

INFORME

La brecha en los ingresos

Febrero 2025



INFORME La brecha en los ingresos

Febrero 2025

Edita: Comisiones Obreras de Madrid

Elabora: Gabinete Técnico de CCOO de Madrid

CONTENIDO

Introducción	5
Bloque I. La brecha salarial	6
1. Por Grupo de Ocupación	10
2. Por sector de actividad	13
3. Por tipo de contrato y jornada labora	15
4. Por rango de edad	18
5. Por nacionalidad	19
6. Por tipo de empresa	21
7. Por salario/hora	22
8. Por ingresos declarados en el IRPF	24
Bloque II. Prestaciones por desempleo	26
1. Tasa de cobertura	26
2. Personas beneficiarias	27
3. Prestaciones contributivas.....	28
Bloque III. Pensiones	30
Conclusiones	31
Índice Gráficos	35
Índice Tablas	35

INTRODUCCIÓN

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

La diferencia en la remuneración por sexo se explica por múltiples factores: la segregación sectorial y ocupacional o el hecho que las mujeres tienen mayores tasas de contratación parcial y temporal, entre otras, son cuestiones que impactan en la retribución. También tienen un impacto desigual en la remuneración los complementos que perciben trabajadoras y trabajadores: pluses, bonus y comisiones, horas extra retribuidas, retribuciones en especie, el uso de un móvil o un vehículo de empresa...

En este documento, para calcular la brecha salarial en la Comunidad de Madrid, se analizan principalmente los resultados de la última Encuesta Estructura Salarial disponible, con datos de 2022, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Se toma como referencia el salario de las mujeres de forma que la brecha refleje cuánto debería incrementarse su salario para igualarse al de los hombres, lo que permite que se muestre la dimensión real de la desigualdad salarial entre sexos.

Los datos indican que la brecha salarial media en la Comunidad de Madrid en 2022 es del 21,3%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un 21,3% para equipararse al salario medio de los hombres.

Esta inequidad, además de ser en sí misma injusta socialmente, tiene efectos concretos que perpetúan la desigualdad entre sexos. Por un lado, suponen una limitación evidente en términos de autonomía económica y financiera de las mujeres, tanto en términos de salario como en términos de prestaciones de desempleo y jubilación. Esta menor autonomía supone no sólo una barrera a la igualdad de oportunidades con los hombres, sino que también contribuye a una mayor vulnerabilidad, por ejemplo, en cuanto a la violencia de género.

Cabe destacar que la discriminación de las mujeres frente a los hombres se agrava en colectivos sujetos a otras formas de discriminación, como es el caso de las mujeres extranjeras, las mujeres jóvenes o las mujeres en los empleos con condiciones más precarias.

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

BLOQUE I. LA BRECHA SALARIAL

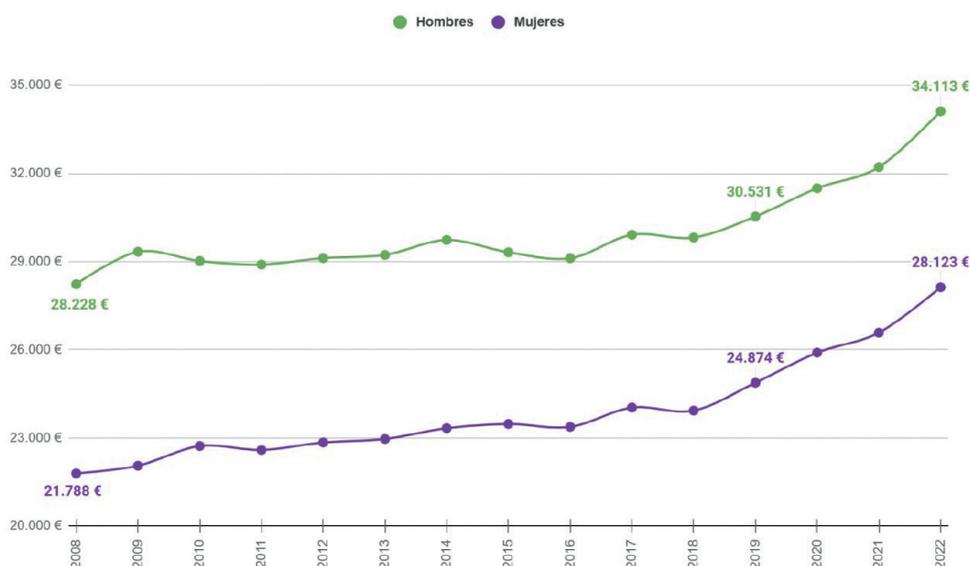
En septiembre del año 2024 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta de Estructura Salarial del año 2022, la última disponible en el momento de elaboración de este informe. Según la información que ofrece esta estadística, la ganancia media anual por persona trabajadora en la Comunidad de Madrid en el año 2022 fue de 31.231 euros. Por sexos, observamos que el salario medio de las mujeres es de 28.123 euros, mientras que el de los hombres asciende a 34.113 euros. La diferencia es de 5.990 euros y, dividiéndola entre el salario de las mujeres, obtenemos la brecha salarial de género, que asciende al 21,3%.

La igualdad en la retribución aún está lejos de alcanzarse, como puede verse en los Gráficos 2 y 3. La tendencia de los últimos años parecía indicar una reducción constante de la brecha salarial, concretamente de -3,4 puntos porcentuales (pp) de 2018 a 2022. Sin embargo, en 2022 observamos un aumento de la brecha en términos absolutos, aumentando a niveles previos a 2015.

Los gráficos siguientes muestran la evolución de los salarios por sexo. Se observa que el salario medio de los hombres es siempre muy superior al de las mujeres, tanto en periodos de estancamiento salarial (como los años posteriores a la crisis financiera de 2008), como en el actual periodo de recuperación salarial. Aunque desde la crisis financiera se ha producido una reducción de -8,3 pp en la brecha salarial, se trata de una reducción relativamente pequeña considerando que se trata de un periodo de quince años.

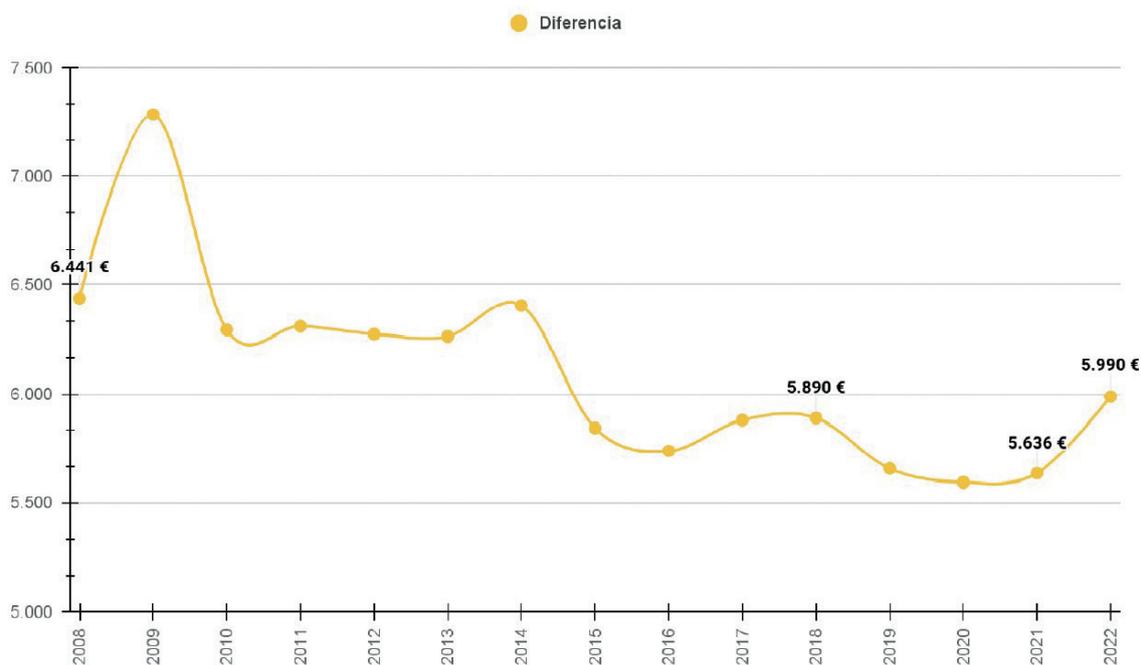
Además, existe el peligro de un retroceso. En 2022, podemos observar cómo el aumento de los salarios medios ha sido mayor entre los hombres. Si bien la brecha salarial en términos relativos pasó únicamente del 21,2% al 21,3%, en términos absolutos pasó de 5.636 euros a 5.990 euros anuales

Gráfico 1. Evolución del salario medio por sexo, 2008-2022. Comunidad de Madrid



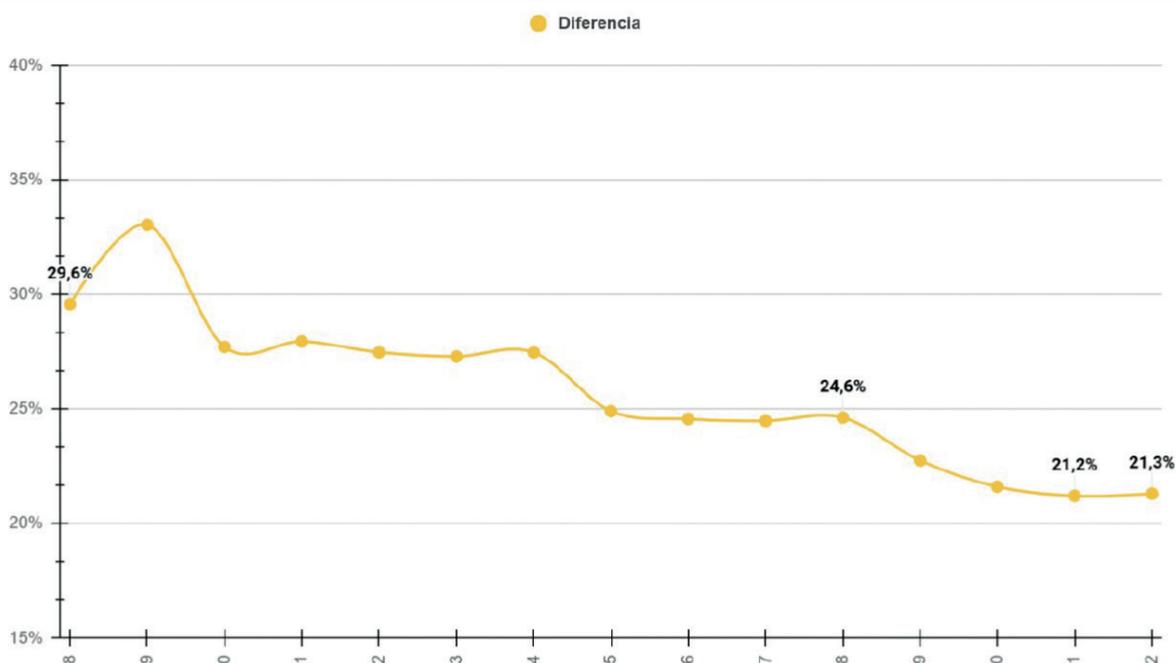
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 2. Evolución de la diferencia en euros entre el salario medio de mujeres y hombres, 2008-2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 3. Evolución de la brecha salarial, 2008-2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

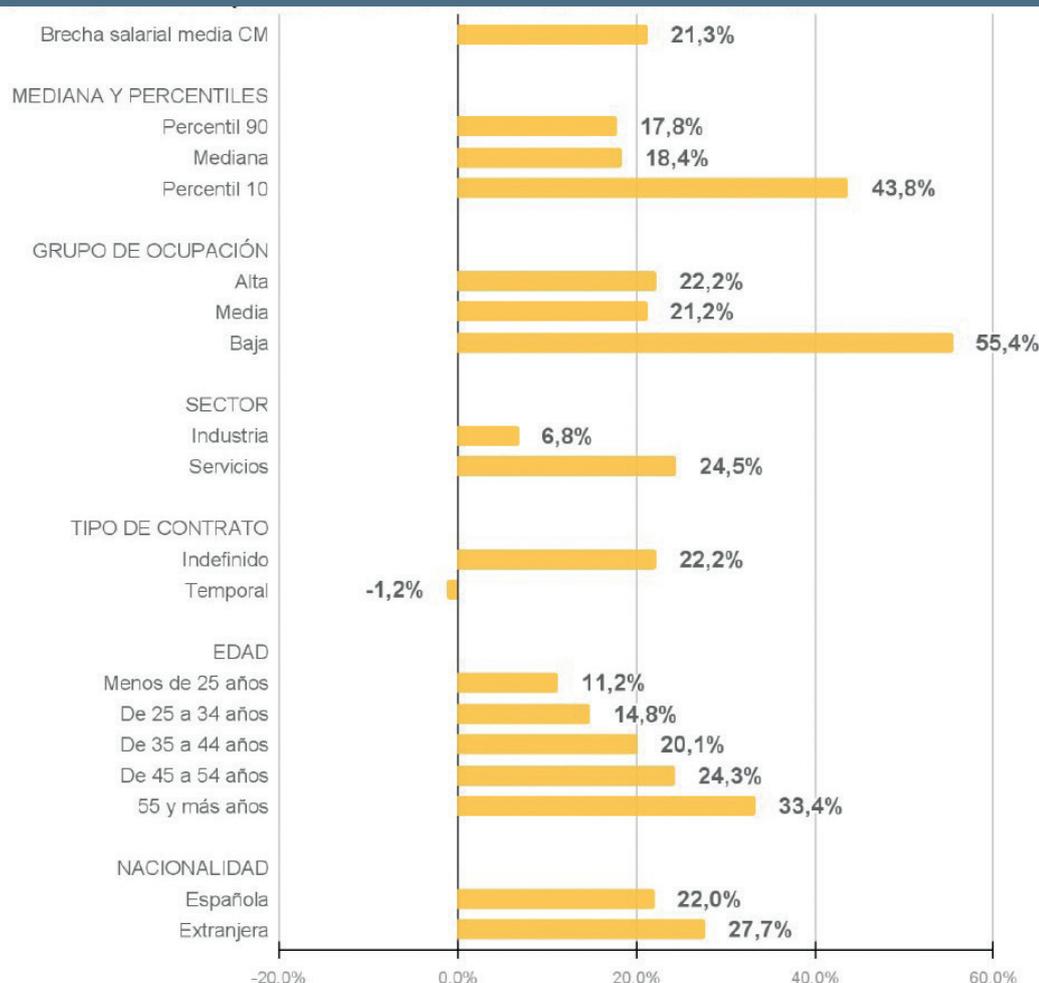
La brecha salarial entre hombres y mujeres no es homogénea, presentando fuertes variaciones en función de distintos factores que se resumen en el siguiente gráfico, y que muestran en qué sectores hay una mayor brecha.

Las brechas son más acentuadas al comparar los ingresos por percentiles, llegando al 43,8% cuando se compara la diferencia entre el 10% de hombres con menos salarios y el 10% de mujeres con menos salarios, lo que nos alerta de la prevalencia desproporcionada de la pobreza laboral entre las mujeres.

Es destacable, asimismo, que la brecha salarial es mucho más elevada en los grupos ocupacionales con menores requisitos de formación (55,4%).

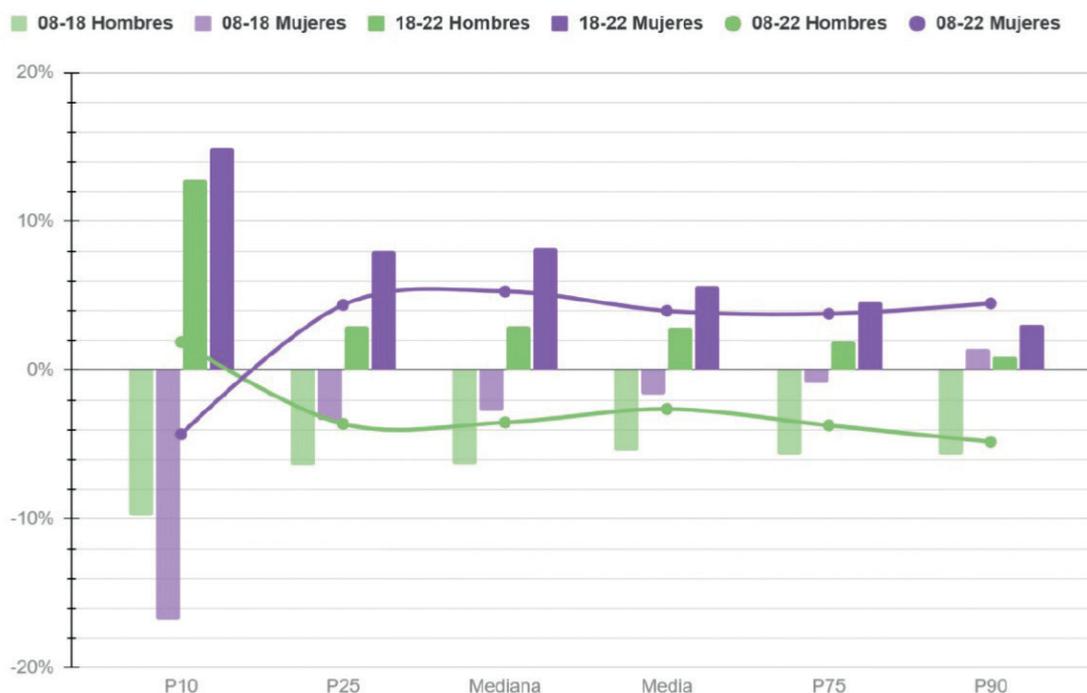
Finalmente, vemos cómo la brecha salarial se agrava con la edad hasta alcanzar el 33,4% cuando se comparan los salarios de mujeres y hombres con más de 55 años (33,4%).

Gráfico 4. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 5. Evolución del salario real por sexo y percentiles, 2008-2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Por último, es importante analizar la evolución de los salarios reales, esto es, teniendo en cuenta la evolución de la inflación. La tasa de crecimiento salarial a lo largo de la serie temporal disponible (2008-2022) muestra una recuperación salarial más significativa entre las mujeres, con la excepción del percentil 10, correspondiente al techo salarial del 10% de las mujeres y los hombres con los salarios más bajos.

En el primer decil de renta, aunque el salario del percentil 10 ha aumentado más entre las mujeres que entre los hombres en los últimos años (2018-2022), este incremento no ha sido suficiente para compensar la caída de ingresos de años anteriores. Al considerar la recuperación salarial entre los hombres en este percentil, se observa un incremento en la brecha salarial entre hombres y mujeres en el 10% de la población madrileña con menores ingresos.

En la evolución del percentil 25 y la mediana salarial, la reducción de la brecha entre hombres y mujeres se debe, en mayor medida, al mayor crecimiento de los salarios de las mujeres en la etapa reciente (2018-2022), y a que los salarios de los hombres, excepto para el percentil 10 de menores ingresos, no han alcanzado todavía los niveles de 2008 en 2022.

1. Por grupo de ocupación

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

A continuación, se realizan tres grandes agrupaciones por tipo de ocupación:

- Alta (grupos de ocupación 1, 2 y 3) en la que se incluye a personal de dirección y gerencia y personal técnico.
- Media (grupos de ocupación 4, 5, 6, 7 y 0) en la que se incluye a personal cualificado y administrativo.
- Baja (grupos de ocupación 8 y 9) en la que se incluye a personal no cualificado.

Uno de los datos más llamativos si analizamos las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid es que desde 2019 todas las personas trabajadoras ven crecer sus ingresos medios, salvo las mujeres de ocupaciones bajas. Al contrario, su salario medio se reduce de 14.614€ en 2019 a 14.191€ en 2022 (un -3,0% menos, -423 euros).

Es una situación que merece una atención especial, ya que no se observa ni con el resto de mujeres en el conjunto del Estado ni con los hombres en ocupaciones bajas. Para el mismo periodo, las mujeres de ocupaciones bajas del conjunto del Estado aumentan su salario de 13.893€ a 14.778€ (un 6,4% más, 885 euros más). Los hombres de ocupaciones bajas de la Comunidad de Madrid aumentan su salario de 20.415€ a 22.055 euros (un 8,0% más, 1.640 euros más).

Por otro lado, es claro que la brecha salarial en la Comunidad de Madrid es mayor en los grupos de ocupación inferiores, que son aquellos con peores condiciones y en los que las mujeres son mayoría. Es el único grupo ocupacional con una brecha salarial más alta en 2022 que a comienzos del periodo, en 2008. Y también es el único que aumenta la brecha desde 2019, concretamente hasta llegar en 2022 al 55%. Esto significa que el salario medio de las mujeres en un tipo de ocupación baja tendría que ver incrementado su salario en más de la mitad para equipararse al salario medio de los hombres de las mismas ocupaciones.

Desde 2008, las ocupaciones bajas presentan una brecha salarial que se sitúa entre el 40% y el 60%, con una tendencia ascendente en los últimos años. Para las ocupaciones medias y altas, la brecha está entre el 19% y el 32%, con una tendencia que si bien un tanto irregular, es decreciente.

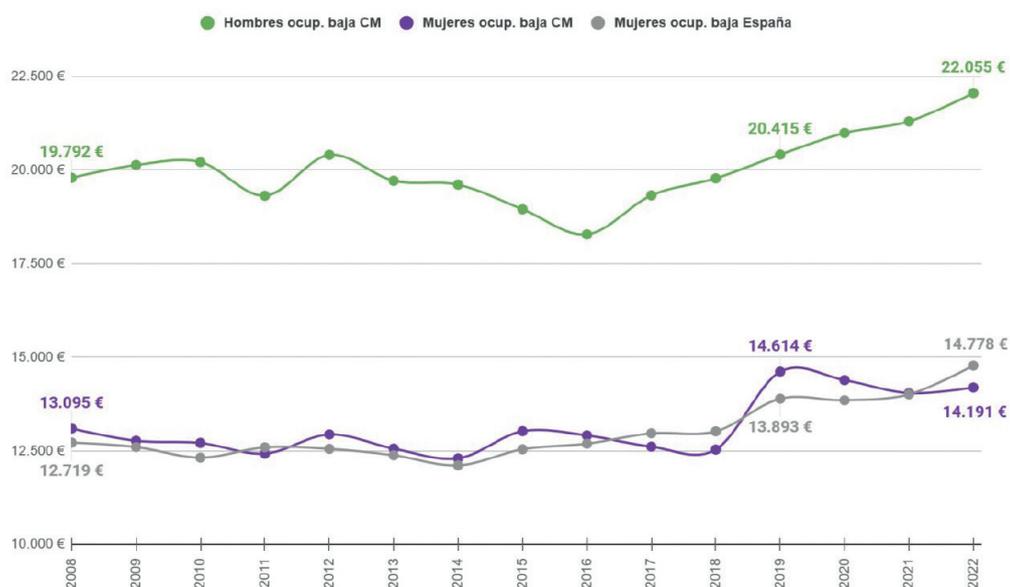
Pese a que la brecha salarial en términos porcentuales es más elevada a menor nivel de salarios y se va estrechando según aumentan los ingresos, las diferencias salariales por sexo son relevantes en todos los niveles de ocupación. En los grupos de mayor cualificación, aparte de haber una escasa presencia de las mujeres, las ganancias que perciben tendrían que crecer en un 20% para alcanzar la igualdad salarial. Pese a su menor peso relativo, la diferencia en términos absolutos es en las ocupaciones de cualificación más alta (8.445€) mayor que en las de ocupaciones de menor cualificación (7.864€).

Gráfico 6. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación, 2022. Comunidad de Madrid



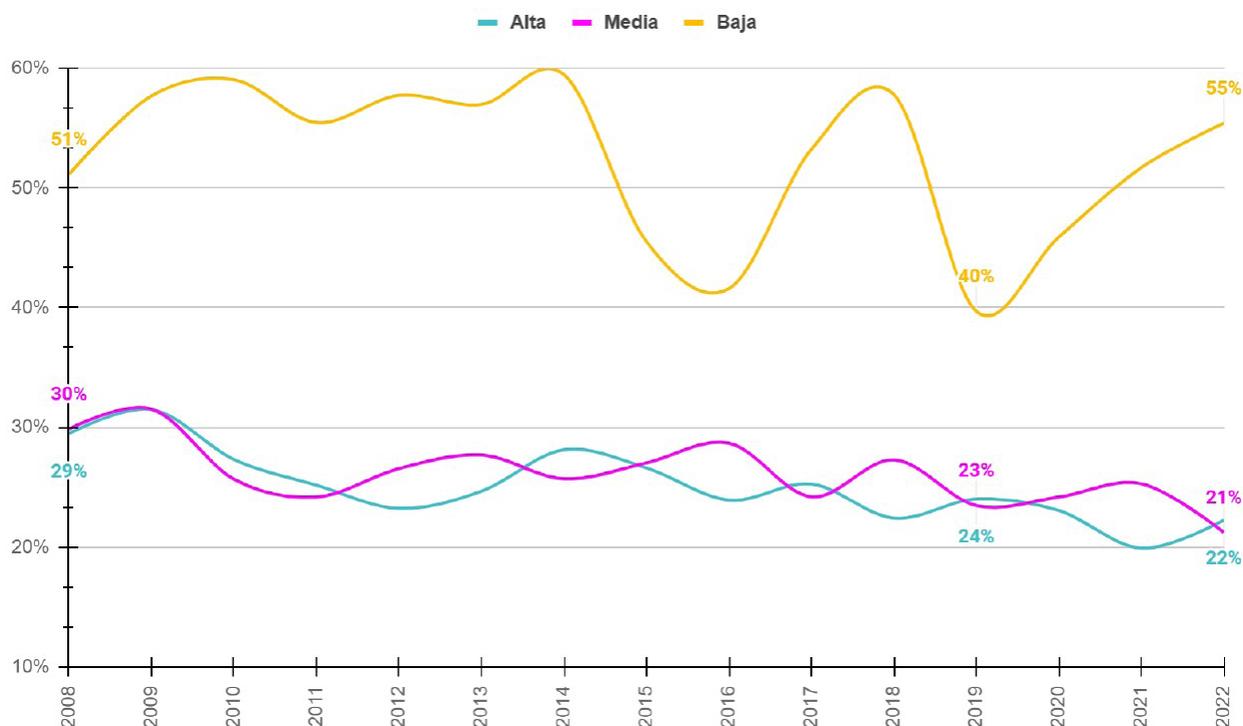
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 7. Evolución del salario medio anual en el tipo de ocupación baja por sexo en la Comunidad de Madrid, comparado con la evolución del salario medio anual de las mujeres en el mismo tipo de ocupación a nivel estatal, 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 8. Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación, 2008-2022. Comunidad de Madrid



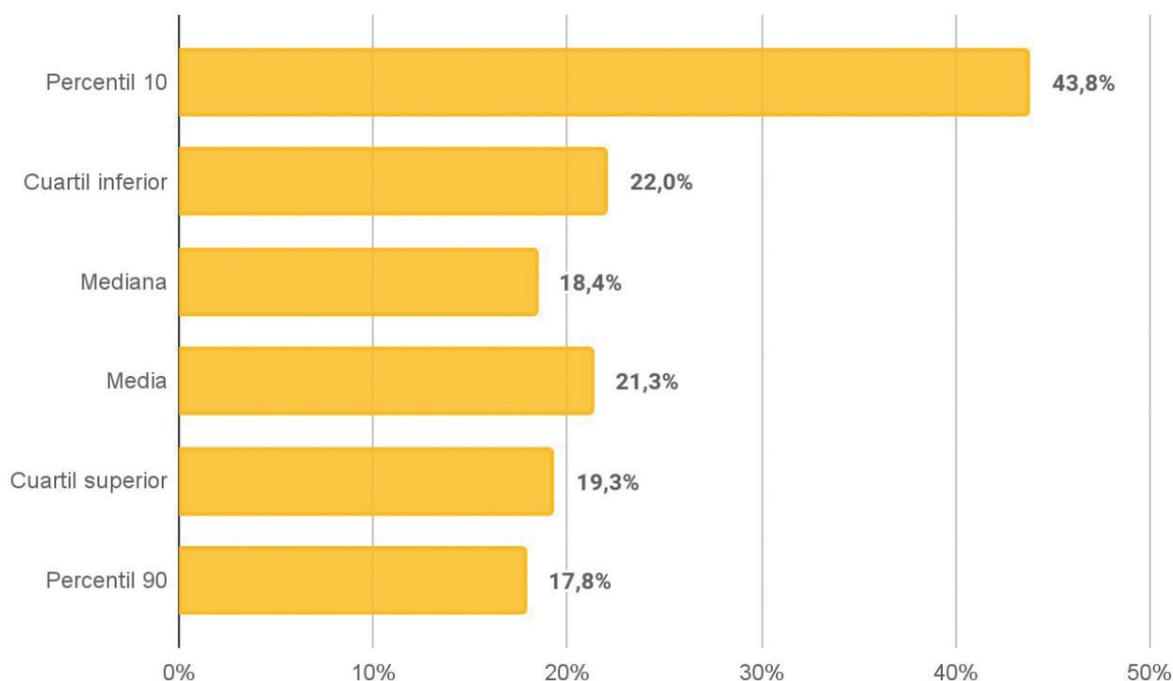
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

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

Como se ha indicado al comienzo del informe, la brecha salarial media entre hombres y mujeres en 2022 fue del 21,3%. En el caso de la mediana, valor que separa la mitad que más gana de la que menos gana, la brecha salarial desciende hasta el 18,4%. Si observamos los percentiles, en el percentil 10, que agrupa al 10% de mujeres y hombres que menos salarios tienen, 14.473 euros los hombres y 10.067 euros las mujeres en el año 2022, la brecha salarial se eleva al 43,8%; mientras que en el percentil 90, para aquellos hombres y mujeres con mayor salario, la brecha se reduce hasta el 17,1%.

Puede observarse que, salvo en el caso de la mediana, a menor salario existe una mayor brecha salarial entre hombres y mujeres en términos relativos.

Gráfico 9. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

2. Por sector de actividad

El análisis de la brecha salarial por sectores de actividad muestra que las diferencias son mucho mayores en el sector servicios, que asciende al 24,5% (6.785€), frente al sector industrial, donde asciende al 6,8% (2.384€). Si observamos su evolución desde 2008, no sólo hay menor brecha salarial en el sector industrial, sino que se ha reducido en mayor medida, -9,6 p.p, frente al sector servicios, donde se reduce -9,1 p.p.

El caso del sector servicios es especialmente grave para analizar las diferencias salariales al tratarse del sector de mayor empleo en la Comunidad de Madrid para ambos sexos, y en concreto, concentra el 90% del empleo de las mujeres.

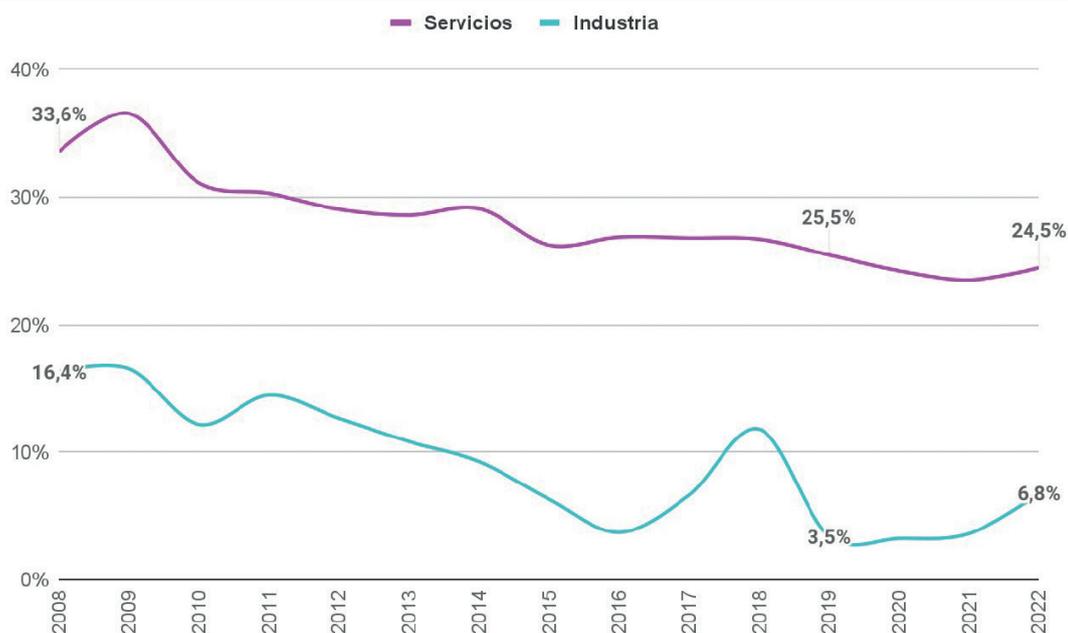
No se ha considerado el sector agrario ni el sector de la construcción, ya que su bajo peso en el empleo de las mujeres de la región hace que haya un reducido número de observaciones muestrales que dificulta el análisis, al no haber datos o ser éstos poco representativos.

Gráfico 10. Salario medio anual por sexo y sector de actividad, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 11. Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad, 2008-2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

3. Por tipo de contrato y jornada laboral

El análisis a través del tipo de contrato muestra que la brecha salarial se encuentra en la contratación indefinida, donde las mujeres cobran, de media, un 22,2% menos. En cambio, en la contratación temporal son los hombres los que cobran menos que las mujeres, un 1,2% menos. Sin embargo, no debemos olvidar que la contratación temporal tiene menores salarios respecto a la indefinida, siendo las mujeres, en general, las que sufren de mayor temporalidad.

La evolución desde 2008 muestra una tendencia sostenida pero muy lenta a la reducción de la brecha salarial en el caso de la contratación indefinida. En 2008, la diferencia entre hombres y mujeres con contrato indefinido era de 7.404 euros (un 31,9%). En 2022, 14 años después, se ha reducido sólo hasta los 6.340 euros (un 22,2% menos, como se ha comentado).

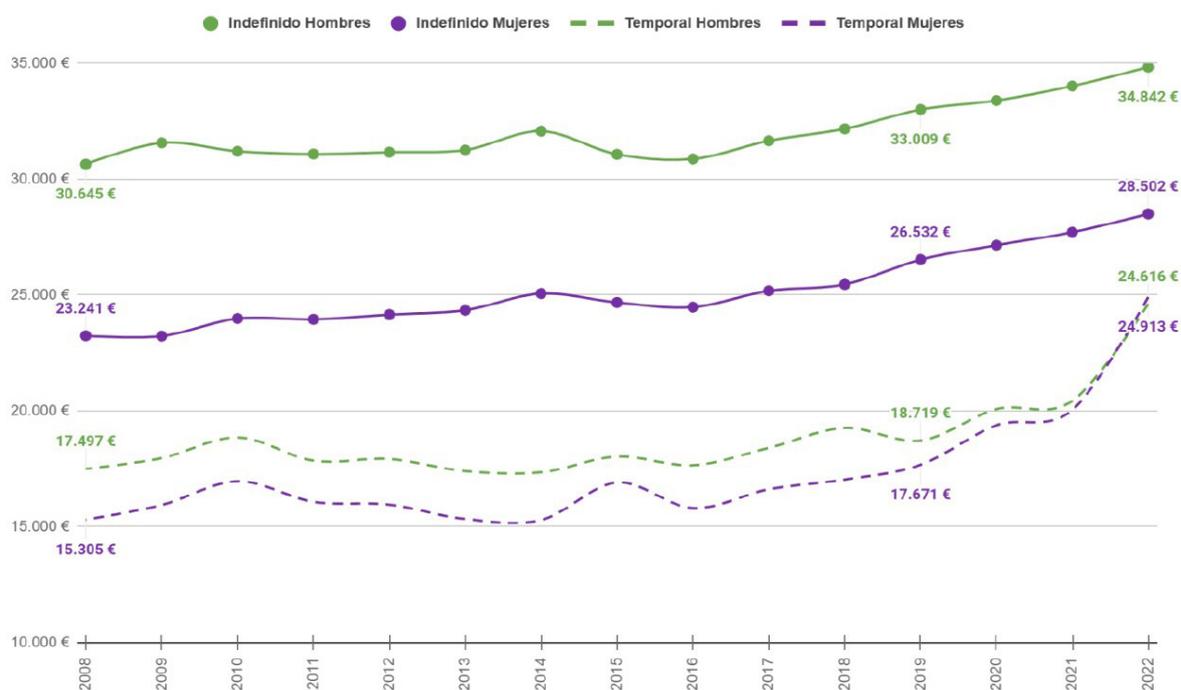
En el caso de las mujeres con contrato temporal, su salario medio ha crecido a un ritmo mayor que el de los hombres en los últimos años, llegando a revertir la brecha salarial. El salario de las mujeres en contratación temporal en 2022 fue de 24.913 euros anuales, frente a los 24.616 euros de los hombres. Aún así, las mujeres con contrato temporal cobran de media un 87% de la ganancia promedio que tienen las mujeres con contrato fijo.

Gráfico 12. Salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid



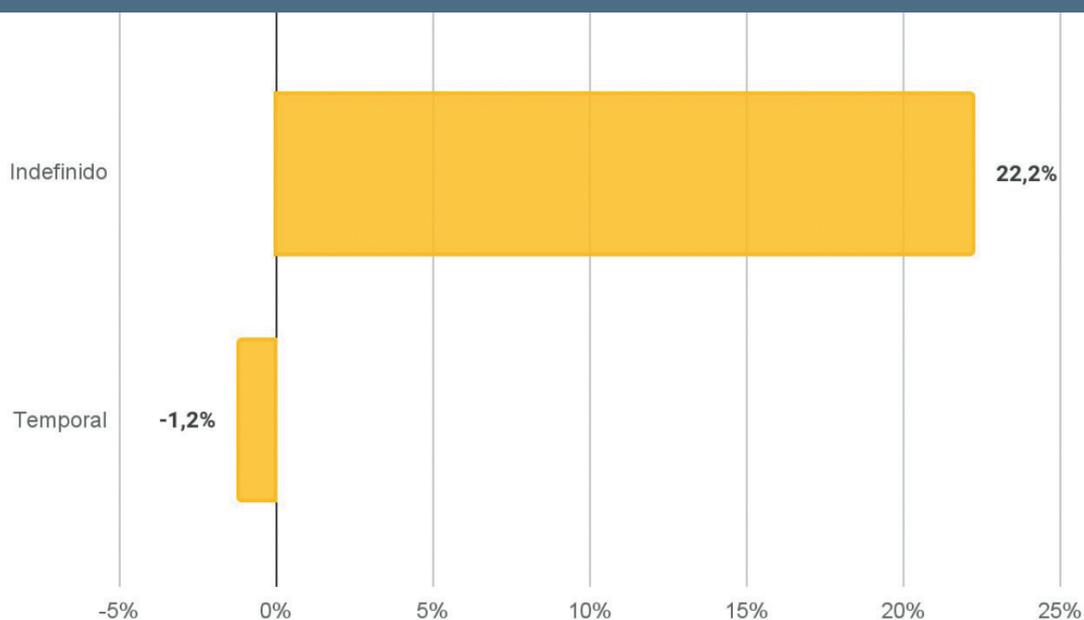
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 13. Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2008-2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 14. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid

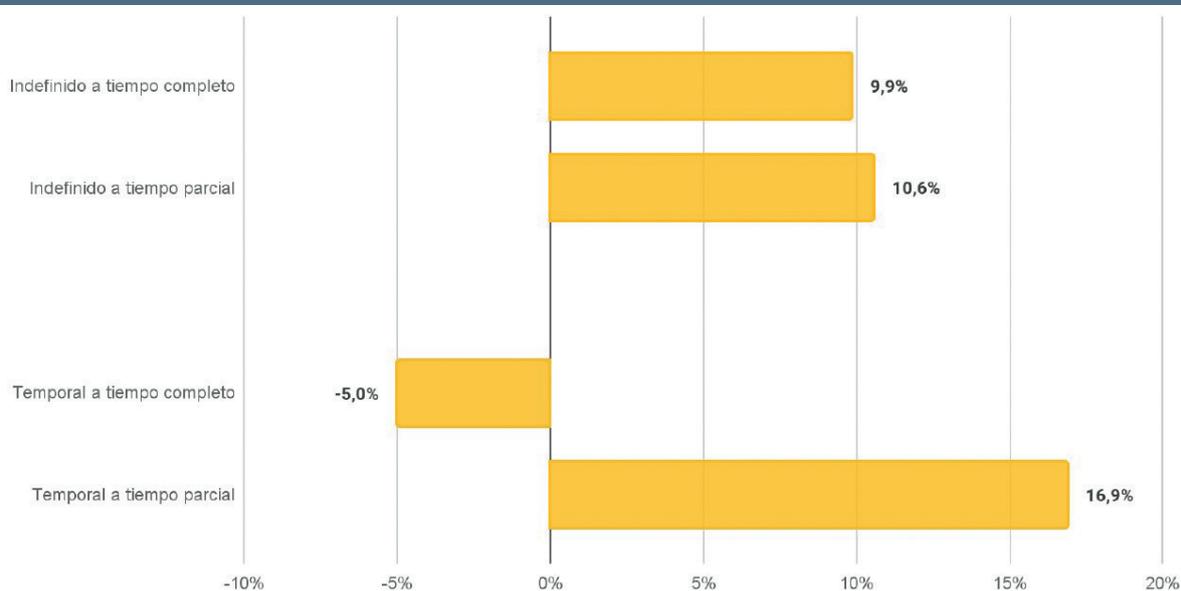


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Sin embargo, un mayor detalle revela que también en la contratación temporal hay una brecha de género relevante, puesto que las mujeres sufren en mayor medida la temporalidad unida a la parcialidad (mayoritariamente indeseada), y en esta situación las mujeres tendrían que ver incrementado su salario en un 17% para igualarse a los hombres.

En este cruce de las variables tipo de contrato y tipo de jornada cabe destacar, además, que la mayor diferencia en términos absolutos se da en el contrato indefinido a tiempo completo (3.321 euros) y que aparece una leve brecha negativa (-5,0%) en el contrato temporal a jornada completa.

Gráfico 15. Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral, 2022. Comunidad de Madrid



	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Indefinido				
Jornada a tiempo completo	33.656 €	36.977 €	3.321 €	9,9%
Jornada a tiempo parcial	13.324 €	14.733 €	1.409 €	10,6%
Temporal				
Jornada a tiempo completo	29.884 €	28.384 €	-1.500 €	-5,0%
Jornada a tiempo parcial	12.191 €	14.252 €	2.061 €	16,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

4. Por rango de edad

El salario medio del año 2022 de mujeres y hombres crece en todas las franjas de edad respecto al año anterior. El salario medio es mayor a medida que se avanza entre los grupos de edad, salvo en el caso de las mujeres de 55 años o más, quienes tienen un salario medio (28.544 euros) inferior que las mujeres de 35 a 44 años (28.955€) y las mujeres de 45 a 55 años (30.588€). De forma que en los hombres el salario medio es mayor según se avanza en los grupos de edad y en las mujeres crece hasta los 55 años, pero se reduce después.

La brecha salarial aumenta según se avanza en los grupos de edad, por la creciente asunción (o presunción) de tareas de cuidados y el efecto cumulativo de las discriminaciones en el mercado laboral. Estas diferencias van desde los 1.642 euros (11,2%) en las menores de 25 años hasta los 9.521 euros (33,4%) en las mayores de 55.

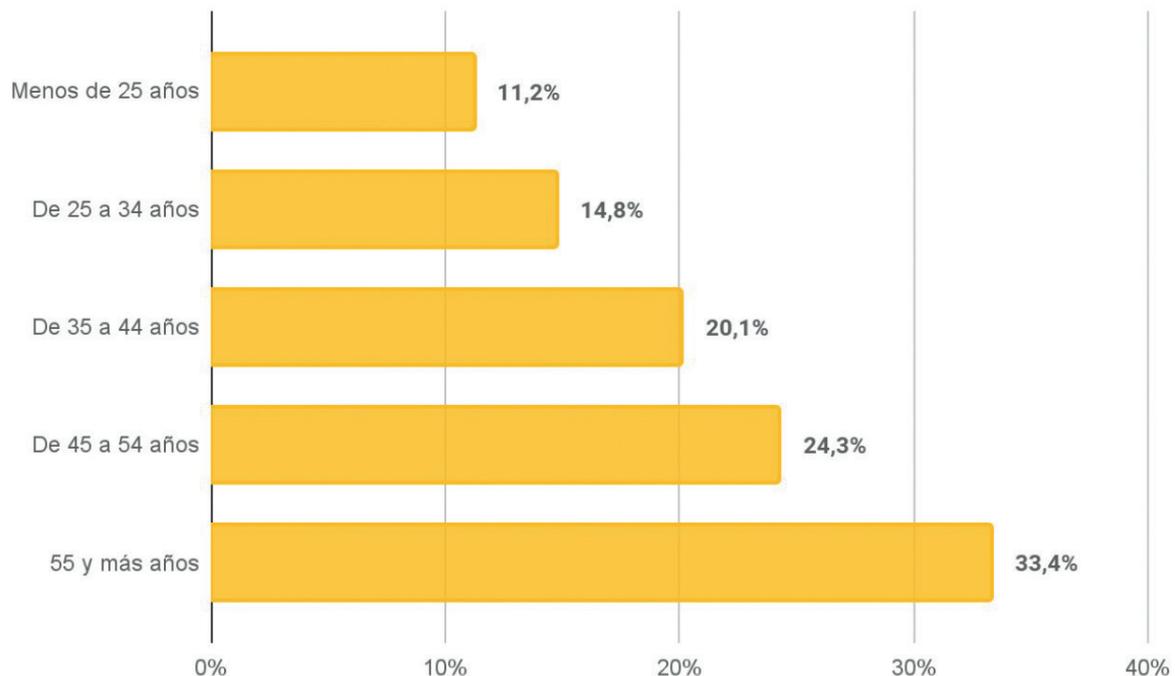
Una de las razones por las cuales la desigualdad salarial crece con la edad estaría en la ya citada división sexual del trabajo, es decir, en el reparto desequilibrado de las responsabilidades familiares (cuidado de niños y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres.

Gráfico 16. Salario medio por sexo y edad, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 17. Brecha salarial por sexo y edad, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

5. Por nacionalidad

Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen un salario medio muy inferior al de las personas de nacionalidad española, ganando en promedio en torno al 72%. En su mayoría este colectivo trabaja en sectores más precarizados, en peores condiciones laborales y con salarios más bajos.

En este contexto, las mujeres extranjeras resultan doblemente perjudicadas, ya que de nuevo ellas tienen peores salarios que los hombres. La diferencia en su caso es de 5.569€. Su salario debería crecer en casi un 28% para igualarse al de los hombres de nacionalidad extranjera.

Pero la brecha salarial es transversal, y las mujeres españolas que trabajan en la Comunidad de Madrid la padecen igualmente. Sus salarios son muy superiores, y también lo es la diferencia salarial con los hombres, que asciende a 6.379€, con una brecha del 22,0%.

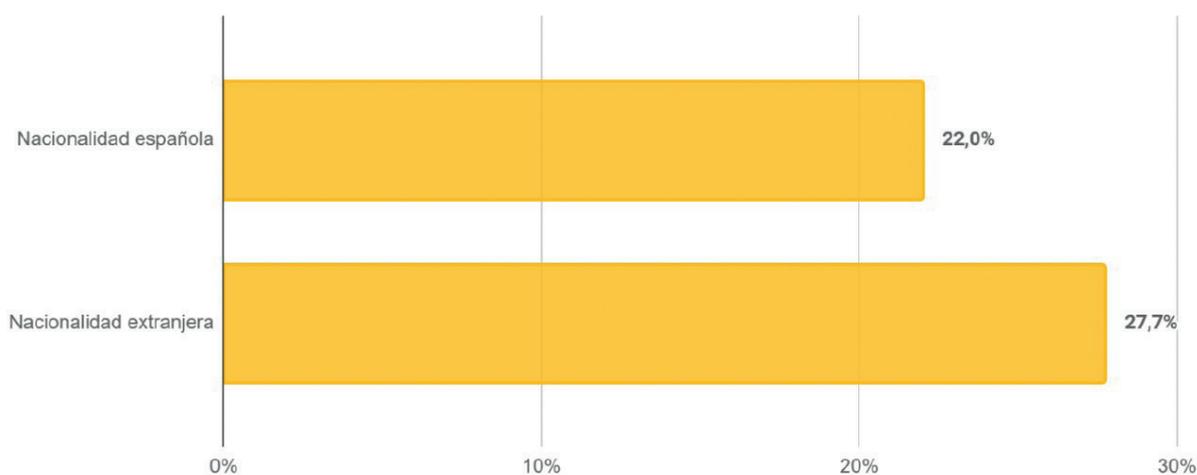
Respecto al año pasado, si bien las mujeres de nacionalidad española mantienen relativamente estable la brecha salarial (22,1% en 2021), son las mujeres extranjeras las que aumentan significativamente la brecha salarial, pasando del 19,8% en 2021 a 27,7% en 2022 (de 3.661€ en 2021 a 5.569€ en 2022).

Gráfico 18. Salario medio por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 19. Brecha salarial por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

6. Por tipo de empresa

En materia de brecha salarial también es relevante analizar la distribución salarial por tipo de empresa (pública-privada). En 2022, el salario medio de las mujeres trabajadoras en las empresas privadas de la Comunidad de Madrid fue de 26.266€. En cambio, el de los hombres ascendió a 33.208€. Esto implica que las mujeres tendrían que aumentar sus ganancias anuales en un 26,4% (6.942€) para equipararse con los hombres. Por otro lado, el salario medio de las mujeres trabajadoras en empresas públicas asciende hasta los 35.123€ y la brecha salarial desciende hasta el 7,8% (2.749€).

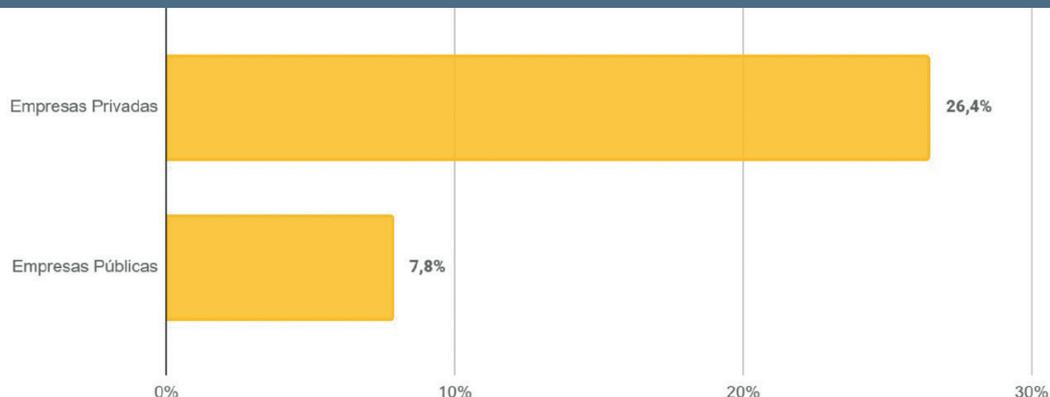
Estos datos muestran que, además de que el salario medio anual en la Comunidad de Madrid es mayor en las empresas públicas que en las privadas, encontramos una significativa mayor diferencia entre las mujeres (+33,7%) que entre los hombres (+14,0%). De esta forma, comprobamos también que los servicios públicos son un factor clave de reducción de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral madrileño.

Gráfico 20. Salario medio por sexo y tipo de empresa, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 21. Brecha salarial por sexo y tipo de empresa, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

7. Por salario/hora

En los apartados previos se analizan los salarios medios anuales para cada uno de los sexos, a partir de lo cual obtenemos una brecha salarial media del 21,3% en 2022. Este dato incluye distintos efectos indirectos añadidos a la discriminación salarial, como son la mayor parcialidad que padecen las mujeres o su mayor presencia en sectores con menores salarios. Si analizamos la ganancia por hora normal de trabajo la brecha promedio se reduce al 11,5%. La comparación entre ambos datos nos da información sobre el gran impacto que tienen esos efectos indirectos, a la vez que confirman que aún eliminándolos la brecha sigue siendo significativa.

Gráfico 22. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid

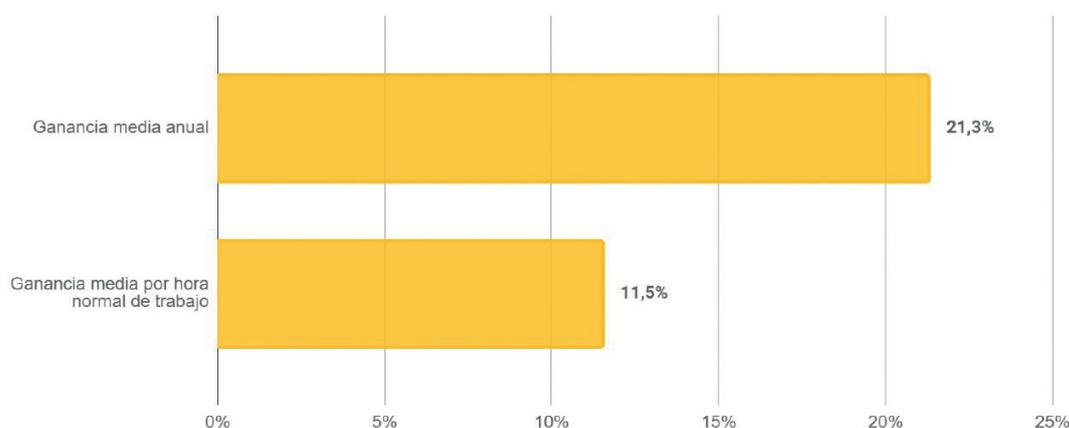


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

En el año 2022, en la Comunidad de Madrid, como media los hombres habrían percibido una remuneración por hora de 15,5 euros por hora trabajada, mientras que las mujeres percibieron 13,9 euros, es decir una diferencia de 1,6 euros, un 11,5%. Es ligeramente inferior a la del año anterior, que se situó en el 12,2% (2,2 euros).

Por sectores de actividad, se observa una brecha del 14,5% y 2 euros/hora en el sector servicios, el mayoritario entre las mujeres y una pequeña brecha en el sector industrial, con un 4,8% y 0,8 euros/hora de diferencia. Como puede verse, es menor la brecha salarial por hora que en total, lo que indica que las mujeres tendrían mayores tasas de parcialidad o temporalidad, que se traducen en jornadas anuales de trabajo efectivo inferiores a las de los hombres.

Gráfico 23. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid

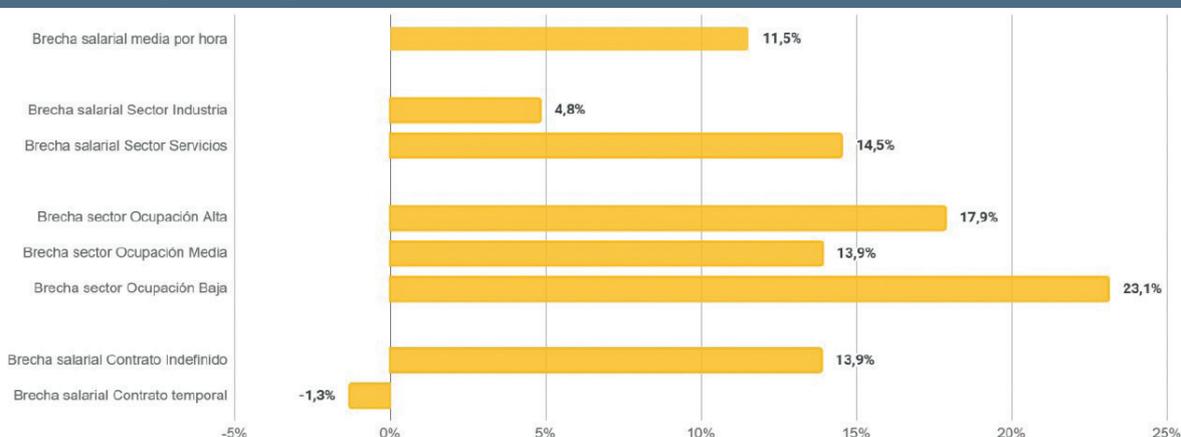


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

En función de las ocupaciones, la mayor brecha en términos porcentuales corresponde a las personas incluidas en los grupos 8-9 (personas trabajadoras no cualificadas), que son las que tienen retribuciones más bajas, la brecha salarial por hora alcanza en 2022 el 23%, con una diferencia por sexo de 2,5 euros/hora, y se ha reducido respecto al año anterior (en 2021 se situó en el 26,0%). En términos absolutos, la diferencia de salario/hora por sexo es mayor en el grupo de ocupación alta, con una media de 4,6 euros más para los hombres por cada hora trabajada. Es, además, el único grupo ocupacional donde crece la brecha salarial, desde el 14,5% en 2021 al 17,9% en 2022.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial también distinguen en función del tipo de contrato, observándose una diferencia por sexo muy superior en la contratación indefinida, que arroja una brecha del 13,9%, que es ligeramente superior a la del año anterior (13,7%). Nuevamente, el hecho de que la brecha salarial sea menor por hora que en total, muestra la mayor presencia de parcialidad, a pesar de tener contratos indefinidos. En la contratación temporal la brecha sería negativa, del -1,3%, igualándose respecto al año anterior (-4,8%).

Gráfico 24. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables, 2022. Comunidad de Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2022) publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

8. Por ingresos declarados en el IRPF

El análisis plasmado en los apartados previos se basa en la Encuesta de Estructura Salarial del INE. Adicionalmente, contamos con información sobre rendimientos del trabajo proporcionada por los declarantes del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria, y cuyo último conjunto de datos se refiere también al ejercicio 2022.

Según esta fuente, el salario medio anual para las mujeres fue de 28.309 euros, mientras que para los hombres alcanzó los 37.624 euros. Con 9.315 euros de diferencia promedio, la brecha en los rendimientos del trabajo que declaran para el IRPF las personas asalariadas en la Comunidad de Madrid llegó al 32,9% en 2022. Es una diferencia porcentual ligeramente inferior a la de 2019 (34%), pero superior a la de 2021 (32,1%). Como puede observarse, la brecha salarial es mayor si se analiza sobre los rendimientos del trabajo declarados que si se realiza sobre los datos que aporta el INE.

Destaca, además, que las mujeres, siendo el 51,5% de las personas declarantes, generan tan solo el 47,6% de los ingresos íntegros declarados por rendimientos del trabajo.

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

Pese a ser parcial, el análisis de los datos de IRPF ofrece una visión complementaria sobre las diferencias por sexo en los ingresos. Por ejemplo, visibilizan la dimensión de sexo en la desigualdad de la riqueza: los beneficios derivados del ahorro, como los intereses de cuentas bancarias, destacan con una brecha del 72,5%, aumentando respecto al año anterior (72,4%).

Otro hecho llamativo es que en los rendimientos provenientes de actividades empresariales o profesionales y en aquellos derivados de activos financieros (como dividendos de acciones o ganancias por su venta), los hombres declaran unos ingresos medios que están cerca de duplicar los declarados por las mujeres, un 47,2% más, a pesar de que no existe una gran disparidad en el número de personas declarantes.

Tabla 1. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF, 2022. Comunidad de Madrid

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	28.309 €	37.624 €	9.315 €	32,9%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	5.445 €	7.379 €	1.934 €	35,5%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	2.198 €	3.789 €	1.591 €	72,4%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	11.013 €	10.485 €	-528 €	-4,8%
Rendimientos de actividades económicas	18.412 €	27.120 €	8.708 €	47,3%
Regímenes especiales	3.938 €	5.111 €	1.173 €	29,8%

IMPORTE TOTAL (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	45.899.759.434 €	50.570.190.312 €	4.670.430.878 €	10,2%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	30.416.181 €	47.567.077 €	17.150.896 €	56,4%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	1.763.556.355 €	2.782.694.248 €	1.019.137.893 €	57,8%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.091.342.117 €	2.552.191.836 €	-539.150.281 €	-17,4%
Rendimientos de actividades económicas	2.277.171.114 €	4.941.250.854 €	2.664.079.740 €	117,0%
Regímenes especiales	286.986.907 €	348.789.123 €	61.802.216 €	21,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de los declarantes del IRPF (2022) publicada por la Agencia Tributaria. Declaraciones individuales.

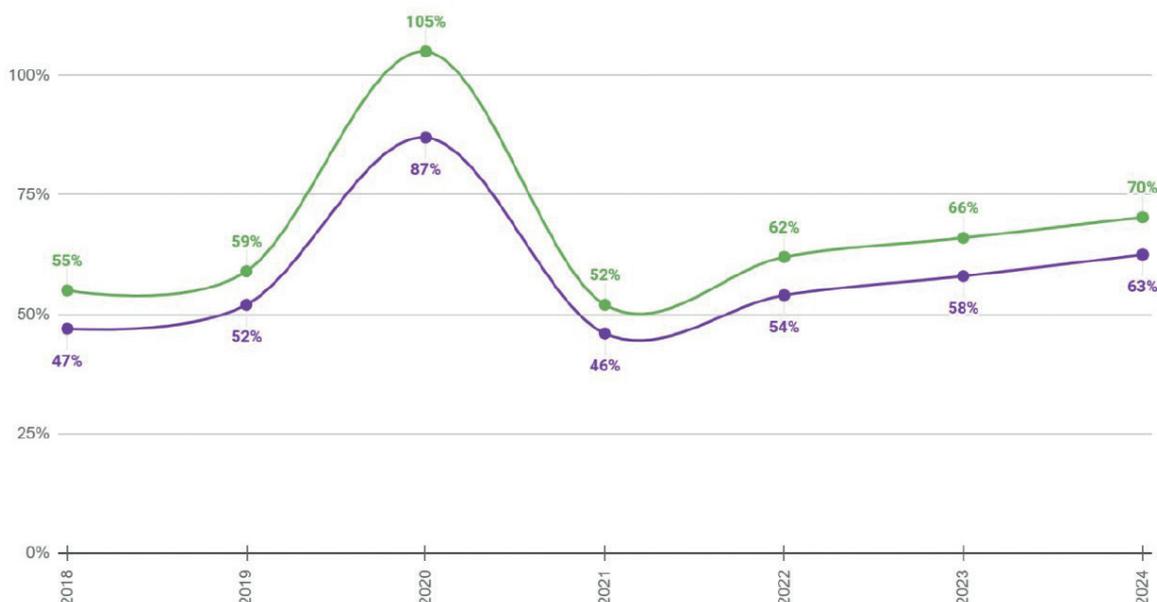
BLOQUE II. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Las mujeres tienen mayores tasas de desempleo que los hombres. Pero la desigualdad en el desempleo no acaba ahí, sino que se refleja también en las prestaciones por desempleo: en la proporción de personas que tienen o no derecho a prestación, el tipo, la cuantía o la duración. Eso se debe a que durante los períodos en que las mujeres tienen empleo generan menos derechos de cara al desempleo (y, por el mismo motivo, a la jubilación) al tener peores condiciones: peores contratos, más jornadas parciales, peores salarios... Aparte de estar con mayor frecuencia en desempleo, durante períodos más largos, y de tener mayores interrupciones de su carrera profesional, debidas a la división sexual del trabajo de cuidados.

1. Tasa de cobertura

La tasa de cobertura representa al conjunto de personas que son beneficiarias de una prestación durante su periodo de desempleo respecto al conjunto de personas desempleadas que integran el paro registrado. Este indicador muestra claramente la desigual situación por sexo en el desempleo. La tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo en la Comunidad de Madrid fue, de media en el año 2024¹, del 62,5% para las mujeres frente al 70,3% de los hombres.

Gráfico 25. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo, 2018-2024 (noviembre) Comunidad de Madrid.



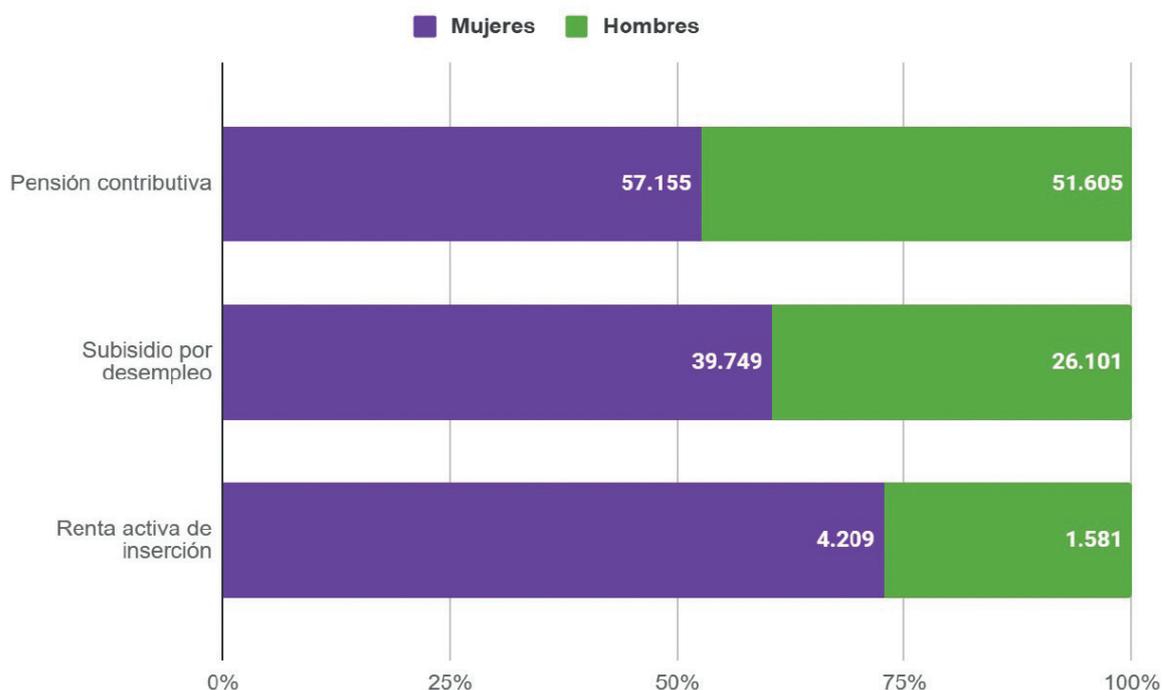
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2024.

2. Personas beneficiarias

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2024 hubo de media en la Comunidad de Madrid 180.401 personas que recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. De ellas, 108.760 tuvieron una prestación contributiva (derivada de los derechos generados durante los periodos de trabajo y de mayor cuantía que las asistenciales), 65.850 un subsidio de desempleo y 5.790 una renta activa de inserción.

El número de mujeres beneficiarias es sustancialmente mayor que el de hombres, por su mayor presencia en el desempleo: 101.114 mujeres (el 56,0%) frente a 79.287 hombres (el 44,0%). Pero esta proporción no es homogénea en todas las pensiones. En el caso de las contributivas las mujeres representan el 52,6%, en el caso de los subsidios de empleo el 60,4% y en el caso de las rentas activas de inserción el 72,7%. Es decir, las mujeres tienen mayor peso en las pensiones asistenciales, que suponen menores cuantías a percibir.

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



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2024.

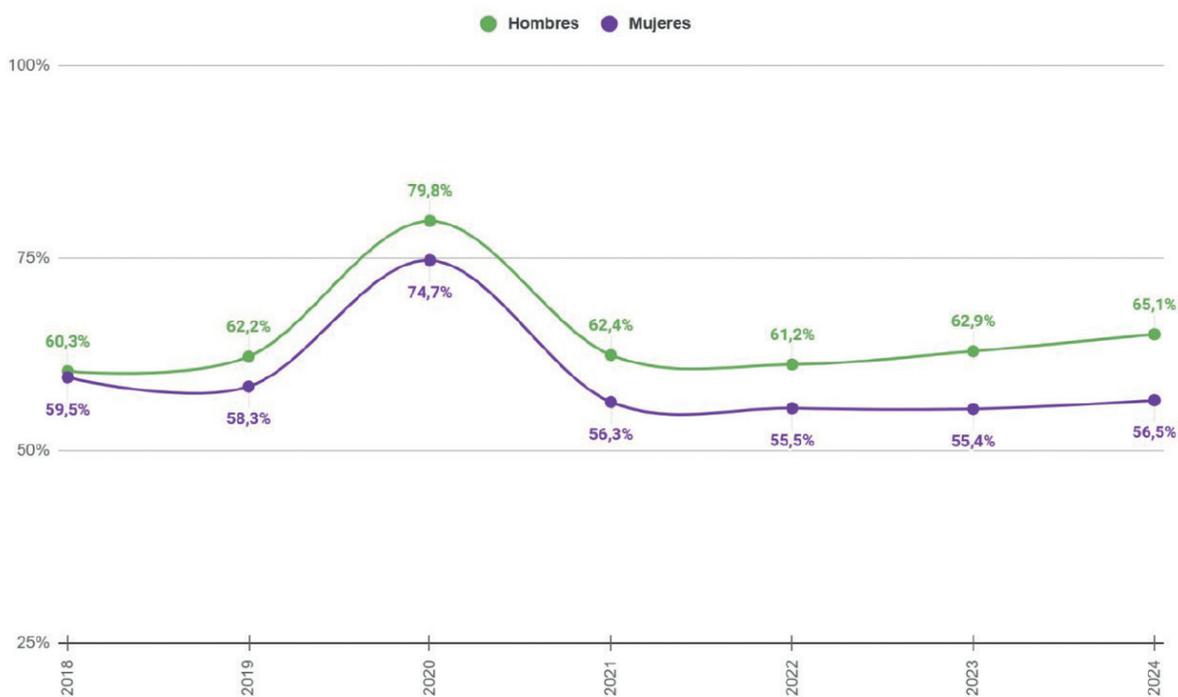
En el caso del subsidio por desempleo, destaca la presencia significativa de mujeres beneficiarias por tener un periodo cotizado insuficiente para acceder a una prestación contributiva. Las mujeres son un 63% del total de personas que acceden al subsidio por este motivo. Y entre las personas que acceden a él por agotamiento de la prestación contributiva, las mujeres representan un 67%. Ambas causas están vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo y a una mayor permanencia en el desempleo.

3. Prestaciones contributivas

Actualmente, de las 101.114 mujeres beneficiarias de prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, el 56,5% (57.155 mujeres) recibe una prestación contributiva. De los 79.287 hombres que cobran alguna prestación por desempleo, el 65,1% (51.605 hombres) recibe una prestación contributiva. Es decir, entre las mujeres hay una menor cobertura de prestaciones contributivas, con una diferencia de 8,6 puntos porcentuales a favor de los hombres en 2024, aumentando 1,6 p.p respecto al año anterior.

A pesar de aumentar el porcentaje de mujeres que reciben prestaciones contributivas a niveles de 2019, el incremento ha sido mayor entre los hombres, que han pasado del 62,4% de 2019 al 65,1% actual, ensanchándose la diferencia entre ambos.

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



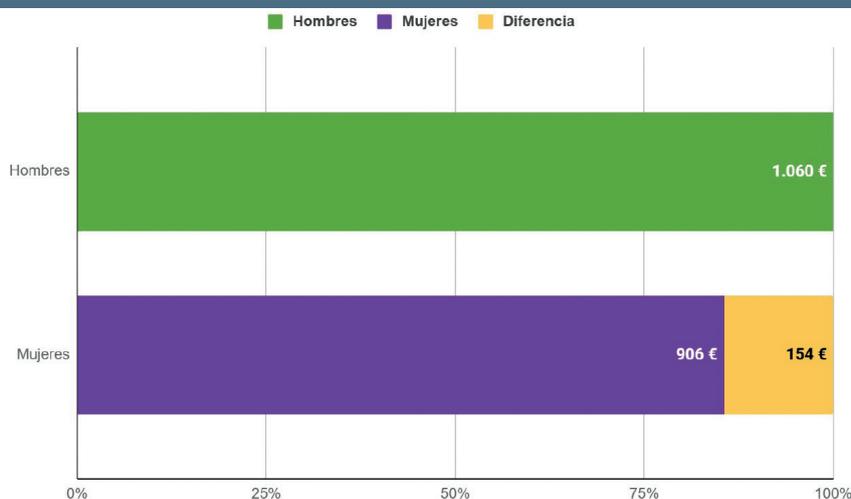
Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2024.

Respecto a las características de las prestaciones contributivas, los datos del conjunto del Estado (no hay desglose por CCAA) nos permiten comprobar que en todos los tramos de edad hay brecha en la cuantía en perjuicio de las mujeres. Respecto a las cuantías, a nivel general la diferencia entre la cuantía promedio de las prestaciones contributivas de mujeres y hombres es de 5,1 euros diarios (154 euros mensuales). Los hombres reciben mensualmente 1.060 euros frente a los 906 euros de las mujeres. Para equiparar las cuantías, habría que incrementar la prestación media de las mujeres en un 16,9%. La cuantía ha aumentado respecto al año anterior, tanto en términos relativos (16,3% en 2023), como en términos absolutos (145 euros al mes en 2023).

Por edades, las menores diferencias se dan en la franja de 25 a 34 años, con una brecha que ronda el 10%. Nuevamente, la mayor diferencia en las cuantías por sexo se da al final de la vida laboral, a partir de los 55 años, con una brecha que llega casi al 28%.

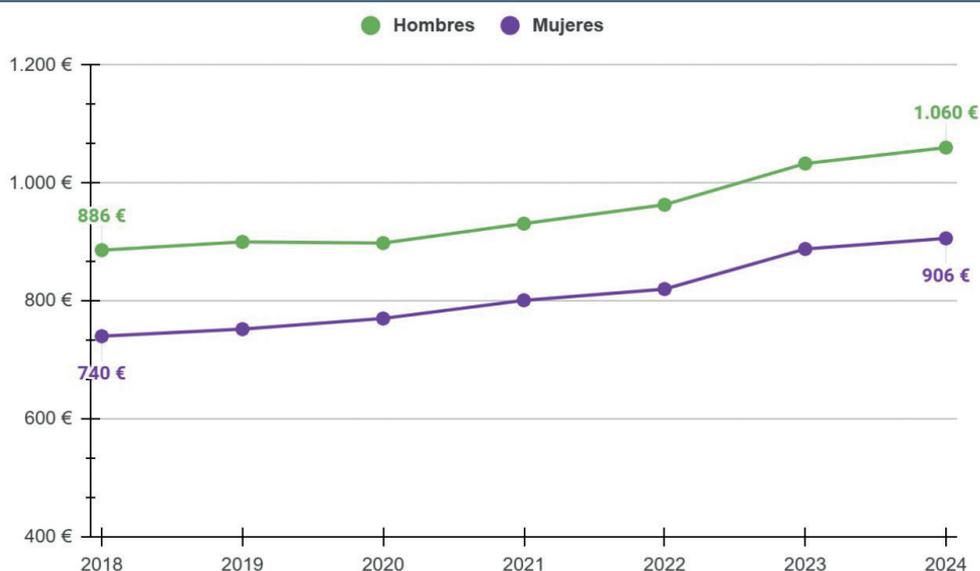
Respecto a la duración de las prestaciones contributivas, en los datos para el conjunto del Estado se observa que la duración media se ha mantenido constante en 14,3 meses para las mujeres y 13,8 para los hombres, consolidándose la reducción de años anteriores.

Gráfico 28. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual hasta 2024.

Gráfico 29. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2024



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos estatales. Datos de media anual hasta 2024.

BLOQUE III. PENSIONES

Tal y como ocurre con las prestaciones por desempleo, las diferencias que soportan las mujeres respecto al empleo y el salario a lo largo de su vida laboral se traducen en marcadas diferencias en las pensiones que reciben posteriormente.

En noviembre de 2024, en la Comunidad de Madrid, la pensión media contributiva para las mujeres fue de 1.213 euros al mes, mientras que para los hombres alcanzó los 1.763 euros mensuales. Supone una diferencia de 550 euros, equivalente a una preocupante brecha del 45,3%.

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

En casi todas las pensiones la cuantía promedio que perciben los hombres es superior, destacando la de jubilación, con una diferencia media de 509 euros mensuales. Esto implica que las pensiones de jubilación de las mujeres, que ahora tienen una jubilación media de 1.303 euros, tendrían que aumentar en un 39,1% para alcanzar la cuantía media de los hombres, 1.812 euros.

La única pensión contributiva donde se observa una diferencia en favor de la mujer es la de viudedad, con 307 euros mensuales más de media y una brecha del 29,2%. El motivo es precisamente que sus parejas han tenido salarios y pensiones muy superiores a las suyas.

**Tabla 2. Pensión media por clase de pensión y sexo.
Comunidad de Madrid**

Pensión media	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Jubilación	1.303 €	1.812 €	510 €	39,1%
Viudedad	1.052 €	745 €	-307 €	-29,2%
Incapacidad permanente	1.188 €	1.315 €	127 €	10,7%
Orfandad	537 €	545 €	8 €	1,5%
Favor familiar	856 €	859 €	3 €	0,4%
Todas las pensiones	1.213 €	1.763 €	550 €	45,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2024.

Tabla 3. Evolución 2008-2024 de la pensión media de jubilación por sexo. Comunidad de Madrid

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
2008	679 €	1.145 €	466 €	68,6%
2009	712 €	1.200 €	488 €	68,6%
2010	740 €	1.239 €	499 €	67,4%
2011	771 €	1.280 €	509 €	66,1%
2012	804 €	1.317 €	513 €	63,8%
2013	842 €	1.356 €	514 €	61,0%
2014	870 €	1.377 €	507 €	58,3%
2015	898 €	1.401 €	503 €	56,0%
2016	928 €	1.424 €	496 €	53,4%
2017	957 €	1.445 €	488 €	51,0%
2018	991 €	1.475 €	484 €	48,8%
2019	1.042 €	1.528 €	486 €	46,7%
2020	1.070 €	1.556 €	486 €	45,4%
2021	1.102 €	1.588 €	486 €	44,1%
2022	1.173 €	1.652 €	479 €	40,9%
2023	1.286 €	1.823 €	537 €	41,7%
2024	1.303 €	1.812 €	509 €	39,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2024.

CONCLUSIONES

La brecha salarial persiste entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid en 2022, donde las mujeres ganaron de media un 21,3% menos que los hombres. El salario medio anual de las mujeres fue de 28.123 euros, con una diferencia de 5.990 euros con el de los hombres, que ascendió a 34.113 euros. Las causas principales incluyen la segregación sectorial y ocupacional, las altas tasas de contratación parcial y temporal entre las mujeres y las diferencias en los complementos salariales, lo que profundiza esta desigualdad económica. Esta brecha salarial impacta directamente en la autonomía económica y financiera de las mujeres, afectando a sus salarios, a las prestaciones por desempleo y a la jubilación.

Las mayores brechas salariales en la Comunidad de Madrid se encuentran en ocupaciones con menores requisitos de formación, en los sectores con mayor presencia de las mujeres y en los relacionados con los cuidados. Las mujeres en ocupaciones bajas han visto una disminución en sus salarios y en sus condiciones laborales, llegando la brecha salarial al 55% en 2022. Aunque en ocupaciones medias y altas la brecha es menor también existe, las mujeres en ocupaciones de mayor cualificación tendrían que ganar un 20% más para alcanzar la igualdad salarial con los hombres.

Este fenómeno es excepcional, ya que no se observa ni con el resto de las mujeres en ocupaciones bajas en el conjunto del Estado (aumentando sus salarios, de 13.893 euros en 2019 a 14.778 euros en 2022, un incremento del 6,4%, equivalente a 885 euros más) ni con los hombres en ocupaciones bajas de la Comunidad de Madrid (en el mismo periodo aumentan su salario de 20.415 euros a 22.055 euros un 8,0% más, 1.640 euros más). Las mujeres con ocupaciones bajas de la Comunidad de Madrid están especialmente desprotegidas y sufren una reducción en su salario medio, pasando de 14.614 euros en 2019 a 14.191 euros en 2022 (una disminución del 3%, equivalente a -423 euros).

Al analizar los sectores de actividad, la desigualdad salarial es significativamente mayor en el sector servicios (24,5%) en comparación con el sector industrial (6,8%), destacando que el sector servicios concentra el 90% del empleo femenino, perpetuando una desigualdad estructural que penaliza a las mujeres en la Comunidad de Madrid.

A pesar de una leve disminución de la brecha salarial en los contratos indefinidos desde 2008, sigue existiendo una disparidad profunda en la estabilidad laboral y las oportunidades de avance económico. Además, el incremento salarial medio con la edad se detiene para las mujeres a partir de los 55 años, cuando incluso disminuye, mientras que el salario medio de los hombres aumenta progresivamente con la edad. Estos datos reflejan una desigualdad persistente en el desarrollo profesional y económico de las mujeres como consecuencia, entre otros factores, del reparto desequilibrado de las responsabilidades familiares y domésticas.

La desigualdad de género en el ámbito laboral es un problema transversal que afecta a todas las mujeres, siendo las mujeres extranjeras las que sufren una doble discriminación por nacionalidad y por género, situándose su brecha salarial en un 27,7% en 2022.

Es en el empleo público donde encontramos una mayor equidad salarial, con menores diferencias de género en los ingresos, subrayando el papel crucial de los servicios públicos en reducir brechas salariales en nuestra Comunidad.

Los datos del IRPF indican que las mujeres tienen menos acceso a ingresos adicionales y beneficios financieros, perpetuando la subrepresentación económica de las mujeres, que aun siendo más de la mitad de las personas declarantes (51,5%) generan menos de la mitad de los ingresos íntegros declarados (47,6%).

La mayor tasa de desempleo, las peores condiciones laborales y la división sexual del trabajo de cuidados genera a las mujeres contratos precarios, jornadas parciales y salarios más bajos e impone una carga desproporcionada sobre ellas, limitando sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Además, haber generado menos derechos afecta también negativamente a las prestaciones, haciendo que sea necesario reformar el sistema ajustando los criterios de elegibilidad y la cuantía de las mismas para reflejar las realidades laborales de las mujeres y garantizar su acceso equitativo.

La brecha salarial, que se estudia en el presente informe, tiene su consecuencia en los menores derechos generados para las pensiones contributivas fruto de la disparidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral en términos de nivel salarial y periodo cotizado, siendo la de viudedad la única pensión contributiva donde las mujeres reciben mayor cuantía.

La desigualdad que refleja el estudio tiene un impacto directo en la calidad de vida de las mujeres, su capacidad de ahorro e inversión y su seguridad económica a corto y largo plazo. No hay que dejar de tener en cuenta que esta menor autonomía económica hace que las mujeres sean más vulnerables a la violencia de género y la explotación laboral. Es fundamental continuar luchando por implementar políticas públicas y estrategias efectivas para erradicar la discriminación económica, promoviendo la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral mediante la negociación colectiva, políticas de conciliación corresponsable, mejoras en el acceso a los servicios de cuidados, reducción de la jornada laboral y horarios de trabajo flexibles para lograr una sociedad más justa y equitativa.

Reivindicaciones de CCOO-Madrid

- Necesidad de que el gobierno regional adopte una estrategia de cambio de modelo productivo, de forma que la región no dependa de forma tan desmesurada del sector servicios.
- Actuaciones acordadas entre la administración regional, los sindicatos y la patronal que afronten la reducción de la brecha de género, así como la división sexual del trabajo debida a la responsabilidad de los cuidados en las mujeres, apostando por la corresponsabilidad.
- Exigir un Pacto integral de Cuidados, priorizando tanto los cuidados en la infancia, universalizando la educación infantil de 0 a 3 años y la asistencia extraescolar y de ocio infantil; como los cuidados de larga duración, financiando, creando y reforzando los servicios públicos, junto con la profesionalización y garantía de los derechos laborales plenos y condiciones dignas para las trabajadoras del sector.
- Revisar los complementos e incentivos salariales y determinar criterios objetivos para que los mismos no profundicen en los sesgos de género.
- Seguir impulsando la subida del Salario Mínimo Interprofesional, una medida que se ha demostrado que beneficia fundamentalmente a las mujeres.
- Promoción de los planes de igualdad e inclusión de medidas de igualdad en los convenios colectivos, con especial atención en la discriminación en la contratación, la descripción y valoración de los puestos de trabajo, la preferencia de las mujeres para cubrir vacantes en puestos de responsabilidad y facilitar la flexibilidad de la jornada.
- Regulación de la economía de plataformas en el sector de los cuidados, para proteger los derechos laborales de las trabajadoras en plataformas y acabar con la precarización y el abuso laboral en este sector
- Reforzar la inspección de trabajo, incrementando las sanciones por incumplimientos en la implementación de los Planes de Igualdad y los protocolos de prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo.

- Apostar por el empleo público de calidad como forma de evitar la discriminación salarial de las mujeres.
- Promover la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la educación: analizando los factores que condicionan la elección de ciertas ramas profesionales y contribuyen a reproducir la segregación por género.
- Reducción de la jornada semanal a 37,5 horas.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF,2022. Comunidad de Madrid	25
Tabla 2. Pensión media por clase de pensión y sexo. Comunidad de Madrid	30
Tabla 3. Evolución 2008 - 2024 de la pensión media de jubilación por sexo. Comunidad de Madr d	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución del salario medio por sexo, 2008 - 2022. Comunidad de Madrid	6
Gráfico 2. Evolución de la diferencia en euros entre el salario medio de mujeres y hombres, 2008 - 2022. Comunidad de Madrid	7
Gráfico 3. Evolución de la brecha salarial, 2008 - 2022. Comunidad de Madrid	7
Gráfico 4. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid	8
Gráfico 5. Evolución del salario real por sexo y percentiles, 2008 - 2022. Comunidad de Madrid	9
Gráfico 6. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación, 2022. Comunidad de Madrid	11
Gráfico 7. Evolución del salario medio anual en el tipo de ocupación baja por sexo en la Comunidad de Madrid, comparado con la evolución del salario medio anual de las mujeres en el mismo tipo desocupación a nivel estatal, 2022	11
Gráfico 8. Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación, 2008 - 2022. Comunidad de Madrid	12
Gráfico 9. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles, 2022. Comunidad de Madrid	13
Gráfico 10. Salario medio anual por sexo y sector de actividad, 2022. Comunidad de Madrid	14
Gráfico 11. Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad, 2008 - 2022. Comunidad de Madrid	14
Gráfico 12. Salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid	15
Gráfico 13. Evolución del salario medio anual por sexo y tipo de contrato, 2008 - 2022. Comunidad de Madrid	16

Gráfico 14. Brecha salarial por sexo y tipo de contrato, 2022. Comunidad de Madrid	16
Gráfico 15. Salario medio por sexo, diferencia y brecha salarial según tipo de contrato y jornada laboral, 2022. Comunidad de Madrid	17
Gráfico 16. Salario medio por sexo y edad, 2022. Comunida de Madrid	18
Gráfico 17. Brecha salarial por sexo y edad, 2022. Comunidad de Madrid.....	19
Gráfico 18. Salario medio por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid.....	20
Gráfico 19. Brecha salarial por sexo y nacionalidad, 2022. Comunidad de Madrid.....	20
Gráfico 20. Salario medio por sexo y tipo de empresa, 2022. Comunidad de Madrid	21
Gráfico 21. Brecha salarial por sexo y tipo de empresa. 2022. Comunidad deMadrid	22
Gráfico 22. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid	22
Gráfico 23. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora de trabajo, 2022. Comunidad de Madrid.....	23
Gráfico 24. Brecha salarial por sexo, en función del salario por hora trabajada según distintas variables, 2022. Comunidad de Madrid.....	24
Gráfico 25. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo, 2018 - 2024 (noviembre). Comunidad de Madrid.....	26
Gráfico 26. Número de personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo. Comunidad de Madrid	27
Gráfico 27. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid. Medias anuales	28
Gráfico 28. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2024	29
Gráfico 29. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2028 - 2024	29



www.ccoomadrid.es