por Sector de Actividad

de Estadística.

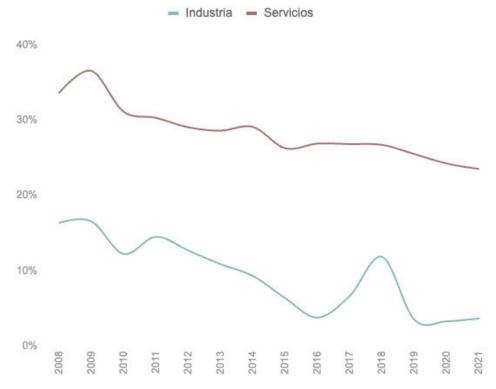
Cuando se realiza el análisis por sectores, la mayor brecha salarial, con mucha diferencia, se da en el sector de los servicios con un 23,5% en el año 2021. Se trata del sector de mayor empleo en la Comunidad de Madrid para ambos sexos, y en concreto, concentra el 90% del empleo de las mujeres. En el extremo opuesto, el sector con menor brecha salarial es el de la industria, con una diferencia salarial del 3,7%, aunque habrá que seguir su evolución, ya que presenta un crecimiento de 0,5 p.p. respecto al año anterior.

No se ha considerado el sector agrario ni el sector de la construcción, ya que su bajo peso en el empleo de las mujeres de la región hace que haya un reducido número de observaciones muestrales que dificulta el análisis al no haber datos o ser éstos poco representativos.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 12. Brecha salarial por sexo y sector de actividad. Comunidad de Madrid



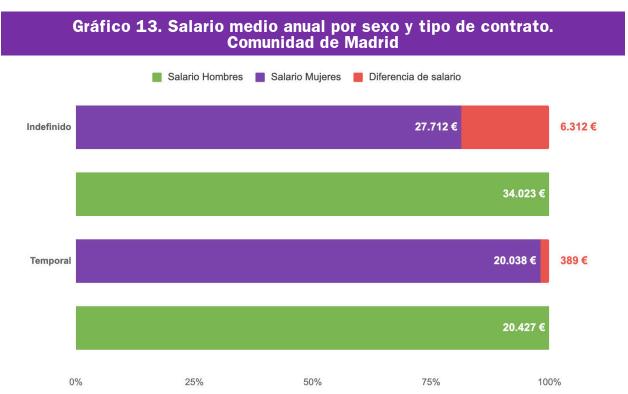
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

1.3. Por Tipo de Contrato y Jornada Laboral

De acuerdo al tipo de contrato, la brecha salarial se encuentra en la contratación indefinida, donde las mujeres tendrían que ganar casi un 23% más para alcanzar el salario medio de los hombres que trabajan en la Comunidad de Madrid. Sin embargo, en la contratación temporal ambos sexos ven igualadas las condiciones salariales y la brecha no alcanza ni el 2%.

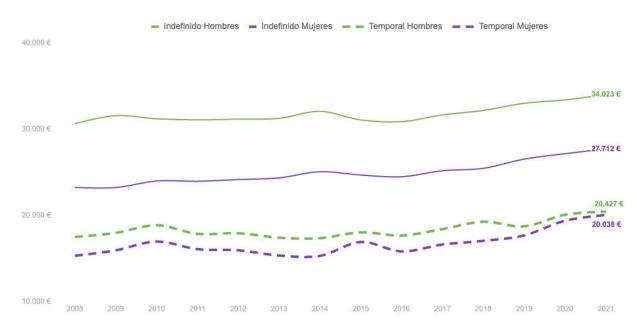
La evolución en la última década muestra una tendencia sostenida pero muy lenta a la reducción de la brecha salarial en el caso de la contratación indefinida. En 2021, el salario medio anual de las mujeres con contrato indefinido en la Comunidad de Madrid asciende a 27.712 euros, frente a los 34.023 euros de los hombres. Las mujeres con contrato indefinido ganaron en 2021 6.312 euros menos que ellos, lo que supone una brecha salarial del 22,8%.

En el caso de las mujeres con contrato temporal, parten de una situación peor pero su salario medio ha crecido a un ritmo mayor que el de los hombres en los últimos años. El salario de las mujeres en contratación temporal fue de 20.038 euros anuales, frente a los 20.427 euros de los hombres. Aún así, las mujeres con contrato temporal cobran de media un 72% de la ganancia promedio que tienen las mujeres con contrato fijo. Los hombres con contrato temporal cobran de media un 60% de la ganancia promedio que tienen los hombres con contrato fijo. Aquí la precariedad afecta también de forma clara también a los hombres y la diferencia salarial en este tipo de contratación se reduce a 389 euros anuales, un 1,9%. Podríamos decir que la temporalidad une a ambos sexos por abajo, como puede comprobarse en los gráficos siguientes, aunque la temporalidad sigue siendo más característica de las mujeres.



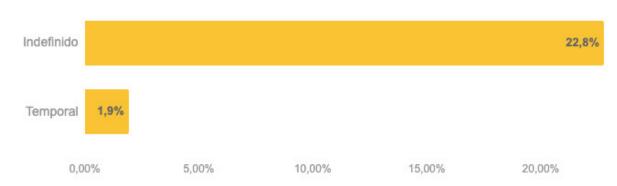
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 14. Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 15. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Un mayor detalle revela que también en la contratación temporal hay una brecha de género relevante, puesto que las mujeres sufren en mayor medida la temporalidad, unida a la parcialidad (mayoritariamente indeseada), y en esta situación las mujeres tendrían que ver incrementado su salario en un 22% para igualarse a los hombres.

En este cruce de las variables tipo de contrato y tipo de jornada cabe destacar, además, que la mayor diferencia en términos absolutos se da en el contrato indefinido a tiempo completo (4.562 euros) y que aparece una leve brecha negativa (-1%), en el contrato temporal a jornada completa.

Gráfico 16. 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% | |
| Indefinido a tiempo completo Indefinido a tiempo parcial | _ | 4% | 15% | 6 | |
| Temporal a tiempo completo | -1% | | | | |
| Temporal a tiempo parcial | | | | 2 | |

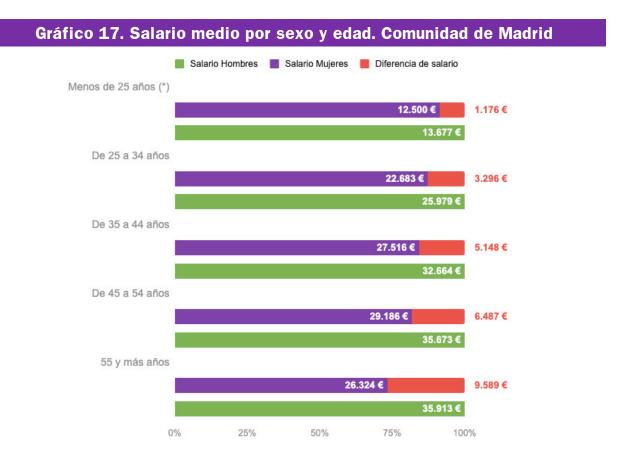
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

1.4. Por Rango de Edad

El salario medio del año 2021 de mujeres y hombres crece en todas las franjas de edad respecto al año anterior, salvo en los menores de 25 años (mujeres y hombres) y en las mujeres más mayores. En el caso de las mujeres de 55 o más años, además, se observa que su salario medio es inferior al del grupo de edad anterior (45 a 54 años), de forma que en los hombres el salario medio es mayor según se avanza en los grupos de edad y en las mujeres crece hasta los 55 años pero se reduce en el grupo de mayor edad.

La diferencia salarial a favor de los hombres sí aumenta según se avanza en los grupos de edad, por la creciente asunción (o presunción) de responsabilidades familiares y su impacto en el empleo, dado que aún es muy desigual el reparto en las tareas de cuidados. Estas diferencias van desde los 1.176 euros (9,4%) en las menores de 25 años hasta los 9.589 euros (36,4%) en las mayores de 55.

Una de las razones por las cuales la desigualdad salarial crece con la edad, estaría en la ya citada división sexual del trabajo, es decir, en el reparto desequilibrado de las responsabilidades familiares (cuidado de niños y niñas y de personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres. Las mujeres asumen mayores tareas de cuidados durante su carrera laboral y su incorporación al mercado laboral y sus condiciones salariales son peores que las de los hombres.



(*) Cifra sujeta a gran variabilidad por escaso número de observaciones muestrales.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

1.5. Por nacionalidad

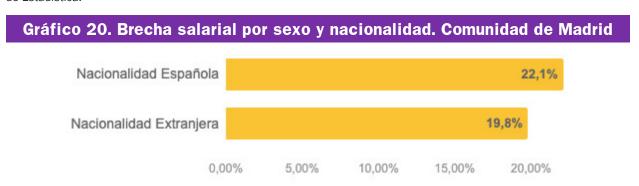
Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen un salario medio muy inferior que de las personas de nacionalidad española, ganando en promedio en torno al 66-67%. En su mayoría, este colectivo trabaja en sectores más precarizados, en peores condiciones laborales y con salarios más bajos.

En este contexto, las mujeres extranjeras resultan doblemente perjudicadas, ya que de nuevo ellas tienen peores salarios que los hombres. La diferencia en su caso es de 3.661€. Su salario debería crecer en casi un 20% para igualarse al de los hombres de nacionalidad extranjera.

Pero la brecha salarial es transversal, y las mujeres españolas que trabajan en la Comunidad de Madrid la padecen igualmente. Sus salarios son muy superiores, y también lo es la diferencia salarial con los hombres, que asciende a 6.056€, con una brecha del 22,1%.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

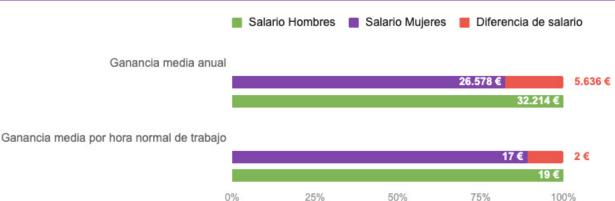


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

1.6. Por salario/hora

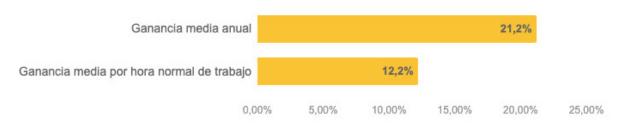
En los apartados previos se analizan los salarios medios anuales para cada uno de los sexos, a partir de lo cual obtenemos una brecha salarial media del 21,2% en 2021. Este dato incluye distintos efectos indirectos añadidos a la discriminación salarial, como son la mayor parcialidad que padecen las mujeres o su mayor presencia en sectores con menores salarios. Si analizamos la ganancia por hora normal de trabajo la brecha promedio se reduce al 12,2%. La comparación entre ambos datos nos da información sobre el gran impacto que tienen esos efectos indirectos, a la vez que confirman que aún eliminándolos la brecha sigue siendo significativa.

Gráfico 21. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 22. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

En el año 2021, en la Comunidad de Madrid, como media los hombres habrían percibido una remuneración por hora de 19,46 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres percibieron 17,34 euros, es decir una diferencia de 2,2 euros, un 12,2%. Es ligeramente inferior a la del año anterior, que se situó en el 13,3%.

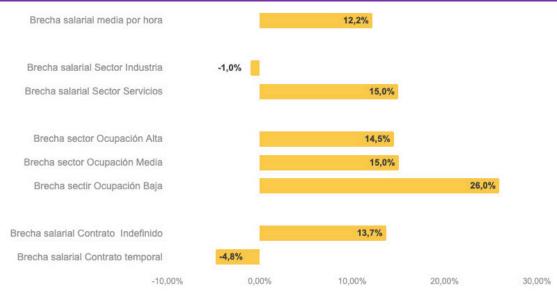
Por sectores de actividad, se observa una brecha del 15% en el sector servicios, el mayoritario entre las mujeres y una pequeña brecha negativa en el sector industrial, con un -1% y 0,22 euros/hora de diferencia a favor de las mujeres, aunque en este sector la presencia de mujeres es muy inferior a la

de los hombres. En el sector de la construcción habría también una brecha negativa, con un -9,2% y 1,53 euros/hora de diferencia a favor de las mujeres, que se explica por la concentración de la escasa presencia de mujeres en los puestos más cualificados. Pero (al igual que al analizar las ganancias anuales) en este sector el dato no es representativo en términos estadísticos, al haber un escaso número de observaciones muestrales.

En función de las ocupaciones, la mayor brecha en términos porcentuales corresponde a las personas incluidas en los grupos 8-9 (personas trabajadoras no cualificadas), que son las que tienen retribuciones más bajas, la brecha salarial alcanza en 2021 el 26%, con una diferencia por sexo de 2,73 euros/hora, y ha crecido respecto al año anterior (en 2020 se situó en el 24,4%). En términos absolutos, la diferencia de salario/hora por sexo es mayor en el grupo de ocupación alta, con una media de 3,34 euros más para los hombres por cada hora trabajada.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial también distinguen en función del tipo de contrato, observándose una diferencia por sexo muy superior en la contratación indefinida, que arroja una brecha del 13,7%, que es ligeramente inferior a la del año anterior (14,8%). En la contratación temporal la brecha sería negativa (-4,8%).

Gráfico 23. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2021) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Pese a no haber datos de brecha salarial por hora y por edades para el año 2021, sí disponemos a través de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (2018) de este dato, observándose que a mayor edad, mayor brecha salarial por horas. Mientras que entre los 25 años y los 45 años la brecha está en torno al 8%, a partir de los 45 años hasta los 55 años crece hasta el 10% y de los 55 años hasta los 64 años crece al 14% en la jornada a tiempo completo, y llega al 30% en la jornada a tiempo parcial. Es decir, la brecha aumenta con la edad y aumenta más en aquellas condiciones laborales más precarias como es la contratación a tiempo parcial.

Las diferencias salariales por hora entre mujeres y hombres a mayor edad están relacionadas con varios factores, al igual que en los salarios medios totales, así la alta presencia de las mujeres en sectores con bajos ingresos, la falta de representación de mujeres en altos cargos o el abandono del mercado laboral para atender responsabilidades relacionadas con los cuidados. Como veremos posteriormente, todo esto tiene un impacto directo en las prestaciones y pensiones de las mujeres.

1.7. Por ingresos declarados en el IRPF

El análisis plasmado en los apartados previos se basa en la Encuesta de Estructura Salarial del INE. Adicionalmente, contamos con información sobre rendimientos del trabajo proporcionada por los declarantes del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria, y cuyo último conjunto de datos se refiere también al ejercicio 2021.

Según esta fuente, el salario medio anual para las mujeres fue de 27.009 euros, mientras que para los hombres alcanzó los 35.684 euros. Con 8.675 euros de diferencia promedio, la brecha en los rendimientos del trabajo que declaran para el IRPF las personas asalariadas en la Comunidad de Madrid llegó al 32,1% en 2021. Es una diferencia porcentual ligeramente inferior a la de 2019 (34%) y 2020 (33%).

Destaca además que las mujeres, siendo el 51,4% de las personas declarantes, generan tan solo el 44,5% de los ingresos íntegros declarados por rendimientos del trabajo.

Es importante tener en cuenta que esta información es parcial, porque las personas asalariadas con los ingresos más bajos no están obligadas a realizar esta declaración. Además, se han considerado únicamente las declaraciones individuales, que representan el 90% del total, excluyendo la información relativa a las declaraciones conjuntas.

Pese a ser parcial, el análisis de los datos de IRPF ofrece una visión complementaria sobre las diferencias por sexo en los ingresos. Por ejemplo, visibilizan la dimensión de sexo en la desigualdad de la riqueza: los beneficios derivados del ahorro, como los intereses de cuentas bancarias, destacan con una brecha del 64,5%.

Otro hecho llamativo es que en los rendimientos provenientes de actividades empresariales o profesionales y en aquellos derivados de activos financieros (como dividendos de acciones o ganancias por su venta), los hombres declaran un volumen de ingresos que prácticamente duplica el declarado por las mujeres, a pesar de que no existe una gran disparidad en el número de personas declarantes. Estos datos se confirman viendo las enormes diferencias que hay también en la información proporcionada en las declaraciones del Impuesto sobre el Patrimonio (IP). El detalle puede consultarse en las tablas siguientes.

Tabla 1. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el IRPF. Comunidad de Madrid

| MEDIA (€) | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha (%) |
|--|--|--|---|--------------------------------|
| Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo | 27.009 € | 35.684 € | 8.675 € | 32,1% |
| Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general) | 4.308 € | 6.857 € | 2.549 € | 59,2% |
| Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro) | 1.970 € | 3.240 € | 1.270 € | 64,5% |
| Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas | 10.298 € | 9.704 € | -594 € | -5,8% |
| Rendimientos de actividades económicas | 16.648 € | 24.208 € | 7.560 € | 45,4% |
| Regímenes especiales | 3.629 € | 4.893 € | 1.264 € | 34,8% |
| | | | | |
| IMPORTE TOTAL (€) | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha (%) |
| IMPORTE TOTAL (€) Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo | Mujeres 41.722.792.743 € | Hombres 52.034.192.379 € | | Brecha (%) 24,7% |
| Ingresos íntegros por | | | | |
| Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo Ingresos íntegros por | 41.722.792.743 € | 52.034.192.379 € | 10.311.399.636 € | 24,7% |
| Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general) Ingresos íntegros por | 41.722.792.743 € 23.856.052 € | 52.034.192.379 € 44.327.398 € | 10.311.399.636 € 20.471.346 € | 24,7% 85,8% |
| Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general) Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro) Bienes inmuebles | 41.722.792.743 € 23.856.052 € 1.525.509.405 € | 52.034.192.379 € 44.327.398 € 2.279.035.580 € | 10.311.399.636 € 20.471.346 € 753.526.175 € | 24,7% 85,8% 49,4% |

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de los declarantes del IRPF (2021) publicada por la Agencia Tributaria. Declaraciones individuales.

Tabla 2. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados para el Impuesto de Patrimonio. Comunidad de Madrid

| MEDIA (€) | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha (%) |
|--|------------------|-------------------|------------------|------------|
| Bienes inmuebles | 1.333.159€ | 1.296.603 € | -36.556 € | -2,7% |
| Afectos a actividades económicas | 1.177.101 € | 1.347.733 € | 170.632 € | 14,5% |
| Capital mobiliario | 7.527.233 € | 11.239.283 € | 3.712.050 € | 49,3% |
| Seguros y rentas | 791.722 € | 807.196 € | 15.474 € | 2,0% |
| Bienes suntuarios | 199.505 € | 246.431 € | 46.926 € | 23,5% |
| Otros bienes y derechos de contenido económico | 791.565 € | 996.361 € | 204.796 € | 25,9% |
| IMPORTE TOTAL (€) | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha (%) |
| Bienes inmuebles | 12.663.675.635 € | 12.343.663.902 € | -320.011.733 € | -2,5% |
| Afectos a actividades económicas | 820.439.053 € | 943.413.284 € | 122.974.231 € | 15,0% |
| Capital mobiliario | 73.857.214.847 € | 112.190.527.891 € | 38.333.313.044 € | 51,9% |
| Seguros y rentas | 1.573.942.357 € | 1.616.812.790 € | 42.870.433 € | 2,7% |
| Bienes suntuarios | 313.423.031 € | 515.533.052 € | 202.110.021 € | 64,5% |
| Otros bienes y derechos de contenido económico | 2.692.903.216 € | 3.734.359.673 € | 1.041.456.457 € | 38,7% |
| NÚMERO DE DECLARANTES | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha (%) |
| Bienes inmuebles | 9.499 | 9.520 | 21 | 0,2% |
| Afectos a actividades económicas | 697 | 700 | 3 | 0,4% |
| Capital mobiliario | 9.812 | 9.982 | 170 | 1,7% |
| Seguros y rentas | 1.988 | 2.003 | 15 | 0,8% |
| Bienes suntuarios | 1.571 | 2.092 | 521 | 33,2% |
| Otros bienes y derechos de contenido económico | 3.402 | 3.748 | 346 | 10,2% |

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de los declarantes del IP (2021) publicada por la Agencia Tributaria.

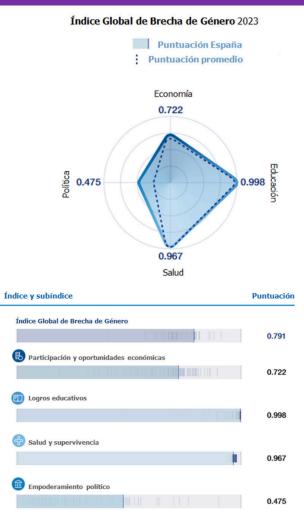
Aunque el foco de este informe son los ingresos salariales, se comprueba que también es muy amplia la brecha al analizar otros ingresos y la acumulación (o no) de riqueza que generan.

El Foro Económico Mundial realiza su análisis de la brecha en diferentes dimensiones y concretamente en la relativa a participación y oportunidades económicas se observa un nivel de avance muy inferior al de otros ámbitos como el educativo. En este sentido, es destacable el limitado avance que se observa también en la participación de la mujer en la toma de decisiones, pues una presencia insuficiente en espacios como el político, el económico y el financiero continuará lastrando los avances futuros en igualdad.

Como ejemplo, un estudio realizado por el Fondo Monetario Internacional en 2017 corroboró la subrepresentación de la mujer en todos los niveles del sistema financiero mundial, siendo mujeres menos del 20% de las personas integrantes de directorios ejecutivos de instituciones financieras y un 17% en directorios de agencias de supervisión bancaria.

Gráfico 24. Índice Global de Brecha de Género en España del Foro Económico

Mundial (2023): 4 dimensiones clave



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial.

2. Prestaciones por desempleo

Las mujeres sufren peores datos de 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 períodos 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, peores salarios... Aparte de estar con mayor frecuencia en desempleo, durante períodos más largos, y tener mayores interrupciones en su carrera profesional debidas a los cuidados.

2.1. 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, de media en el año 2023, del 57,5% para las mujeres frente al 65,9% de los hombres. Sono 8,4 puntos porcentuales de diferencia, 0,4 puntos más que en el año 2022.

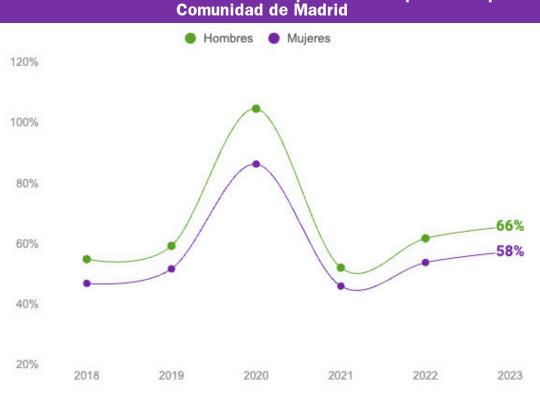


Gráfico 25. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo.

Comunidad de Madrid

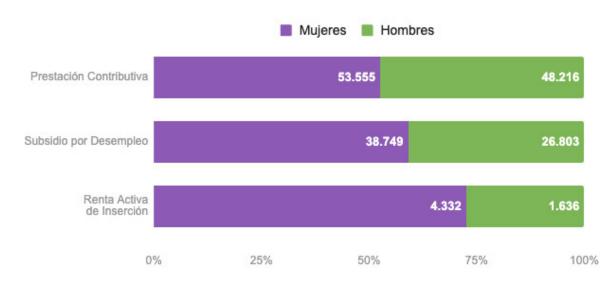
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2023.

2.2. Personas beneficiarias

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2023 hubo de media en la Comunidad de Madrid 173.291 personas que recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. De ellas, 101.771 tuvieron una prestación contributiva (derivada de los derechos generados durante los periodos de trabajo y de mayor cuantía que las asistenciales), 65.552 un subsidio de desempleo y 5.968 una renta activa de inserción.

El número de mujeres beneficiarias es sustancialmente mayor que de hombres, por su mayor presencia en el desempleo: 96.635 mujeres (el 55,8%) frente a 76.635 hombres (el 44,2%). Pero esta proporción no es homogénea en todas las pensiones. En el caso de las contributivas, las mujeres representan el 52,6%, en el caso de los subsidios de empleo el 59,1% y en el caso de las rentas activas de inserción el 72,6%. Es decir, las mujeres tienen mayor peso en las pensiones asistenciales, que suponen menores cuantías a percibir.

Gráfico 26. Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual en 2023.

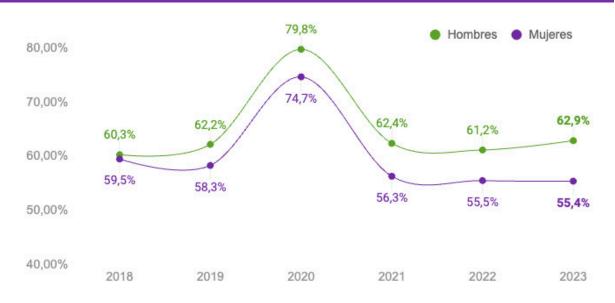
En el caso del subsidio por desempleo, destaca la presencia significativa de mujeres beneficiarias por tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva. Las mujeres son un 63% del total de personas que acceden al subsidio por este motivo. Y entre las personas que acceden a él por agotamiento de la prestación contributiva, las mujeres representan un 66%. Ambas causas están vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo y a una mayor permanencia en el desempleo.

2.3. Prestaciones contributivas

Actualmente, de las 96.635 mujeres beneficiarias de prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, el 55% recibe una prestación contributiva. De los 76.655 hombres que cobran alguna prestación por desempleo, el 63% recibe una prestación contributiva. Es decir, entre las mujeres hay una menor cobertura de prestaciones contributivas, con una diferencia de 7 puntos porcentuales a favor de los hombres en 2023.

Además, esta diferencia es mayor a la observada en el año anterior (6 p.p.) y aún mayor a la del último año prepandemia (4 p.p.). Esto se debe a que entre las mujeres cada vez hay un menor porcentaje de personas que reciben prestación contributiva, habiendo pasado del 58% en 2019 al 55% actual. Mientras, los hombres han pasado del 62% de personas con prestación contributiva en 2019 al 63% en 2023, experimentando una ligera mejora.

Gráfico 27. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales 2023

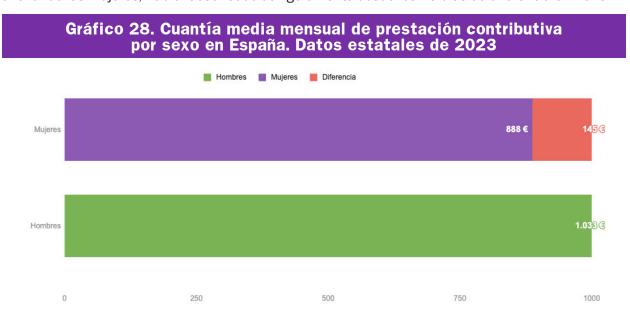


Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2023.

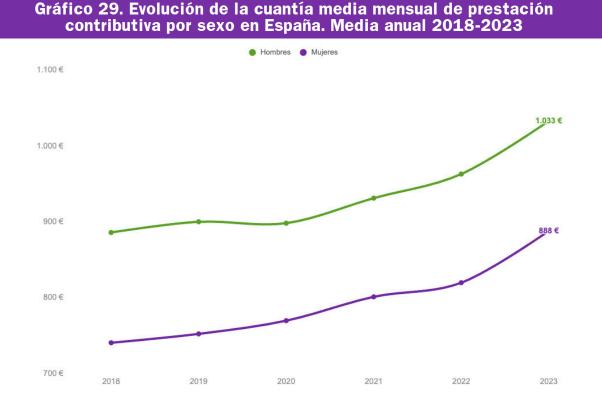
Respecto a las características de las prestaciones contributivas, los datos del conjunto del Estado (no hay desglose por CCAA) nos permiten comprobar que en todos los tramos de edad hay brecha en la cuantía en perjuicio de las mujeres. Respecto a las cuantías, a nivel general la diferencia entre la cuantía promedio de las prestaciones contributivas de mujeres y hombres es de 4,82 euros diarios (145 euros mensuales). Los hombres reciben mensualmente 1.033 euros frente a los 888 euros de las mujeres. Para equiparar las cuantías, habría que incrementar la prestación media de las mujeres en un 16,3%.

Por edades, las menores diferencias se dan en la franja de 25 a 34 años, con una brecha del 9,7%, mientras que 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 del 26,7%.

En cuanto a la duración de las prestaciones contributivas, en los datos para el conjunto del Estado se observa que la duración media se ha reducido ligeramente respecto a 2022, llegando a 14,3 meses para las mujeres y 13,8 para los hombres. La diferencia entre ambos es de 14 días aproximadamente, a favor de las mujeres, habiéndose reducido ligeramente desde los 25 días de diferencia en 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual de 2023.



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual hasta 2023.

3. Pensiones

Las diferencias que soportan las mujeres respecto al empleo y el salario a lo largo de su vida laboral se traducen en marcadas diferencias en las pensiones que reciben posteriormente.

En diciembre de 2023, en la Comunidad de Madrid, la pensión media contributiva para las mujeres fue de 1.149 euros al mes, mientras que para los hombres alcanzó los 1.685 euros mensuales. Supone una diferencia de 536 euros, equivalente a una preocupante brecha del 46,7%.

Este dato considera el conjunto de pensiones contributivas (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares), que depende de los derechos generados a lo largo de la vida laboral. Por tanto, tiene su origen en las disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, principalmente por el nivel salarial y el periodo cotizado.

En casi todas las pensiones la cuantía promedio que perciben los hombres es superior, destacando la de jubilación con una diferencia media de 536 euros mensuales. Esto implica que las pensiones de jubilación de las mujeres tendrían que aumentar un 46,7% para alcanzar la cuantía media de los hombres.

La única pensión contributiva donde se observa una diferencia en favor de la mujer es la de viudedad, con 274 euros mensuales más de media y una brecha del 27,4%. Pero el motivo es precisamente que sus parejas han tenido salarios y pensiones muy superiores a las suyas.

Tabla 3. Pensión media por clase de pensión y sexo. Comunidad de Madrid

| Pensión media | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha |
|------------------------|---------|---------|------------|--------|
| Jubilación | 1.286 € | 1.823 € | 537 € | 41,7% |
| Viudedad | 1.000 € | 726 € | -274 € | -27,4% |
| Incapacidad permanente | 1.139 € | 1.260 € | 121 € | 10,6% |
| Orfandad | 512€ | 520 € | 8€ | 1,5% |
| Favor familiar | 809€ | 808€ | -1 € | -0,1% |
| Todas las pensiones | 1.149 € | 1.685 € | 536 € | 46,7% |

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos de diciembre de 2023.

Tabla 4. Evolución 2008-2023 de la pensión media de jubilación por sexo.

Comunidad de Madrid

| | Mujeres | Hombres | Diferencia | Brecha |
|------|---------|---------|------------|--------|
| | | | | |
| 2008 | 679€ | 1.145 € | 466 € | 68,6% |
| 2009 | 712€ | 1.200 € | 488 € | 68,6% |
| 2010 | 740 € | 1.239 € | 499 € | 67,4% |
| 2011 | 771 € | 1.280 € | 509€ | 66,1% |
| 2012 | 804 € | 1.317 € | 514 € | 63,9% |
| 2013 | 842 € | 1.356 € | 514 € | 61,0% |
| 2014 | 870 € | 1.377 € | 508€ | 58,4% |
| 2015 | 898 € | 1.401 € | 503 € | 56,0% |
| 2016 | 928 € | 1.424 € | 496 € | 53,4% |
| 2017 | 957 € | 1.445 € | 488 € | 51,0% |
| 2018 | 991 € | 1.475 € | 484 € | 48,8% |
| 2019 | 1.042 € | 1.528 € | 487 € | 46,7% |
| 2020 | 1.070 € | 1.556 € | 485 € | 45,3% |
| 2021 | 1.102 € | 1.588 € | 486 € | 44,1% |
| 2022 | 1.173 € | 1.652 € | 479€ | 40,9% |
| 2023 | 1.286 € | 1.823 € | 537 € | 41,7% |

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

La reducción de la brecha en las pensiones de jubilación experimentada en los últimos años, del 68,6% en 2008 al 41,7% en 2023, sigue siendo insuficiente. Además es importante tener en cuenta que la igualdad en los ingresos por pensiones solo se logrará cuando exista equidad entre hombres y mujeres a lo largo de sus carreras profesionales, la etapa donde se generan estos derechos. Y esto está aún lejos de alcanzarse.

Mientras, destaca como medida correctora de las desigualdades la introducción del complemento para reducir la brecha de género en las pensiones contributivas. Entró en vigor en 2021 sustituyendo al anterior complemento por maternidad. Fue fruto de las aportaciones efectuadas por las organizaciones sindicales y empresariales en el marco de la Mesa de Diálogo Social de pensiones y Seguridad Social. Es un complemento que va dirigido a las mujeres y a aquellos hombres que cumplan los requisitos, que hayan sufrido a lo largo de su vida laboral un mayor impacto en sus carreras profesionales al haber asumido el cuidado de los hijos e hijas. Se suma desde su entrada en vigor en las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad. Estará vigente hasta que la brecha en las pensiones sea inferior al 5%.



Gabinete Técnico de CCOO de Madrid

