

INFORME DE UGT

BRECHA SALARIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Febrero 2025



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	3
Salario Medio Anual (SMA).....	4
Salario Medio Estimado (SME).	12
CAUSAS DE LA BRECHA LABORAL	21
Precariedad laboral.	22
Segregación ocupacional.....	27
Desigual uso de las medidas de conciliación.....	30
CONCLUSIONES	32
PROPUESTAS.....	36
Metodología	38

INTRODUCCIÓN

Desde el año 2011, en España se conmemora el 22 de febrero como *Día de la Igualdad Salarial* con el objetivo de visibilizar la desigualdad salarial que sufren las mujeres.

La igualdad formal, desde un punto de vista legal, se encuentra recogida plenamente recogida en el marco normativo europeo y en nuestro propio ordenamiento jurídico, sin embargo, hombres y mujeres no ganan lo mismo por la realización del mismo trabajo o de trabajos de igual valor

A pesar de la multitud de normas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como a combatir cualquier forma de discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la realidad es que la brecha salarial se mantiene en unos niveles vergonzantes para una sociedad que se define como justa e igualitaria.

La brecha salarial es un claro reflejo de la desigualdad que sufren las mujeres por multitud de causas: algunas se encuentran en la base misma de la estructura del mercado de trabajo y en la precariedad laboral que sufren las mujeres, otras derivan de los sesgos de género en la elección de estudios y la poca presencia de mujeres en carreras STEM, también existen aquellas relacionadas con el escaso reconocimiento de las tareas de cuidado y, por supuesto, no olvidemos del efecto que causa en las carreras profesionales el desigual uso de las medidas de conciliación, derivado de la falta de corresponsabilidad.

La combinación de estas variables crea un ciclo complejo y difícil de romper que perpetúa la brecha salarial indefinidamente. Para reducirla efectivamente, es imperativo abordar sus causas fundamentales y eliminar los obstáculos que impiden el pleno desarrollo profesional de las mujeres. Solo mediante una acción integral que aborde estos factores interconectados, hará posible el avance hacia una verdadera igualdad salarial y de oportunidades en el ámbito laboral.

La reducción de la brecha salarial es un paso crucial hacia una sociedad más justa y próspera para todos y todas, ya que un entorno laboral más equitativo no solo beneficia a las mujeres, sino que garantiza un crecimiento económico más sostenible para toda la sociedad.

BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

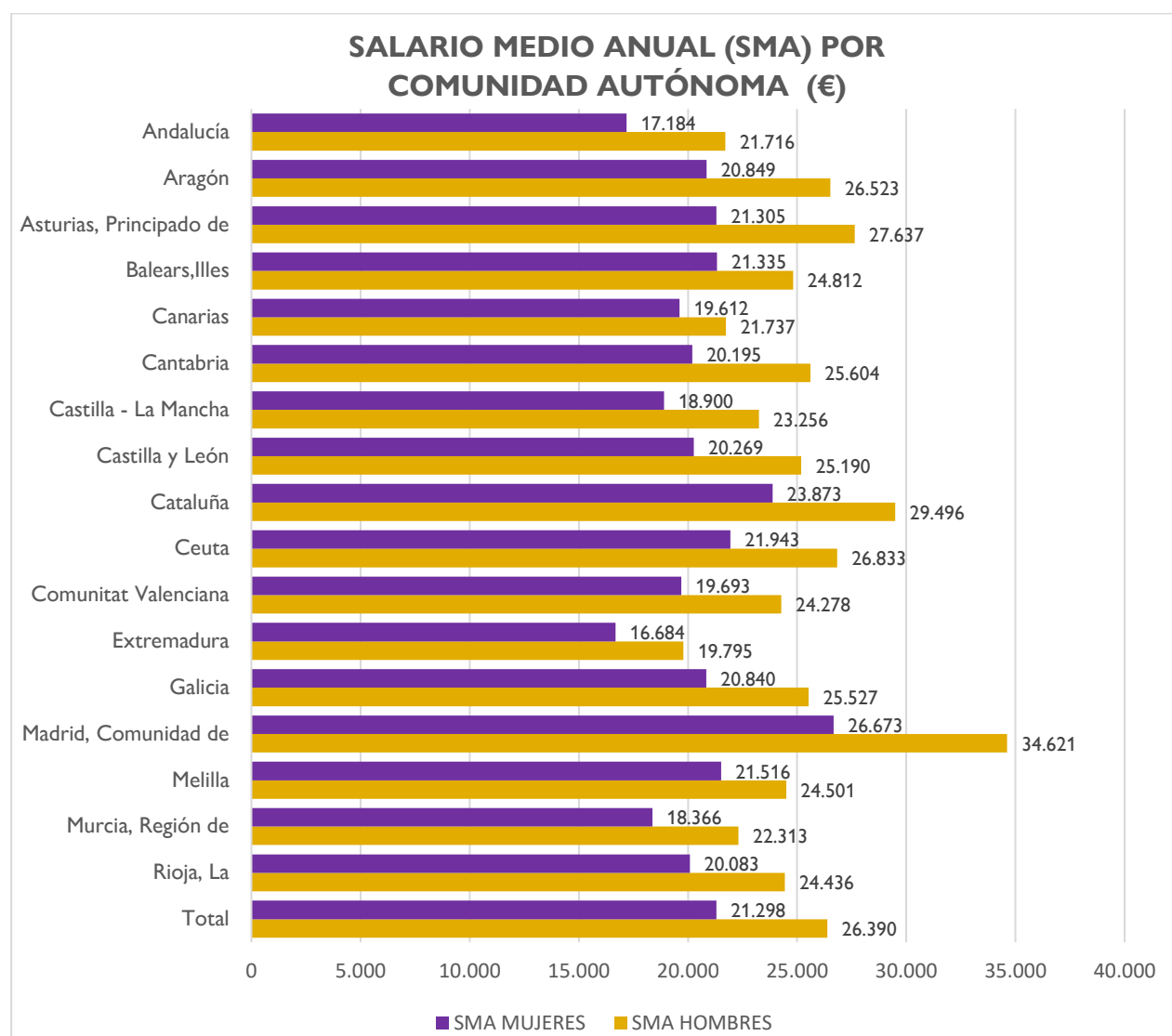
- Salario Medio Anual (SMA)
- Salario Medio Estimado (SME)

Salario Medio Anual (SMA).

El salario medio anual (SMA) es el salario calculado como cociente entre los salarios totales y el número de asalariados total. Es decir, son los rendimientos del trabajo declarados divididos por el número de asalariados para un ámbito geográfico limitado al territorio de Régimen Fiscal Común y un ámbito temporal anual.

Comparativa del SMA en España

La Comunidad de Madrid presenta los salarios más elevados, seguido de Cataluña y el Principado de Asturias.

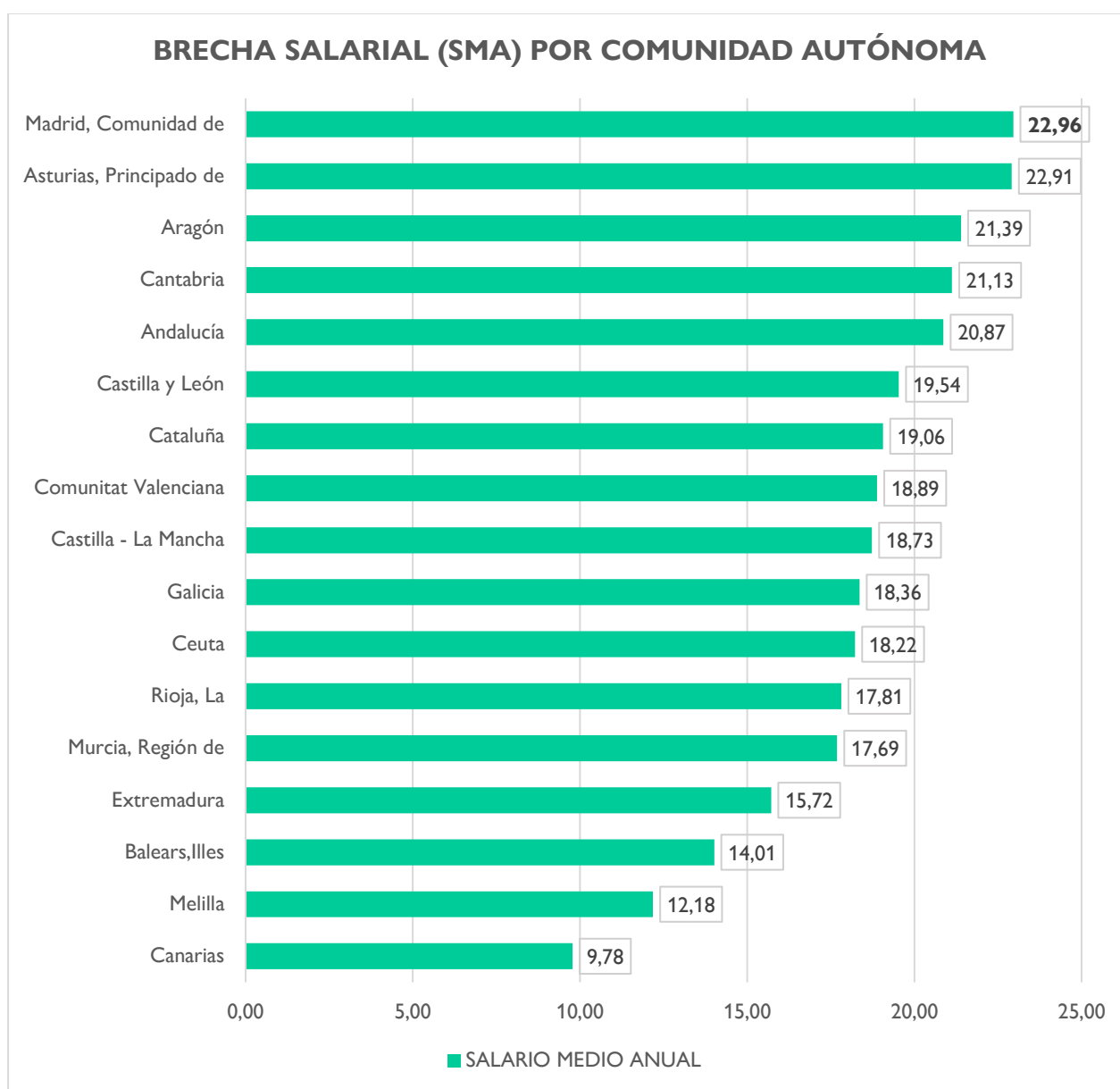


Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023.

Hay que destacar que, en todas las comunidades autónomas, el SMA de los hombres es superior al de las mujeres. Esto sucede tanto en las comunidades que mantienen salarios más elevados como aquellas que presentan salarios más bajos.

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

La comunidad autónoma con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres es la Comunidad de Madrid.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023.

Brecha salarial en la Comunidad de Madrid

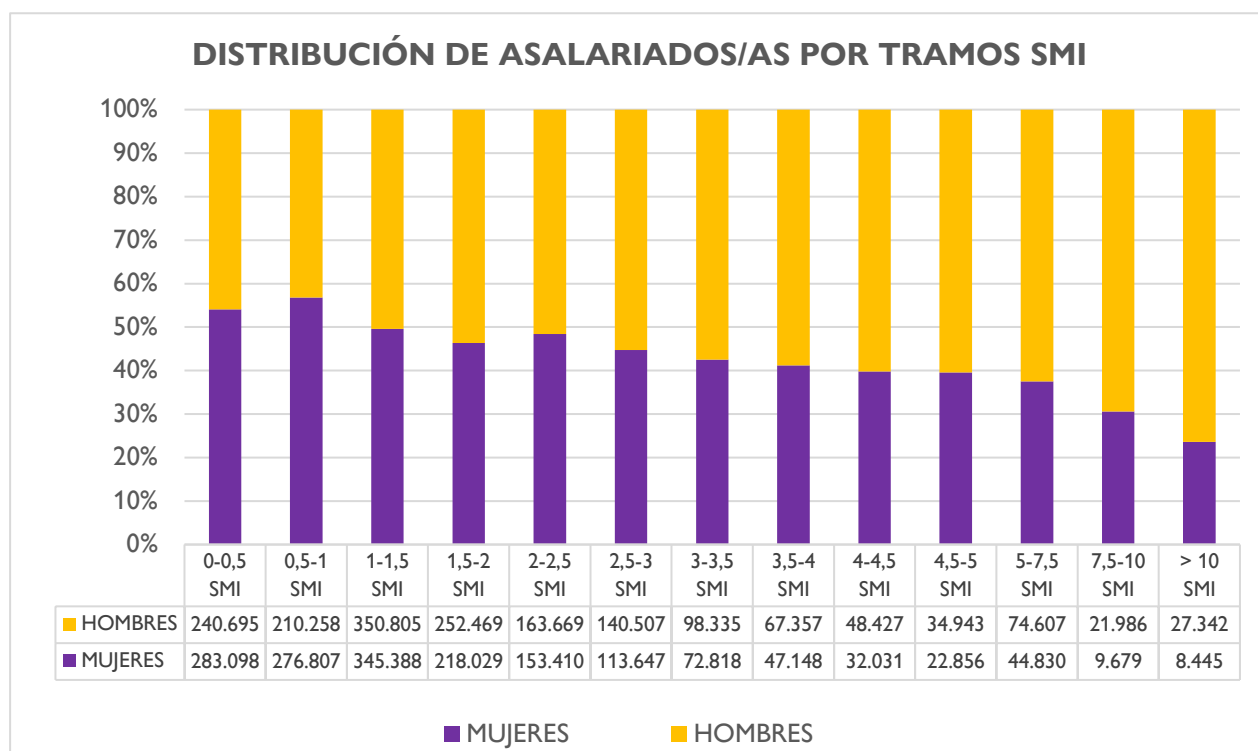
2023 COMUNIDAD DE MADRID	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA(€)	BRECHA SALARIAL (%)
SALARIO MEDIO ANUAL (SMA)	34.621	26.673	7.948	22,96

La brecha salarial en la Comunidad de Madrid es del **22,96%**.

El salario medio anual de los hombres, en 2023, fue de 34.621€ frente a los 26.673€ que percibieron las mujeres, es decir, ellas cobraron 7.948€ menos. Con respecto a 2022, la brecha se ha reducido prácticamente un punto, pasando de 23,94% a 22,96%.

Distribución de las y los asalariados por tramos salariales

Las estadísticas laborales revelan una preocupante realidad: las personas con los salarios más bajos son, en su mayoría, mujeres. Estas trabajadoras se concentran predominantemente en los tramos salariales cercanos al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), e incluso por debajo de este, ya que muchas de ellas no tienen empleo durante todo el año o trabajan a tiempo parcial, lo que repercute negativamente en sus ingresos anuales.



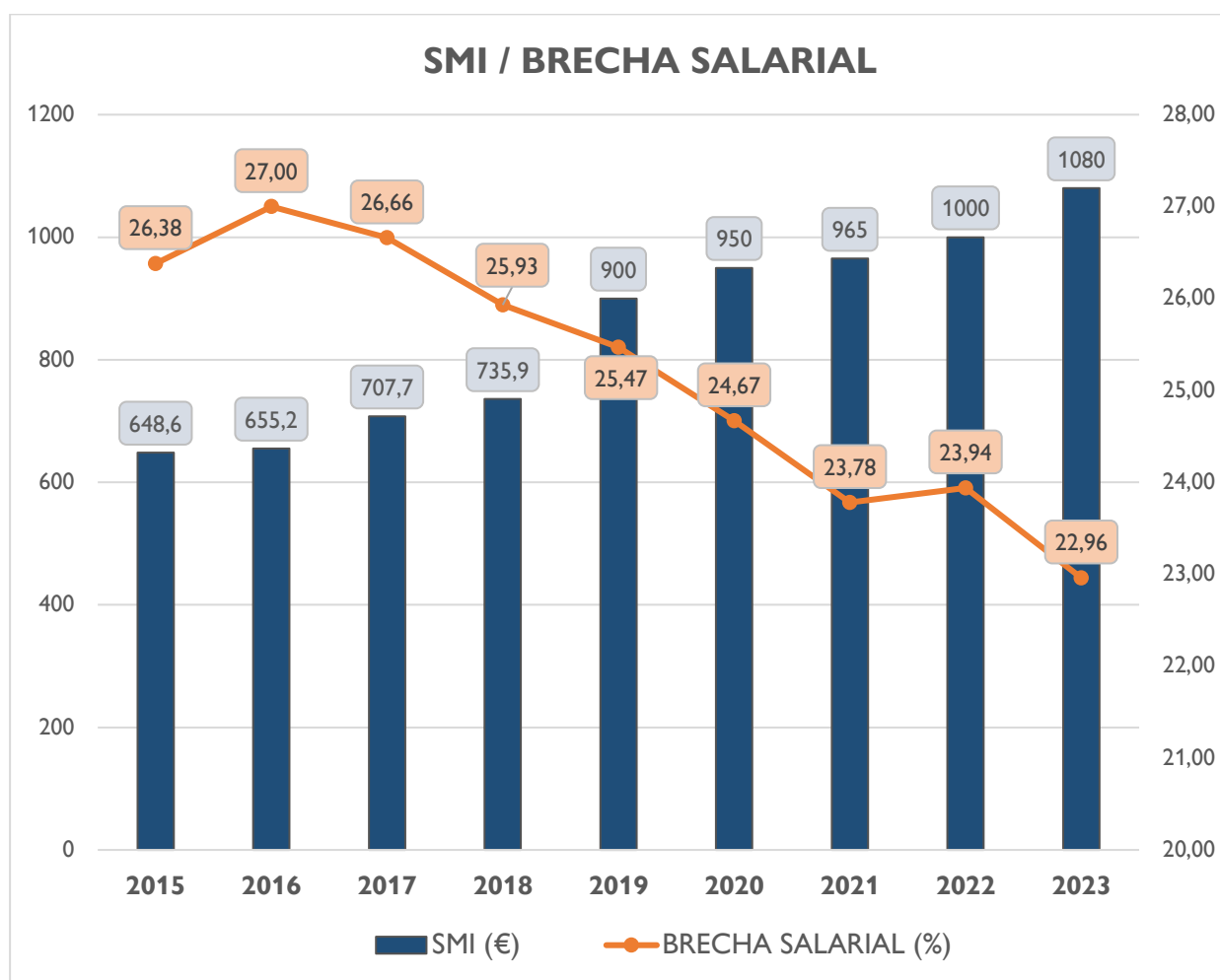
Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

En la Comunidad de Madrid, el 55,4% de las personas que perciben ingresos por debajo del SMI son mujeres frente a un 44,6% de hombres (559.905 mujeres y 450.953 hombres). Sin embargo, esta tendencia se invierte conforme se asciende en la escala salarial. En el tramo salarial más alto, hay que destacar que el 76,4% de las personas que cobran más de 10 veces el SMI son hombres frente a un 23,6% de mujeres (27.342 y 8.445 respectivamente)

La persistencia de la desigualdad de género en la estructura salarial provoca la perpetuación de la pobreza femenina. La concentración en trabajos mal remunerados, temporales, a tiempo parcial, etc. contribuye a mantener este ciclo de pobreza, afectando no solo a las propias mujeres, sino también a sus familias, situación que se agrava en las familias monomarentales.

Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y brecha salarial.

La reducción de la brecha salarial está estrechamente ligada al incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).



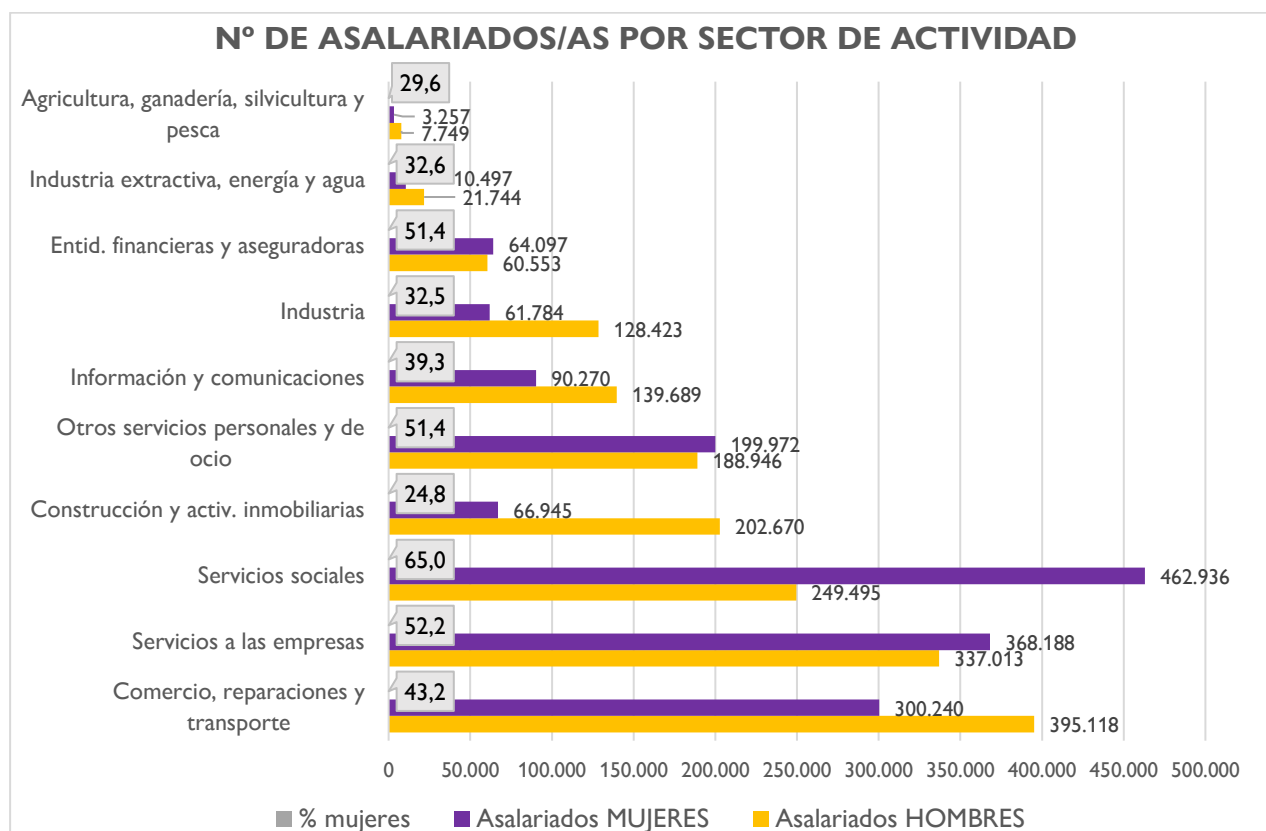
Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023.

Es importante resaltar que el punto de inflexión en la reducción de la brecha salarial de género, observada en los últimos años, coincide con el aumento significativo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Este incremento ha tenido un impacto directo en la masa salarial de numerosas mujeres, quienes tradicionalmente han ocupado puestos de trabajo con menor remuneración.

La elevación del SMI ha provocado un efecto dominó, impulsando al alza los salarios de muchas trabajadoras, consiguiendo una progresiva disminución de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Este hecho demuestra cómo las políticas que inciden en el incremento del SMI se han convertido en una de las herramientas más efectivas para abordar las desigualdades de género en materia salarial, pero no puede ser la única. No podemos depender exclusivamente de los aumentos del SMI para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que no se van a poder mantener estos porcentajes de incremento de forma indefinida, siendo fundamental implementar un conjunto más amplio y sostenible de medidas para abordar esta desigualdad de manera efectiva y a largo plazo.

Asalariados/as por sector de actividad

En la Comunidad de Madrid existen sectores claramente feminizados frente a otros completamente masculinizados.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

Construcción y actividades inmobiliarias es un sector en el que las mujeres no alcanzan el 25%. *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*, tiene muy poca presencia en la región, pero también es un sector tradicionalmente dominado por hombres (70.4%). El sector industrial también tiene una clara predominancia masculina, tanto la *Industria extractiva, energía y agua*, como la *Industria* tienen una escasa presencia femenina (un 32% en ambos), a pesar de los avances en la incorporación de mujeres durante estos últimos años. *Información y comunicaciones* es un sector masculinizado con casi un 61% de asalariados hombres frente a poco más del 39% de mujeres.

Sin embargo, hay otros sectores claramente feminizados. *Servicios sociales* es el sector que emplea al mayor número de mujeres en toda la comunidad de Madrid. En él trabajan 462.936 mujeres (65%) frente a 249.495 hombres (35%). *Servicios a las empresas* es el segundo sector más feminizado con un 52,2% de mujeres empleadas.

Otros servicios personales y de ocio es un sector, en la actualidad, ligeramente feminizado, aunque tradicionalmente ha sido un sector que empleaba a un importante porcentaje de mujeres ya que agrupaba actividades como peluquería, servicios personales y de ocio. Por otro lado, *Entidades financieras y aseguradoras*, es un sector con una presencia más equilibrada, aunque históricamente ha sido un sector masculinizado.

En conclusión, la segregación horizontal persiste en el mercado laboral, con sectores claramente masculinizados frente a otros feminizados. Esta segregación ocupacional no solo se limita a la distribución desigual de hombres y mujeres en determinados sectores, sino que también pone de manifiesto cómo los sectores tradicionalmente masculinizados tienden a estar mejor remunerados, mientras que los sectores feminizados suelen ofrecer salarios más bajos.

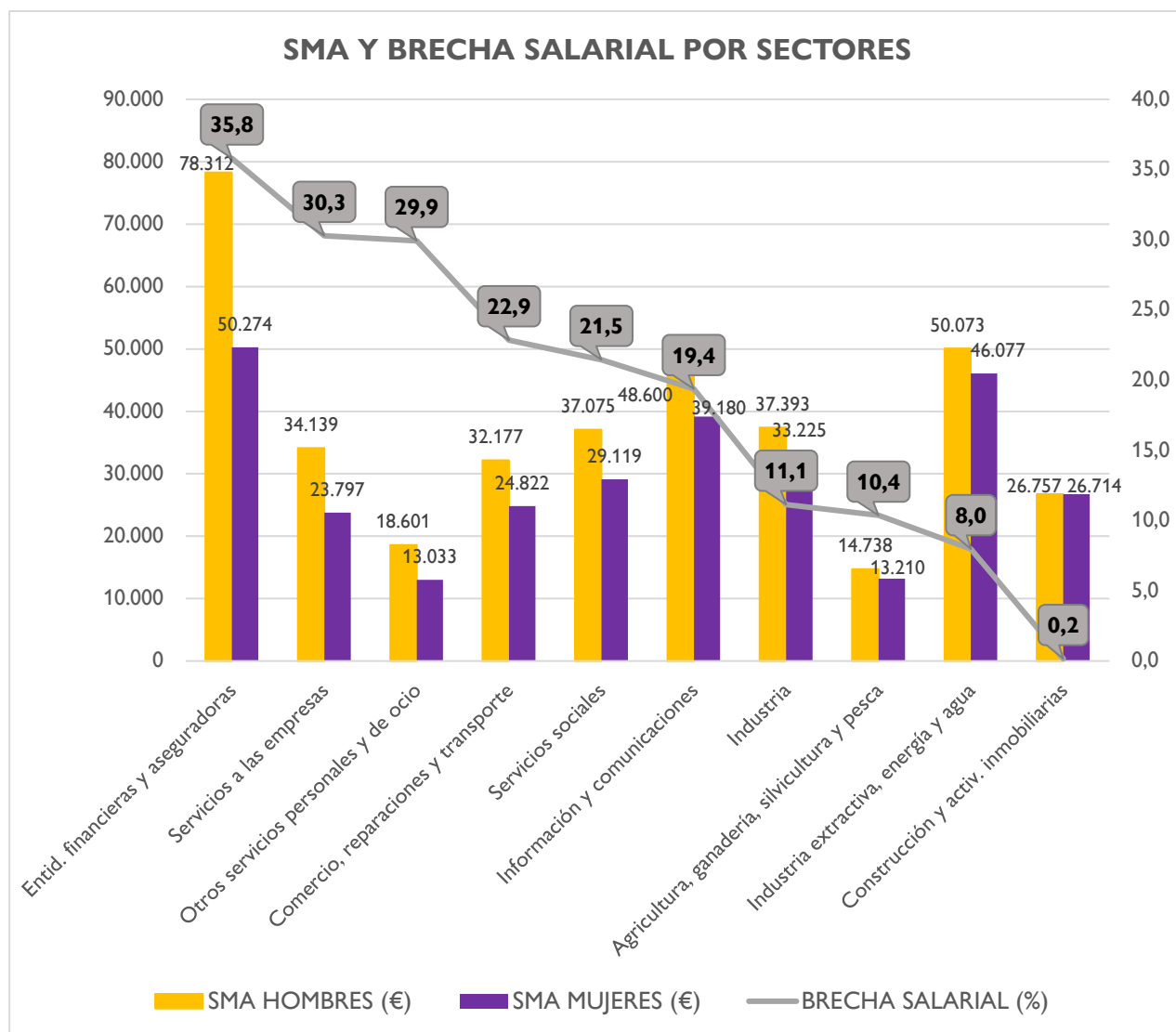
Es decir, la segregación ocupacional se convierte en una segregación salarial puesto que los sectores masculinizados habitualmente tienen un mayor reconocimiento social y, por tanto, económico, con salarios más altos para los trabajadores. Esto incluye actividades como la industria, finanzas, etc.

Por el contrario, los sectores feminizados, a pesar de su importancia social (como la educación, la sanidad, los servicios sociales o de cuidados), desarrollan actividades infravaloradas socialmente, lo que conlleva salarios más bajos para las trabajadoras. Esto responde a una infravaloración histórica del trabajo realizado mayoritariamente por mujeres, perpetuando estereotipos y roles de género y manteniendo las desigualdades estructurales existentes.

Los sectores que presentan salarios más elevados son *Entidades financieras y aseguradoras*, *Industria extractiva, energía y agua*, *Información y comunicaciones* e *Industria*, actividades con una presencia predominantemente masculina.

Entidades financieras y aseguradoras es el sector con mayor salario medio anual, 78.312€ en el caso de los hombres y 50.274€ en el caso de las mujeres. Ellas perciben 28.038€ menos al año. Es el sector con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, un 35,80%.

En *Industria extractiva, energía y agua*, el salario de los hombres supera los 50.000€ anuales, 4.000€ más que las mujeres (cuyo salario medio se sitúa en 46.000) y en *Industria*, el SMA de los hombres es de casi 37.400€ y el de las mujeres se sitúa en 33.225€.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

Las mayores brechas salariales se producen en los sectores más feminizados (con excepción de *Entidades financieras y aseguradoras*, con un número similar de hombres y mujeres, pero con un importante “techo de cristal”).

Servicios a las empresas, presenta una brecha de un 30,30% y *Otros servicios personales y de ocio* un 29,92%, *Comercio, reparaciones y transporte* (22,9%) -que agrupa un importante porcentaje de mujeres básicamente en comercio- y *Servicios sociales* (21,5%).

Son sectores que presentan una elevada brecha porque concentran a las mujeres en los puestos peor remunerados, con empleos precarizados, a tiempo parcial y con una importante segregación vertical. Los hombres, sin embargo, se concentran en las posiciones más altas, en mandos directivos o de mayor responsabilidad, percibiendo salarios mucho más altos.

Sin embargo, es importante destacar que estos sectores presentan una menor brecha salarial que otros sectores masculinizados. Es decir, los sectores con menor brecha salarial son los que tiene menor presencia de mujeres: *Construcción y actividades inmobiliarias* (0,2%), *Industria extractiva, energía y agua* (8,0%), *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca* (10,4%), *Industria* (11,1%).

Los sectores masculinizados tienden a presentar una menor brecha salarial de género debido a que, en muchas ocasiones las escasas mujeres que trabajan en ellos suelen ocupar determinados puestos que requieren cualificación y , por tanto, conllevan salarios relativamente elevados. Por ejemplo, en el sector de la construcción, es común que las mujeres desempeñen roles como arquitectas o, en el caso de la industria, ejerzan como ingenieras, mientras que es más raro encontrarlas trabajando en cadenas de montaje o como peones de la construcción.

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 obtenido (todas las percepciones, incluidas las prestaciones públicas por nacimiento, incapacidad laboral transitoria, etc.) se eleva al año (360 días) y de esta manera se obtiene un *Salario Medio Estimado* anual para cada una de las personas asalariadas.

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.

El objetivo es obtener una medida de salario anual por trabajador referido al año completo, y que, por tanto, haga comparable ese salario estimado con el suministrado por otras estadísticas oficiales sobre salarios. Por ejemplo, los salarios medios de las personas trabajadoras a tiempo completo de la Estadística Anual de Estructura Salarial del INE.

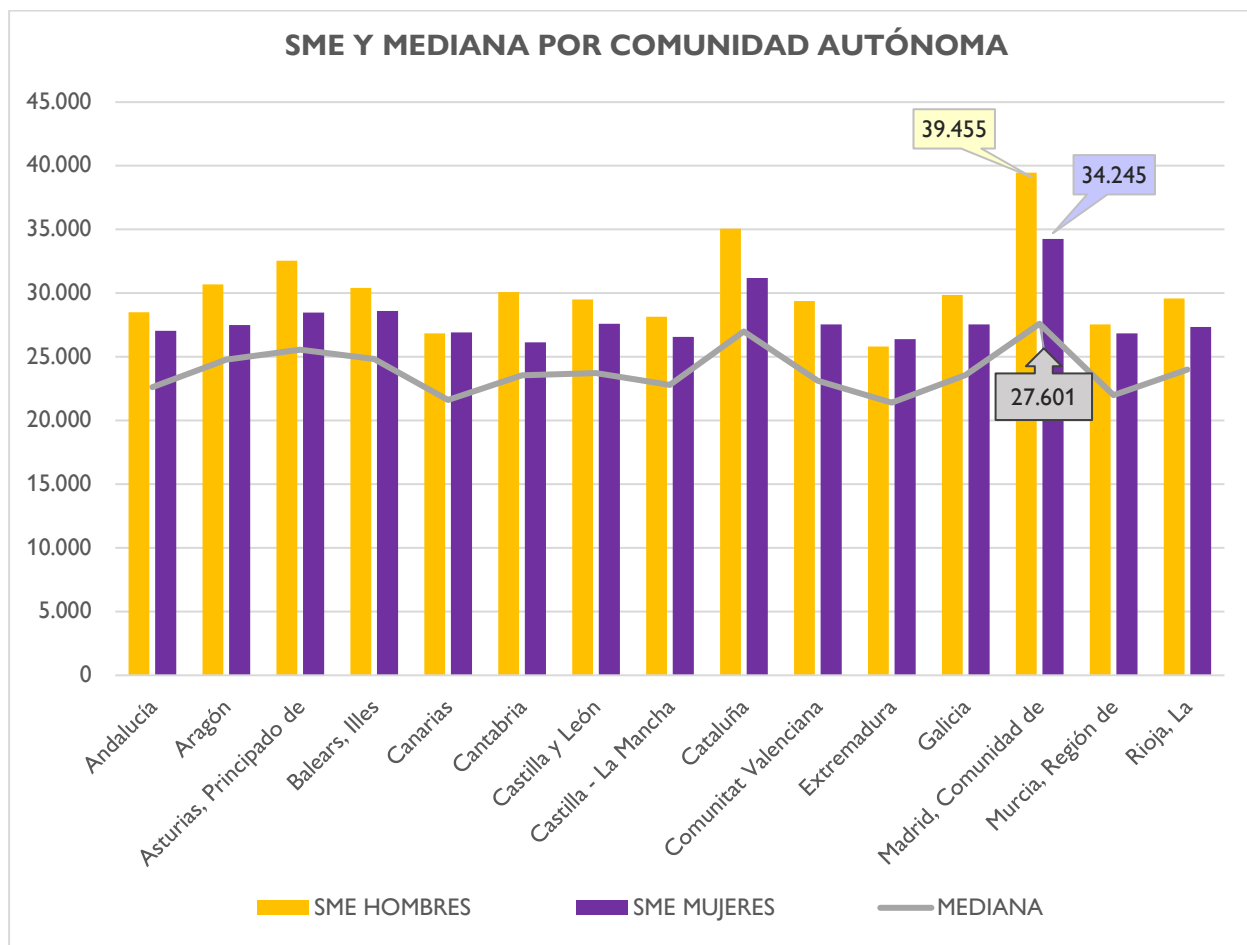
Es conveniente analizar, no solamente las retribuciones efectivamente percibidas, sino también aquellas que se hubieran recibido en el caso de haber trabajado el año completo. Este dato adicional de comparabilidad nos permite comprobar el peso de otros factores en la brecha salarial, como puede ser la temporalidad, la interrupción de las trayectorias laborales, etc. y así identificar su influencia y efecto en las retribuciones de las mujeres.

Comparativa del SME y mediana en España

El Salario Medio Estimado (SME) revela una realidad persistente: incluso si las mujeres trabajaran durante todo el año, sus ingresos seguirían siendo inferiores a los de los hombres.

Esta metodología de cálculo proporciona una visión más precisa de la desigualdad salarial en España, pero el resultado es el mismo. La brecha persiste incluso cuando se ajustan los cálculos para reflejar una participación laboral anual completa de las mujeres, lo que indica la existencia de factores estructurales que sustentan esta desigualdad.

En el siguiente gráfico se puede observar el salario medio estimado (SME) en hombres y en mujeres y la mediana salarial.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

	SME HOMBRES	SME MUJERES	MEDIANA
Andalucía	28.491	27.050	22.631
Aragón	30.696	27.491	24.784
Asturias, Principado de	32.536	28.475	25.549
Balears, Illes	30.416	28.604	24.841
Canarias	26.851	26.927	21.624
Cantabria	30.093	26.129	23.561
Castilla y León	29.518	27.607	23.722
Castilla - La Mancha	28.140	26.571	22.808
Cataluña	35.061	31.182	27.006
Comunitat Valenciana	29.379	27.540	23.127
Extremadura	25.823	26.381	21.404
Galicia	29.870	27.559	23.565
Madrid, Comunidad de	39.455	34.245	27.601
Murcia, Región de	27.544	26.844	21.993
Rioja, La	29.592	27.347	23.991

En la Comunidad de Madrid, el salario medio estimado (SME) de los hombres es de 39.455€ frente a los 34.245€, es decir, ellas cobran 5.210€ menos, incluso trabajando el año completo.

Es importante distinguir entre la *media* y la *mediana*. La media es el valor promedio de un conjunto de datos que se calcula sumando todos los valores en el conjunto de datos y luego dividiendo la suma por el número total de valores y es muy sensible a valores atípicos o extremos. La mediana, sin embargo, es considerada una medida más representativa de los salarios típicos, ya que no se ve afectada por valores extremos, es el valor que se encuentra exactamente en el medio.

En la Comunidad de Madrid el salario mediano se sitúa en 27.601€, muy por debajo del SME tanto de hombres (39.455€) como de mujeres (34.245€).

La gran diferencia entre el SME (tanto de hombres como de mujeres) y el salario mediano indica una significativa desigualdad en la distribución salarial. Cuando la mediana se aleja mucho de los valores medios, significa que existen valores extremos significativamente diferentes del resto de los datos y que están alterando la media.

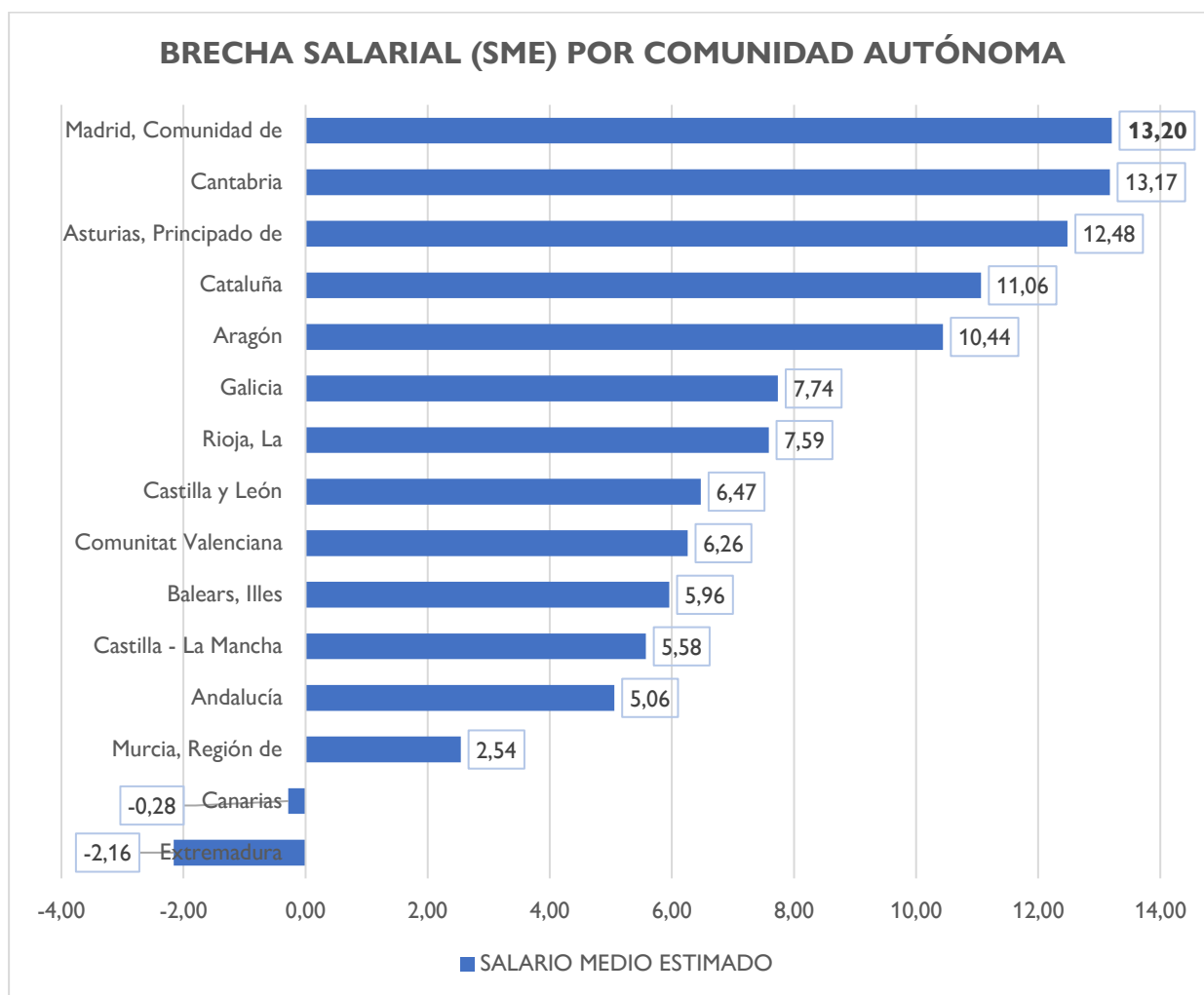
En el caso de la Comunidad de Madrid, el salario mediano es considerablemente menor que ambos SME, lo que sugiere que una pequeña proporción de personas trabajadoras con salarios muy altos está elevando el promedio, es decir, hay muchas personas que cobran muy poco y apenas unas pocas que ganan fortunas.

Estos datos refuerzan la posición de Madrid como una de las comunidades autónomas con salarios más altos en España, pero también la que ostenta la mayor desigualdad salarial.

La Comunidad de Madrid presenta una importante concentración de elevados salarios, relacionada también con su condición de capitalidad, ya que alberga numerosas sedes de empresas nacionales e internacionales, especialmente en sectores de alta remuneración como banca, seguros y telecomunicaciones, con altos cargos directivos, especialmente hombres, que condicionan al alza el salario medio de los hombres y que posiciona los ingresos salariales de la región muy por encima al de otras comunidades autónomas.

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). La brecha sigue presente en la práctica totalidad de las comunidades autónomas, con la Comunidad de Madrid encabezando la lista.

Las comunidades con menor brecha salarial entre mujeres y hombres son, precisamente, las menos ricas, es decir, aquellas con menor PIB, marcando una importante brecha de riqueza entre el norte y el sur de España.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

Brecha salarial (SME) en la Comunidad de Madrid

2023 COMUNIDAD DE MADRID	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA(€)	BRECHA SALARIAL (%)
SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME)	39.455	34.245	5.210	13,20

La brecha salarial en la Comunidad de Madrid es del **13,20%**.

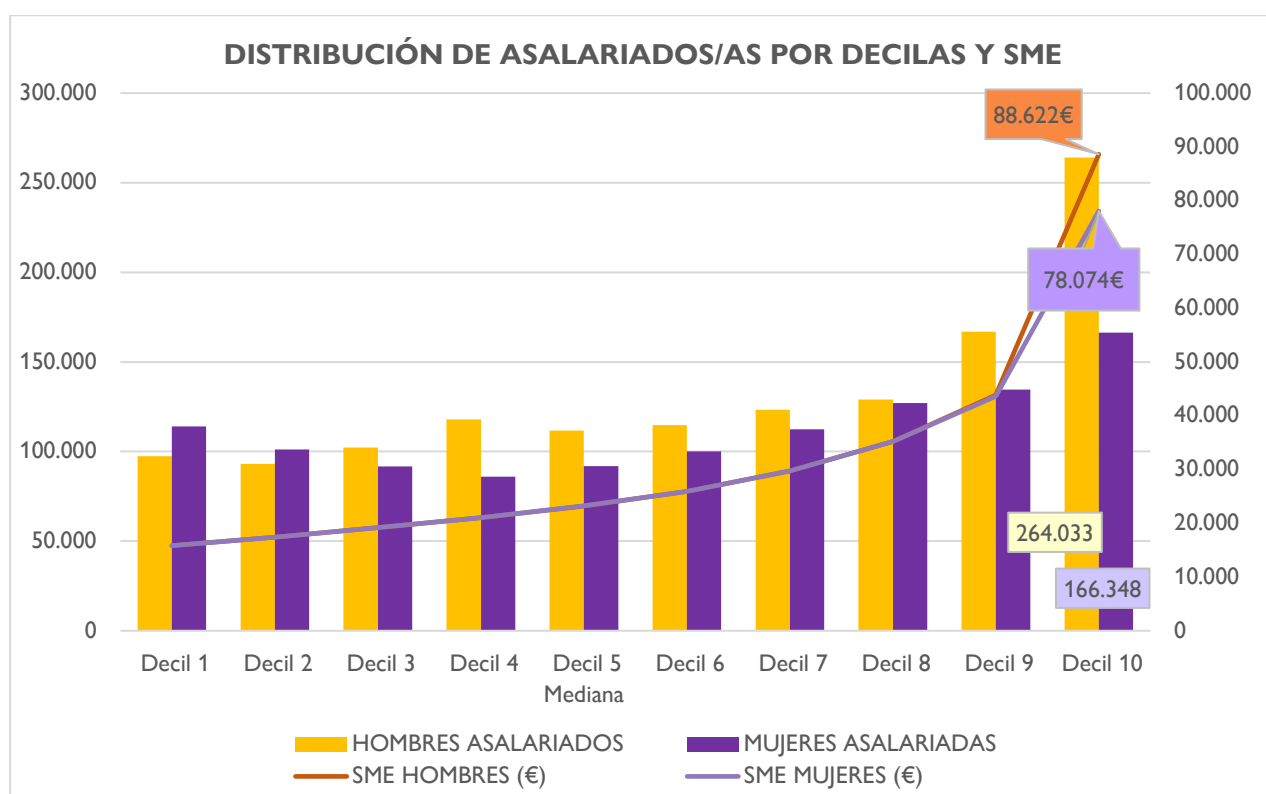
El salario medio estimado de los hombres, en 2023, fue de 39.455€ frente a los 34.245 € que percibieron las mujeres, es decir, ellas cobraron 5.210€ menos.

Esta brecha también ha disminuido con respecto al año anterior. En 2022 el SME de los hombres fue de 37.735€ mientras que las mujeres solo percibieron 32.317€. La brecha fue del 14,36%, es decir, más de un punto por encima que la de 2023.

Comparativa del SME por deciles

El siguiente gráfico nos muestra el número de hombres y mujeres asalariados y el salario medio estimado (SME) clasificado en decilas (décima parte de la población asalariada por ingresos).

En los tramos salariales más bajos hay un mayor número de mujeres mientras que en los tramos salariales más altos, el número de hombres es muy superior al de las mujeres.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

COMUNIDAD DE MADRID	HOMBRES ASALARIADOS	MUJERES ASALARIADAS	SME HOMBRES (€)	SME MUJERES (€)	DISTRIBUCIÓN ACUMULADA		
					ASALARIADOS ESPAÑA	ASALARIADOS (%)	SALARIOS (%)
TOTAL	1.320.185	1.125.032	39.455	34.245	100	100	100
Decil 1	97.448	114.102	15.826	15.835	10	8,7	3,7
Decil 2	93.060	101.179	17.431	17.413	20	16,6	7,4
Decil 3	102.155	91.690	19.192	19.164	30	24,5	11,5
Decil 4	117.956	85.889	21.028	21.040	40	32,9	16,3
Decil 5 Mediana	111.704	91.853	23.175	23.212	50	41,2	21,5
Decil 6	114.711	100.090	25.932	25.919	60	50	27,6
Decil 7	123.375	112.342	29.731	29.733	70	59,6	35,4
Decil 8	128.948	127.069	35.209	35.225	80	70,1	45,3
Decil 9	166.795	134.470	43.836	43.605	90	82,4	59,8
Decil 10	264.033	166.348	88.622	78.074	100	100	100

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.

La decilas se han obtenido para el total de los asalariados y asalariadas de España (decilas del 1-5 salarios más bajos y decilas 6-10 salarios más altos). No se han calculado las decilas independientes por Comunidad Autónoma para permitir visualizar las diferencias en las distribuciones por tramos salariales de cada uno de los territorios. La mediana del SME sí se ha obtenido para cada una de las Comunidades Autónomas de manera independiente.

En primer lugar, exponer que el mayor nivel salarial de la Comunidad de Madrid con respecto a otras comunidades autónomas provoca que haya más asalariados y asalariadas en los mayores deciles en comparación con la media nacional

Es decir, a nivel nacional, la mediana, en cuanto al número de asalariados, se sitúa en el decil 5 (el 50% de los asalariados están en el decil 1-5 y otro 50% están en los deciles 6-10) mientras que en Madrid los deciles 1-5 solo agrupa al 41% de los asalariados, prácticamente el 60% se agrupan en los deciles 6-9, es decir hay un mayor porcentaje de asalariados cobrando salarios más altos con respecto a la media nacional.

Si bien la Comunidad de Madrid presenta los salarios más altos ostenta también unos preocupantes índices de desigualdad. El 50% de asalariados y asalariadas acumula tanto sólo el 27,6 % de la masa salarial, con un salario medio estimado de menos de 26.000€ (tanto para hombres como para mujeres). Por el contrario, el 40% de la masa salarial (decil 10) está en manos de tan solo el 17,6% de los asalariados, mayoritariamente hombres.

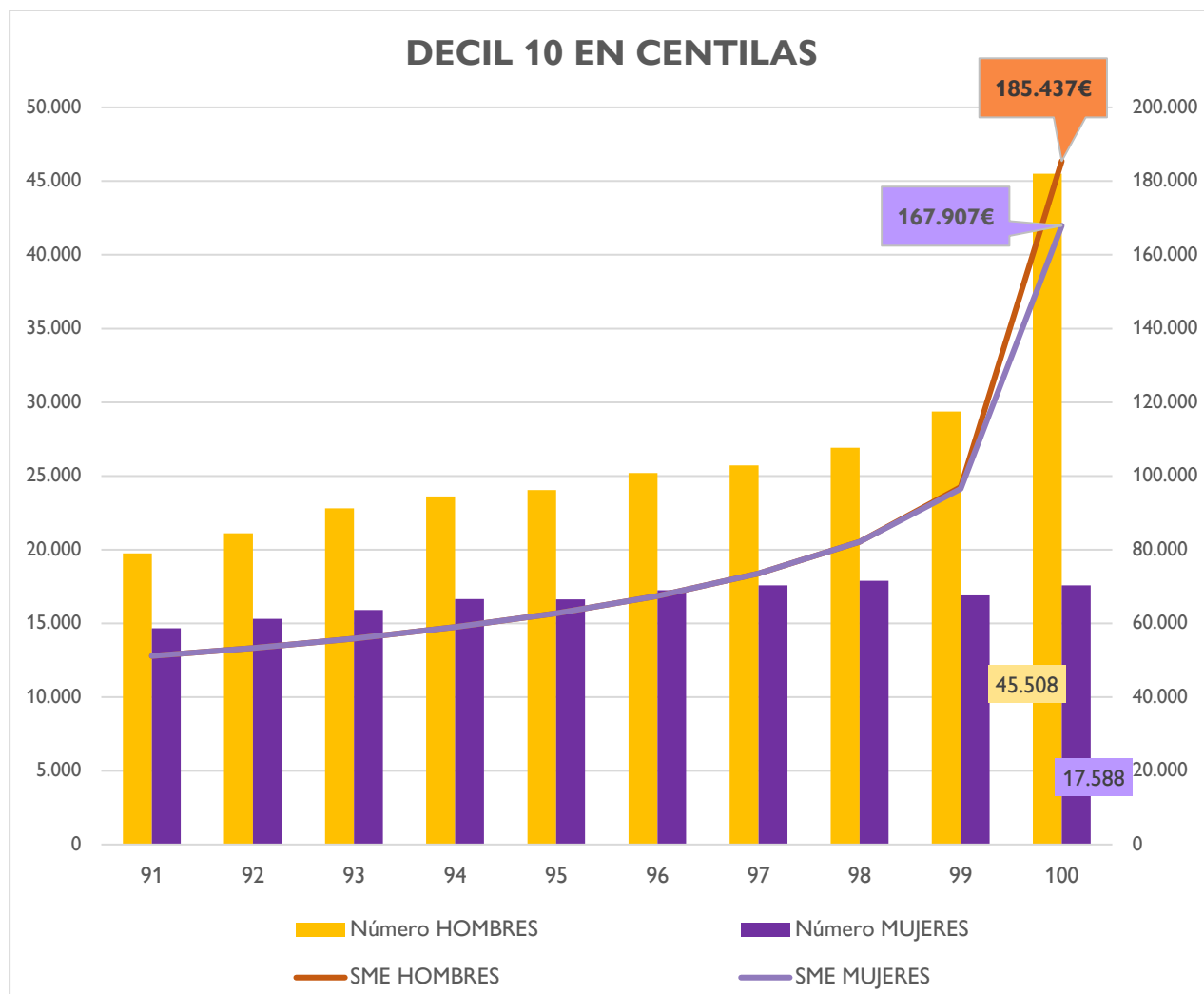
Son reveladoras las diferencias entre hombres y mujeres, destacando que en los niveles salariales más bajos (decilas 1-2) hay más mujeres que hombres, invirtiéndose esta tendencia a partir de la decila 3, con más hombres que mujeres. En otras palabras, a medida que los salarios aumentan se incrementa el número de hombres. Especialmente relevante es lo que sucede en la decila 10, con una pronunciada diferencia entre el número de hombres, 264.033, y el de mujeres, 166.348.

Por lo que respecta a la brecha salarial entre mujeres y hombres, dado que las decilas agrupan a las personas asalariadas con ingresos similares, no existen diferencias significativas entre los sexos.

En las respectivas decilas del 1 al 9, los SME son muy similares entre hombres y mujeres, con diferencias mínimas, puesto que todas las personas asalariadas están agrupadas, según sus ingresos, en su propio decil, salvo en la decila 10.

Es significativa la brecha en el tramo salarial más alto (decila 10), donde el SME de los hombres es de 88.622€ frente a los 78.074€ de las mujeres, es decir, los hombres cobran, de media, 10.548€ anuales más que las mujeres. La decila 10 muestra una gran disparidad tanto en número de asalariados hombres como en SME, ya que ganan significativamente más que las mujeres y, además, están sobrerrepresentados en este nivel.

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.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

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

En el percentil 100 (el 1% más alto), hay 45.508 hombres frente a solo 17.588 mujeres, lo que significa que hay aproximadamente 2,6 hombres por cada mujer en este grupo de ingresos más elevados.

Además de que hay más hombres, los salarios de éstos son mucho más elevados. En relación al Salario Medio Estimado (SME), en los centiles 91 a 99, el SME entre hombres y mujeres es similar, sin embargo, en el más alto (100), se observa una significativa brecha salarial, siendo el SME de los hombres de 185.437€, mientras que el de las mujeres es de 167.907€, una diferencia de 17.530€ anuales.

A menor salario, mayor equidad salarial mostrando que la brecha salarial se concentra principalmente en los salarios más altos. Aunque existe una clara sobrerrepresentación de hombres en todos los deciles, la brecha de género se amplía a medida que aumenta el percentil, siendo más pronunciada en los tramos salariales más extremos. No podemos olvidar que, a pesar de los avances en igualdad de género, todavía sigue muy presente el llamado “techo de cristal” y persisten importantes desafíos en términos de representación y remuneración equitativa en los niveles salariales más altos.

COMUNIDAD DE MADRID	NÚMERO HOMBRES	NÚMERO MUJERES	SME HOMBRES	SME MUJERES	ASALARIADOS %	SALARIO %
Total	1.320.185	1.125.032	39.455	34.245	100	100
Decil 10	264.033	166.348	88.622	78.074	100	100
91	19.746	14.662	51.164	51.172	83,8	61,79
92	21.101	15.315	53.310	53.307	85,3	63,93
93	22.808	15.898	55.879	55.873	86,9	66,32
94	23.601	16.645	58.979	58.959	88,5	68,94
95	24.050	16.639	62.723	62.730	90,2	71,75
96	25.201	17.241	67.422	67.429	91,9	74,91
97	25.723	17.586	73.501	73.519	93,7	78,42
98	26.912	17.883	82.147	82.103	95,5	82,48
99	29.383	16.891	96.986	96.528	97,4	87,43
100	45.508	17.588	185.437	167.907	100	100

Además de la brecha salarial de género, existe una brecha social, el 2,6% de las personas asalariadas en la Comunidad de Madrid percibe el 12,57% de la masa salarial.

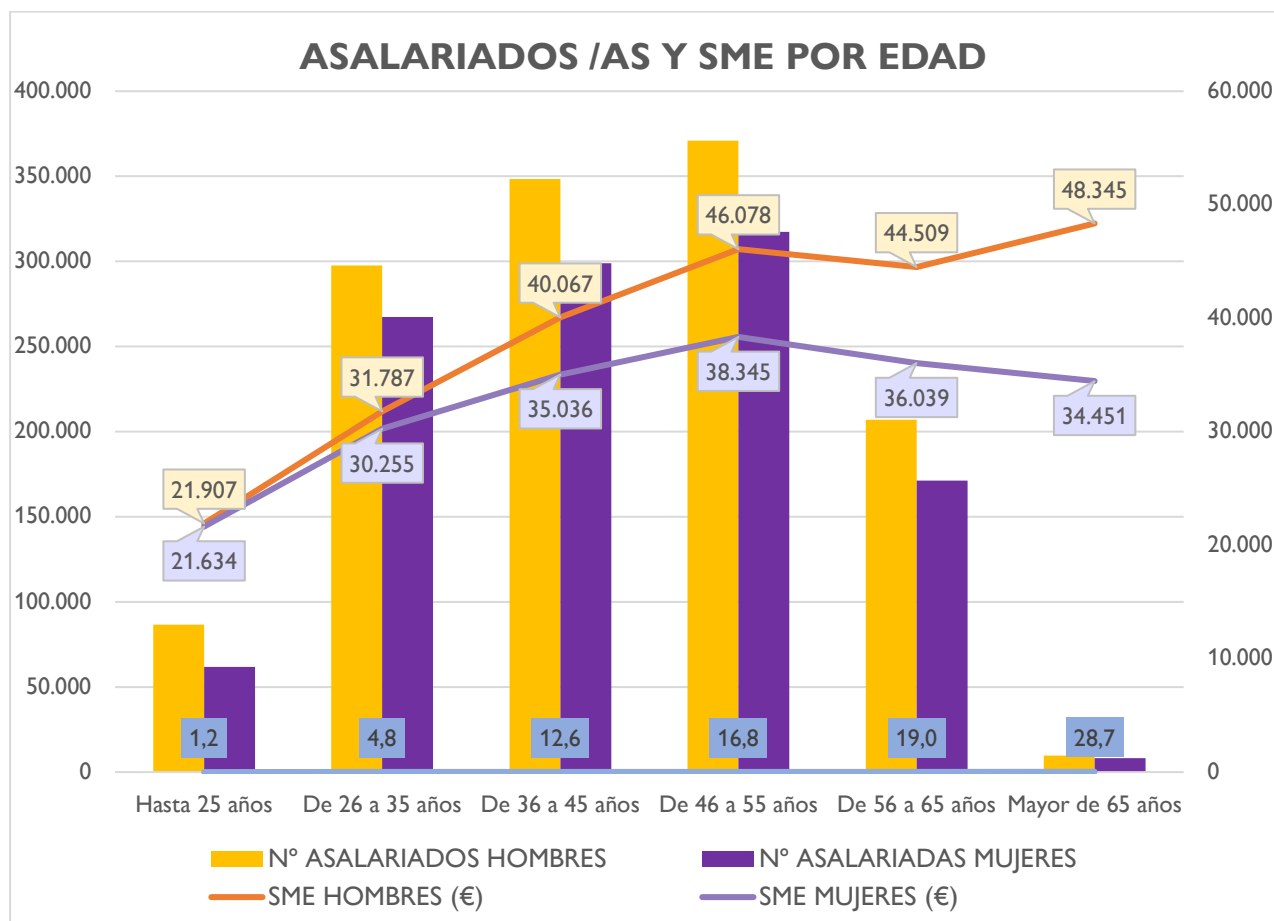
Es decir, un pequeño grupo de personas trabajadoras, 63.096, (de las que un 72,1% son hombres- 45.508- y un 27,9% son mujeres -17.588-) perciben ingresos medios de 185.437€ y 167.907€ respectivamente, mientras que una gran proporción de asalariados percibe sueldos bajos. Estos elevados ingresos elevan el promedio, y distorsionan la media.

Los datos desagregados por decilas y centilas corroboran la desigualdad ya mencionada al analizar la diferencia entre la media salarial y la mediana, confirmando la clara concentración de capital en manos de muy pocas personas, y señalando a la Comunidad de Madrid, no solo como la región con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres, sino también la que presenta la mayor brecha social.

SME por edad

Por lo que respecta a la edad, la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid se incrementa a medida que ésta se incrementa.

Antes de nada, hay que destacar que existe un mayor número de asalariadas que asalariados. Son muchos los factores que generan esta desigualdad de género en el ámbito laboral, pero el principal es el hecho de que las mujeres siguen asumiendo una mayor carga de trabajo no remunerado en el hogar, lo que limita su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.



Fuente: Estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias. AEAT. Datos de 2023

Por lo que respecta al ámbito salarial, la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid muestra una tendencia creciente con la edad. Hasta los 25 años, la diferencia es mínima, con solo un 1,2% de brecha. Sin embargo, esta disparidad aumenta significativamente con el paso del tiempo, de los 26 a los 35 años se amplía hasta el 4,8%, entre los 36 a 45 años alcanza el 16,8% y el 19% entre los 56 a 65 años y se dispara al 28,7% en mayores de 65 años.

Históricamente, se atribuía esta brecha salarial a un menor nivel formativo de las mujeres. No obstante, esta explicación ya no es válida en la actualidad. Es necesario examinar otros factores que contribuyen a estos desajustes salariales, incluyendo: mayor precariedad laboral entre las mujeres, segregación ocupacional, dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad, impacto de la maternidad en la carrera profesional, desigual uso de los permisos de conciliación, etc.

CAUSAS DE LA BRECHA LABORAL

- Precariedad laboral.
- Segregación ocupacional.
- Desigual uso de las medidas de conciliación.

Precariedad laboral.

Si bien es cierto que las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral desde hace décadas, el acceso y la permanencia de éstas no se hace en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. La tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en casi 9 puntos y la tasa de empleo en más de 8 puntos. La tasa de paro, sin embargo, mantiene similares porcentajes.

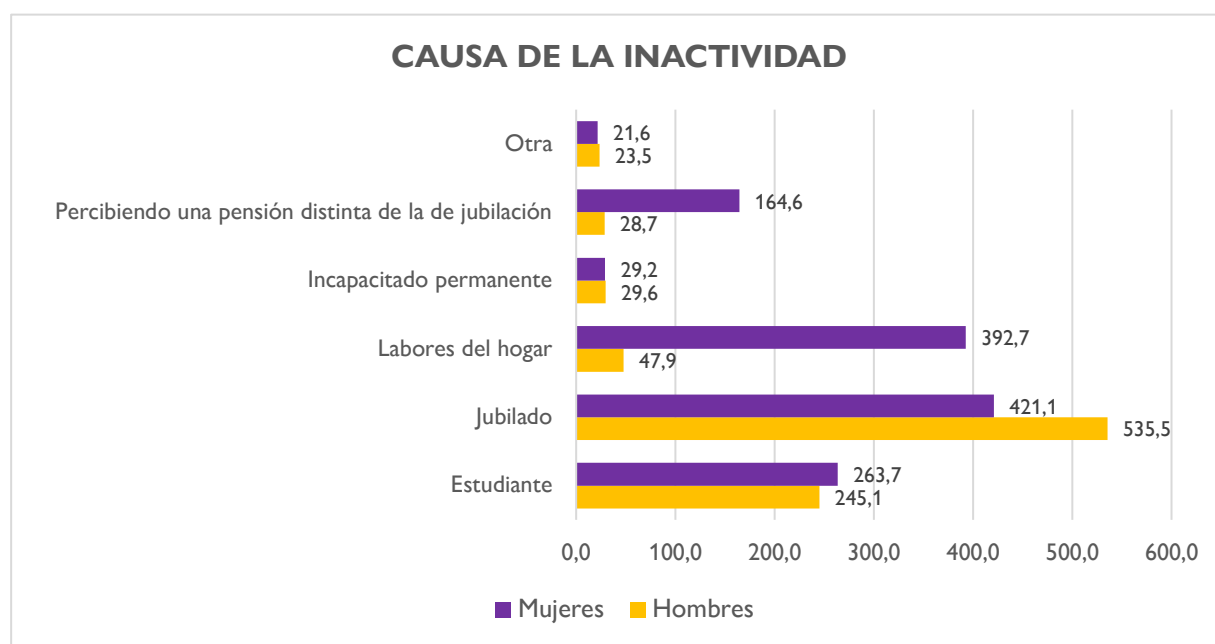
COMUNIDAD DE MADRID	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE EMPLEO	TASA DE PARO
HOMBRES	68.12	62,40	8,39
MUJERES	59,31	54,11	8,77

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).IV T 2024

A pesar de las diferencias en actividad y empleo, las tasas de paro entre hombres y mujeres muestran porcentajes más cercanos. Esta menor diferencia en las tasas de paro podría explicarse por el hecho de que muchas mujeres no se consideran desempleadas al no estar en disposición de incorporarse inmediatamente a un puesto de trabajo.

Factores que influyen en la inactividad femenina

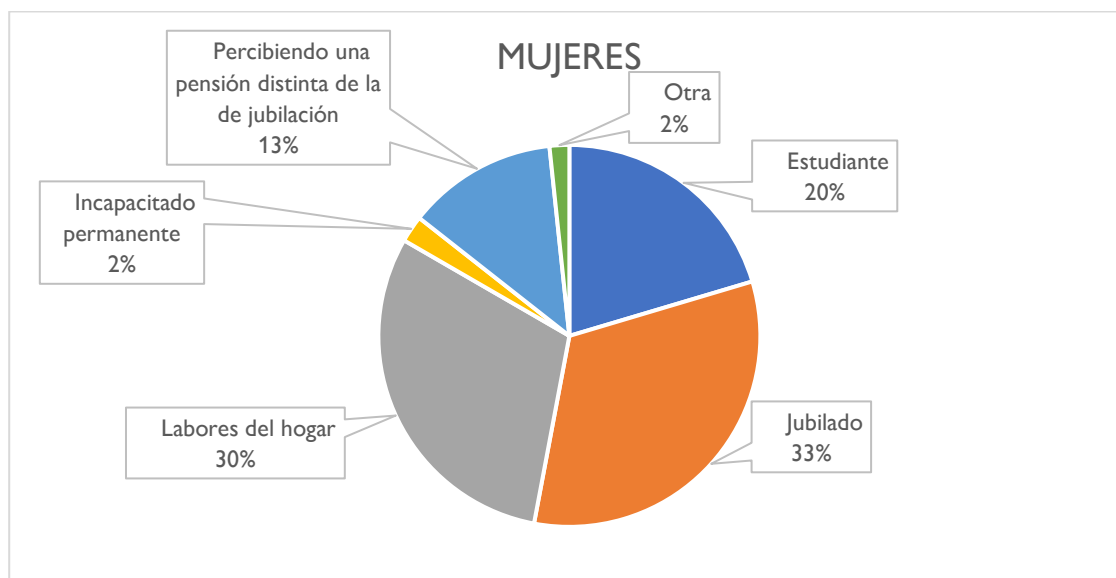
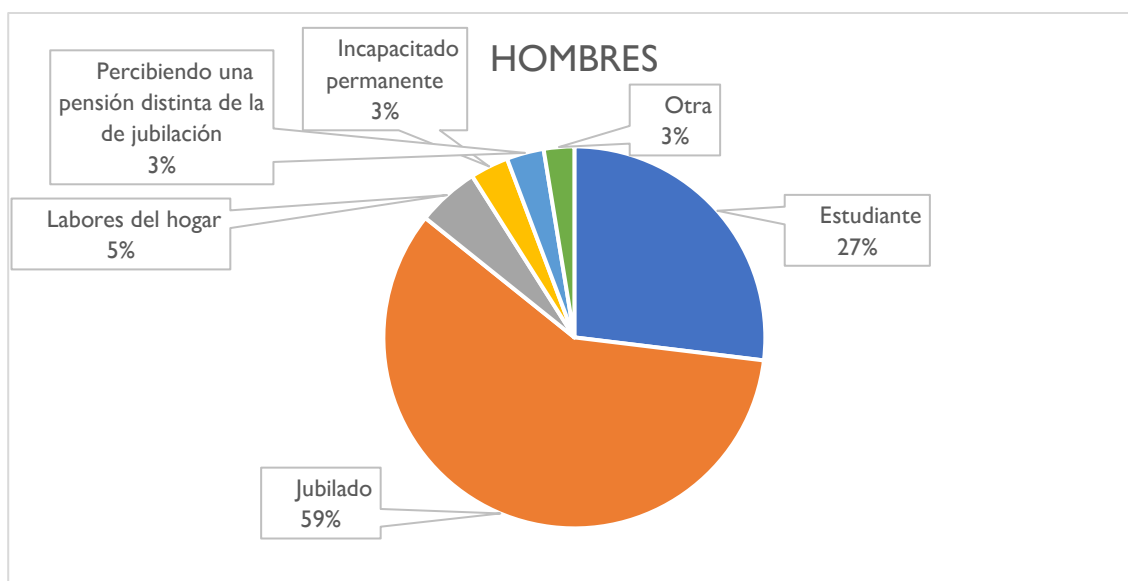
Varias razones explican la inactividad de las mujeres, pero sin duda, la causa principal por la que las mujeres no están en disposición de incorporarse al mercado laboral, es porque son ellas las que siguen asumiendo una mayor carga en el cuidado de hijos y familiares dependientes.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).IV T 2024

Las diferencias con respecto a la población inactiva entre hombres y mujeres se refieren, por un lado, al número y, por otro lado, en relación al motivo de la inactividad.

Frente a 910.400 hombres inactivos existen 1.292.800 mujeres inactivas. Además, como se aprecia en el gráfico, los motivos de la inactividad son diferentes: en el caso de los hombres, la razón principal de la inactividad es, por ser *jubilado*, seguido de *estudiante*, mientras que, en el caso de las mujeres, la inactividad se reparte en multitud de causas: *jubilación*, *dedicación a las labores del hogar*, *estudios*, *estar cobrando una pensión distinta a la jubilación*.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).-IV T 2024

Otro de los motivos de la inactividad en dónde existen diferencias, es el originado por estar *cobrando una pensión distinta de la jubilación*. Solo el 3% de los hombres inactivos alegan estar cobrando este tipo de pensión frente a un 13% de las mujeres. Es importante destacar que son muchas las mujeres que no alcanzan los periodos mínimos de cotización y, por tanto, no pueden acceder a la pensión de jubilación.

Muchas de ellas cobran pensiones asistenciales por no haber podido cotizar en el sistema contributivo, en la mayoría de las ocasiones resultado de la necesidad de ocuparse de las responsabilidades en el cuidado de los hijos y el hogar.

Precisamente este hecho queda reflejado en los datos de la inactividad por la *dedicación a las labores del hogar*: El 30% de las mujeres inactivas es por esta causa mientras que en el caso de los hombres inactivos este porcentaje es de un 5%.

Temporalidad y parcialidad

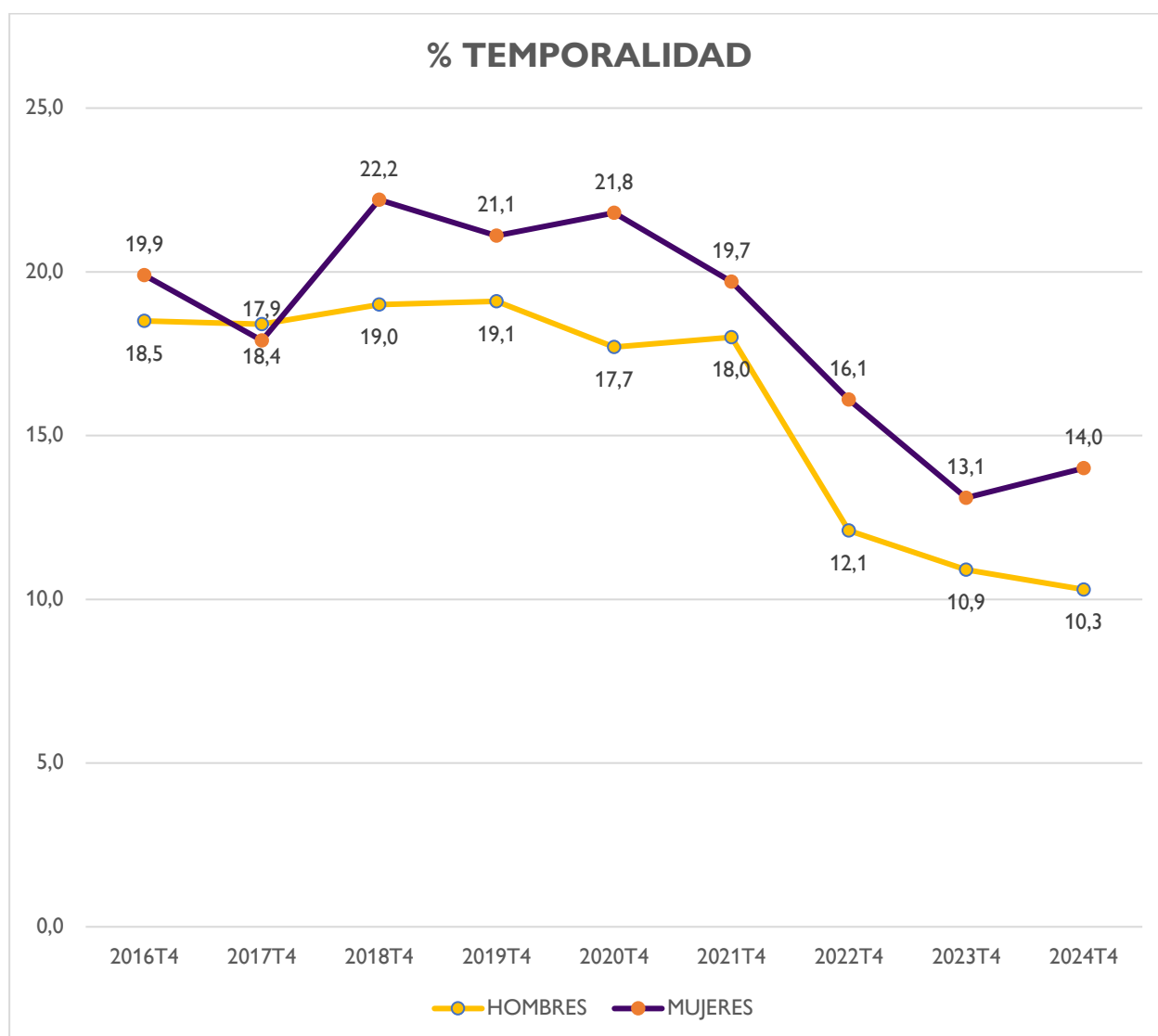
La temporalidad y la parcialidad son una muestra de la precariedad de nuestro mercado laboral.

COMUNIDAD DE MADRID	Valor absoluto		Porcentaje	
	DURACIÓN INDEFINIDA	TEMPORAL	DURACIÓN INDEFINIDA	TEMPORAL
HOMBRES	1.362.200	156.600	89,7	10,3
MUJERES	1.342.000	219.200	86,0	14

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). IV T 2024

La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres. El 14% de las mujeres asalariadas de la Comunidad de Madrid tiene un contrato temporal, frente al 10,3% de los hombres, aunque es importante destacar la influencia de la reforma laboral en la reducción de la temporalidad.

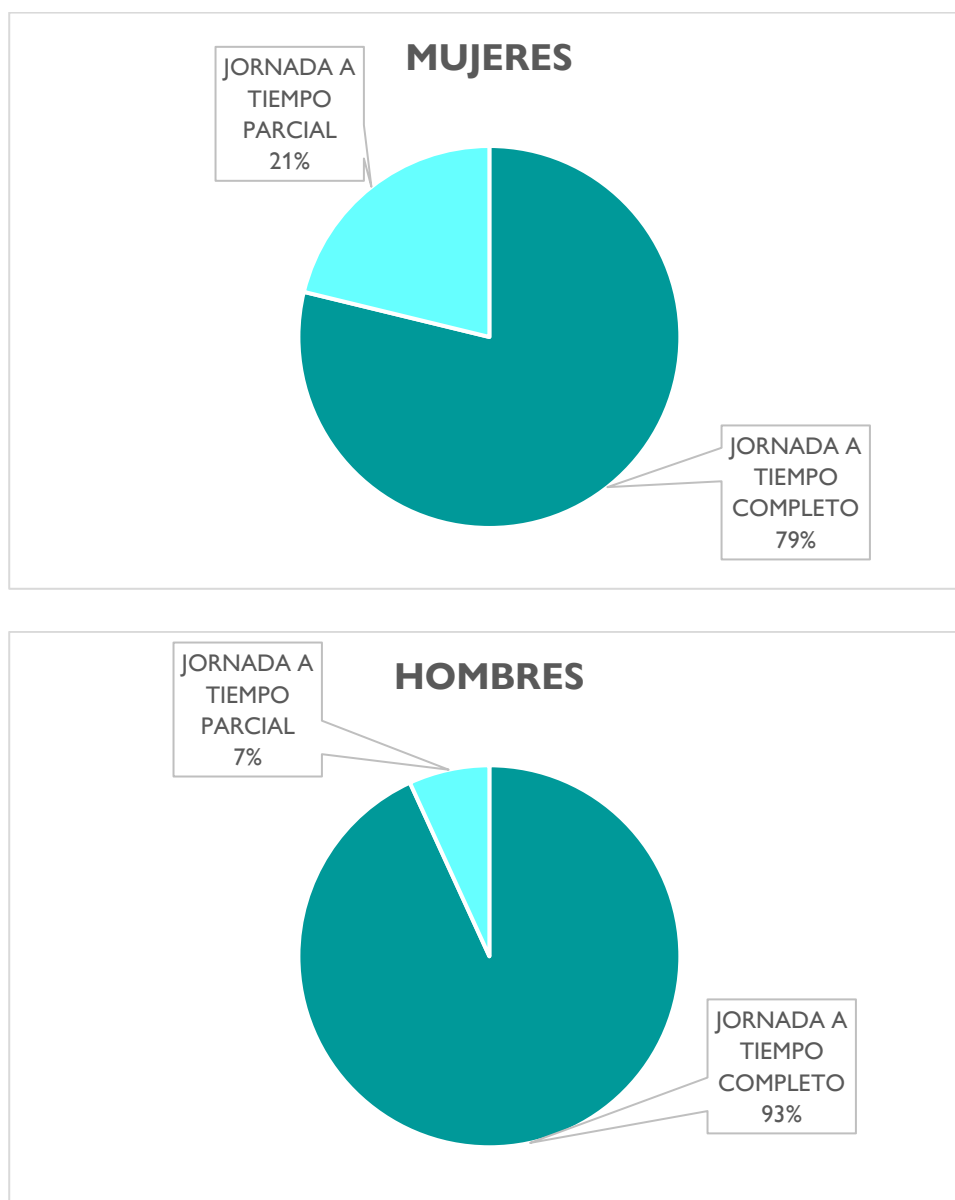
En el siguiente gráfico se puede observar el significativo descenso de la contratación temporal en la Comunidad de Madrid, fruto de la reforma laboral aprobada en 2021. Este nuevo marco laboral está siendo muy eficaz para reducir la temporalidad, a pesar de un ligero repunte en el caso de las mujeres durante este último año.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).-IV T 2024

Por lo que respecta a la parcialidad, existen sustanciales diferencias entre hombres y mujeres. El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid es del 21% frente a tan solo un 7% de los hombres. Es importante recalcar que, en la gran mayoría de los casos, es una parcialidad no voluntaria, esto significa que las mujeres trabajan a tiempo parcial por imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo.

Es necesario insistir en que la parcialidad no se contempla como una medida de conciliación porque para ello ya se regulan otro tipo de medidas más garantistas, como son la reducción o adaptación de jornada.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA).-IV T 2024

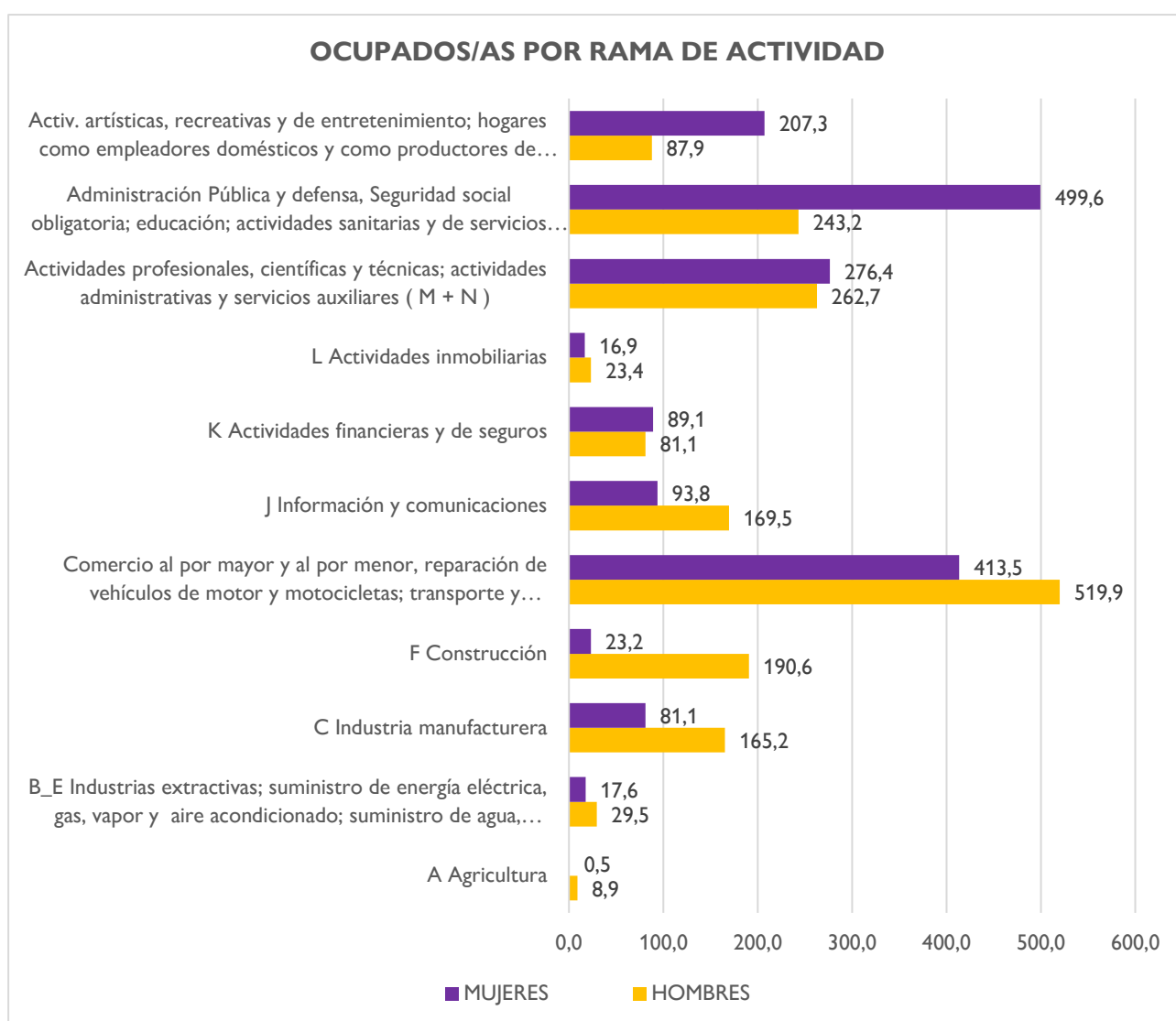
Existe una relación directa entre la temporalidad y la parcialidad y la brecha salarial. La temporalidad provoca, en primer lugar, la interrupción de la actividad laboral, con lo que se deja percibir el salario y se suspenden los periodos de cotización, pero además impide generar retribuciones por antigüedad, imposibilita la promoción, etc.

Por lo que respecta a la parcialidad, la imposibilidad de trabajar a tiempo completo condena a la pobreza a multitud de personas, especialmente a las mujeres, obligándolas a subsistir con salarios muy por debajo de SMI. Recordemos que las condiciones laborales determinan los ingresos presentes, pero también los futuros, ya que prestaciones contributivas como el desempleo o la pensión por jubilación están condicionados por los salarios percibidos. Por estos motivos, la brecha salarial no se produce únicamente durante la vida laboral, sino que va más allá, marcando los ingresos de hombres y mujeres durante toda su vida.

Segregación ocupacional.

Segregación en las ramas de actividad

Hombres y mujeres no están distribuidos de forma homogénea en las distintas ramas de actividad.



La segregación ocupacional en la Comunidad de Madrid refleja una marcada división de género en diferentes sectores económicos, evidenciando patrones de empleo distintos para hombres y mujeres. Esta segregación tiene implicaciones importantes en términos de igualdad de oportunidades y brecha salarial.

Hay sectores con mayor presencia masculina como son *Construcción*, con 190.600 hombres frente a solo 23.200 mujeres, mostrando una de las mayores disparidades de género.

Industria manufacturera (165.200 hombres versus 81.100 mujeres), refleja una presencia masculina significativamente mayor. *Información y comunicaciones*: (169.500 hombres comparado con 93.800 mujeres), muestra una clara predominancia masculina o *Agricultura*, que, aunque con escasa presencia en la región, la diferencia es notable (con 8.900 hombres y solo 500 mujeres).

Por otro lado, los sectores con mayor presencia femenina nos encontramos con *Administración Pública, educación y actividades sanitaria*, con 499.600 mujeres frente a 243.200 hombres, siendo el sector más feminizado. *Actividades artísticas, recreativas y servicios domésticos*: 207.300 mujeres versus 87.900 hombres, mostrando una clara predominancia femenina.

La EPA nos muestra, en principio, sectores más equilibrados, pero en este tipo de clasificación es imposible distinguir donde se distribuyen hombres y mujeres dado que se agrupan diversas actividades. Por ejemplo, en *Comercio, transporte y hostelería* se emplean 519.900 hombres y 413.500 mujeres aunque, seguramente, transportes agrupe a un mayor número de hombres y comercio, posiblemente, tenga un mayor porcentaje de mujeres.

Esta segregación tiene varias consecuencias. La concentración de mujeres en sectores como educación y sanidad o en servicio doméstico muestran los profundos estereotipos de género que sesgan el mercado laboral.

Las mujeres siguen ocupándose de los cuidados de las personas y el hogar, actividades con escaso reconocimiento social y, en muchas ocasiones, con precarias condiciones. No olvidemos que todo ello tiene una implicación directa en materia salarial.

Segregación en las ocupaciones

Existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en las ocupaciones. Los siguientes datos muestran la masculinización y feminización de las ocupaciones en el mercado laboral madrileño.

Tenemos determinadas ocupaciones como *Operadores de Instalaciones y Maquinaria*, claramente masculinizadas (155.600 hombres frente a 20.000 mujeres) *Artesanos y Trabajadores Cualificados*, nuevamente, los hombres (247.800) tienen una representación mucho mayor que las mujeres (13.000), lo que refuerza la idea de que las ocupaciones técnicas y manuales tienden a ser más masculinas. También en *Trabajadores del Sector Agrícola, Ganadero, Forestal y Pesquero*, aquí la diferencia es notable, con 17.300 hombres y solo 1.200 mujeres, lo que indica una fuerte segregación en este sector.



Sin embargo, hay otras ocupaciones con una fuerte presencia de mujeres: *Servicios de Restauración y Vendedores*, en este área las mujeres (389.700) superan a los hombres (286.500), lo que muestra que las mujeres están más representadas en trabajos de servicio y atención al cliente.

También se encuentra feminizada *Empleados Contables y Administrativos*: Las mujeres (264.800) también tienen una mayor representación en este sector en comparación con los hombres (108.000), ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en labores administrativas.

En *Técnicos y Profesionales Científicos e Intelectuales* las mujeres (504.200) superan a los hombres (431.500), lo que es un indicativo positivo de que las mujeres están accediendo a ocupaciones más cualificadas en el ámbito científico e intelectual.

Sin embargo, en los puestos de responsabilidad, en *Directores y Gerentes* vemos claramente que los hombres (107.700) superan ampliamente a las mujeres (55.600), mostrando la importante brecha que todavía existe en posiciones de liderazgo y, obviamente, la repercusión directa en los salarios.

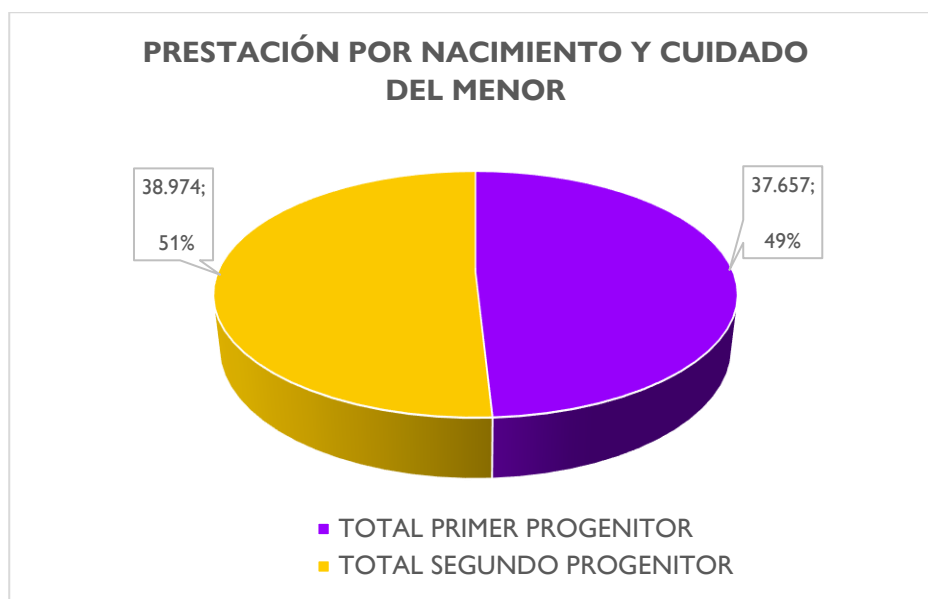
Desigual uso de las medidas de conciliación.

El desigual uso de las medidas de conciliación (excedencias, licencias, reducciones de jornada, etc.) repercute directamente en la brecha salarial.

Este tipo de medidas son utilizadas, mayoritariamente por mujeres, para intentar compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo remunerado y el resultado es evidente: carreras profesionales interrumpidas, menor número de horas trabajadas (y por tanto remuneradas), dificultad en la promoción profesional, etc.

Durante el año 2024, fueron beneficiarias de la prestación por nacimiento y cuidado del menor 74.755 personas. La prestación por nacimiento y cuidado de menor sustituyó a las antiguas prestaciones de maternidad y paternidad y ha supuesto la equiparación completa de ambas. En la actualidad, el permiso es de 16 semanas para ambos progenitores y se reconoce como un derecho individual y no transferible. Son beneficiarias aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

Del total de las prestaciones por nacimiento, 37.657 correspondieron al primer progenitor, habitualmente la madre, y 38.974 al segundo progenitor, normalmente el padre. Esto significa que el número de “segundos progenitores” que han percibido la prestación por nacimiento es superior al de “primeros progenitores”. Dado que, habitualmente, el primer progenitor corresponde a la madre, se puede suponer que, en el momento del parto o la adopción, todavía son muchas las mujeres que no están en situación de alta laboral o no cuentan con los periodos mínimos de cotización exigidos, por lo que no llegan a ser beneficiarias de esta prestación.



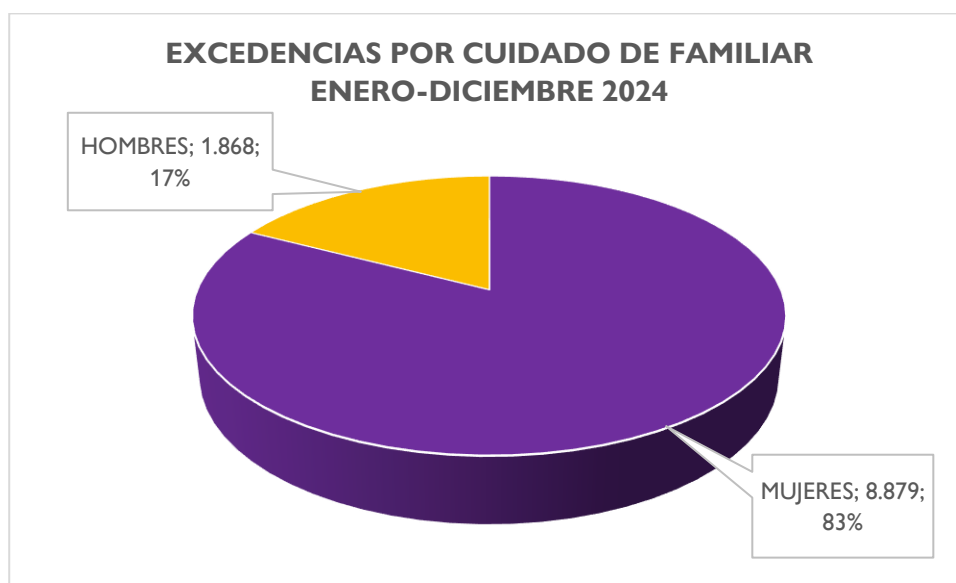
Fuente: Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones. Datos enero-diciembre 2024

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

El desigual uso que hacen mujeres y hombres de las medidas de conciliación tiene una repercusión directa en la brecha salarial. Las mujeres asumen la responsabilidad de los cuidados de forma mayoritaria, y son las que solicitan en mayor medida excedencias y reducciones de jornada, con la consiguiente pérdida de salario

La diferencia en el disfrute de las medidas de conciliación entre hombres y mujeres está estrechamente relacionada con la retribución de los permisos y licencias. Los datos parecen reflejar que, cuando los permisos son remunerados los hombres hacen un mayor uso de ellos, sin embargo, cuando implican una pérdida de salario, los hombres se inhiben de demandarlos y son las mujeres las que de forma mayoritaria, los solicitan.

Por ejemplo, en las excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar, el número de excedencias dadas de alta en la Comunidad de Madrid en 2024 fue de 10.747, 8.879 correspondieron a mujeres (83%) y tan solo 1.868 (17%) fueron solicitadas por hombres.



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 contributivas por falta de años de cotización al sistema de Seguridad Social.

CONCLUSIONES

A continuación, presentamos las principales conclusiones extraídas del informe:

1. La brecha salarial (SMA) en la Comunidad de Madrid es del 22,96%.

En 2023, el Salario Medio Anual (SMA) de los hombres, fue de 34.621€ frente a los 26.673€ que percibieron las mujeres, es decir, ellas cobraron 7.948€ menos. Con respecto a 2022, la brecha se ha reducido prácticamente un punto, pasando de 23,94% a 22,96%.

El SMA corresponde a los salarios realmente percibidos, es decir, es el salario calculado como cociente entre los salarios totales y el número de asalariados total.

2. Trabajando el año completo, la brecha salarial (SME) en la Comunidad de Madrid es del 13,20%.

En la Comunidad de Madrid, el Salario Medio Estimado (SME) de los hombres ese sitúa en 39.455€ frente a los 34.245€ de las mujeres, ellas percibirían 5.210€ menos de ingresos, incluso trabajando el año completo.

El Salario Medio Estimado (SME) es el cálculo del salario obtenido elevado al año completo (360 días). Se estima el salario anual del ejercicio completo con los datos de la Agencia Tributaria, en colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social con objetivo de obtener una medida de salario anual por persona trabajadora referido al año completo, y que haga comparable ese salario estimado con el suministrado por otras estadísticas oficiales sobre salarios.

El SME revela una realidad persistente: en el caso de que las mujeres trabajaran durante todo el año, sus ingresos seguirían siendo inferiores a los de los hombres.

3. La Comunidad de Madrid es la comunidad con mayor brecha social

En la Comunidad de Madrid el salario mediano se sitúa en 27.601€, muy por debajo del SME tanto de hombres (39.455€) como de mujeres (34.245€).

Los datos refuerzan la posición de Madrid como una de las comunidades autónomas con los salarios más altos en España, pero también la que ostenta la mayor desigualdad salarial.

La gran diferencia entre el SME (tanto de hombres como de mujeres) y el *salario mediano* indica una significativa desigualdad en la distribución salarial. Cuando la *mediana* se aleja mucho de los valores medios, significa que existen valores extremos significativamente diferentes del resto de los datos y que están alterando la media, lo que sugiere que una pequeña proporción de personas trabajadoras con salarios muy altos está elevando el promedio, es decir, hay muchas personas que cobran muy poco y apenas unas pocas que ganan fortunas.

Estos datos se corroboran cuando se analiza el SME por decilas y centilas: el 2,6% de las personas asalariadas en la Comunidad de Madrid percibe el 12,57% de la masa salarial.

Es decir, un pequeño grupo de personas trabajadoras, 63.096, (de las que un 72,1% son hombres- 45.508- y un 27,9% son mujeres -17.588-) perciben ingresos medios de 185.437€ y 167.907€ respectivamente, cantidades muy alejadas del salario mediano que, recordemos, se sitúa en 27.601€.

4. La reducción de la brecha salarial está estrechamente ligada al incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Es importante resaltar que el punto de inflexión en la reducción de la brecha salarial de género observada en los últimos años, coincide con el aumento significativo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Este incremento ha tenido un impacto directo en la masa salarial de numerosas mujeres, quienes tradicionalmente han ocupado puestos de trabajo con menor remuneración.

Sin embargo, no podemos depender exclusivamente de los aumentos del SMI para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que no se van a poder mantener estos porcentajes de incremento de forma indefinida, siendo fundamental implementar un conjunto más amplio y sostenible de medidas para abordar esta desigualdad de manera efectiva y a largo plazo.

5. En la Comunidad de Madrid existen sectores claramente feminizados frente a otros completamente masculinizados.

La segregación ocupacional se convierte en segregación salarial. Los sectores masculinizados habitualmente tienen un mayor reconocimiento social y, por tanto, económico, con salarios más altos para las personas trabajadoras. Por el contrario, los sectores feminizados, a pesar de su importancia social (como la educación, la sanidad, los servicios sociales o de cuidados), desarrollan actividades asociadas a estereotipos y roles de género, infravaloradas socialmente y que conllevan salarios más bajos para las trabajadoras.

6. Las mayores brechas salariales se producen en los sectores más feminizados

Los sectores feminizados presentan una elevada brecha porque concentran a las mujeres en los puestos peor remunerados, con empleos precarizados, a tiempo parcial y con una importante segregación vertical. Los hombres, sin embargo, se concentran en las posiciones más altas, en mandos directivos o de mayor responsabilidad, percibiendo salarios mucho más altos.

Los sectores masculinizados tienden a presentar una menor brecha salarial de género debido a que, en muchas ocasiones las escasas mujeres que trabajan en ellos suelen ocupar determinados puestos que requieren cualificación y, por tanto, conllevan salarios relativamente elevados. Por ejemplo, en el sector de la construcción, es común que las mujeres desempeñen roles como arquitectas o, en el caso de la industria, ejerzan como ingenieras, mientras que es más raro encontrarlas trabajando en cadenas de montaje o como peones de la construcción.

7. La brecha salarial se explica por múltiples causas. Las principales son:

- **Las mujeres sufren mayor precariedad laboral.**

Si bien es cierto que las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado laboral desde hace décadas, el acceso y la permanencia de éstas no se hace en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. La tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en casi 9 puntos y la tasa de empleo en más de 8 puntos.

La tasa de paro, sin embargo, mantiene similares porcentajes, pudiendo explicarse por el hecho de que muchas mujeres no se consideran desempleadas al no estar en disposición de incorporarse inmediatamente a un puesto de trabajo. Sirva de ejemplo los datos de la inactividad por la *dedicación a las labores del hogar*: el 30% de las mujeres inactivas es por esta causa mientras que en el caso de los hombres inactivos este porcentaje es de un 5%.

La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres. El 14% de las mujeres asalariadas de la Comunidad de Madrid tiene un contrato temporal, frente al 10,3% de los hombres, aunque es importante destacar la influencia de la reforma laboral en la reducción de la temporalidad.

Por lo que respecta a la parcialidad, existen sustanciales diferencias entre hombres y mujeres. El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid es del 21% frente a tan solo un 7% de los hombres. Es importante recalcar que, en la gran mayoría de los casos, es una parcialidad no voluntaria, esto significa que las mujeres trabajan a tiempo parcial por imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo.

- **Segregación ocupacional.**

Hombres y mujeres no están distribuidos de forma homogénea en las distintas ramas de actividad.

La segregación ocupacional en la Comunidad de Madrid refleja una marcada división de género en diferentes sectores económicos, evidenciando patrones de empleo distintos para hombres y mujeres. Las mujeres todavía se concentran en sectores como educación y sanidad o en servicio doméstico mostrando los profundos estereotipos de género que sesgan el mercado laboral.

Además, todavía existe una importante brecha en las posiciones de liderazgo. En los puestos de responsabilidad, como *Directores* y *Gerentes* vemos claramente que los hombres (107.700) superan ampliamente a las mujeres (55.600), con la consiguiente repercusión en los salarios.

- **Desigual uso de las medidas de conciliación.**

El desigual uso que hacen mujeres y hombres de las medidas de conciliación tiene una repercusión directa en la brecha salarial. Las mujeres asumen la responsabilidad de los cuidados de forma mayoritaria, y son las que solicitan en mayor medida excedencias y reducciones de jornada, con la consiguiente pérdida de salario.

Por ejemplo, en las excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar, el número de excedencias dadas de alta en la Comunidad de Madrid en 2024 fue de 10.747, 8.879 correspondieron a mujeres (83%) y tan solo 1.868 (17%) fueron solicitadas por hombres.

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 contributivas por falta de años de cotización al sistema de Seguridad Social.

PROPUESTAS

➤ Exigir el cumplimiento en las empresas de:

- *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.*
- *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.*
- *Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

➤ Para ello, es necesario establecer recursos que permita a los sindicatos negociar los planes de igualdad en todas aquellas empresas que están obligadas y no cuentan con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), ya que la presencia de los sindicatos mayoritarios viene mandatada por el RD 901/2020, de 13 de octubre.

➤ Modificar el porcentaje en el que es necesario justificar la brecha salarial, en las empresas con auditoría retributiva, actualmente fijado en un 25%, a valores que nos superen el 5%.

➤ Promover una *Ley de Igualdad Retributiva de la Comunidad de Madrid*, para dar cumplimiento al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, *Igualdad de remuneración por razón de sexo*, dotando de los mecanismos necesarios para garantizar una tutela efectiva contra la discriminación salarial.

➤ Crear un *Observatorio Regional de Igualdad Salarial*, con el objetivo de analizar y evaluar toda la información recopilada por las empresas en materia retributiva (registros y auditorías), identificando el alcance real de la brecha, dónde se produce, en qué conceptos, tamaño de empresa, sector, etc. y así, poder establecer los mecanismos adecuados para su corrección.

➤ Implantar “*Agentes de Igualdad*” en las empresas, entendiendo esta figura como personas expertas en Igualdad (brecha salarial, discriminación indirecta, conciliación y corresponsabilidad, etc...), que puedan impulsar y desarrollar las medidas a las que están obligadas las empresas en materia de igualdad.

- Reforzar la labor de la Inspección de Trabajo, de forma que se sancione a aquellos centros de trabajo que presenten incumplimientos en la negociación e implantación de los Planes de Igualdad o en materia de Igualdad Retributiva
- Implementar, en los Planes de Igualdad, medidas de corresponsabilidad, para que hombres y mujeres hagan similar uso de los permisos y licencias, de forma que no sean siempre las mujeres las que asuman las tareas de cuidados.
- Impulsar medidas de conciliación que no supongan merma salarial, por ejemplo, las adaptaciones de jornada.
- Vigilar el cumplimiento de la reforma laboral para que se continúe poniendo freno a la temporalidad que sufre el mercado de trabajo madrileño y repercuta favorablemente en las mujeres trabajadoras.
- Continuar con el incremento del SMI, ya que las mayores beneficiadas son las mujeres puesto que está demostrada la relación entre la subida del SMI y la reducción de la brecha salarial.
- Luchar contra la segregación ocupacional y formativa, apoyando e impulsando la presencia de mujeres en los ciclos formativos y ocupaciones donde están infrarrepresentadas, como son las profesiones STEM, con salarios por encima de la media.
- Dignificar las tareas de cuidados, exigiendo el reconocimiento social que se merecen, porque las tareas asociadas a la reproducción y los cuidados son necesarias para la sostenibilidad de la sociedad, así como dignificar las condiciones laborales del sector de los cuidados y la dependencia.
- Apostar por políticas públicas de cuidados y con una dotación de 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, además de producir una mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

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 2023.

La estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias 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 (se excluyen las percepciones que tengan domicilio fiscal en los Territorios Forales)

Las unidades informantes que están obligadas a la presentación del Modelo 190, son las siguientes:

- a. Las empresas o entidades que producen bienes y servicios destinados a la venta, cualquiera que sea su personalidad jurídica, actividad y dimensión. Se incluyen:
 - Los empresarios, agricultores y profesionales personas físicas.
 - Las comunidades de bienes y sociedades civiles de personas que carecen de personalidad jurídica.
 - Las sociedades de todo tipo y las cooperativas.
 - Las agrupaciones temporales de empresas.
- b. Las instituciones privadas sin fines de lucro o Administraciones privadas que prestan servicios, no destinados a la venta, a grupos particulares de familias o de empresas.
- c. Las Administraciones públicas estatales, autonómicas y locales.
- d. Las personas físicas, jurídicas y demás entidades no residentes en el territorio español que operen en él mediante establecimiento permanente.

Las unidades informantes no incluyen a los hogares que pagan salarios a empleados del hogar

De los colectivos a estudio en la estadística de Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias, este informe se centra en el colectivo de *Asalariados*, es decir, por el colectivo formado por los perceptores cuyas percepciones están declaradas en la clave A (empleados por cuenta ajena en general), que incluye todas aquellas percepciones, dinerarias o en especie que hayan sido satisfechas por la persona o entidad declarante en concepto de rendimientos del trabajo, así como las incluidas en la clave L27 (Prestaciones públicas por maternidad o paternidad exentas del IRPF).

En esta estadística, el salario medio se mide 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.

SALARIO MEDIO ANUAL (SMA): Es el salario calculado como cociente entre los salarios totales y el número de asalariados total.

Este hecho produce un sesgo a la baja del salario, y por esta 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.

Para poder realizar medidas de salario comparables a otras estadísticas salariales, en 2019 se añadió un módulo salarial, denominado *Salario Medio Estimado*, correspondiente al año completo a partir del conocimiento de los días trabajados en sus distintas relaciones laborales.

SALARIO MEDIO ESTIMADO (SME): Se incluyen todas aquellas percepciones dinerarias o en especie en concepto de rendimientos del trabajo, así como las prestaciones públicas por maternidad o paternidad exentas del IRPF, las prestaciones de ILT (incapacidad laboral transitoria).

El salario obtenido se eleva al año (360 días), obteniendo un Salario Medio Anual estimado para cada una de los asalariados.

El SME se ha clasificado en decilas y centilas, y se ha obtenido la Mediana de SME para cada una de las Comunidades Autónomas.

La decilas y centilas se han obtenido para el total, y se mantiene en los distintos desgloses. Esta opción, frente a la alternativa de calcular decilas independientes por Comunidad Autónoma, permite visualizar las diferencias en las distribuciones por tramos salariales de cada uno de los territorios. La mediana del SME sí se ha obtenido para cada una de las Comunidades Autónomas de manera independiente.

Decil: Cada una de las diez agrupaciones de asalariados ordenados por SME compuesto por la décima parte del conjunto de asalariados. Calculada respecto al Total de asalariados del Territorio de Régimen Fiscal Común.

Centila: cada una de las cien divisiones o grupos de asalariados ordenados por SME compuesto por la centésima parte del conjunto de asalariados.

Distribución acumulada de asalariados: Representa el porcentaje del número de asalariados acumulados de las decilas o centilas inferiores respecto al total de asalariados. En el total, la decila 5 corresponde con la mediana y acumula el 50% de los asalariados. Es

relevante ver las diferencias de esta variable por CCAA que permite visualizar las diferencias en los niveles salariales de los distintos territorios.

Distribución acumulada de salarios: Representa el porcentaje de salarios estimados acumulados de las decilas o centilas inferiores respecto al total de salarios estimados. En el total, la decila 5 corresponde con la mediana y acumula menos del 50% de los salarios. Es relevante ver las diferencias de esta variable por CCAA que permite visualizar las diferencias en los niveles salariales de los distintos territorios.