

INFORME BRECHA SALARIAL

COMUNIDAD DE MADRID 2023

Metodología

Este informe ha sido elaborado según los últimos datos publicados por **la Agencia Tributaria en la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias 2021**.

La estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias es una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan las personas empleadoras mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo.

Está basada en las declaraciones anuales del Modelo 190 que presentan todas aquellas personas físicas, jurídicas y demás entidades, incluidas las Administraciones Públicas, que estando obligadas a retener o a ingresar a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo establecido en el artículo 71 del reglamento del Impuesto, satisfagan o abonen alguna renta referidas al año de la estadística, proporcionando una cuantificación y descripción de la masa de rentas del trabajo percibidas y/o generadas en el Territorio de Régimen Fiscal Común.

En esta estadística el salario y la pensión medias se miden como el cociente de las masas declaradas de rendimientos del trabajo divididas por el número de personas perceptoras, sin tener en cuenta el tiempo efectivo de trabajo o el número de meses en los que se ha recibido la pensión. Este hecho produce un sesgo a la baja del salario y pensión medias en comparación con otras estadísticas en las cuales el denominador es el número medio anual de personas asalariadas o de pensionistas. Por la misma razón, no se puede interpretar el número de perceptores en la cola baja de la distribución salarial (por debajo de 1 SMI) como personas que perciben un salario inferior al salario mínimo. Ese tramo recoge a las personas perceptoras que solo han trabajado una fracción del año y su masa de retribuciones incluye nada más que las retribuciones salariales por el tiempo trabajado.

En 2019 se ha añadido un módulo salarial que estima un *Salario Medio Anual* correspondiente al año completo a partir del conocimiento de los días trabajados en sus distintas relaciones laborales. Esta medida del salario es comparable a las obtenidas de otras estadísticas salariales.

Procedimiento de estimación del **SME (Salario Medio Estimado)**

La TGSS ha facilitado por cada persona (perceptor de un salario) las diferentes relaciones laborales (perceptor-pagador) como trabajador por cuenta ajena, con los días trabajados en cada una ellas. Esta información se ha cruzado con las percepciones de clave A (pareja perceptor-retenedor), obtenidas del modelo 190 "Declaración Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo, de determinadas actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de renta", con lo que con este cruce se incorpora los días trabajados que corresponden a la retribución salarial declarada en dicho modelo.

Para calcular el salario de esa persona se han incluido todas aquellas percepciones dinerarias o en especie en concepto de rendimientos del trabajo, así como la clave L27 (Prestaciones públicas por maternidad o paternidad exentas del IRPF) y las prestaciones de ILT de clave B (incapacidad laboral transitoria), estas últimas se han incluido ya que se consideran conceptualmente que tienen que estar asociadas a una relación laboral.

El salario obtenido se ha elevado al año (360 días) y de esta manera obtenemos un Salario Medio Anual estimado para cada una de los asalariados.

Pensionistas. Incluye a las personas que han recibido a lo largo del año retribuciones declaradas en la clave B (Pensionistas y perceptores de haberes pasivos), es decir, las percepciones no exentas del IRPF correspondientes a las pensiones y haberes pasivos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas, así como las que correspondan a las demás prestaciones, ya sean públicas o privadas, dinerarias o en especie, a que hace referencia el artículo 17.2, letra a), de la Ley del Impuesto), y las clasificadas con las subclaves 6 y 7 de la clave L que son las prestaciones por incapacidad permanente o gran invalidez que estén exentas y las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente de clases pasivas. Dentro de la clave B se encuentran las pensiones de viudedad.

INTRODUCCIÓN

La brecha salarial entre hombres y mujeres -entendida como la diferencia entre el salario medio anual que cobran los hombres y el que cobran las mujeres- se reduce ligeramente, pero todavía se mantiene en unos niveles vergonzantes para una sociedad que se autodefine como justa e igualitaria.

Nuestro ordenamiento legislativo recoge en diversas normas el objetivo de garantizar la igualdad y combatir cualquier forma de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Desde la base misma, la *Constitución Española* de 1977, con el principio de igualdad contenido en su artículo 14, pasando por la normativa laboral desarrollada a partir del *Estatuto de los Trabajadores*, hasta la *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 200*, ya perseguían este fin.

Más recientemente, el *RD ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, desarrollado a través del *RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, y el *RD 902/2020 de igualdad retributiva*, son instrumentos cuyo objetivo es garantizar el principio de **“igualdad retributiva, para trabajos de igual valor”**.

Son muchas las causas de la brecha salarial. Algunos se encuentran en la base misma de la estructura del mercado de trabajo y en la precariedad laboral que sufren las mujeres, otros se relacionan con los estereotipos de género y el escaso reconocimiento de las tareas relacionadas con el cuidado y, por supuesto, no podemos olvidar la ausencia de corresponsabilidad y el desigual uso de las medidas de conciliación.

NUEVOS INSTRUMENTOS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD RETRIBUTIVA

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** exige un desarrollo reglamentario, concretado en la publicación en 2020 de dos nuevos decretos:

- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*
- *R.D. 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Este último, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, establece los mecanismos para identificar la discriminación en materia retributiva y poder así promover las condiciones necesarias para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva

Para alcanzar este objetivo se ponen en marcha diversos instrumentos:

- los registros retributivos,
- la auditoría retributiva,
- el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y
- el derecho de información de las personas trabajadoras.

Las empresas están obligadas, por tanto, a facilitar información suficiente y significativa sobre los diferentes elementos que constituyen los salarios de toda su plantilla, incluido personal directivo y altos cargos.

Esto significa que dejamos de analizar “salarios medios” de hombres y mujeres. A partir de ahora, no solo vamos a poder concretar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en abstracto, sino que vamos a determinar exactamente sobre qué conceptos, dónde se produce y porqué.

Sin embargo, esta oportunidad viene aparejada con la dificultad de sistematizar toda la información que cada empresa está obligada a tener, pues no existe un organismo que realice un análisis y estudio de todos estos datos. Se hace necesario un “Observatorio Regional de Brecha Salarial” para cumplir esta función.

BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Comparativa salarial entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid.

2021	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA	BRECHA SALARIAL
SALARIO MEDIO ANUAL	24.074 €	31.585 e	7.511 €	23,78 %

Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

$$\text{BRECHA SALARIAL} = \frac{\text{salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres}}{\text{salario medio hombres}} \times 100$$

La brecha salarial en la Comunidad de Madrid es del **23,78%**

El salario medio de los hombres, en 2021, fue de 31.585€, mientras que en el caso de las mujeres fue de 24.074, es decir, 7.511€ menos.

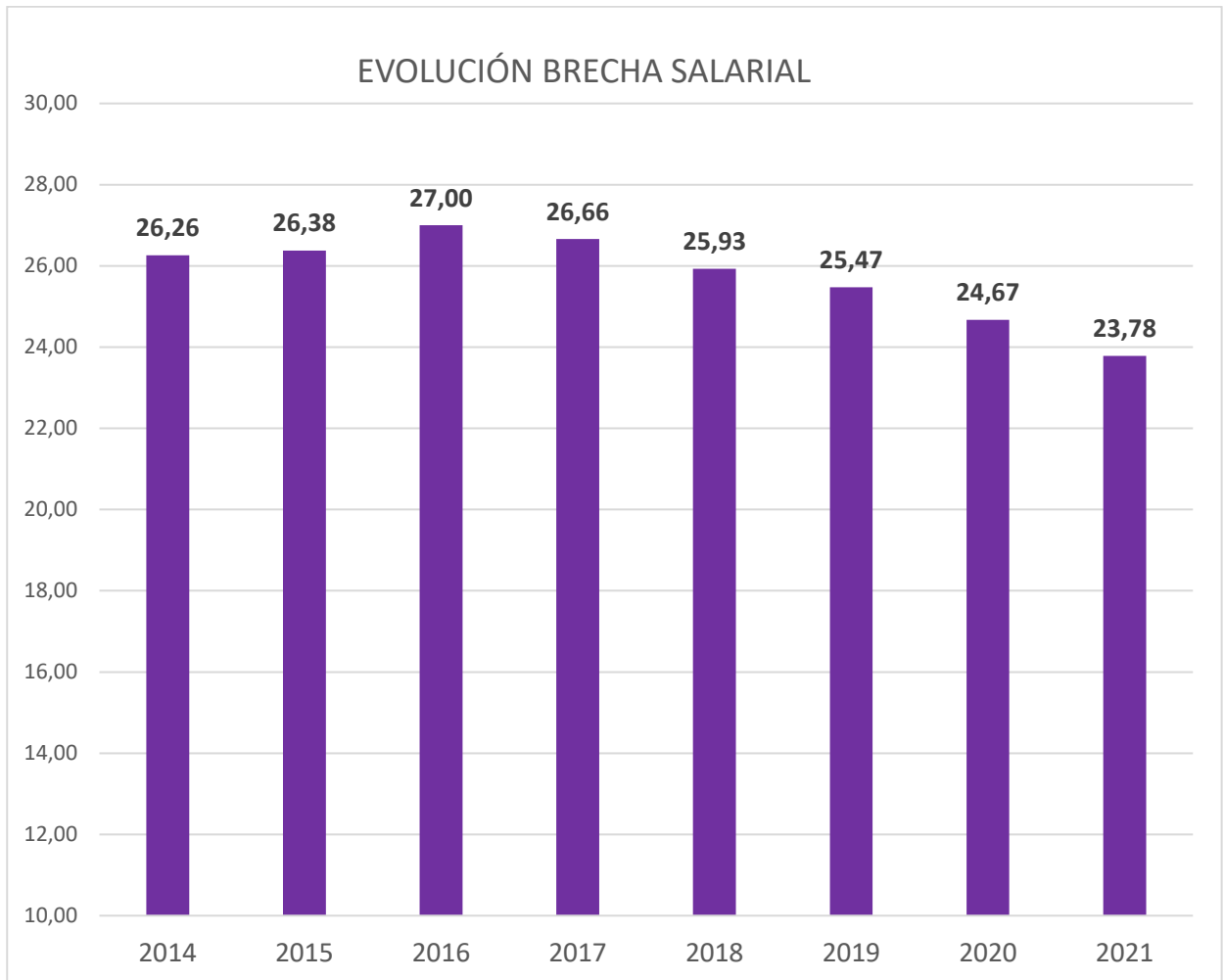
Esto significa que la brecha salarial se sitúa en el 23,78%, lo que supone una reducción del -0,96 con respecto a 2020.

Es importante tener en cuenta, la influencia que pueda haber ejercido sobre estos datos ciertas restricciones, derivadas de la pandemia de COVID-19, que todavía se mantenían en 2021 y que han incidido en la actividad económica y laboral.

A pesar de que el número de personas en ERTE (Expediente de Regulación Temporal de empleo) se redujo considerablemente con respecto a 2020, todavía se encontraban en esta situación 158.787 personas, 78.993 hombres y 79.794 mujeres.

Evolución de la brecha salarial en los últimos 8 años

Con respecto a la evolución de la brecha salarial en los últimos años, se observa una lenta, pero constante, reducción a partir de 2017.

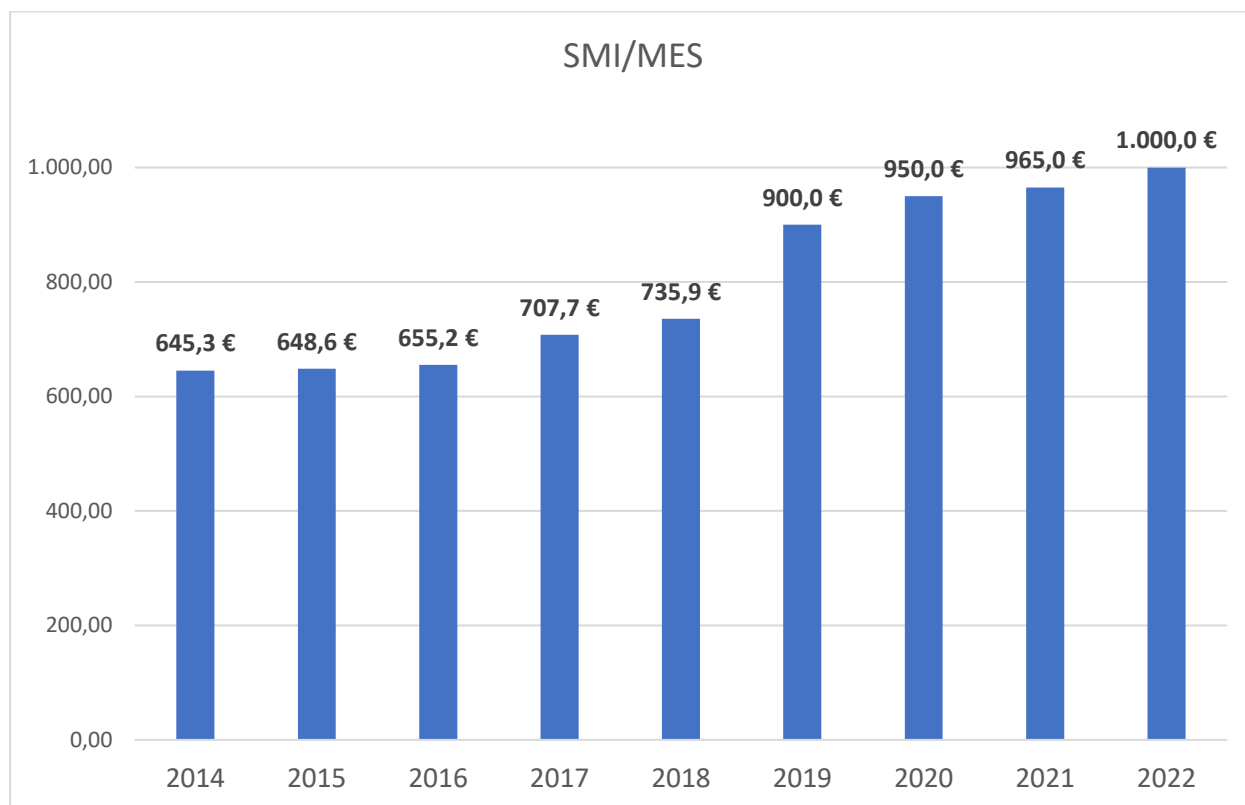


Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

Es importante resaltar que es, precisamente 2017, el año en que comienza una subida significativa del SMI (Salario Mínimo Interprofesional). De forma simultánea, la brecha salarial se reduce en estos cinco años 3,22 puntos.

La brecha salarial se reduce al ritmo que se incrementa el SMI

Tras años en los que la brecha salarial, lejos de reducirse se incrementaba, es a raíz del incremento del SMI, cuando comienza el descenso paulatino de la brecha.



Esta tendencia, más que responder a unas prácticas sociales y laborales más igualitarias (ya que en 2021 todavía son pocas las empresas que han realizado la auditoría retributiva), es gracias al incremento del SMI.

Es importante resaltar que, mientras el SMI se ha incrementado (desde 2016 a 2021) en 344,8€, de forma paralela, la brecha salarial se ha reducido en 3,22 puntos.

CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL:

1. LAS MUJERES SUFREN UNA MAYOR PRECARIEDAD LABORAL

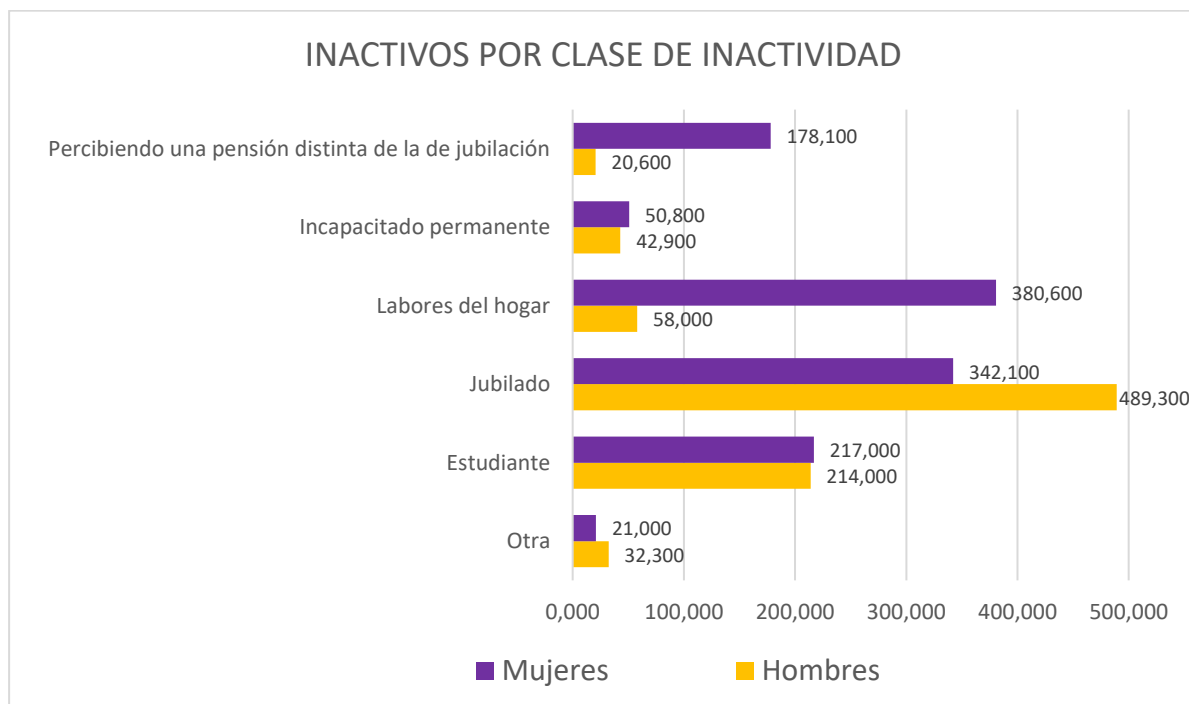
Las mujeres sufren mayor desempleo e inactividad.

2022.T4	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
HOMBRES	67,54	9,57	61,08
MUJERES	59,31	13,49	51,3

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

Las mujeres tienen mayores dificultades en el acceso y la permanencia en el empleo.

A pesar de la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral desde hace décadas, todavía existe una importante diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina (más de 8 puntos). El principal motivo por el que ellas no están en disposición de incorporarse al mercado laboral está relacionado con las responsabilidades familiares.



Fuente: EPA. Media de los cuatro trimestres. 2001

Mientras que la principal causa de inactividad de los hombres es la *Jubilación* o ser *Estudiante*, en el caso de las mujeres es la dedicación a las *Labores del hogar*. La diferencia es abismal, 380.000 mujeres frente a 58.000 hombres. Es decir, el 87% de las personas que no trabaja por tener que ocuparse de las labores del hogar son mujeres.

Hay que destacar también el gran número de mujeres que cobra una pensión distinta de la jubilación: 178.000. Al no alcanzar el periodo de carencia por falta de años de cotización muchas mujeres no logran acceder a la jubilación

Además, las mujeres sufren, en mayor medida, el desempleo. La tasa de paro es casi 4 puntos superior a la de los hombres. Consecuentemente, la tasa de empleo femenina es 10 puntos inferior a la de los hombres.

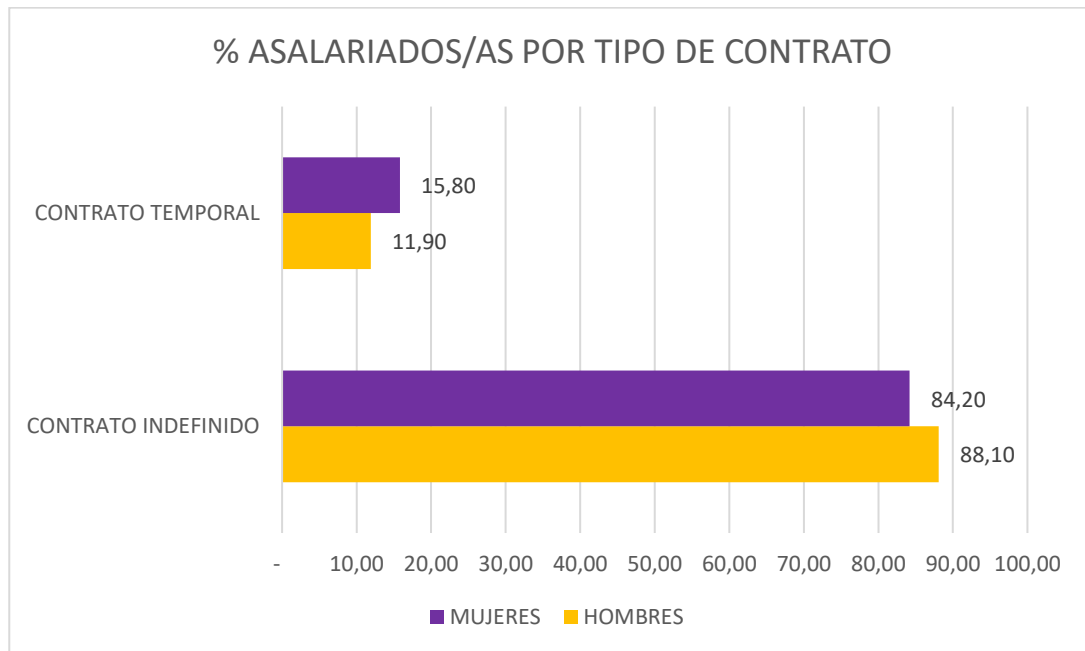
En la Comunidad de Madrid, el número de desempleados hombres durante 2021 fue de 312.000 y la percepción media se situó en 4.176€, en el caso de las mujeres, la cifra de desempleadas fue superior, 341.631, y el importe medio de su prestación fue menor, 3.911€.

Los periodos de inactividad y desempleo a lo largo de la vida laboral de las mujeres son una de los motivos de la brecha salarial y provocan la falta de ingresos en el presente, pero también condicionan las prestaciones contributivas futuras.

Las mujeres sufren mayor temporalidad y parcialidad.

La temporalidad y la parcialidad son una clara muestra de la precariedad de nuestro mercado laboral.

El porcentaje mujeres con contratos temporales es superior a la de los hombres. El 15,8 % de las asalariadas está contratada de forma temporal, mientras que, en el caso de los hombres asalariados, este porcentaje se reduce al 11,9%.



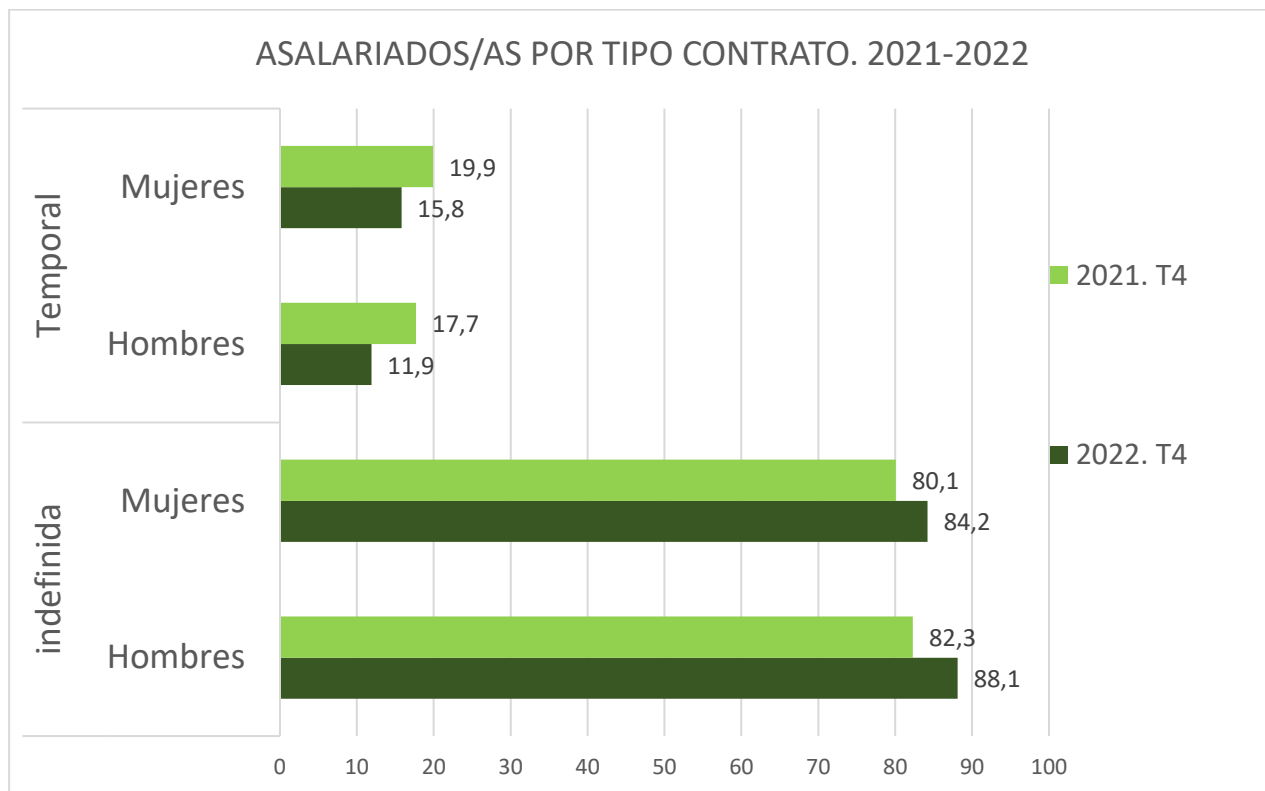
. Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

Es importante destacar la influencia de la reforma laboral en la reducción de la temporalidad.

Cuando analizamos la comparativa del cuarto trimestre entre 2021 y 2022, en el tipo de contratación, podemos observar el importante descenso de la contratación temporal y el incremento de la contratación definida.

Sin embargo, hay que destacar que la reducción de la temporalidad no afecta por igual a los dos sexos. Así vemos que, en el caso de los hombres, ellos rebajan, a lo largo de un año, casi 6 puntos en su tasa de temporalidad mientras que ellas tan solo reducen 4 puntos, a pesar de que el número es muy superior.

Podemos afirmar que la reforma laboral está siendo muy eficaz para reducir la temporalidad, pero los hombres se están beneficiando en mayor medida



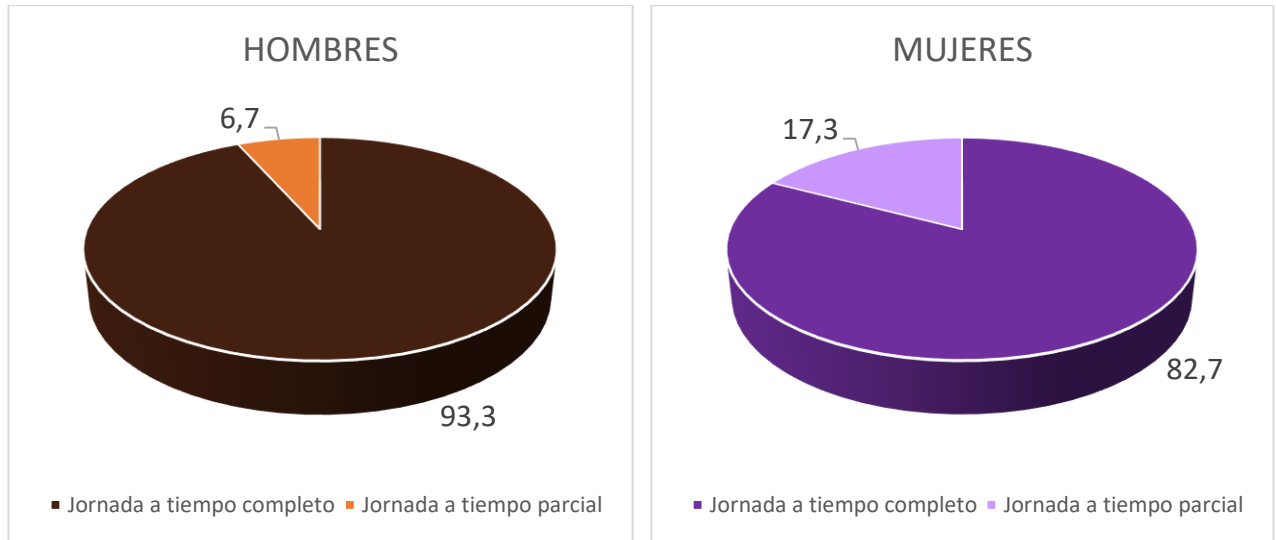
. Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).

Por lo que respecta a la parcialidad, existen importantes diferencias entre hombres y mujeres.

En el cuarto trimestre de 2022, 264.400 mujeres trabajan con un contrato a tiempo parcial frente a 11.400 hombres.

Es importante insistir en que es una parcialidad no voluntaria, es decir, estas mujeres trabajan a tiempo parcial, en su gran mayoría, porque no han podido encontrar trabajo a tiempo completo. La parcialidad no se contempla como una medida de conciliación porque para ello ya existe la reducción o adaptación de jornada.

Los sectores más feminizados son los que generalmente tienen tasas de parcialidad más altas, ya que la contratación a tiempo parcial está ligada a determinadas actividades (comercio, limpieza, hostelería, etc), con una proporción muy alta de mujeres.



No podemos dejar de insistir **la relación directa de la temporalidad y la parcialidad en la brecha salarial.**

La temporalidad no solo provoca la interrupción de la actividad laboral, es que además impide las retribuciones por antigüedad, la promoción, etc. La parcialidad genera unos ingresos que se sitúan, en muchas ocasiones, muy por debajo del SMI

Todo ello condiciona los ingresos presentes y también los futuros, ya que prestaciones contributivas como el desempleo o la pensión por jubilación están determinadas por los salarios percibidos.

De esta manera, la brecha salarial se mantiene más allá de la vida laboral, persistiendo esta diferencia de ingresos entre hombres y mujeres a lo largo de toda la vida.

2. LAS MUJERES OCUPAN LOS PUESTOS DE TRABAJO PEOR PAGADOS

La siguiente tabla nos muestra la distribución de trabajadoras y trabajadores, por tramos de salario, en la Comunidad de Madrid.

Llama la atención **la concentración de mujeres en los tramos salariales más bajos**. Hay 85.153 mujeres más que hombres por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). El 34,8% de las mujeres que han trabajado a lo largo de 2021 ha percibido una retribución por debajo del SMI frente al 26,8% de hombres.

Tal y como se describe en la metodología, en estos tramos también están incluidas las personas que solo han trabajado una fracción del año, por lo que sus retribuciones incluyen únicamente el salario por el tiempo trabajado.

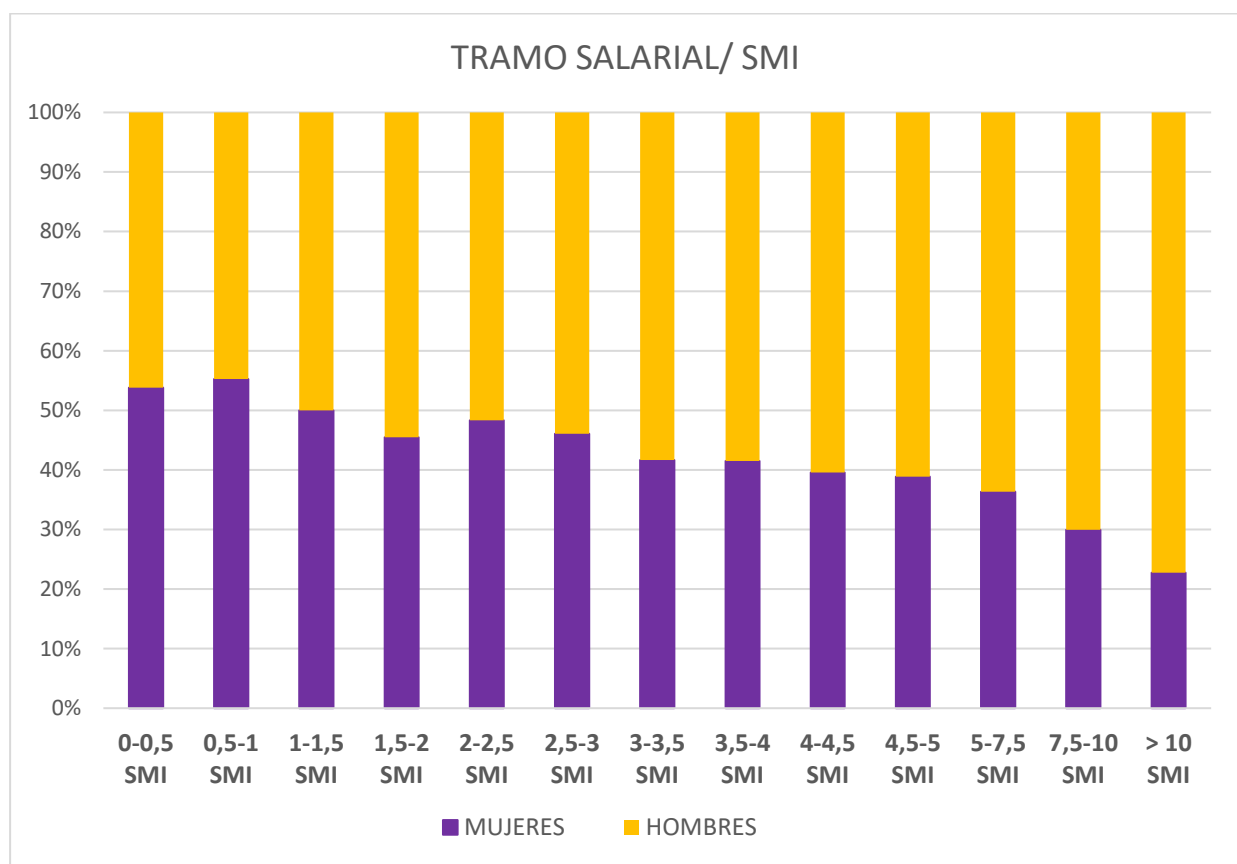
El que las mujeres se concentren en los tramos con las retribuciones más bajas, especialmente por debajo del SMI, se debe a dos factores: Las mujeres no trabajan el año completo, y, además, cobran salarios más bajos.

SMI	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA	DISTRIBUCIÓN MUJERES/TRAMO SALARIAL	DISTRIBUCIÓN HOMBRES/TRAMO SALARIAL
0-0,5 SMI	276.818	237.621	39.197	18,55	14,69
0,5-1 SMI	242.035	196.079	45.956	16,22	12,12
1-1,5 SMI	291.126	291.234	-108	19,51	18,00
1,5-2 SMI	194.494	233.102	-38.608	13,03	14,41
2-2,5 SMI	142.204	152.142	-9.938	9,53	9,41
2,5-3 SMI	110.311	129.158	-18.847	7,39	7,98
3-3,5 SMI	70.555	98.913	-28.358	4,73	6,11
3,5-4 SMI	48.660	68.586	-19.926	3,26	4,24
4-4,5 SMI	31.766	48.576	-16.810	2,13	3,00
4,5-5 SMI	22.353	35.154	-12.801	1,50	2,17
5-7,5 SMI	44.182	77.465	-33.283	2,96	4,79
7,5-10 SMI	9.690	22.681	-12.991	0,65	1,40
> 10 SMI	7.931	26.939	-19.008	0,53	1,67
TOTAL	1.492.125	1.617.650	-125.525	100	100

A medida que se incrementan los salarios se reduce el número de mujeres y se acrecienta la diferencia entre mujeres y hombres. Por encima de 10 veces el SMI el número de hombres triplica al de mujeres (26.939 frente a 7.931)

El siguiente gráfico nos muestra la distribución de hombres y mujeres según los tramos salariales.

Distribución de asalariados/as por tramos salariales (SMI). Comunidad de Madrid



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

Las mujeres se concentran en los tramos salariales más bajos. Cuanto mayor es el salario más se reduce el número de mujeres.

A la vista de estos datos, la subida del SMI afectaría a una de cada tres mujeres en la Comunidad de Madrid.

Hemos visto a lo largo de los últimos años la estrecha relación entre la subida del SMI y la reducción de la brecha salarial, por lo que seguimos insistiendo en la necesidad de seguir mejorando este ingreso.

Una de las razones por las que se explica la menor retribución de las mujeres frente a los hombres es que ellas trabajan menos horas al año, bien sea por una contratación a tiempo parcial (parcialidad) o por presentar interrupciones en la contratación a lo largo del año que impide tener una cotización anual completa (temporalidad). Es por ello, que las retribuciones anuales de muchas mujeres se sitúan por debajo del SMI.

Sin embargo, la realidad salarial es que, incluso suprimiendo estas variables (parcialidad y temporalidad), las mujeres seguirían cobrando menos que los hombres.

La Agencia Tributaria ha realizado un cálculo para conocer cómo quedaría el salario en el caso de que se trabajara el año completo, que ha denominado **Salario Medio Estimado (SME)**.

El **Salario Medio Estimado (SME)** nos permite comprobar que, incluso en el caso de que las mujeres trabajaran la totalidad del año, la diferencia con respecto al salario medio estimado de los hombres sería de un 14,47%, es decir, ellas cobrarían 5.246€ menos.

HOMBRE		MUJER		DIFERENCIA SME HOMBRES/ MUJERES	BRECHA SME HOMBRES/ MUJERES
Número	SME	Número	SME		
1.225.734	36.259	1.046.281	31.013	5.246	14,47

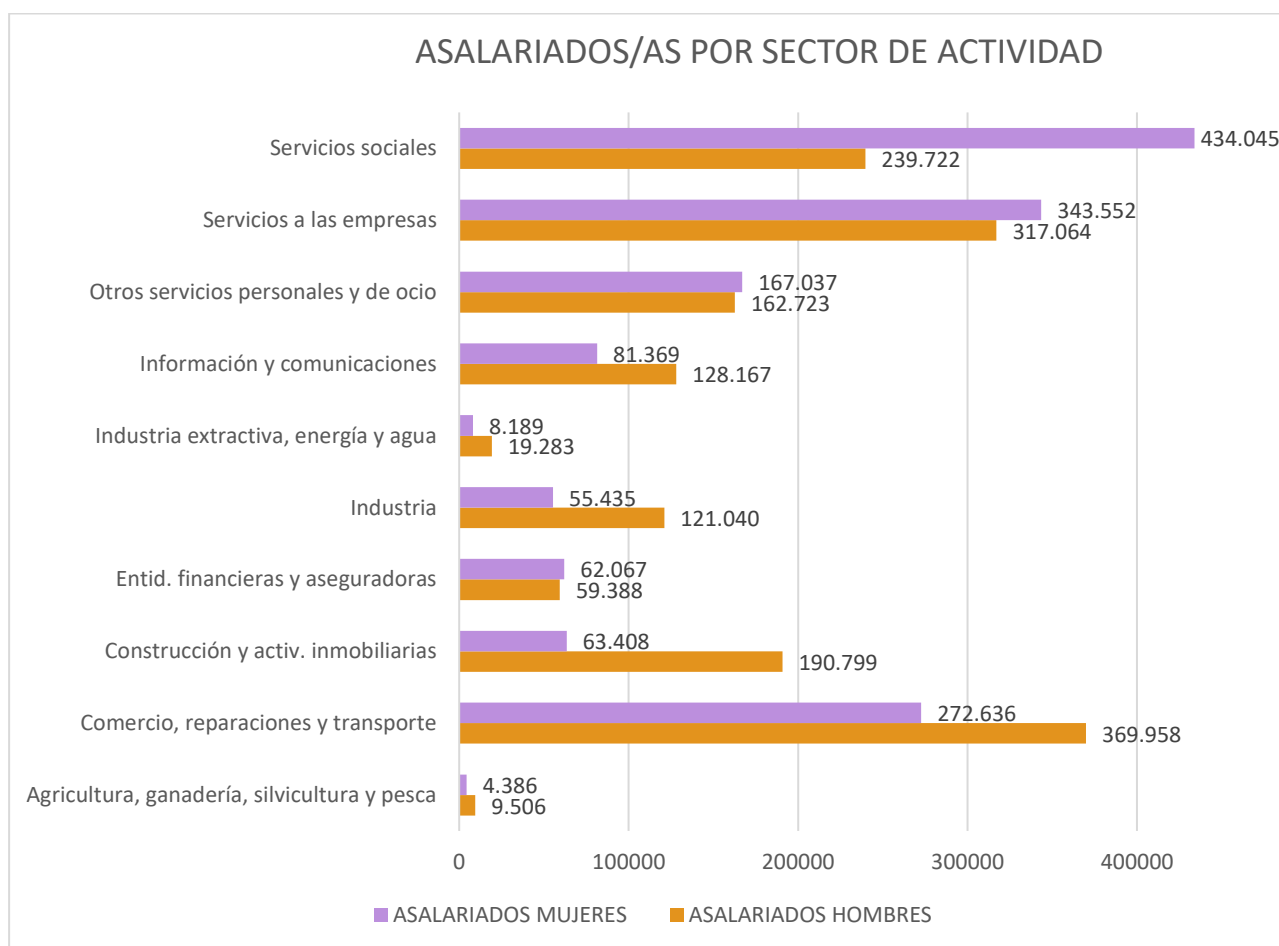
* **Salario Medio Estimado (SME):** Cálculo de todas las percepciones dinerarias o en especie en concepto de rendimientos del trabajo, así como prestaciones públicas por maternidad/paternidad, incapacidad laboral transitoria, etc. El salario obtenido se ha elevado al año (360 días), obteniendo el Salario Medio Anual estimado para cada una de los asalariados. No se han tenido en cuenta aquellas percepciones que su SME estuviera o por debajo del SMI (jornadas a tiempo parcial) o estuviera por encima de los 720.000 euros, para que estos valores no distorsionen el análisis.

Estos datos no hacen más que confirmar que las mujeres cobran menos, no solo porque trabajen menos horas, sino porque se concentran en los puestos de trabajo con las retribuciones más bajas.

3. LAS MUJERES CONCENTRAN EN LOS SECTORES CON MENOR REMUNERACIÓN.

En la Comunidad de Madrid existe una fuerte **segregación ocupacional**, es decir, hombres y mujeres no están distribuidos de forma homogénea en los distintos sectores.

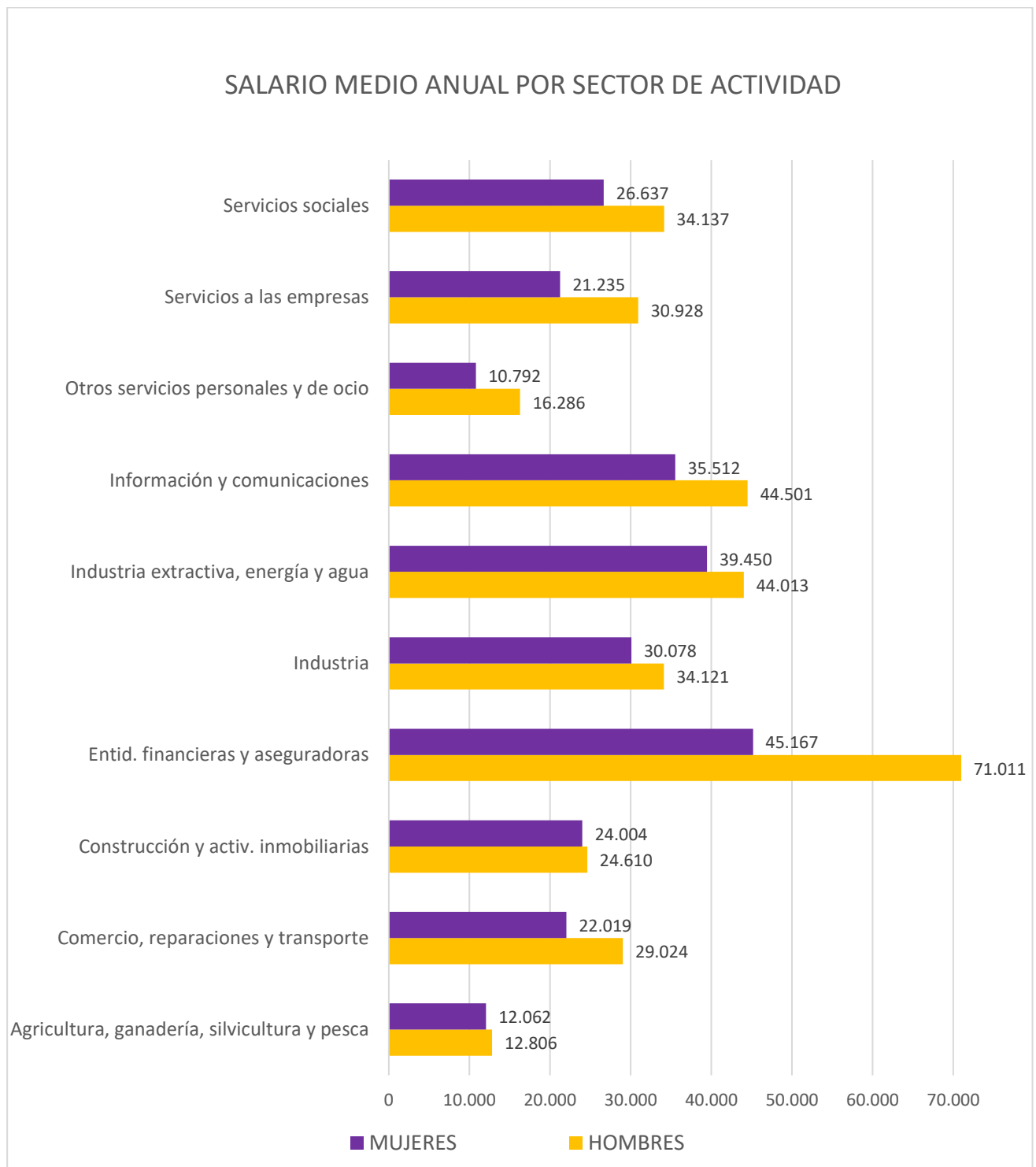
Los sectores en los que se concentran el mayor número de mujeres asalariadas son *Servicios Sociales* (las mujeres, prácticamente, duplican en número a los hombres) y *Servicios a las Empresas*.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

Sin embargo, en *Información y Comunicaciones*, el número de hombres es muy superior al de las mujeres y en sectores como *Construcción y actividades inmobiliarias*, así como el de *Industria*, el número de hombres triplica al de mujeres.

En el siguiente gráfico se muestran los salarios medios anuales de hombres y mujeres.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

De estos gráficos se pueden extraer dos conclusiones:

- En primer lugar, que **existe una importante brecha salarial entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los sectores.**

Existen algunos sectores, como el de Entidades financieras y aseguradoras, en el que la brecha salarial supera el 36%. En *Servicios a las empresas*, la brecha alcanza el 31%, pero incluso en *Servicios Sociales*, con muchas más mujeres que hombres, la brecha es del 22%.

- En segundo lugar, **los sectores feminizados presentan unas retribuciones más bajas que los masculinizados.**

El salario medio de los sectores de actividad más feminizados presentan salarios inferiores a los de sectores masculinizados.

Por ejemplo, el salario que perciben las mujeres en *Servicios Sociales*, sector que concentra a más de 434.000 mujeres, es de 26.637€ (frente a 34.135€ que perciben ellos). En *Servicios a las empresas*, con más de 343.500 mujeres), el salario medio es de 21.235€ (ellos 30.928€).

En sectores con mayor proporción de hombres, como *Información y comunicaciones* el salario es de 44.013€ para los hombres (35.512€ para las mujeres) o en *Industria*, con 34.121€ (30.078 para ellas). Construcción y actividades inmobiliarias presenta unas retribuciones más bajas pero similares entre hombres y mujeres (24.610€ y 24.004€ respectivamente)

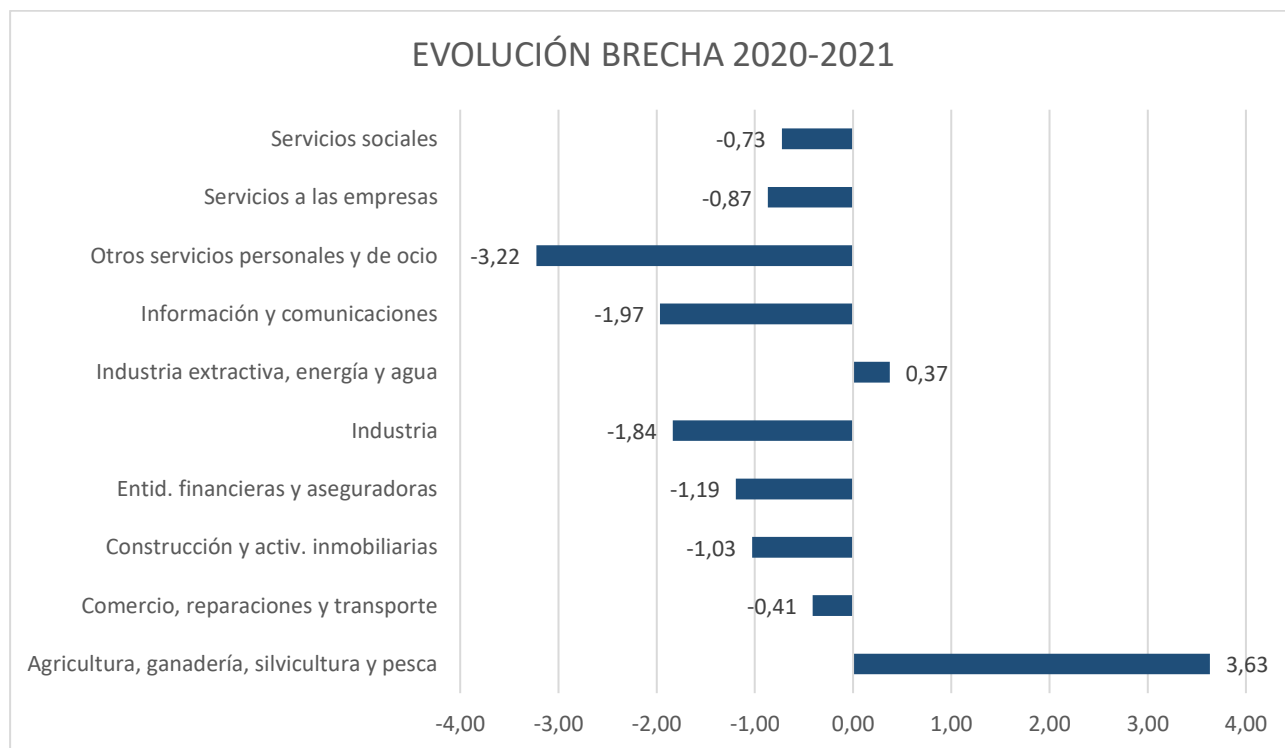
Evolución de la brecha por sectores.

Por lo que respecta a la evolución de la brecha salarial con respecto al año anterior, hay que tener en cuenta el contexto de pandemia de 2020 y cómo el uso de los ERTE puede distorsionar la comparativa.

Aun así, hay que señalar que se ha producido una disminución en todos los sectores, salvo en *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*, así como en *Industria extractiva energía y agua*.

Evolución de la brecha por sectores. 2020-2021 Comunidad de Madrid

	2020			2021			2020-2021
	HOMBRES	MUJERES	BRECHA	HOMBRES	MUJERES	BRECHA	DIFERENCIA BRECHA
Servicios sociales	33.161 €	25.635 €	22,70	34.137 €	26.637 €	21,97	-0,73
Servicios a las empresas	29.913 €	20.279 €	32,21	30.928 €	21.235 €	31,34	-0,87
Otros servicios personales y de ocio	14.424 €	9.093 €	36,96	16.286 €	10.792 €	33,73	-3,22
Información y comunicaciones	43.646 €	33.972 €	22,16	44.501 €	35.512 €	20,20	-1,97
Industria extractiva, energía y agua	44.684 €	40.218 €	9,99	44.013 €	39.450 €	10,37	0,37
Industria	32.809 €	28.319 €	13,69	34.121 €	30.078 €	11,85	-1,84
Entid. financieras y aseguradoras	71.898 €	44.873 €	37,59	71.011 €	45.167 €	36,39	-1,19
Construcción y activ. inmobiliarias	23.441 €	22.623 €	3,49	24.610 €	24.004 €	2,46	-1,03
Comercio, reparaciones y transporte	27.389 €	20.666 €	24,55	29.024 €	22.019 €	24,14	-0,41
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.532 €	11.281 €	2,18	12.806 €	12.062 €	5,81	3,63



La reducción más acusada se produce en *Otros servicios personales y de ocio*, y puede estar relacionado con el incremento de la actividad en este sector durante 2021 (una vez superado los peores momentos de la pandemia en 2020), así como por la subida del SMI.

No podemos dejar de insistir en la relación directa que existe entre el incremento del SMI y la reducción de la brecha, especialmente en los sectores con peores salarios, que son los más feminizados.

Y es que la segregación ocupacional sigue presente y las mujeres continúan realizando, tanto en el ámbito privado como en el público, las tareas atribuidas dentro de nuestro histórico modelo discriminatorio de asignación de roles.

Se considera las labores de cuidados, más como una labor informal (tradicionalmente desempeñada a nivel familiar y de comunidad por las mujeres) que cómo una actividad productiva de importancia capital, y esto se refleja en su valoración social y económica.

A lo largo de la pandemia hemos tenido ocasión de comprobar cómo la sostenibilidad misma de las estructuras básicas de nuestra sociedad se ha basado en este sector, sin embargo, y a pesar de esta evidencia, poco o nada ha cambiado para lograr compensar de manera adecuada su contribución.

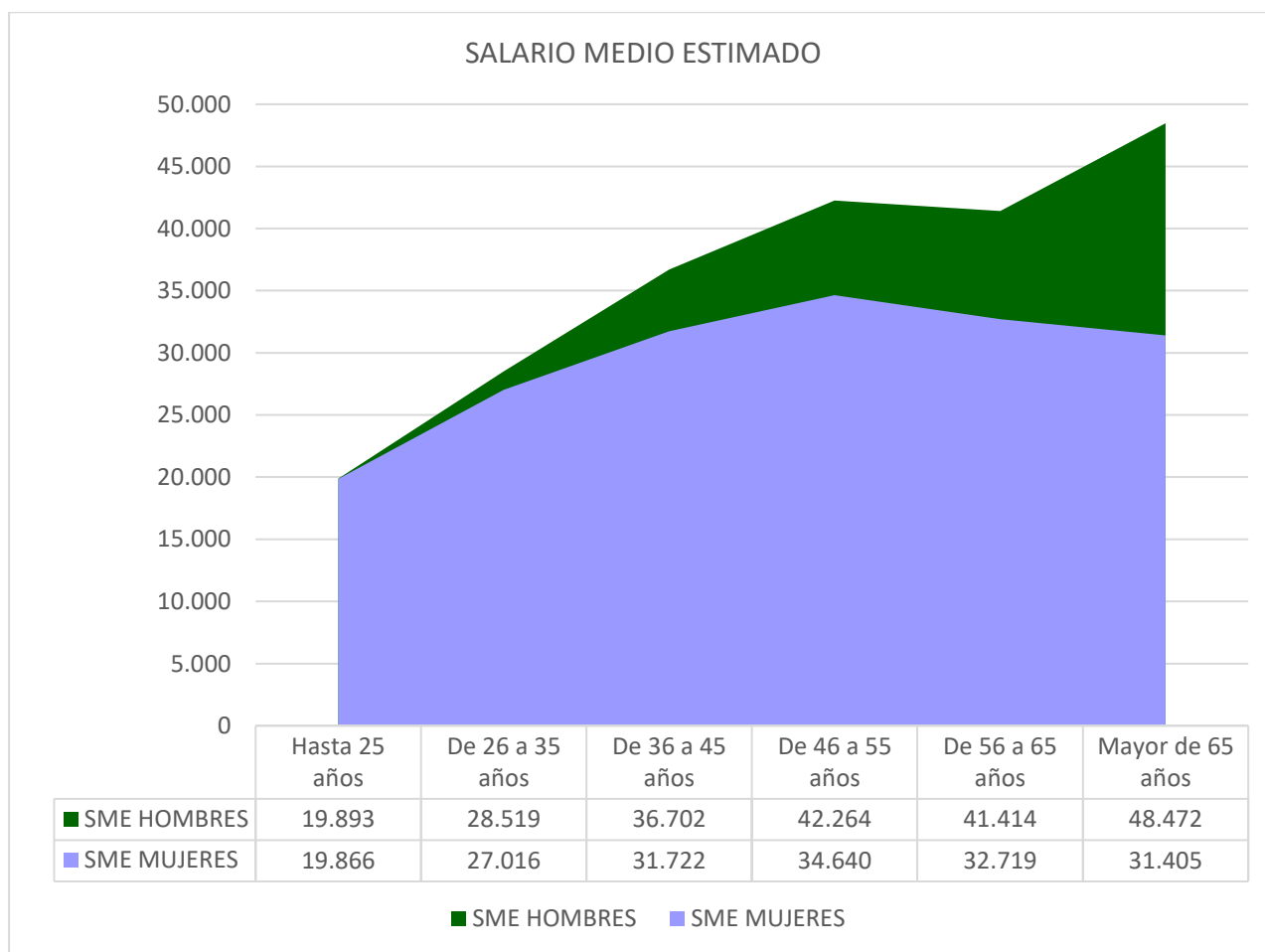
De esta manera, las ocupaciones relacionadas con lo que tradicionalmente se consideran tareas femeninas o de cuidados -independientemente de su necesidad o importancia- tienen un escaso reconocimiento social y, por tanto, económico.

4. LA BRECHA SALARIAL, A PARTIR DE LOS 25 AÑOS, SE MANTIENE EN TODOS LOS TRAMOS DE EDAD.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene en todos los tramos de edad, salvo entre los menores de 25 años.

El gráfico del *Salario medio estimado*, nos muestra el salario obtenido elevado al año (360 días) para cada una de las personas asalariadas, por lo que aquí no se puede achacar la diferencia salarial a que las mujeres hayan trabajado solo una fracción del año.

Hasta los 25 años, los salarios de hombres y mujeres son bajos pero muy similares, 18.893€ cobran ellos y 19.866€ ellas. Sin embargo, a partir de esta de esta edad, la brecha salarial comienza a crecer y ya no se detiene.

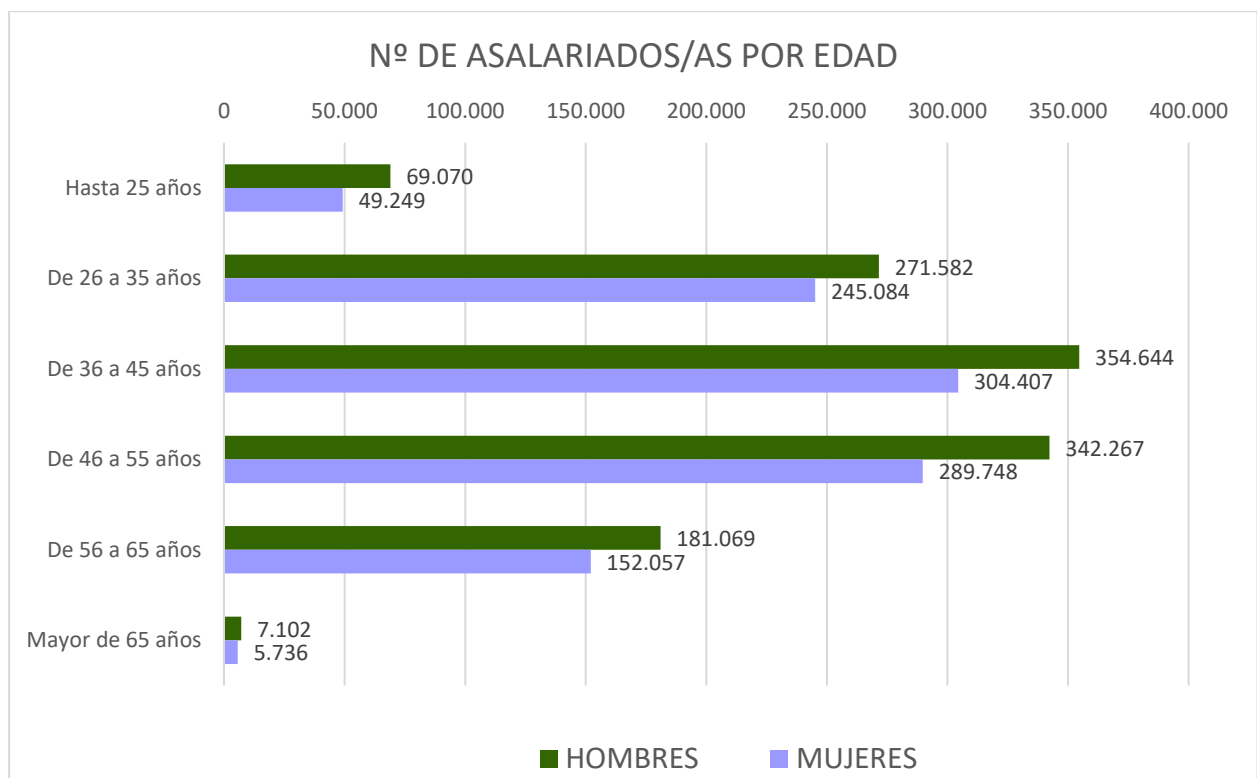


Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

La diferencia entre los salarios de hombres y mujeres se acrecienta paulatinamente y es, sobre todo a partir de los 56 años, cuando alcanza sus niveles más altos. La brecha en el tramo de edad de entre 56 a 65 años se sitúa en un 21% y entre los y las mayores de 65 años supera el 35%.

El siguiente gráfico nos muestra el número de asalariados y asalariadas por edad. Ahí podemos observar que en todos los tramos de edad hay menos mujeres que hombres trabajando.

Hasta los 25 años la causa podría explicarse por el mayor número de mujeres que cursan estudios universitarios ya que, en España, el 55% de las personas graduadas en educación superior son mujeres frente a un 45% de hombres.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

A partir de esa edad, y en el momento en que nos acercamos a edades reproductivas, el número de mujeres comienza a descender y la brecha salarial comienza a incrementarse. Mientras que los hombres avanzan en sus carreras profesionales, las mujeres o bien salen del mercado laboral por necesidades de conciliación o, al menos, no promocionan de igual manera que sus compañeros.

En los y las mayores de 65 años es donde la brecha alcanza su mayor amplitud. En esa franja de edad, y habiendo superado la edad legal de jubilación, 7.0102 hombres y 5.736 mujeres continúan trabajando

Sin embargo, los salarios son muy diferentes, ellos cobran, de media, 48.472€ y ellas 31.405€, es decir, más de 17.000€ anuales de diferencia. Mientras que muchos hombres continúan trabajando más allá de la edad legal de jubilación de forma voluntaria, son muchas las mujeres que lo hacen obligadas por la necesidad de completar carreras profesionales interrumpidas, en la mayoría de los casos, por motivos relacionados con el cuidado de hijos/as y otras personas dependientes.

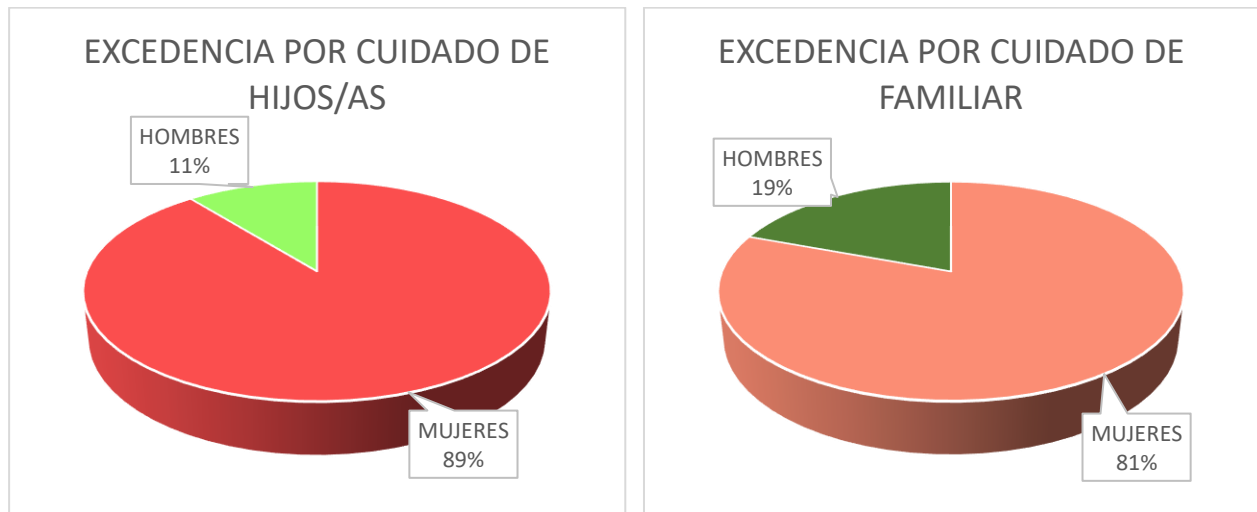
5. EL COSTE DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La maternidad y el cuidado de personas dependientes tiene un alto coste salarial para las mujeres. Excedencias, licencias, reducciones de jornada, etc. son utilizados para intentar compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado.

El resultado es claro: carreras profesiones interrumpidas y menor número de horas trabajadas y, por tanto, remuneradas.

El siguiente gráfico muestra el desigual uso que hacen mujeres y hombres de las medidas de conciliación. Según datos del Ministerio de Igualdad, en la Comunidad de Madrid, durante 2021, las madres tramitaron el 90,40% de las excedencias por cuidado de hijos, 6.238 frente a 754 que tramitaron los padres, el 11%.

Por lo que respecta a las excedencias por cuidado de familiar, 2.131 mujeres la solicitaron (el 81%) mientras que solo 512 hombres lo hicieron (19%).



Las mujeres solicitan, en un número muy superior al de los hombres, medidas de conciliación con un alto coste retributivo.

Las mujeres solicitan excedencias para el cuidado de sus padres y madres, pero también de sus suegros. La duración de las excedencias tampoco es la misma, mientras que los hombres solicitan excedencias con una duración no superior a un mes, son muchas las mujeres que solicitan excedencias de un año.

También las mujeres se acogen, en mayor medida, a las reducciones de jornada, con la merma salarial correspondiente. Es importante resaltar la escasa utilización de la adaptación de jornada, contemplada en el art 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que se introdujo en el RD-Ley 6/2019 y que no supone un recorte salarial.

El mayor uso de este tipo de medidas por parte de las mujeres, provoca no sólo una merma en la remuneración inmediata, sino que repercute en las oportunidades de promoción profesional y, por tanto, en la probabilidad de incrementar sus salarios.

No podemos olvidar tampoco la repercusión en las futuras prestaciones por jubilación e, incluso, la imposibilidad de acceder a prestaciones de nivel contributivo por falta de años de cotización al sistema de Seguridad Social.

6. BRECHA EN LAS PENSIONES

Finalmente, la desigualdad salarial soportada a lo largo de toda la vida laboral de las mujeres se traslada a las pensiones, que presentan una brecha superior, incluso, a la que existe actualmente en el mercado de trabajo.

Pensionistas y pensiones medias en la Comunidad de Madrid.

	Varón		Mujer		Diferencia pensión	Brecha pensión
	Pensionistas	Pensión	Pensionistas	Pensión		
66 a 75 años	255.804	25.593	231.581	19.275	6.318	24,69
Mayor de 75 años	224.930	22.178	290.287	15.059	7.119	32,10

Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2021.

Pensionistas : Pensionistas y perceptores de haberes pasivos, incluidas las pensiones de viudedad.

Por lo que respecta a la brecha entre hombres y mujeres en las pensiones, en el tramo de edad de *66 a 75 años* es de un 24,7%, es decir, las mujeres cobran 6.318€ menos. Entre los *mayores de 75 años* la brecha se incrementa hasta situarse en un 32%.

A medida que aumenta la edad de los y las pensionistas, el importe de la pensión es menor, sin embargo, en el caso de las mujeres este hecho se acentúa todavía más, provocando que la brecha salarial sea cada vez mayor.

Los hombres de más de 75 años cobraron, en 2021, 22.178€ frente 15.059€ que cobraron las mujeres, rozando el SMI de ese año.

CONCLUSIONES

La brecha salarial se produce como resultado de una acumulación de situaciones y problemas estructurales que soportan las mujeres trabajadoras.

A continuación presentamos las principales conclusiones extraídas del informe:

1. La brecha salarial, en la Comunidad de Madrid, se sitúa en un 23,78%%

El salario medio de los hombres, en 2021, fue de 31.585€, mientras que en el caso de las mujeres fue de 24.074, es decir, las mujeres cobran de media 7.511€ menos al año que los hombres.

Esto significa que la brecha salarial se sitúa en el **23,78%**, lo que supone una reducción del -0,96 con respecto a 2020.

2. Reducción de la brecha salarial como consecuencia de la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

La subida del SMI repercute directamente en la reducción de la brecha salarial.

Tras años en los que la brecha salarial, lejos de reducirse se incrementaba, es a raíz del incremento del SMI, en 2017, cuando comienza el descenso paulatino de la brecha.

De forma lenta pero constante, se ha pasado de una brecha del 26,66% en 2017 a un 23,78% en 2021, por lo que esperamos que continúen los incrementos del SMI en años venideros.

3. Las mujeres sufren una mayor precariedad laboral.

Las mujeres tienen mayores dificultades en el acceso y la permanencia en el empleo.

Ellas presentan porcentajes más altos de desempleo y de inactividad. Además, la causa principal de inactividad es por dedicación a las labores del hogar, mientras que la causa principal de inactividad de los hombres es la jubilación.

Las mujeres también presentan mayores tasas de temporalidad y parcialidad. Hay que destacar la influencia de la reforma laboral en la reducción de la temporalidad, aunque los hombres se están viendo más beneficiados por este cambio legislativo (ellos han reducido casi 6 puntos en un año frente a los 4 puntos de ellas).

Los periodos de desempleo e inactividad, junto con la temporalidad y la parcialidad se traducen en una escasa retribución salarial, y una importante merma en las cotizaciones, que se traduce, a su vez, en la pérdida y/o reducción de otro tipo de prestaciones contributivas futuras (desempleo, pensiones de jubilación, etc.)

4. Las mujeres ocupan los puestos de trabajo peor pagados.

Las mujeres se concentran en los tramos salariales más bajos. En 2021 había 85.153 mujeres más que hombres cobrando una remuneración anual por debajo del SMI.

Esto se debe a dos factores:

- Hay un importante número de mujeres que no consiguen trabajar el año completo.
- Ellas perciben salarios más bajos que los hombres.

El Salario Medio Estimado (SME), que eleva el salario a un año completo, nos muestra, que incluso en el caso de calcular el salario de hombres y mujeres trabajando todo el año, las mujeres cobrarían 5.246€ menos que los hombres, situando la brecha salarial en un 14,47 %.

5. Las mujeres se concentran en los sectores con peor remuneración.

En la Comunidad de Madrid existe una fuerte **segregación ocupacional**, es decir, hombres y mujeres no están distribuidos de forma homogénea en los distintos sectores.

Es importante destacar:

- La brecha salarial entre hombres y mujeres se produce en todos y cada uno de los sectores.
- Los sectores feminizados presentan unas retribuciones más bajas que los masculinizados.

Los sectores más feminizados, es decir con mayor porcentaje de mujeres, son aquellos relacionados con los cuidados, como pueden ser *Servicios Sociales*, y es que las mujeres siguen realizando, tanto en el espacio privado como en el ámbito público y remunerado, las tareas atribuidas dentro de nuestro histórico modelo discriminatorio de asignación de roles.

Estos sectores se consideran una prolongación de las tareas que, tradicionalmente, han sido asignadas a las mujeres y que, tienen un escaso reconocimiento social y, consecuentemente, salarial.

6. Existe brecha salarial, a partir de los 25 años, se mantienen en todos los tramos de edad.

La brecha salarial se mantiene en todos los tramos de edad, salvo en los menores de 25 años.

Hasta esa edad los salarios, tanto de hombres como de mujeres, son bajos pero similares, sin embargo, a partir de esa edad, la brecha salarial comienza a crecer y ya no se detiene, alcanzando sus niveles más altos a partir de los 56 años.

También hay que destacar que, en el momento en que nos acercamos a las edades reproductivas, la diferencia entre el número de hombres y mujeres asalariadas comienza a crecer.

7. El coste de la conciliación de la vida laboral y familiar.

La maternidad y el cuidado de las personas dependientes tienen un alto coste salarial para las mujeres.

Excedencias (para el cuidado de hijos e hijas, de padres y madres, e incluso suegros), reducciones de jornadas, etc son utilizados, mayoritariamente por mujeres, para intentar compaginar sus responsabilidades familiares con el trabajo remunerado.

El resultado es que las mujeres presentan carreras profesionales interrumpida, periodos sin cotizaciones, menor número de horas trabajadas, pérdida de oportunidades de promoción profesional, etc. Todo ello provoca, no solo una merma en las retribuciones actuales, sino también en las futuras prestaciones por jubilación.

8. La desigualdad salarial sufrida a lo largo de la vida laboral se traslada a las pensiones.

Por lo que respecta a la brecha entre hombres y mujeres en las pensiones, ésta es superior, incluso, a la que se produce a lo largo de la vida laboral.

En el tramo de edad de 66 a 75 años la brecha se sitúa en un 24,7% y entre los mayores de 75 años la brecha se incrementa hasta situarse en un 32%.

PROPUESTAS

- UGT Madrid confía en que el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y la obligatoriedad de las empresas de realizar **auditorías salariales** ayuden a combatir la brecha salarial.
- Exigir el cumplimiento del Artículo 28 del Estatuto de los trabajadores: *Igualdad de remuneración por razón de sexo*, por el que se establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un **trabajo de igual valor** la misma retribución.
- Para conseguir la misma retribución por un trabajo de igual valor es necesario garantizar la **Valoración de Puestos de Trabajo (VPT)** en las empresas e impulsar la VPT también en los convenios colectivos
- Para ello, es necesario establecer una **dotación económica** que permita a los sindicatos cumplir el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, negociando los planes de igualdad en las miles de empresas que están obligadas y no tienen Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).
- Implantación de **"Agentes de Igualdad"** en las empresas, entendiendo esta figura como personas expertas en Igualdad (brecha salarial, discriminación indirecta, conciliación y corresponsabilidad, etc...), garantizando así la igualdad retributiva en los centros de trabajo.
- Reforzar la labor de la **Inspección de Trabajo**, de forma que se sancione a aquellas empresas que presenten incumplimientos en la negociación e implantación de los Planes de Igualdad o en materia de Igualdad Retributiva.
- **Promover una Ley de Igualdad Retributiva de la Comunidad de Madrid.** para garantizar el cumplimiento efectivo del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, como de los dos nuevos decretos.

- Crear un **Observatorio de Regional de Brecha Salarial**, con el objetivo de analizar toda la información en materia salarial que cada empresa está obligada a tener y utilizar esta información (alcance real de la brecha, dónde se produce, en qué conceptos, tamaño de empresa, sector, etc) para establecer los mecanismos adecuados que favorezcan la corrección de la brecha.
- Impulsar en los Planes de Igualdad la corresponsabilidad y el fomento de aquellas **medidas de conciliación que no suponen merma salarial**, por ejemplo, las adaptaciones de jornada.
- Vigilar el **cumplimiento de la reforma laboral** para que se ponga freno a la alta temporalidad que sufre el mercado de trabajo madrileño y repercuta favorablemente en las mujeres trabajadoras.
- **Incrementar el SMI**, ya que las mayores beneficiadas son las mujeres y está demostrada la relación entre la subida del SMI y la reducción de la brecha salarial.
- **Luchar contra la segregación ocupacional**, apoyando la empleabilidad de mujeres en los puestos de trabajo donde están infrarrepresentadas, como en las profesiones STEM, mejor remuneradas.
- Adoptar **políticas de corresponsabilidad** efectivas, invirtiendo en servicios públicos adecuados, suficientes, accesibles y de calidad para el cuidado de familiares dependientes y fortalecer la oferta pública de servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, menores de 0 a 3 años, sanidad, servicios sociales...).
- Apostar por una **jornada laboral de 32 horas**, porque las jornadas más cortas ayudan a la corresponsabilidad.