

# ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

---

*Mercado de Trabajo y Pensiones  
en las Fuentes Tributarias*

**UGT**   **Madrid**

SECRETARÍA DE IGUALDAD DE UGT MADRID |

CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>COLECTIVOS ESTUDIADOS .....</b>	<b>3</b>
<b>SALARIOS.....</b>	<b>5</b>
<b>SALARIO MEDIO ANUAL (SMA) .....</b>	<b>5</b>
COMPARATIVA DEL SMA EN ESPAÑA.....	5
BRECHA SALARIAL.....	6
EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL .....	8
ASALARIADOS/AS POR TRAMOS SALARIALES.....	8
SALARIOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD .....	10
SALARIOS POR EDAD .....	13
<b>SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME).....</b>	<b>16</b>
COMPARATIVA SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME) Y .....	16
SALARIO MEDIO ANUAL (SMA).....	16
BRECHA SALARIAL (SME) .....	18
SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME) Y MEDIANA .....	21
SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME) POP EDAD .....	24
COMPARATIVA DEL SME POR DECILAS .....	25
<b>DESEMPLEO.....</b>	<b>28</b>
<b>PRESTACIÓN MEDIA ANUAL .....</b>	<b>28</b>
<b>PENSIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>PENSIÓN MEDIA ANUAL (PMA) .....</b>	<b>31</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>35</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente informe se fundamenta en la estadística ***Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias***, una operación estadística de carácter censal elaborada a partir de las declaraciones anuales del Modelo 190 de la Agencia Tributaria de 2024.

Esta fuente constituye un instrumento de análisis de gran relevancia para el estudio del mercado de trabajo en España, al proporcionar información exhaustiva y desagregada sobre las rentas del trabajo y las pensiones, permitiendo analizar la estructura y evolución de los ingresos percibidos por asalariados, personas desempleadas y pensionistas, conforme a diversas variables (ámbito territorial, actividad económica, el sexo y edad), facilitando un examen detallado de las desigualdades existentes.

Si bien el principio de igualdad retributiva se encuentra reconocido desde un punto de vista formal en el marco normativo europeo y en el ordenamiento jurídico nacional, la evidencia empírica demuestra que continúan existiendo diferencias salariales significativas entre mujeres y hombres por la realización de un mismo trabajo o de trabajos de igual valor.

El 22 de febrero se conmemora en España, desde el año 2011, *el Día de la Igualdad Salarial*, con el objetivo de visibilizar y concienciar sobre la persistencia de la brecha salarial de género.

La brecha salarial de género constituye un fenómeno complejo y multifactorial, estrechamente vinculado a la configuración del mercado de trabajo y a la persistencia de patrones de segregación horizontal y vertical.

Entre los factores explicativos más relevantes se encuentran la concentración femenina en sectores y ocupaciones con menores niveles retributivos, la mayor incidencia de la temporalidad y del empleo a tiempo parcial, la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de responsabilidad y en ámbitos profesionales de alta cualificación -especialmente en las disciplinas STEM-, así como la penalización salarial asociada a las interrupciones en las trayectorias laborales derivadas de las responsabilidades familiares y de cuidados y la falta de corresponsabilidad.

La interacción de estos factores genera un entramado de desigualdades que se retroalimentan y consolidan en el tiempo, dificultando la reducción de la brecha salarial.

En este contexto, el análisis estadístico de las fuentes tributarias resulta esencial para identificar los principales determinantes de la desigualdad retributiva.

## COLECTIVOS ESTUDIADOS

Los colectivos estudiados en esta estadística son:

- Asalariados/as
- Desempleados/as
- Pensionistas.

**Asalariados/as:** Es el colectivo formado por las y los perceptores cuyas percepciones están declaradas en la clave A (empleados por cuenta ajena en general), que incluye todas aquellas percepciones que hayan sido satisfechas por la persona o entidad declarante en concepto de rendimientos del trabajo. Desde el año 2018 se incluye también la clave L27 (Prestaciones públicas por maternidad o paternidad exentas del IRPF).

**Salario Medio Anual (SMA):** Es el salario calculado como cociente entre los salarios totales y el número de asalariados/as total.

**Salario Medio Estimado (SME):** El salario obtenido se ha elevado al año (360 días) y de esta manera obtenemos un Salario Medio Anual estimado para cada una de las y 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.

**Desempleados/as:** Es el colectivo formado por las y los perceptores cuyas percepciones están declaradas en las claves C (Prestaciones o subsidios por desempleo) y L13 (Prestaciones de desempleo abonadas en la modalidad de pago único), es decir, incluye la totalidad de las percepciones correspondientes a las prestaciones o subsidios por desempleo, independientemente de cuál sea su forma de pago.

**Prestación Media Anual:** La prestación media anual que reciben los desempleados se calcula como el cociente entre el total de las prestaciones anuales y el número de desempleados.

**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., 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.

**Pensión Media Anual:** La pensión media anual se calcula como cociente entre el total de pensiones pagadas y el número de pensionistas.

# SALARIOS

## SALARIOS

A partir de los datos aportados por la Agencia Tributaria, puede realizarse un análisis detallado de la brecha salarial de género en España, centrándonos en este caso en la Comunidad de Madrid.

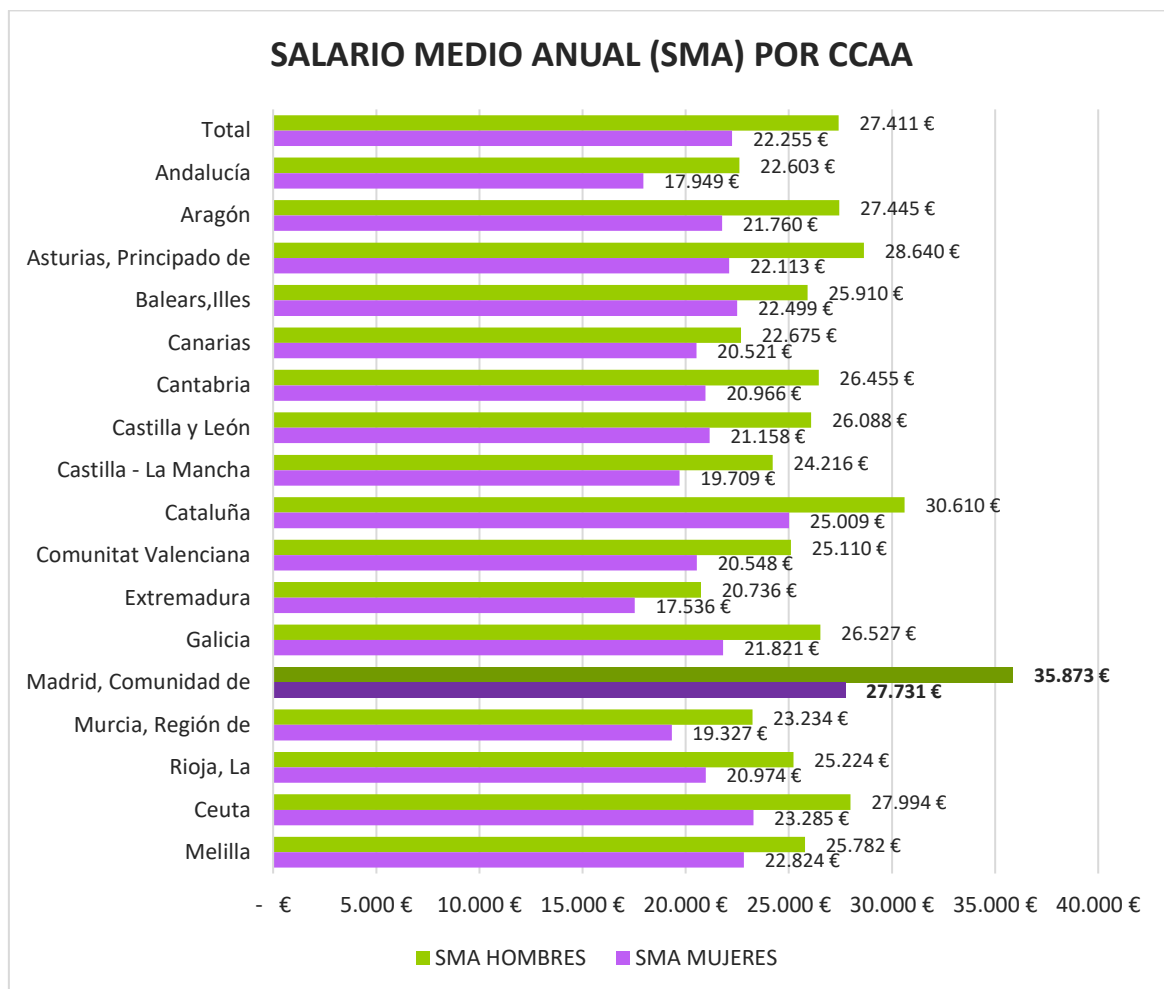
### SALARIO MEDIO ANUAL (SMA)

El **SMA** se mide como el cociente de las masas declarada 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, por lo que, a lo largo del informe, también se realizará un análisis del Salario Medio Estimado (SME), elevando el salario a 360 días, como si se hubiera trabajado el año completo.

#### COMPARATIVA DEL SMA EN ESPAÑA

**La Comunidad de Madrid, es la región que presenta los salarios más elevados en comparación con el resto de comunidades autónomas** (a excepción de las Diputaciones Forales del País Vasco y Navarra fuera del Régimen Fiscal Común).



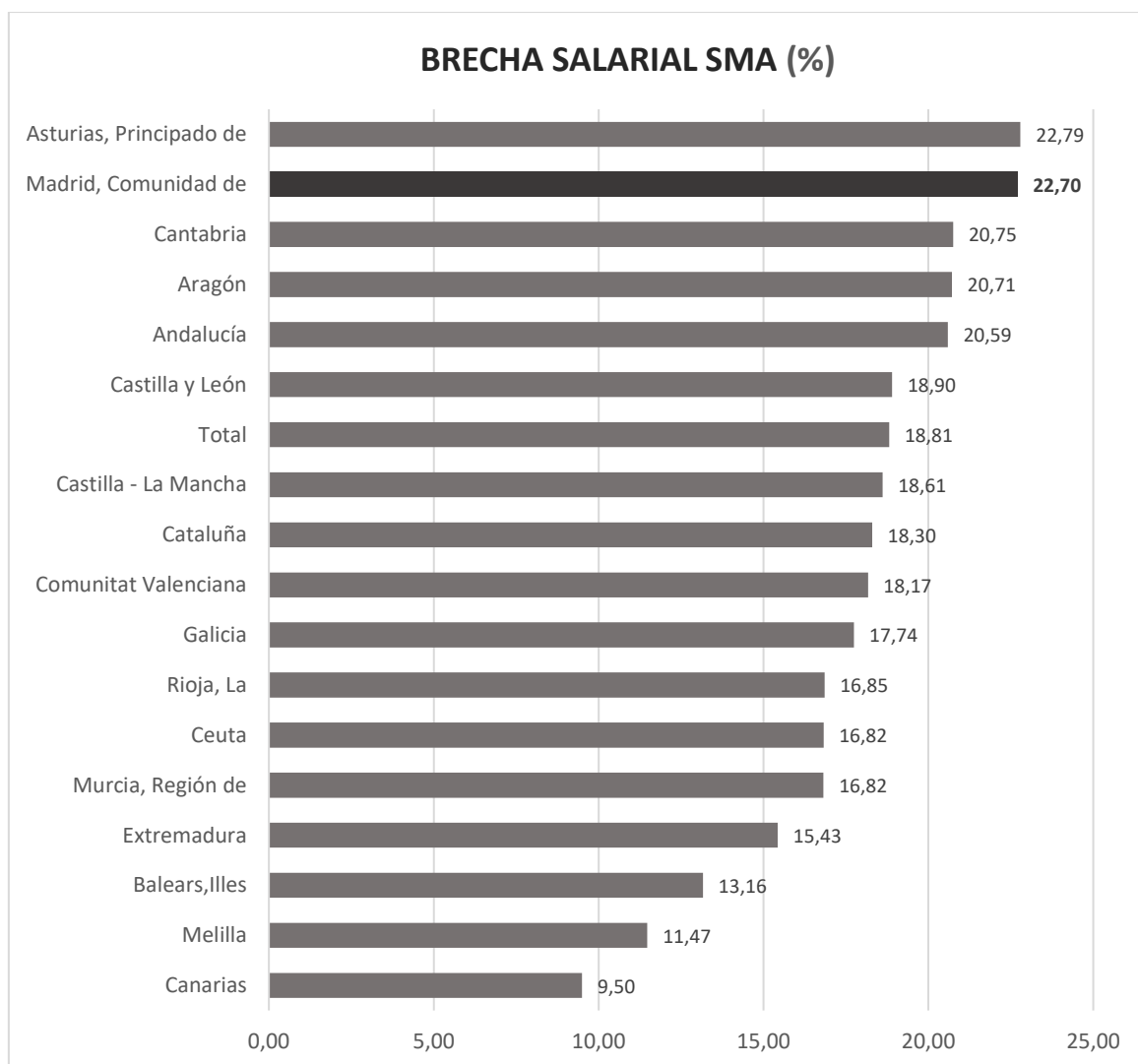
**El salario medio anual (SMA) de los hombres se sitúa en 35.873€ frente a los 27.731€ que perciben las mujeres.**

**Es importante destacar el papel que juega el efecto “capitalidad”,** ya que Madrid acoge sedes centrales de grandes empresas nacionales e internacionales, ministerios, organismos públicos y reguladores, embajadas, etc. Muchas empresas tienen su sede central en Madrid, aunque parte de la actividad productiva se realice en otras comunidades. Esto eleva artificialmente el salario medio regional.

Por otro lado, también existe una alta concentración de actividades relacionadas con servicios financieros y banca, tecnología y telecomunicaciones, que manejan salarios muy elevados.

#### BRECHA SALARIAL

**Con una brecha salarial del 22,70 %, la Comunidad de Madrid se sitúa 4 puntos por encima de la media nacional (18,81 %).**



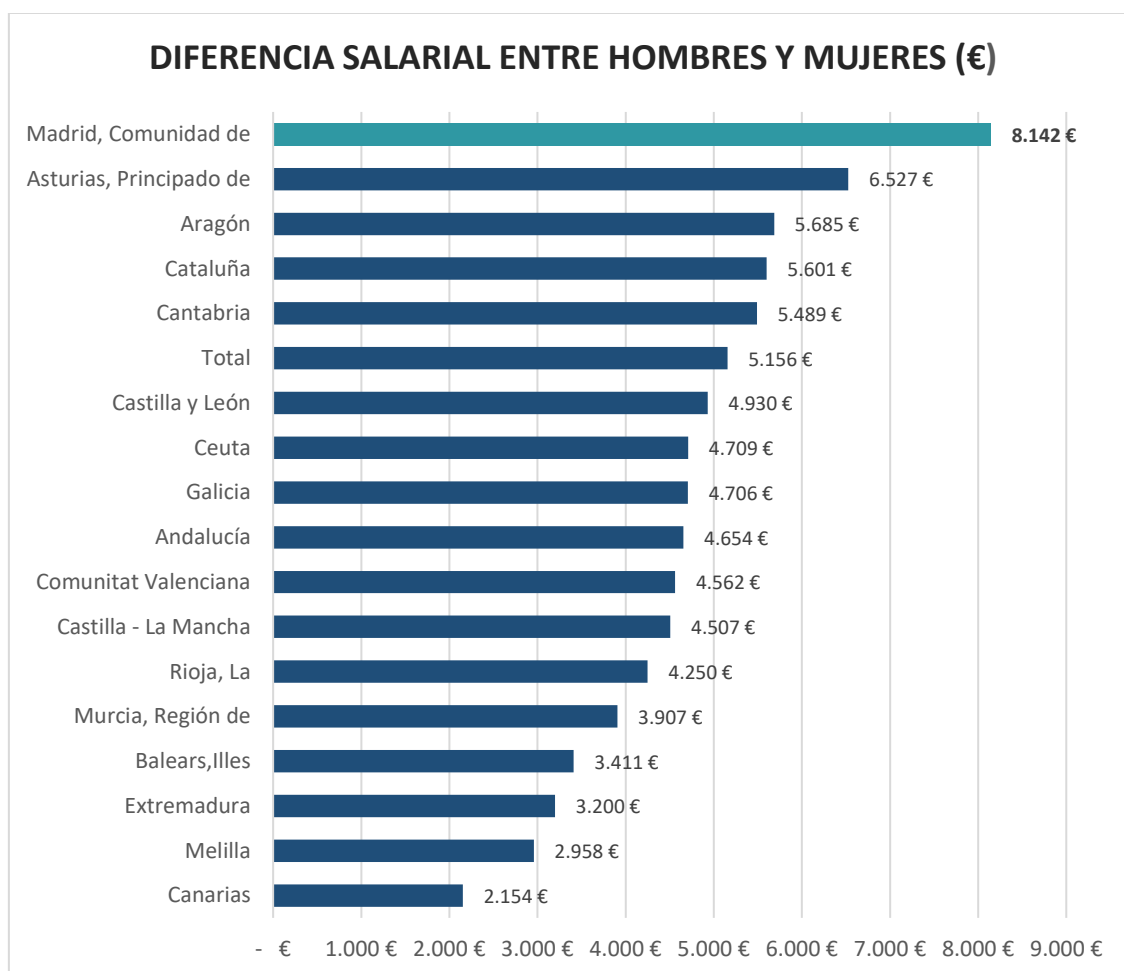
Esta situación resulta especialmente significativa porque **Madrid, siendo la comunidad con los salarios medios más altos del país, encabeza, junto con el Principado de Asturias, la mayor brecha salarial entre mujeres y hombres.**

La explicación de que Asturias presente la mayor brecha de género entre los salarios de hombres y mujeres está muy relacionado con su estructura productiva. El peso productivo de la siderurgia, la y minería y la industria pesada concentra sectores muy masculinizados que elevan sustancialmente la media salarial de los hombres (no de las mujeres), provocando una importante brecha de género.

Con respecto al resto de comunidades autónomas, la mayoría presentan brechas salariales que oscilan entre el 16 % y el 18% que, siendo muy altas, son significativamente menores a la brecha que registra la Comunidad de Madrid.

Es obvio que ese mayor nivel salarial no se distribuye de forma equitativa, lo que pone de manifiesto que el efecto capitalidad o el mayor dinamismo económico y la concentración de actividades en sectores de alto valor añadido no se traducen automáticamente en igualdad retributiva.

**La diferencia salarial entre mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid (8.142€) es la más alta de todas las CCAA, muy por encima del promedio estatal (5.156 €).**



En el conjunto del país, la diferencia salarial media entre hombres y mujeres es de 5.156€, siendo muchas las comunidades que registran diferencias en el SMA en torno a 4.000€. Estamos hablando de que en la Comunidad de Madrid existe una importante

desigualdad salarial entre hombres y mujeres, ya que son datos que duplican, triplican e incluso, cuatriplican los valores registrados en muchas comunidades.

Esta diferencia no puede achacarse únicamente a los altos salarios madrileños, ya que Cataluña, con salarios también altos, mantiene una desigualdad de 5.601€ y una brecha del 18,30 %, en consonancia con la media nacional.

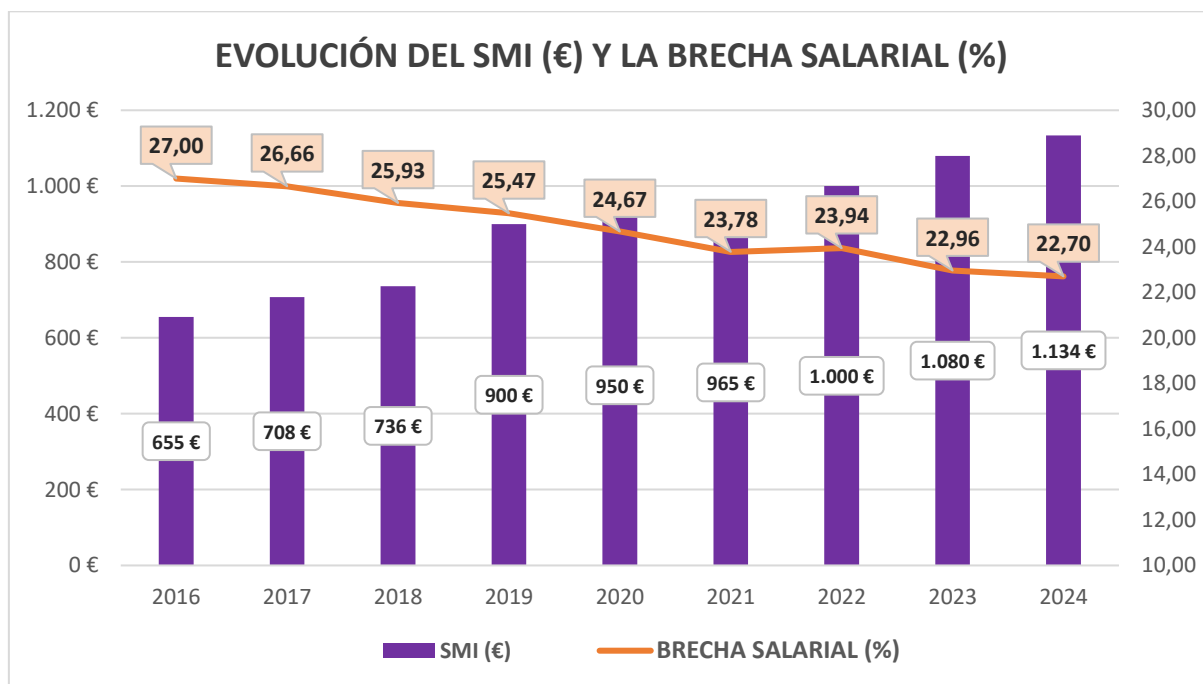
**Las causas que provocan esos 8.142€ de diferencia entre los salarios medios de mujeres y hombres son diversas.**

Se suman una multitud de factores, entre otros:

- Ellas trabajan menos horas al año, principalmente por la mayor precariedad laboral que sufren las mujeres (más contratos temporales y a tiempo parcial),
- Segregación horizontal (ellas trabajan en sectores con peores condiciones salariales),
- Segregación vertical, (dificultad en llegar a puestos de responsabilidad),
- Interrupciones en sus trayectorias profesionales derivadas de la maternidad y los cuidados (mayor uso de excedencias y reducciones de jornada).

#### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

A pesar de que la brecha salarial entre hombres y mujeres es muy elevada, es importante destacar que ha ido disminuyendo a lo largo de los últimos años y que esta reducción está muy relacionada con el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).



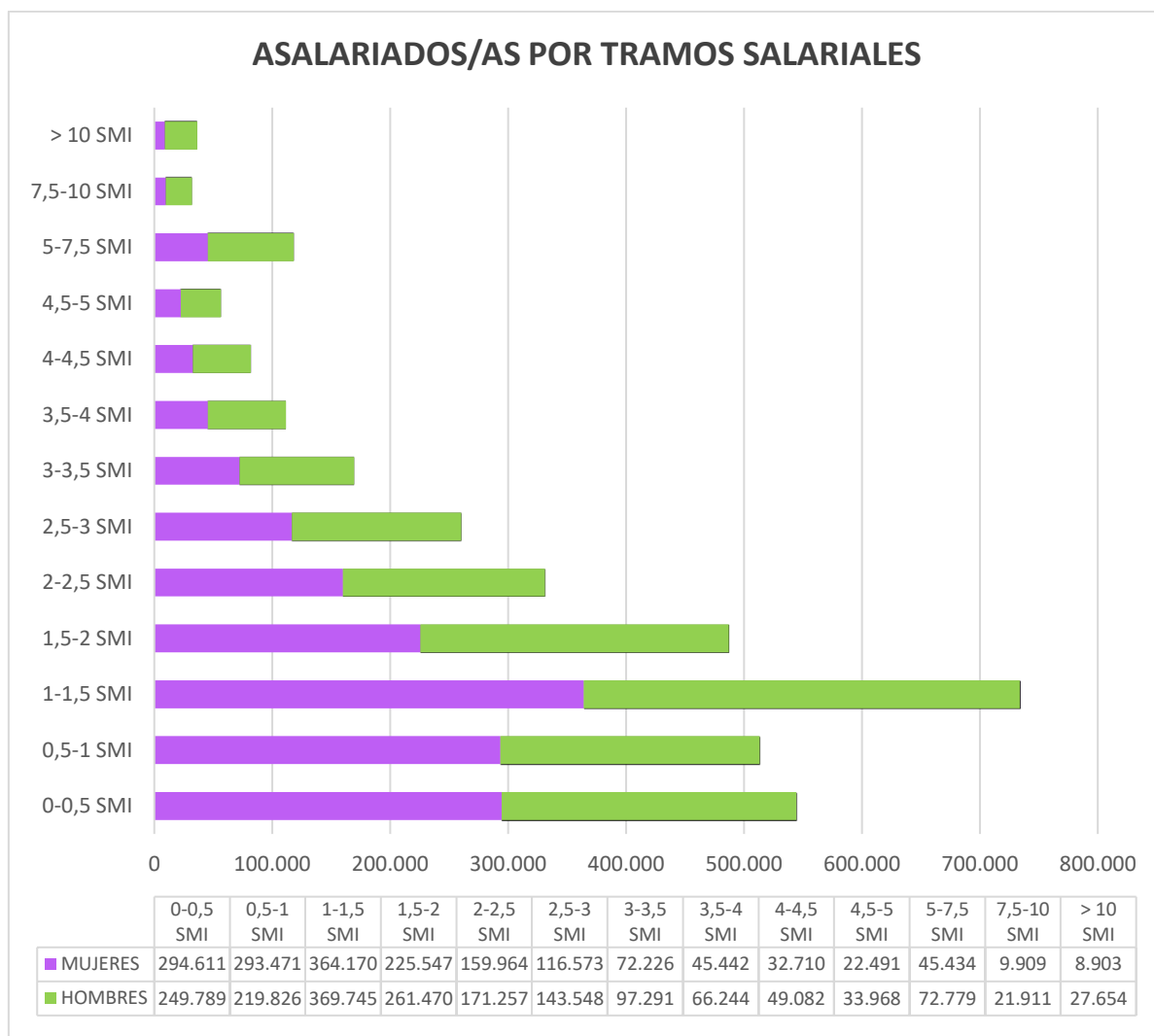
#### ASALARIADOS/AS POR TRAMOS SALARIALES

A partir de los datos por tramos salariales medidos en múltiplos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se puede explicar con claridad **una doble desigualdad estructural del mercado laboral: una desigualdad económica y una desigualdad de género.**

Con respecto a la primera desigualdad, nos encontramos una estructura claramente asimétrica con una concentración de rentas bajas frente a una minoría con salarios muy altos.

En los tramos bajos (hasta 1 SMI) se concentra una gran cantidad de personas (más de 1 millón de trabajadores y trabajadoras. A medida que aumentan los salarios, el número de personas desciende de forma continua y pronunciada, encontrándonos en los tramos más altos (más de 7,5 SMI y especialmente >10 SMI) muy pocas personas, lo que indica que los salarios muy elevados están reservados a una muy reducida minoría.

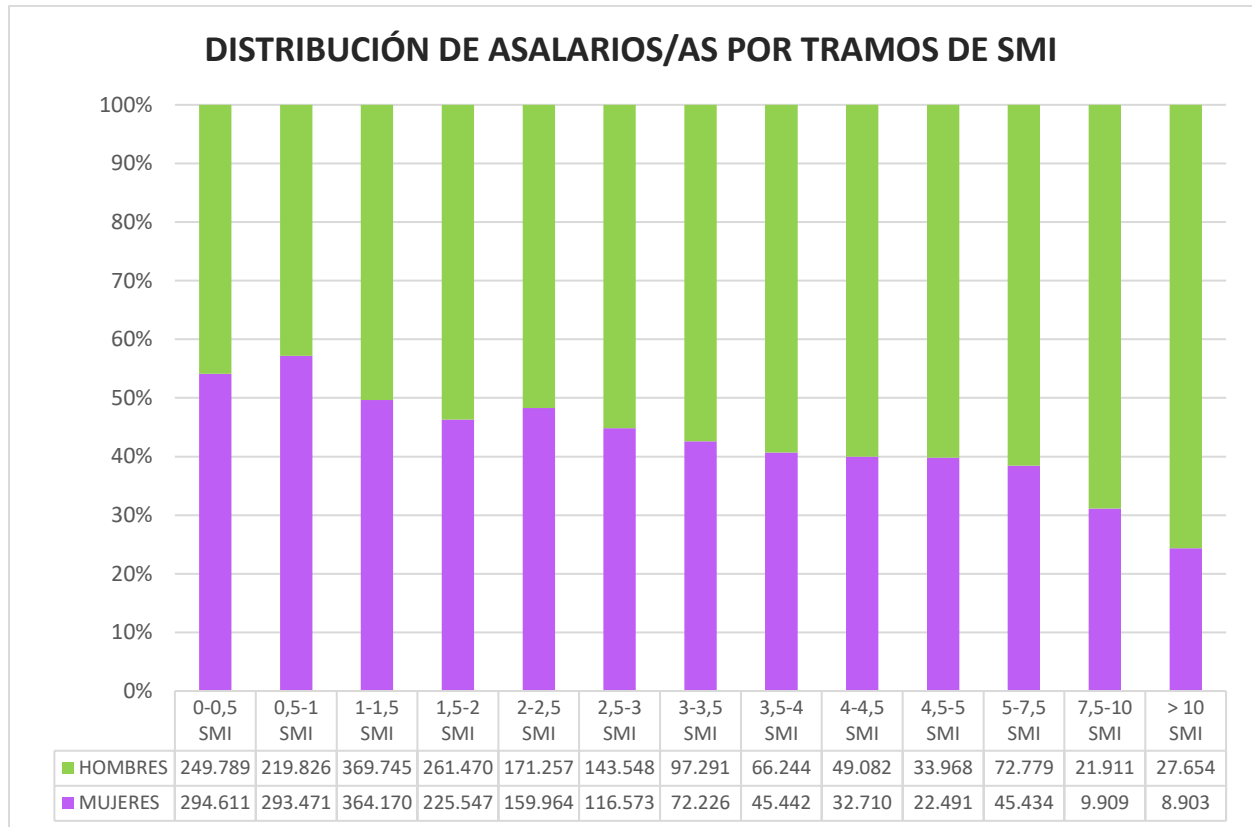
El gráfico refleja una desigualdad vertical típica: una base amplia de personas trabajadoras con salarios reducidos frente a una cúspide muy estrecha con rentas muy altas.



La segunda desigualdad a la que se enfrenta el mercado laboral madrileño es la **desigualdad de género en la estructura salarial.**

Los datos confirman un claro patrón: **las mujeres se concentran en los tramos salariales más bajos, mientras que los hombres dominan de forma abrumadora los tramos más altos.**

El gráfico muestra la existencia de una sobrerrepresentación femenina en los tramos bajos y una infrarrepresentación femenina en los tramos altos.



En los tramos 0–0,5 SMI y 0,5–1 SMI, las mujeres superan ampliamente a los hombres (0–0,5 SMI: 294.611 mujeres frente a 249.789 hombres y 0,5–1 SMI: 293.471 mujeres frente a 219.826 hombres).

El hecho de que muchas mujeres cobren por debajo del SMI indica que las mujeres están más expuestas a empleos temporales, a tiempo parcial y, en definitiva, a mayor precariedad

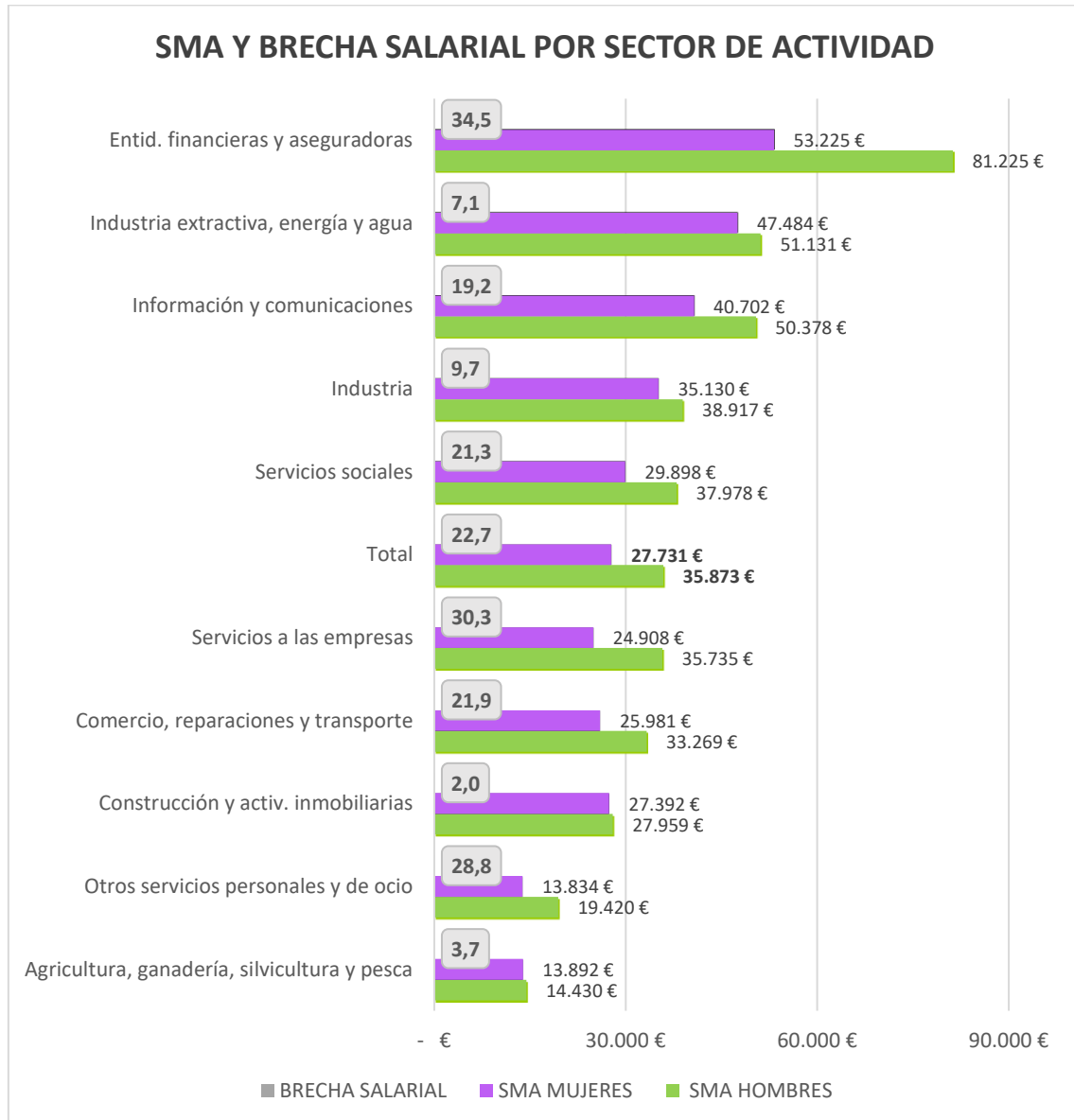
En los tramos más altos la desigualdad se vuelve extrema. En el tramo de 10 SMI nos encontramos con 8.903 mujeres frente a 27.654 hombres. Es decir, más del triple de hombres que de mujeres.

Estos datos evidencian una importante segregación vertical, incluso cuando las mujeres participan en el mercado laboral, su acceso a los salarios más elevados es mucho más limitado.

#### SALARIOS POR SECTOR DE ACTIVIDAD

A partir de los datos de salario medio anual (SMA) por sexo y sector de actividad **se observa una desigualdad salarial sistemática entre hombres y mujeres, en todos los sectores de actividad.**

Sin embargo, hay algunos sectores donde la brecha salarial entre hombres y mujeres es muy acentuada.



La brecha salarial a nivel general es de un 22,7%, con un Salario Medio Anual (SMA) de 35.873€ el caso de los hombres y de 27.731€ en el de las mujeres.

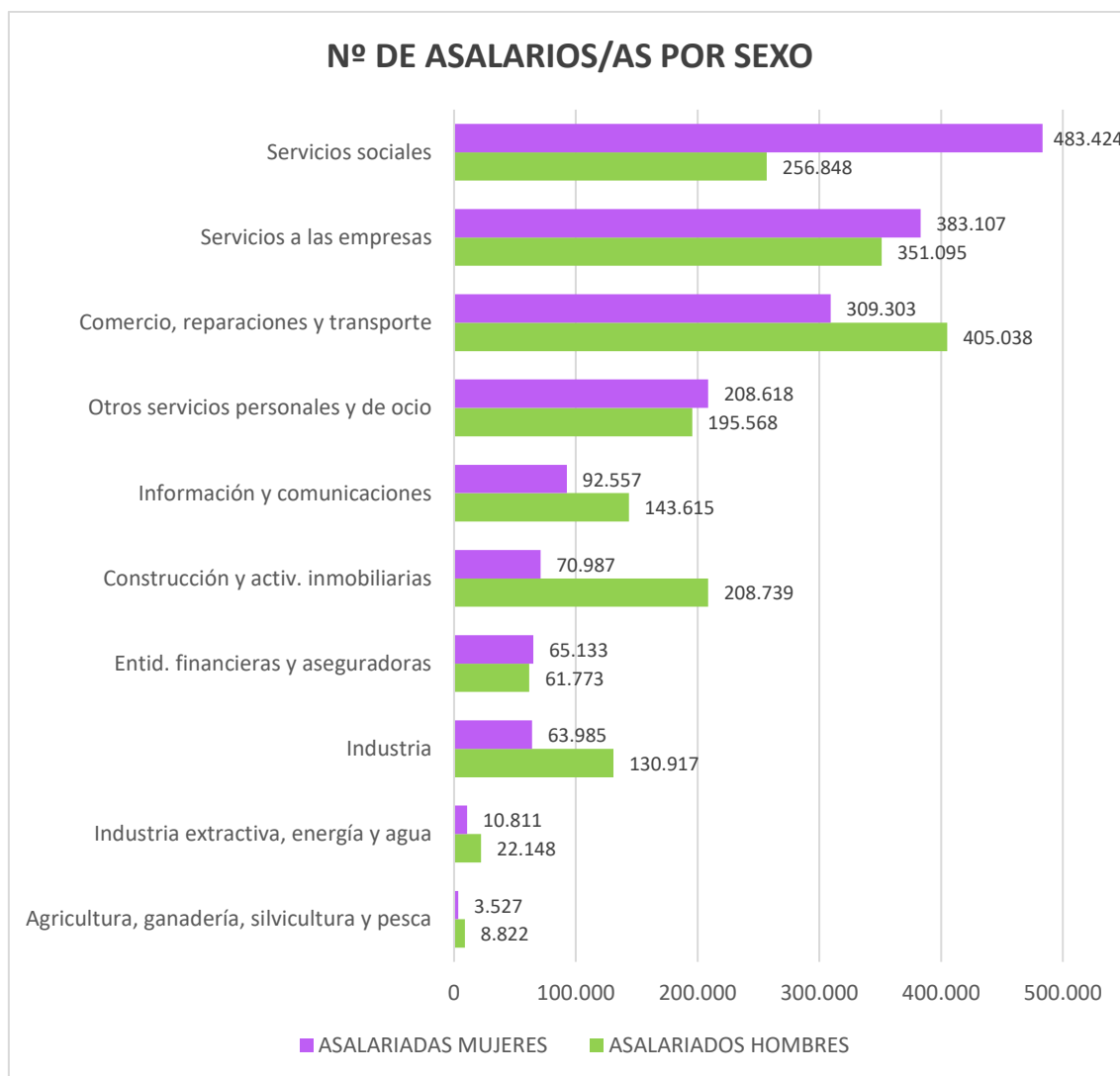
El gráfico nos muestra algunos sectores que superan la media: *Entidades financieras y aseguradoras*, con una brecha del 34,5%; *Servicios a empresas*, con un 30,3% y *Otros servicios personales y de ocio*, con una brecha del 28,8%.

El caso de *Entidades financieras y aseguradoras* es especialmente revelador, puesto que los hombres tienen un SMA de 81.225 € frente a 53.225 € de las mujeres. Es decir, ellas cobran, cada año, 28.000€ menos.

En *Servicios a las empresas*, la diferencia en términos absolutos de los SMA de hombres y mujeres alcanzan los 10.827€ y en *Otros servicios personales y de ocio* la diferencia se sitúa en 5.586€. A pesar de ser brechas muy elevadas la diferencia en euros es sustancialmente menor porque los salarios son más bajos, estableciéndose por debajo de la media.

Los sectores con menor brecha son: *Construcción y actividades inmobiliarias; Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* e *Industria extractiva, energía y agua*. Son sectores, todos ellos, con una escasa presencia femenina, tal y como se observa en el gráfico.

Por otro lado, **las mujeres se concentran en los sectores infravalorados y peor remunerados.**



El caso más evidente es *Servicios sociales*, con 483.424 mujeres frente a 256.848 hombres. Y no es casualidad, servicios sociales suele incluir cuidados, atención a personas mayores, trabajo asistencial, etc., es decir actividades históricamente

feminizadas, asociadas a estereotipos y roles de género, lo que se traduce en bajos salarios, pese a ser actividades esenciales.

*Servicios a las empresas* (más equilibrado, 383.107 mujeres y 351.095 hombres) es un sector que suele incluir mucha subcontratación, administración, limpieza, teleoperadoras. *Otros servicios personales y de ocio* es un sector muy precario, con salarios bajos (estética, atención personal, ocio, etc.).

Es decir, mientras las mujeres se concentran en ramas ligadas a cuidados y servicios personales, justamente los peor remunerados, los hombres dominan en los sectores tradicionalmente mejor pagados.

Sirva de ejemplo la Industria, donde los hombres duplican a las mujeres (63.985 mujeres frente a 130.917 hombres), un sector caracterizado por buenos convenios colectivos, con mejores salarios medios, pluses y estabilidad.

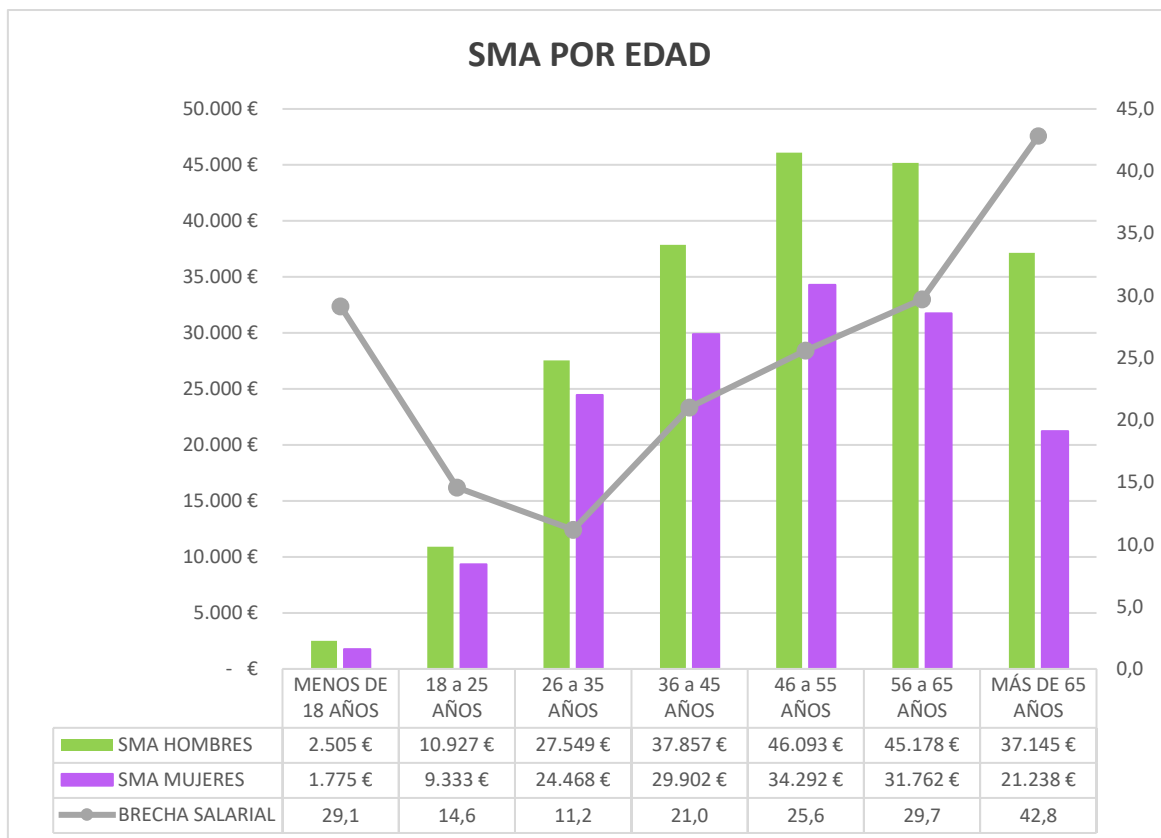
Estos datos nos permiten extraer ciertas conclusiones:

- **En todos los sectores, las mujeres ganan menos que los hombres.**
- **Los sectores masculinizados presentan salarios más altos.**
- **Los sectores con menor brecha son los sectores masculinizados donde las mujeres tienen una escasa presencia.**

**Es decir, nos enfrentamos a una doble segregación.** Por un lado, **horizontal**, con sectores feminizados -con bajos salarios- frente a sectores masculinizados -con mayores salarios- y, por otro lado, **vertical**, donde los hombres concentran los puestos mejor pagados y de mayor responsabilidad y las mujeres no consiguen superar el techo de cristal y no acceden a estos puestos de mayor nivel.

#### **SALARIOS POR EDAD**

A partir de los datos de salario medio anual (SMA) por edad y sexo en la Comunidad de Madrid, se observa que la brecha salarial de género aumenta claramente con la edad, lo que refleja una desigualdad acumulativa a lo largo de la vida laboral.



Es importante destacar que la brecha salarial existe, en mayor o menos medida, en todos los tramos de edad, incluso en los más jóvenes, si bien es cierto que se amplía progresivamente con el paso del tiempo, alcanzando su máximo en los grupos de mayor edad.

El peso salarial entre los menores de 18 años es muy escaso, debido a que suelen ser estudiantes con jornadas laborales puntuales. En el siguiente tramo, de 18 a 25 años la brecha se sitúa en un 14,6% (1.594€), y en el tramo de 26 a 35 años, en un 11,2% (3.081€).

A partir de esa edad la brecha no para de crecer, alcanzando, entre los asalariados y asalariadas, de 36 a 45 años, un 21,0 % (7.955 €). En este tramo se produce un salto significativo en la desigualdad, posiblemente provocado por la mayor carga de cuidados que son asumidos por las mujeres y a las interrupciones en sus trayectorias laborales.

En el tramo de 46 a 55 años, la brecha se instala en un 25,6 % (11.801€). La desigualdad se intensifica, tanto en porcentaje como en términos absolutos. Los hombres consolidan salarios altos, mientras que las mujeres no recuperan plenamente el terreno perdido.

En el siguiente tramo, de 56 a 65 años, la brecha alcanza niveles muy elevados, 29,7 % (13.416€), reflejando décadas de desigualdad acumulada en promociones, complementos salariales y acceso a puestos de responsabilidad.

Entre los hombres y mujeres de más de 65 años, la brecha asciende a un 42,8 % (15.907€), evidenciando el resultado de unas trayectorias laborales muy desiguales, con el consiguiente impacto en las pensiones.

**Estos datos indican que la desigualdad salarial no es puntual, sino que se va consolidando y ampliando a lo largo de la trayectoria laboral, y que está muy relacionada con la penalización que sufren las mujeres con la maternidad y la responsabilidad de los cuidados, algo que no les sucede a los hombres con la paternidad.**

Es fundamental destacar que la brecha salarial no es solo un problema de acceso inicial al empleo, sino el resultado de trayectorias laborales desiguales, derivadas de la falta de corresponsabilidad en los cuidados.

La maternidad penaliza a las mujeres a lo largo de toda su vida, ya que se traduce en la interrupción de sus carreras profesionales y la pérdida de promociones y ascensos, provocando menores ingresos durante su vida profesional, pero también ocasionando una mayor vulnerabilidad económica en edades avanzadas.

## SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME)

Desde 2019, la Agencia Tributaria, en colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social, (TGSS) elabora un módulo salarial que calcula el **Salario Medio Estimado** Anual.

La TGSS facilita el número de días cotizados a la Seguridad Social por cada relación laboral que hayan tenido las personas en el ejercicio de estudio y con esa información, se estima el salario anual del ejercicio completo de las relaciones laborales a nivel de asalariado/a o perceptor/a.

El salario se eleva a 360 días y de esta manera se obtiene un Salario Medio Estimado anual para cada una de las personas asalariadas.

**El objetivo es obtener una medida de salario anual por trabajador referido al año completo**, de manera que se pueda analizar, no solamente las retribuciones efectivamente percibidas, sino también aquellas que se hubieran recibido en el caso de haber trabajado la totalidad del año.

Este dato adicional de comparabilidad nos permite comprobar el peso de los diferentes factores que influyen, si bien en el SMA analizábamos el peso de la temporalidad y la interrupción de las trayectorias laborales, en el caso del SME se evidencia las diferencias retributivas en el propio salario.

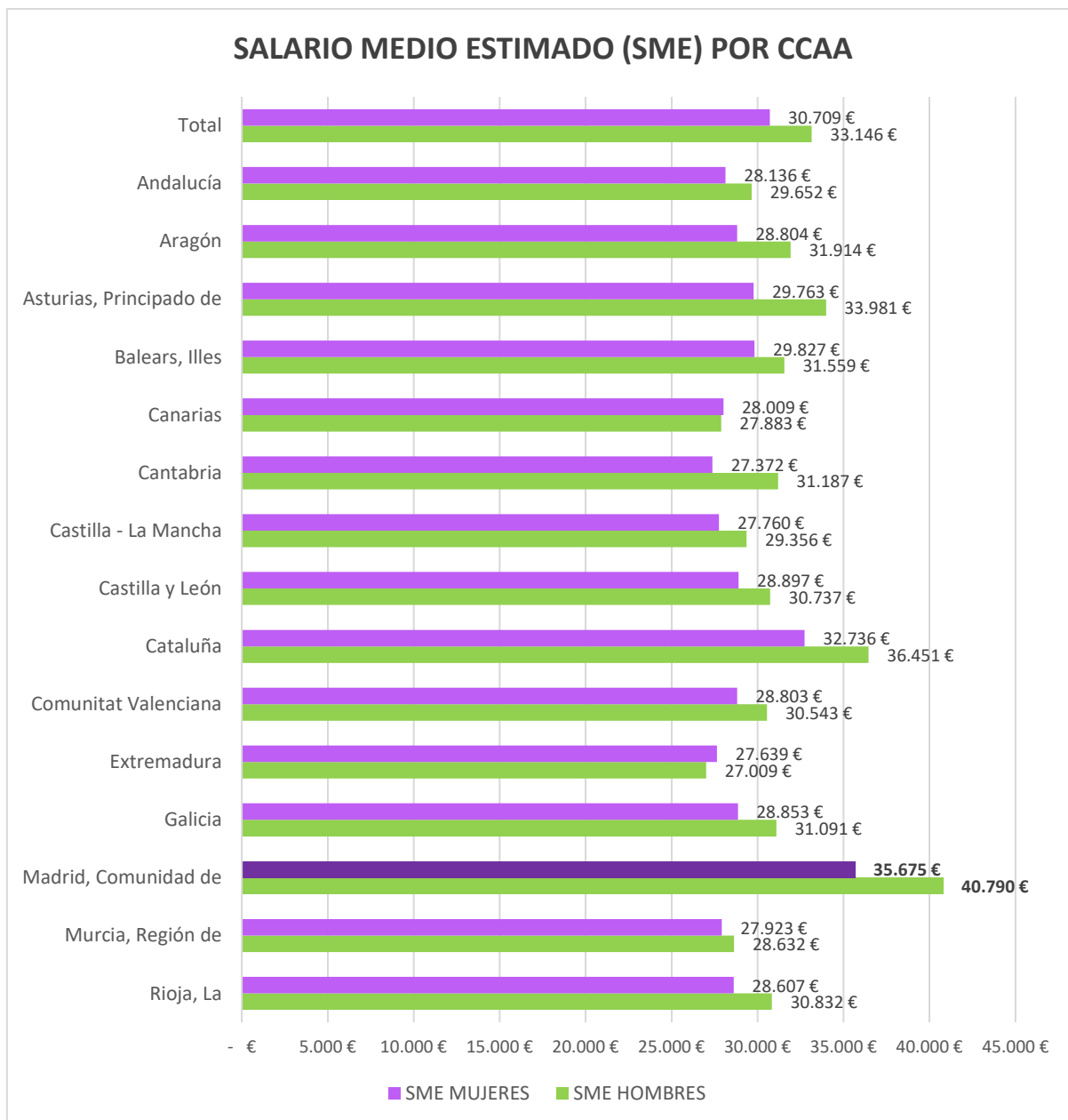
El Salario Medio Estimado (SME) señala una realidad persistente: incluso si las mujeres hubieran trabajado a jornada completa y sin interrupciones, sus ingresos seguirían siendo inferiores a los de los hombres, mostrando la existencia de factores estructurales que sustentan esta desigualdad.

### COMPARATIVA SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME) Y SALARIO MEDIO ANUAL (SMA)

El hecho de estimar el salario como si hubieran trabajado el año completo provoca el alza salarial, tanto de hombres como de mujeres.

En este caso ya no se puede achacar la diferencia retributiva al hecho de que las mujeres trabajen menos horas al año que los hombres, puesto que los factores de parcialidad y temporalidad han sido compensados.

En el siguiente grafico se puede observar el salario medio estimado (SME) en hombres y en mujeres.



El Salario Medio Equivalente (SME) de los hombres se sitúa en 40.790 €, lo que supone 4.917 € más que su Salario Medio Anual (SMA). En el caso de las mujeres, el SME alcanza los 35.675 €, es decir, 7.944 € más que su SMA.

COMUNIDAD DE MADRID	SMA	SME	DIFERENCIA	INCREMENTO %
HOMBRES	35.873€	<b>40.790€</b>	4.917	<b>13,7</b>
MUJERES	27.731€	<b>35.675€</b>	7.944€	<b>28,6</b>

**Si las mujeres trabajaran durante todo el año, su salario anual aumentaría en casi 8.000€, lo que representa un incremento del 28,6 %. Este aumento es más del doble del que experimentan los hombres al trabajar el año completo, cuyo salario se incrementa un 13,7 %.**

**Esta diferencia pone de manifiesto la desigualdad existente en el número de horas trabajadas por hombres y mujeres y la repercusión que esta circunstancia tiene sobre las retribuciones femeninas.**

#### BRECHA SALARIAL (SME)

En el gráfico que se muestra a continuación se observa la persistencia de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también en el salario medio estimado (SME), es decir, aunque las mujeres hubieran trabajado durante todo el año, en la mayoría de los territorios seguirían cobrando menos que los hombres.

**La Comunidad de Madrid lidera la brecha salarial en el SME (eliminando factores como la parcialidad o la temporalidad, que son compensados).**



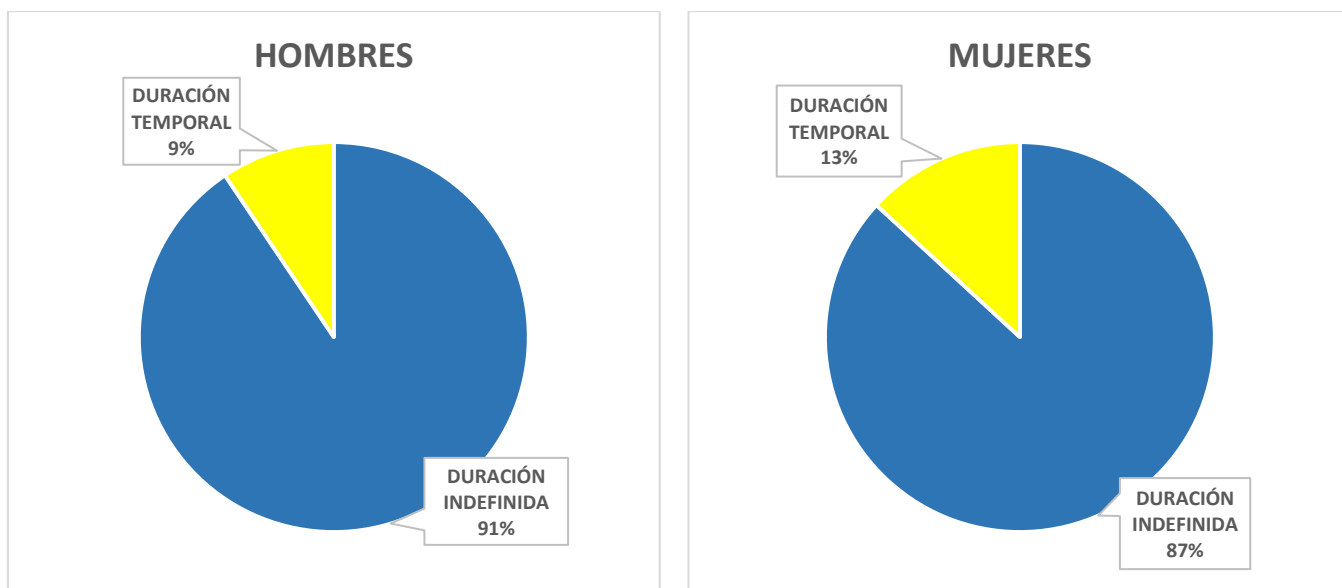
En cualquiera de los casos, bien sea analizando el salario medio anual o estimándolo al año completo, la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene.

Es importante evidenciar la merma laboral que sufren las mujeres por el hecho de trabajar menos horas a lo largo del año que los hombres.

Las causas son diversas. Por un lado, influye la mayor presencia de las mujeres en situaciones de precariedad laboral, como la parcialidad y la temporalidad de los contratos, que reducen el número de horas efectivamente trabajadas y, por tanto, los ingresos anuales.

Según los datos del de la EPA (IV trimestre de 2025), en la Comunidad de Madrid, **las mujeres sufren más la temporalidad que los hombres**. Mientras que, en el caso de los hombres, el 9% de los asalariados tienen un contrato temporal, en el caso de las mujeres esta cifra se incrementa hasta el 13%, evidenciando una mayor inestabilidad.

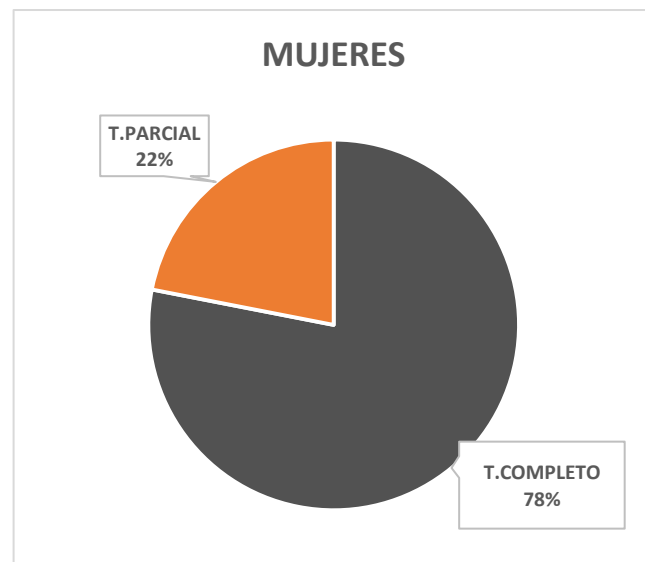
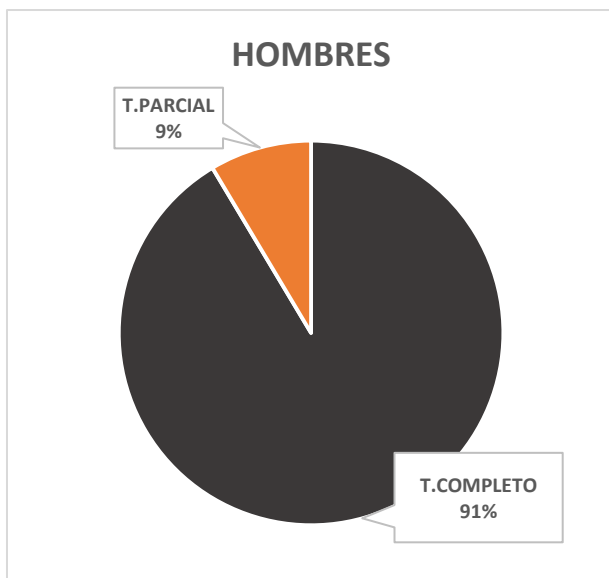
#### ASALARIADOS/AS CON CONTRATO INDEFINIDO Y TEMPORAL



Asimismo, **el empleo a tiempo parcial afecta de manera significativamente más intensa a las mujeres**. Mientras que el 91 % de los hombres asalariados trabajan a tiempo completo y solo el 9 % de ello lo hacen con un contrato a tiempo parcial, en el caso de las mujeres el 22 % tiene un contrato a tiempo parcial, frente al 78 % con jornada completa.

Esta mayor incidencia de la parcialidad, que en la mayoría de los casos no responde a una elección voluntaria, contribuye directamente a la desigualdad salarial y refuerza la situación de precariedad laboral que afecta a las mujeres en el mercado de trabajo.

#### ASALARIADOS/AS A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL



Por otro lado, también incide de manera significativa la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. **Las mujeres asumen en mayor medida excedencias y reducciones de jornada para el cuidado de hijos, hijas u otras personas dependientes**, lo que limita su tiempo de trabajo remunerado y tiene un impacto directo en sus retribuciones.



Según los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en 2025, tan solo el 14,2% de los hombres asalariados de la Comunidad de Madrid, han solicitado una excedencia -ya sea por cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar- frente al 81,8% de mujeres.

Esta desigualdad de género en el uso de las excedencias no sólo sucede en Madrid, es algo generalizado, poniendo de manifiesto la persistente falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

La escasa participación masculina en este tipo de medidas refleja la persistencia de roles de género tradicionales y limita el avance hacia una distribución equitativa de las responsabilidades familiares. Mientras tanto, las responsabilidades de los cuidados continúan recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres, con las consiguientes consecuencias en sus trayectorias laborales (interrupción de la carrera profesional, mayor inestabilidad en el empleo, etc.).

#### SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME) Y MEDIANA

La Agencia Tributaria calcula la **Mediana** de SME para cada una de las Comunidades Autónomas.

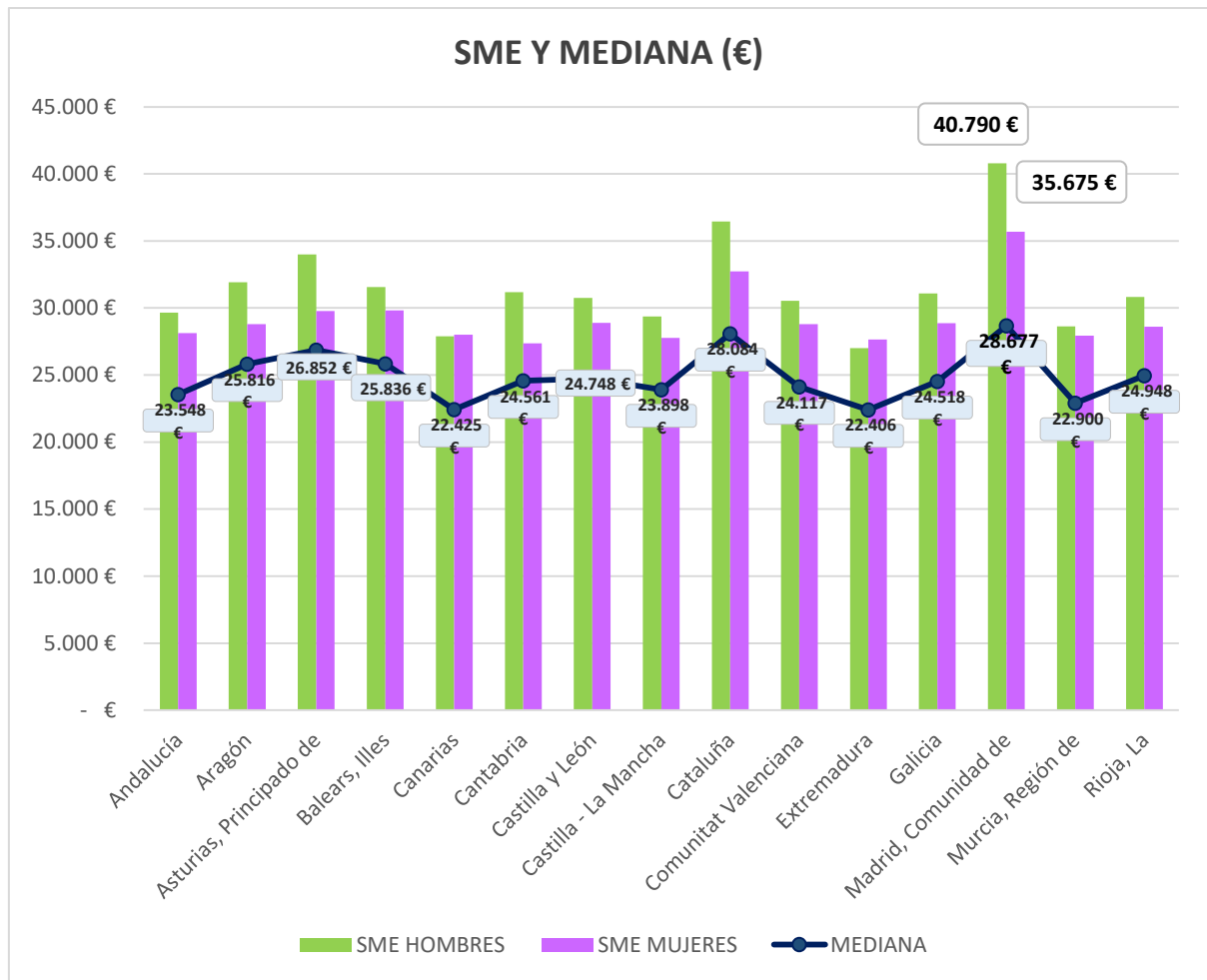
La mediana del salario es el **valor central** en una distribución salarial ordenada de menor a mayor, dividiendo a los trabajadores en dos partes iguales: el 50% gana menos que esta cantidad y el 50% gana más.

Es una medida más representativa que la media aritmética, ya que no se ve afectada por salarios extremos muy altos o bajos y ofrece una visión más realista (ya que impide el sesgo de unos pocos sueldos extremadamente altos).

El análisis del SME con respecto a la mediana pone de relieve dos elementos especialmente significativos en la Comunidad de Madrid en comparación con el resto de comunidades autónomas.

- La desigualdad en la estructura salarial.
- La desigualdad salarial de género.

En primer lugar, destacar que, en todas las comunidades autónomas, el SME es superior a la mediana, lo que indica la existencia de una distribución salarial asimétrica, en la que los salarios más elevados elevan la media mientras que una parte significativa de la población asalariada se concentra en niveles salariales inferiores.



### DIFERENCIA EN EUROS ENTRE EL SME DE HOMBRES Y MUJERES Y LA MEDIANA

CCAA	MEDIANA	DIFERENCIA SME/MEDIANA. HOMBRES	DIFERENCIA SME/MEDIANA. MUJERES	DIFERENCIA SME HOMBRES/ MUJERES
Extremadura	22.406 €	4.603 €	5.233 €	-630 €
Canarias	22.425 €	5.458 €	5.584 €	-126 €
Castilla - La Mancha	23.898 €	5.458 €	3.862 €	1.596 €
Balears, Illes	25.836 €	5.723 €	3.991 €	1.732 €
Murcia, Región de	22.900 €	5.732 €	5.023 €	709 €
Rioja, La	24.948 €	5.884 €	3.659 €	2.225 €
Castilla y León	24.748 €	5.989 €	4.149 €	1.840 €
Aragón	25.816 €	6.098 €	2.988 €	3.110 €
Andalucía	23.548 €	6.104 €	4.588 €	1.516 €
Comunitat Valenciana	24.117 €	6.426 €	4.686 €	1.740 €
Galicia	24.518 €	6.573 €	4.335 €	2.238 €
Cantabria	24.561 €	6.626 €	2.811 €	3.815 €
Asturias, Principado de	26.852 €	7.129 €	2.911 €	4.218 €
Cataluña	28.084 €	8.367 €	4.652 €	3.715 €
<b>Madrid, Comunidad de</b>	<b>28.677 €</b>	<b>12.113 €</b>	<b>6.998 €</b>	<b>5.115 €</b>

- La Comunidad de Madrid es la región con la estructura salarial más desigual de toda España

Es importante señalar que esta diferencia (entre el SME y la mediana) es especialmente evidente en la Comunidad de Madrid, lo que indica una importante polarización salarial.

El salario mediano, en el conjunto nacional, aunque presenta variaciones entre unas comunidades y otras, no fluctúa, ni mucho menos, como la media salarial. El salario mediano oscila entre los 22.406€ de Extremadura (el más bajo España) y los 28.677€ de Madrid (el más alto).

En el caso de la Comunidad de Madrid, la diferencia entre el Salario Medio Estimado (SME) y la mediana salarial es la mayor de todo el conjunto nacional. Esto quiere decir que el salario que se encuentra en el centro de la escala salarial y que es el que cobra una inmensa mayoría de madrileños y madrileñas está muy alejado del salario medio que refleja la estadística.

Mientras que en la mayoría de las comunidades la diferencia entre el SME masculino y la mediana se sitúa entre los 5.000 y los 8.000 €, en Madrid esta brecha se amplía de forma sustancial. El SME de los hombres en Madrid supera a la mediana en 12.113 €, y el de las mujeres en 6.998 €, cifras muy superiores a las registradas en el resto del territorio, incluso en comunidades como Cataluña con altos salarios.

**Esta diferencia tan acentuada entre el SME y la mediana en la Comunidad de Madrid indica una concentración de unos pocos salarios, pero muy altos, que elevan la media de forma artificial.**

- La Comunidad de Madrid presenta la mayor brecha de género de todo el conjunto nacional.

En todos los territorios existe brecha de género entre hombres y mujeres. En las comunidades con niveles salariales más bajos, como Extremadura o Canarias, la brecha de género en términos absolutos es menor, pero ello, en sí mismo, no implica una mayor igualdad, sino que responde a un contexto generalizado de bajos salarios

En la Comunidad de Madrid, la diferencia entre el SME de hombres y mujeres la es claramente superior a la observada en el resto de comunidades autónomas. En Madrid, el SME de los hombres alcanza los 40.790 €, frente a los 35.675 € de las mujeres, lo que supone una brecha de 5.115 €.

Esta diferencia es la más elevada del conjunto de comunidades analizadas y se sitúa muy por encima de la media nacional, muy por encima también de comunidades con altos salarios.

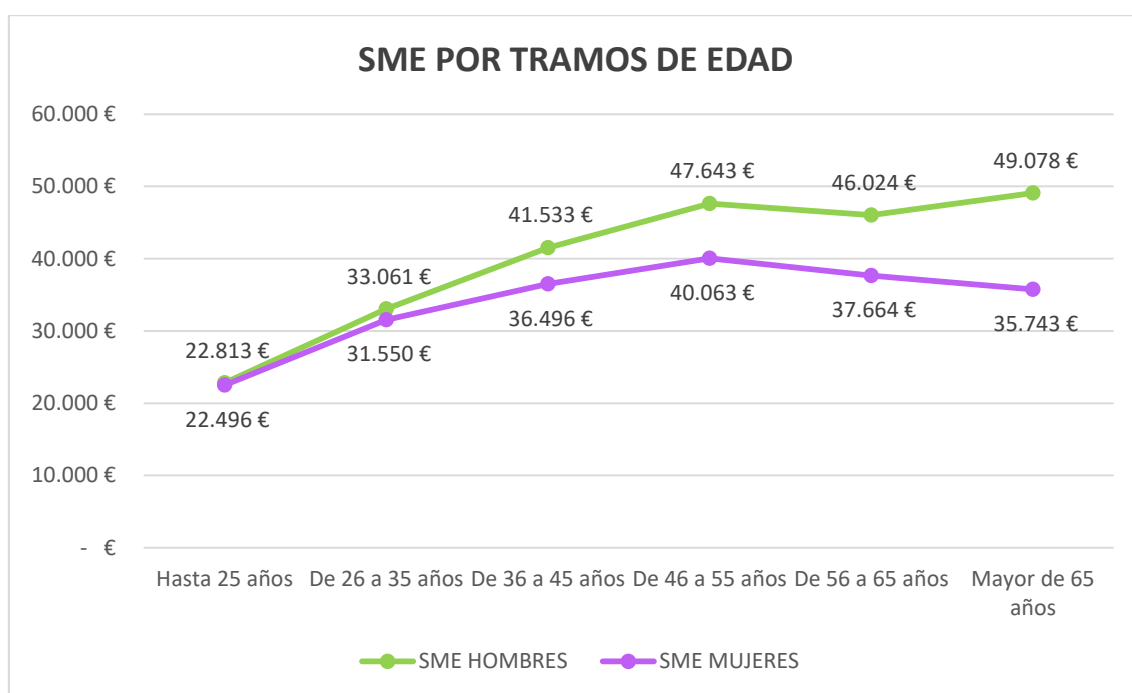
Es importante destacar que, si bien es cierto que la región se beneficia de su efecto capitalidad y disfruta de mayores niveles retributivos en comparación con otros

territorios, esta ventaja no va unida a una distribución salarial más equilibrada y evidencia que las oportunidades laborales de la región no están llegando a las mujeres

En definitiva, estos resultados muestran que, aunque Madrid presenta niveles salariales más altos que otras regiones, también concentra mayores desigualdades, tanto en términos de dispersión salarial como de brecha entre hombres y mujeres.

### SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME) POP EDAD

En todos los tramos de edad, el SME de los hombres es superior al de las mujeres, aunque hay que destacar que la brecha salarial se amplía con la edad.



Hasta 25 años, la brecha es muy reducida (317 €), en el siguiente tramo de edad, de 26 a 35 años, la brecha empieza a crecer (1.500 €). Entre los 36 y 45 años la diferencia ya notable (5.000 €), la brecha se amplía aún más (7.600 €) en el tramo de 46 a 55 años y entre los 56 a 65 años la diferencia salarial alcanza los 8.360 €. Entre los mayores de 65 años nos encontramos la máxima desigualdad, con una diferencia de más de 13.000 €.

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres no solo existe, sino que se acumula a lo largo de la vida laboral.

Frente a las trayectorias salariales más estables y ascendentes de los hombres nos encontramos con un crecimiento salarial mucho más limitado por parte de las mujeres, sobre todo a partir de la edad reproductiva.

Tal y como hemos venido mencionando a lo largo del documento, una parte importante de la brecha salarial está relacionada carreras profesionales más interrumpidas, mayor parcialidad, y la dificultad de acceder a puestos de mayor responsabilidad.

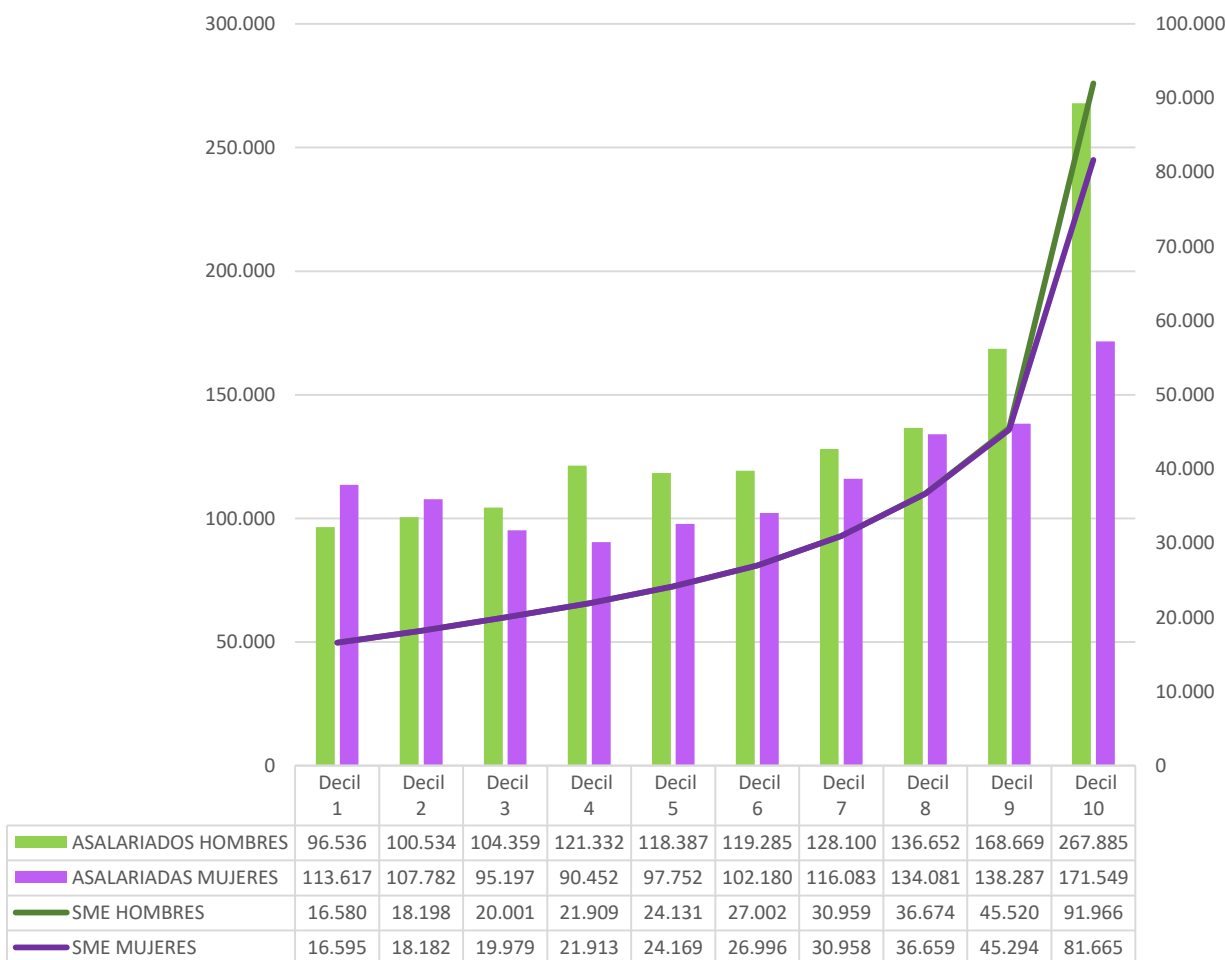
### COMPARATIVA DEL SME POR DECILAS

La estadística de *Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias*, recoge el salario medio estimado (**SME**) clasificado en **decilas**.

El salario medio estimado (SME) se ha clasificado en decilas (compuesto por la décima parte del conjunto de asalariados), y se ha obtenido la Mediana de SME para cada una de las Comunidades Autónomas. De esta manera se puede calcular tanto la distribución de asalariados, como de los salarios.

En este grafico se puede observar que en el decil 1, con el nivel retributivo más bajo (en torno a 16.500€) el número de mujeres supera ampliamente al de los hombres, al igual que sucede en decil 2 (con poco más de 18.000€).

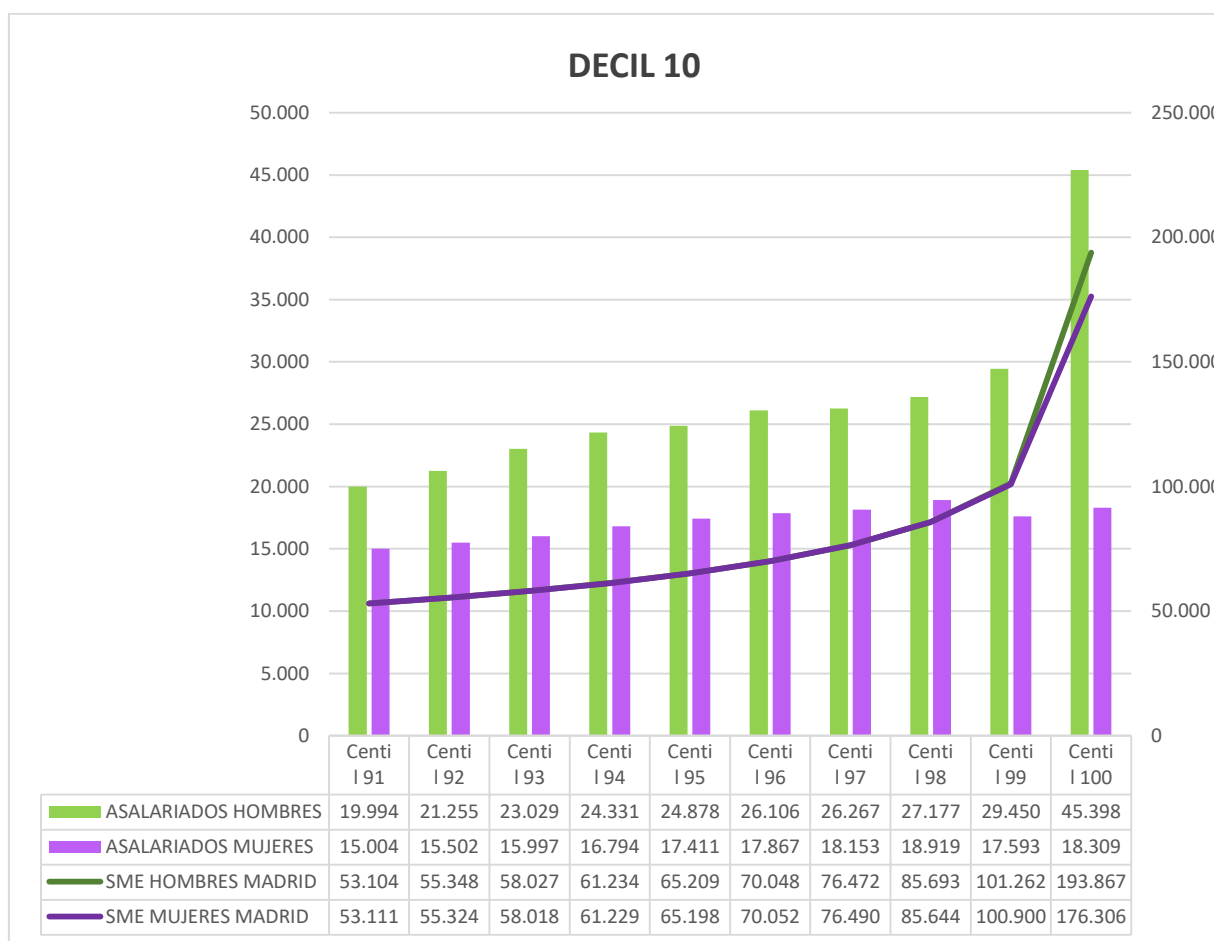
### DISTRIBUCIÓN ASALARIADOS/AS Y SME POR DECILAS



Sin embargo , a partir de la decila 3, y a medida que se incrementan los salarios, esta tendencia se invierte, evidenciándose en la decila 10 , donde nos encontramos con que 276.885 hombres cobran los mayores salarios (91.966€ anuales) frente a tan sólo 171.549 mujeres (que además cobran menos (81.665€).

**En definitiva, los hombres son mayoría en los tramos salariales más altos y, además, perciben mayores ingresos que las mujeres.**

El análisis de la decila 10 (en centilas), que representa el 10% de las personas trabajadoras con los salarios más altos, revela una marcada desigualdad de género en términos de representación y remuneración.



A medida que avanzan los salarios, el número de hombres se incrementa y el número de mujeres desciende

Especialmente preocupante es la centila 100 , en donde se concentran 45.398 hombres frente a tan solo 18.309 mujeres. Es decir, de todas las personas que más cobran en la Comunidad de Madrid, el 71% son hombres.

Observamos, además, que el salario es mayor, ya que el SME de los hombres en esa centila es de 193.867 mientras que el de las mujeres se sitúa en 176.306. Ellas cobran una media de 17.500 euros anuales menos.

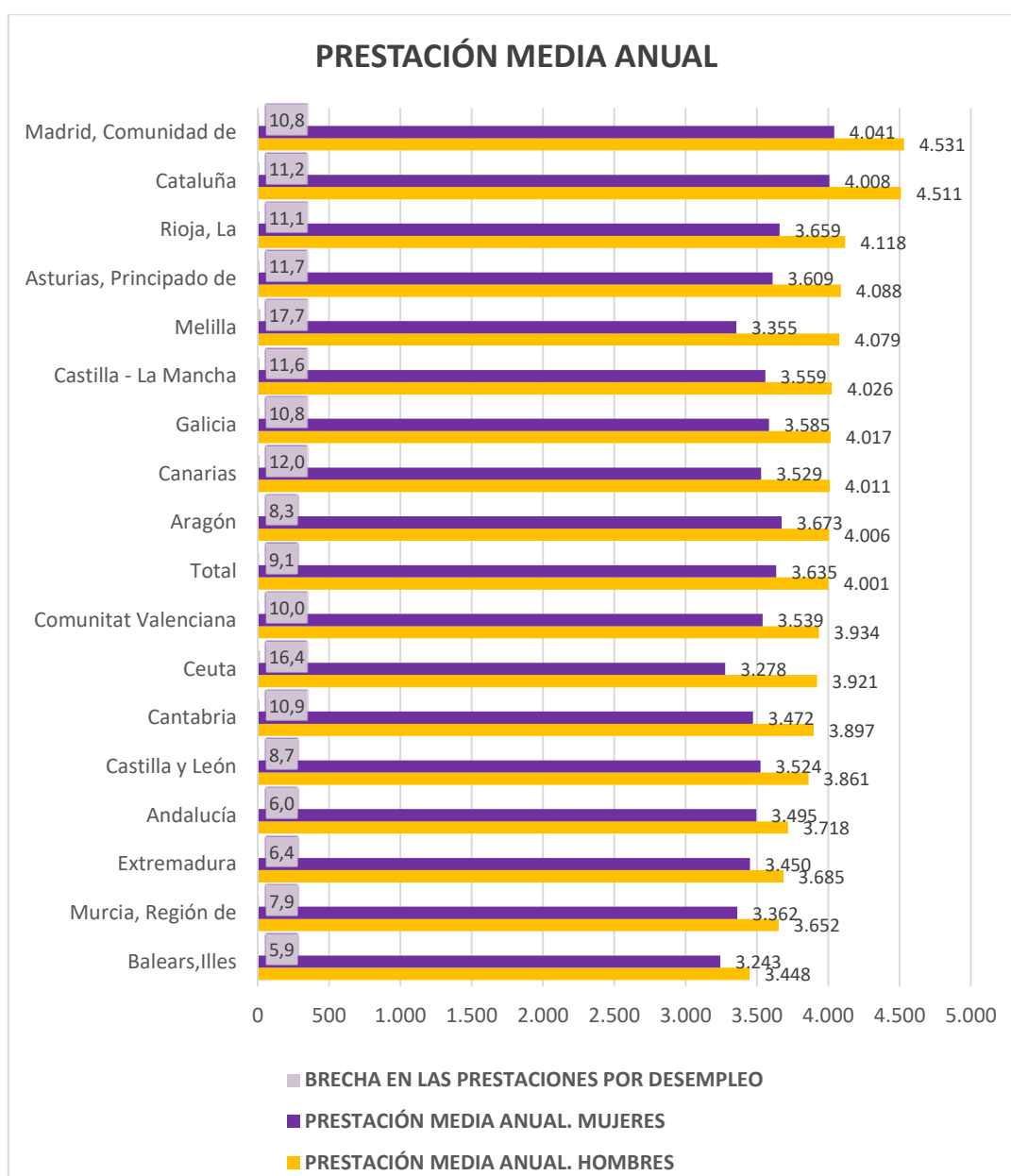
# DESEMPLEO

## DESEMPLEO

La estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias, incluye a las personas desempleadas que han recibido prestaciones o subsidios por desempleo, incluidas las abonadas en la modalidad de pago único), es decir, incluye la totalidad de las percepciones correspondientes a las prestaciones o subsidios por desempleo, independientemente de cuál sea su forma de pago.

## PRESTACIÓN MEDIA ANUAL

Esta tabla muestra la cuantía media anual de las prestaciones por desempleo en España desglosada por comunidades autónomas y sexo, reflejando una clara brecha de género en la protección social.



Las prestaciones por desempleo están en consonancia con las cotizaciones aportadas en función salario, por lo que obviamente, los territorios con mayores salarios presentan las prestaciones por desempleo más altas.

A nivel territorial, la Comunidad de Madrid y Cataluña mantienen las prestaciones más altas y Baleares y Murcia registran las medias anuales más bajas.

Por lo que respecta a la brecha de género, resaltar que los hombres perciben, de media, prestaciones significativamente superiores a las de las mujeres en todas las regiones.

**A nivel nacional la brecha en las pensiones es del 9,1% mientras que en la Comunidad de Madrid la brecha alcanza el 10,8%.**

**Esta diferencia en las prestaciones por desempleo responde a las desigualdades en el mercado laboral.** La prestación por desempleo es un porcentaje de la base de cotización, por lo que las peores condiciones salariales de las mujeres derivan en prestaciones más bajas.

Obviamente también la temporalidad y la parcialidad son factores determinantes. Las mujeres tienen una mayor presencia en contratos a tiempo parcial y sectores con menores cotizaciones, lo que se traduce en unas prestaciones por desempleo más reducidas.

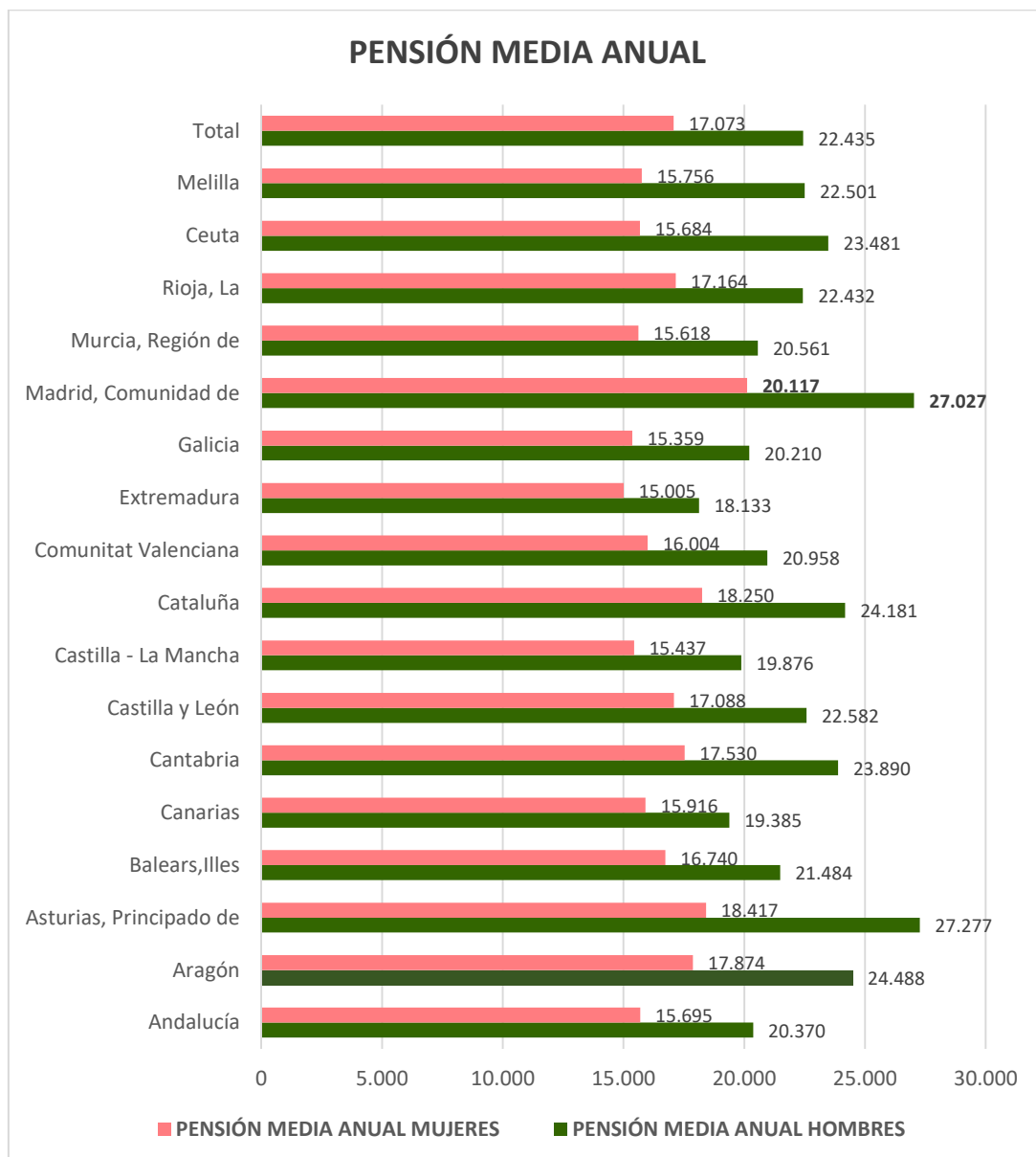
# PENSIONES

## PENSIONES

La estadística *Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias*, incluye a las personas que han recibido a lo largo del año retribuciones procedentes de la pensión de jubilación de la Seguridad Social, la pensión de viudedad, de orfandad, también aquellas por incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez), así como las pensiones del régimen de Clases Pasivas (funcionarios del Estado).

### PENSIÓN MEDIA ANUAL (PMA)

El siguiente gráfico muestra las pensiones medias anuales (PMA) de hombres y mujeres en las distintas comunidades autónomas

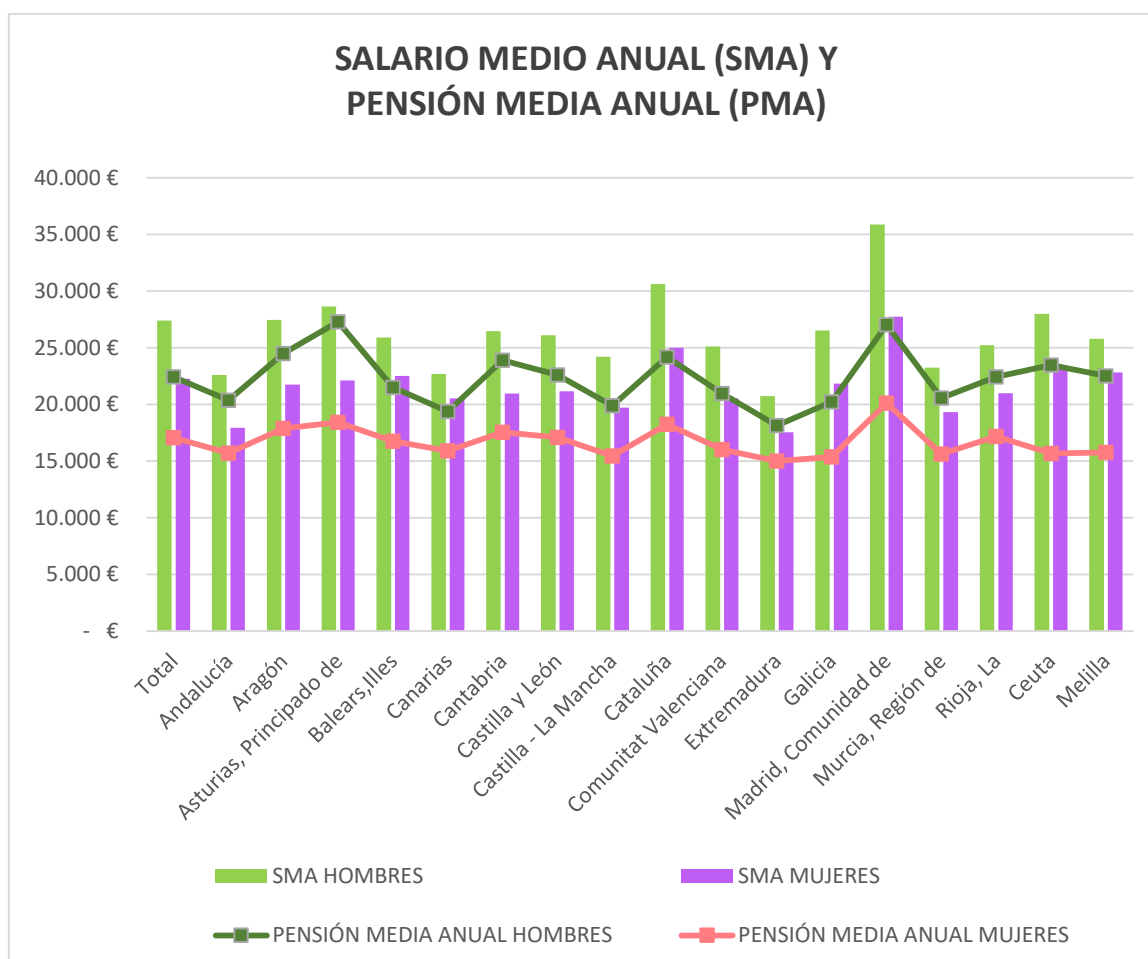


**Con respecto a la Pensión Media Anual (PMA), nos encontramos con diferencias territoriales y también con importantes desigualdades de género.**

Asturias es la comunidad en la que los hombres perciben las pensiones más elevadas, incluso por encima de la Comunidad de Madrid.

Es una región que, tradicionalmente, ha tenido un gran peso en sectores industriales como la minería o la siderurgia, con buenas condiciones laborales (salarios relativamente altos, empleo estable y largas carreras de cotización). A pesar de que estos sectores han perdido relevancia en la estructura productiva actual, sus efectos persisten en el sistema de pensiones, ya que una parte importante de los pensionistas actuales cotizó durante décadas en estas actividades bajo esas condiciones salariales. Además, las pensiones por incapacidad permanente, particularmente vinculadas a trabajos industriales y mineros (y más elevadas que las pensiones contributivas medias) pueden tener un mayor peso que en otros territorios, lo que también contribuiría a elevar la media regional.

En el siguiente gráfico se puede observar la repercusión de los salarios en el sistema de pensiones, manifestándose tanto en las diferencias territoriales como en la brecha entre hombres y mujeres.



Por lo que respecta al análisis territorial existe una correlación entre las comunidades con los salarios más alto y las pensiones más altas, como pueden ser la comunidad de Madrid, Cataluña o el caso específico de los hombres de Asturias. De la misma forma comunidades con salarios bajos se traduce en pensiones bajas (Extremadura, Andalucía, Canarias o Castilla-La Mancha

### **Los salarios y las condiciones laborales (carretas de cotización largas y estables), determinan las pensiones que se percibirán en el futuro**

La siguiente tabla muestra, tanto para hombres como para mujeres, el salario medio anual (SMA), la pensión media anual (PMA) y el porcentaje que se percibe de pensión en proporción al salario recibido.

CCAA	SMA HOMBRES	PMA HOMBRES	% PMA/ SMA. HOMBRES	SMA MUJERES	PMA. MUJERES	% PMA/ SMA. MUJERES
Total	27.411 €	22.435 €	81,8	22.255 €	17.073 €	76,7
Andalucía	22.603 €	20.370 €	90,1	17.949 €	15.695 €	87,4
Aragón	27.445 €	24.488 €	89,2	21.760 €	17.874 €	82,1
Asturias, Principado de	28.640 €	27.277 €	95,2	22.113 €	18.417 €	83,3
Balears, Illes	25.910 €	21.484 €	82,9	22.499 €	16.740 €	74,4
Canarias	22.675 €	19.385 €	85,5	20.521 €	15.916 €	77,6
Cantabria	26.455 €	23.890 €	90,3	20.966 €	17.530 €	83,6
Castilla y León	26.088 €	22.582 €	86,6	21.158 €	17.088 €	80,8
Castilla - La Mancha	24.216 €	19.876 €	82,1	19.709 €	15.437 €	78,3
Cataluña	30.610 €	24.181 €	79,0	25.009 €	18.250 €	73,0
Comunitat Valenciana	25.110 €	20.958 €	83,5	20.548 €	16.004 €	77,9
Extremadura	20.736 €	18.133 €	87,4	17.536 €	15.005 €	85,6
Galicia	26.527 €	20.210 €	76,2	21.821 €	15.359 €	70,4
<b>Madrid, Comunidad de</b>	<b>35.873 €</b>	<b>27.027 €</b>	<b>75,3</b>	<b>27.731 €</b>	<b>20.117 €</b>	<b>72,5</b>
Murcia, Región de	23.234 €	20.561 €	88,5	19.327 €	15.618 €	80,8
Rioja, La	25.224 €	22.432 €	88,9	20.974 €	17.164 €	81,8
Ceuta	27.994 €	23.481 €	83,9	23.285 €	15.684 €	67,4
Melilla	25.782 €	22.501 €	87,3	22.824 €	15.756 €	69,0

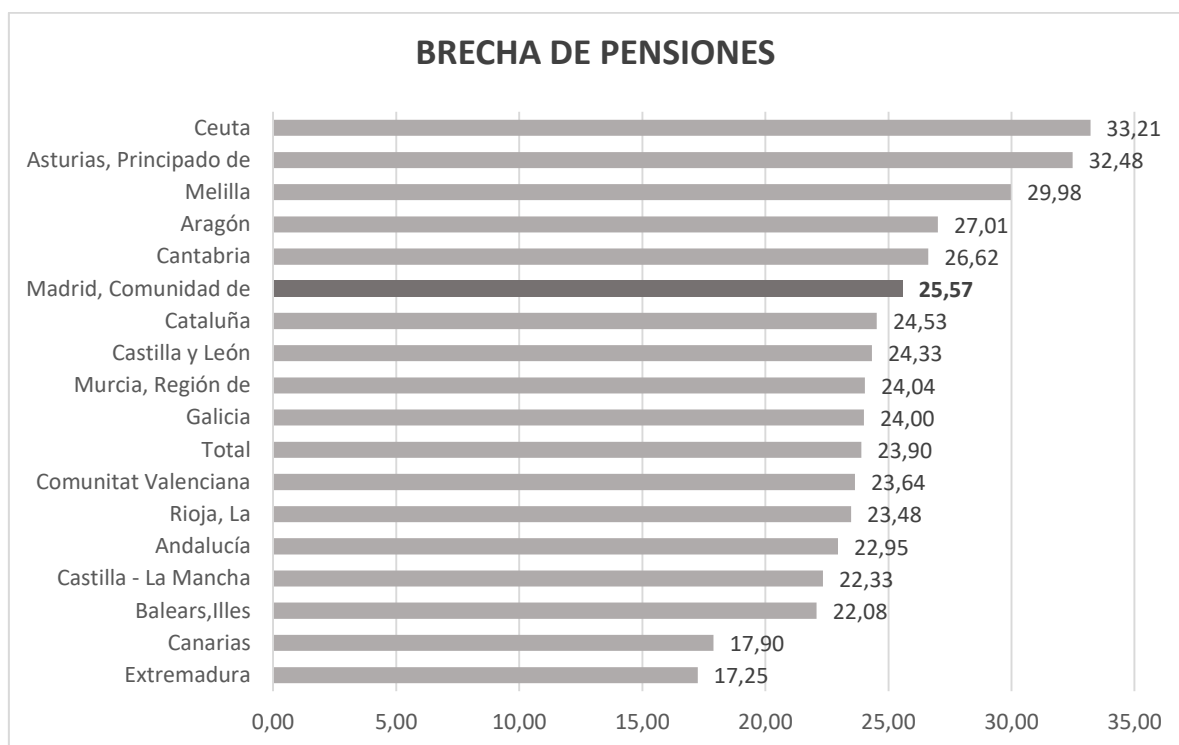
**Existe una relación positiva clara: a mayores salarios a lo largo de la vida laboral, mayores pensiones contributivas. Sin embargo, esta relación no es proporcional, ya que las mujeres resultan especialmente perjudicadas.**

En la Comunidad de Madrid, el salario medio anual (SMA) de los hombres es de 35.873€ y la pensión media anual (PME) es de 27.027 €, es decir, ellos perciben una pensión media que corresponde al 75,3% del salario medio. En el caso de las mujeres este porcentaje desciende al 72,5%, ya que su SMA es de 27.731 € y su PMA es de 20.117€.

A nivel nacional, los hombres reciben una pensión media que es el 81,8% de lo que es el salario medio, pero las mujeres reciben un 76,7% .no solo es que las mujeres tengan salarios más bajos, es que, además, proporcionalmente perciben menos pensión.

Las pensiones amplifican las desigualdades sufridas a lo largo de la vida laboral. Mientras que, en el caso de los hombres, tal y como hemos visto, existe un importante número de asalariados con salarios muy elevados (con topes en las bases de cotización), las mujeres sufren carreras fragmentadas (con lagunas de cotización derivadas de los cuidados familiares).

**La desigualdad salarial, lejos de corregirse, se acumula y se intensifica al llegar a la jubilación. Dado que el sistema contributivo premia la continuidad y duración, las mujeres son las más perjudicadas.**



En todas las comunidades autónomas existe una importante brecha entre las pensiones de los hombres y mujeres.

Ceuta (33,21%), Asturias(32,48%) y Melilla (29,98%) son los territorios con más desigualdad. Ceuta y Melilla, mantienen una significativa segregación laboral entre hombres y mujeres, unido a altos porcentajes de temporalidad y parcialidad en la contratación a mujeres, lo que provoca esta desigualdad salarial. El caso de Asturias es un claro ejemplo de cómo unas buenas condiciones laborales son determinantes a lo largo de toda la vida (tanto en la situación laboral activa como en el sistema de pensiones), pero también de cómo esas mismas condiciones, al concentrarse en un solo sexo, provocan importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres.

En Canarias y Extremadura la brecha de género en las pensiones es más reducida, principalmente porque ambas regiones presentan los salarios y las pensiones más bajas de España, lo que paradójicamente "igual" las cifras a la baja.

**En conclusión, el sistema de pensiones reproduce las desigualdades del mercado laboral, tanto las territoriales como las de género.**

## CONCLUSIONES