

**INFORME**

# Análisis de la Brecha Salarial en la Comunidad de Madrid 2026



[www.ccoomadrid.es](http://www.ccoomadrid.es)

## **ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID 2026**

Febrero 2026

**Edita:** Comisiones Obreras de Madrid

**Elabora:** Gabinete Técnico de CCOO de Madrid

# ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	<b>5</b>
Resumen Brecha salarial según variables.....	6
<b>1. La brecha salarial</b> .....	<b>6</b>
1.1. Evolución de la brecha salarial, 2008-2023 .....	7
1.2. Brecha salarial por grupo de ocupación .....	9
1.3. Brecha salarial por sector de actividad .....	11
1.4. Brecha salarial por tipo de contrato.....	13
1.5. Brecha salarial por edad.....	14
1.6. Brecha salarial por nacionalidad.....	16
1.7. Brecha salarial por salario/hora .....	17
1.8. Brecha salarial por ingresos declarados en el IRPF .....	19
1.9. Umbral de pobreza laboral por sexo .....	21
1.10. Brecha salarial por percentiles de renta.....	22
1.11. Brecha salarial por tipo de jornada.....	24
<b>2. Prestaciones por desempleo</b> .....	<b>25</b>
2.1. Tasa de cobertura.....	26
2.2. Personas beneficiarias.....	26
2.3. Prestaciones contributivas .....	27
<b>3. Pensiones</b> .....	<b>30</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>32</b>
<b>Índice Gráficos y Tablas</b> .....	<b>35</b>



## Introducción

El análisis de la información salarial disponible para la Comunidad de Madrid evidencia que la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres continúa siendo una realidad estructural del mercado de trabajo regional. Persiste una diferencia significativa en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo.

La brecha salarial responde a una combinación de factores interrelacionados. Entre ellos destacan la segregación sectorial y ocupacional o el hecho que las mujeres tienen mayores tasas de contratación parcial y temporal, impactando todas ellas en la retribución final.

En este documento, el cálculo de la brecha salarial en la Comunidad de Madrid se basa fundamentalmente en el análisis de los datos más recientes de la Encuesta de Estructura Salarial, correspondientes a 2023, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), además de las estadísticas de prestaciones que aporta el SEPE. La metodología adoptada toma como base el salario medio de las mujeres, de modo que la brecha expresa el porcentaje en que este debería aumentar para alcanzar el nivel salarial medio de los hombres, permitiendo así dimensionar la magnitud de la desigualdad salarial existente.

Los datos indican que la brecha salarial media en la Comunidad de Madrid en 2023 se sitúa en el 19,8%. Es decir, de media, una mujer que trabaje en la región debería ver incrementado su salario en un +19,8% para equipararse al salario medio de los hombres.

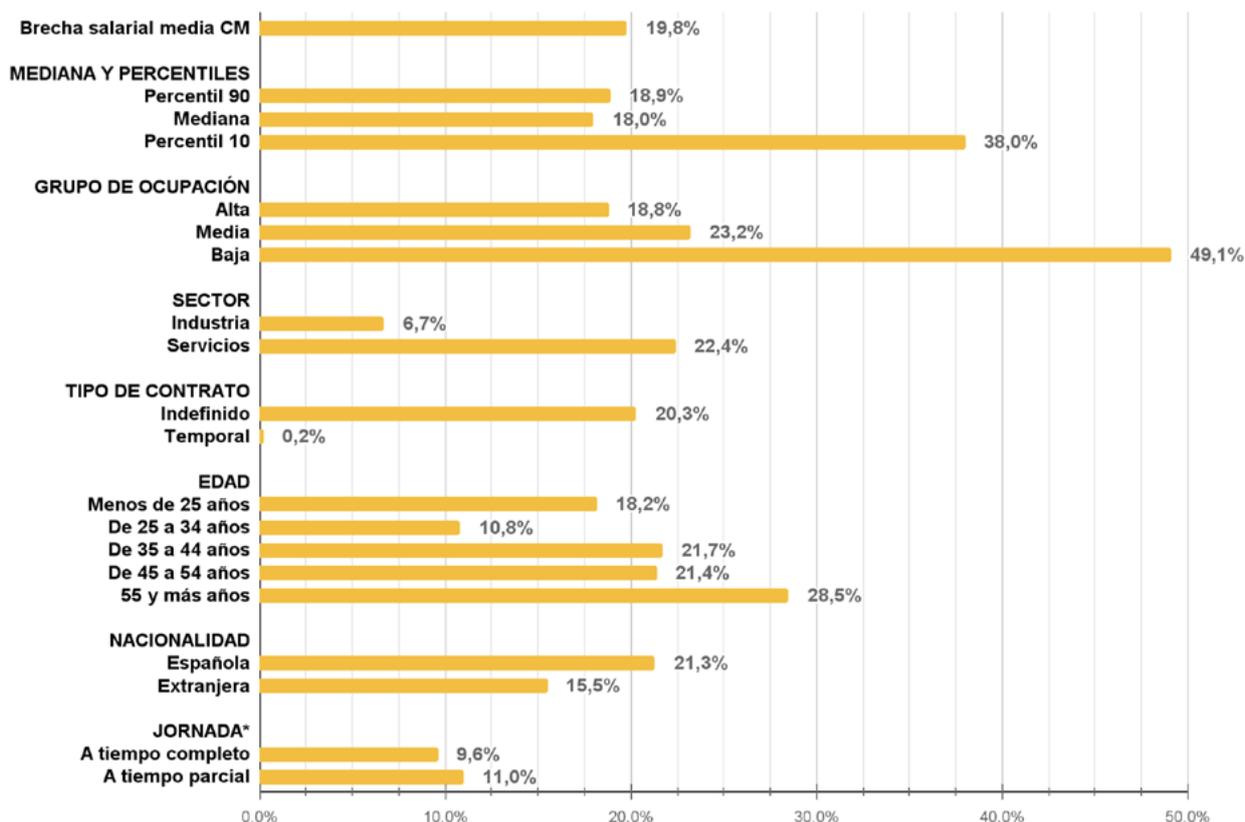
Esta desigualdad salarial, provocada en gran medida por unos complementos salariales masculinizados y unas tasas de parcialidad indeseada insoportables, además de constituir una manifestación clara de injusticia social, tiene consecuencias directas sobre las condiciones de vida de las mujeres. Por una parte, representa una restricción clara para la autonomía económica y financiera de las mujeres, tanto en lo que respecta a los ingresos salariales como a las prestaciones por desempleo y pensiones. Esta menor capacidad de independencia económica constituye, además, un elemento de riesgo que aumenta las situaciones de vulnerabilidad, como las vinculadas a la violencia de género.

Conviene subrayar que la brecha salarial no afecta de manera homogénea a todas las mujeres, sino que interactúa con otras formas de desigualdad: por ejemplo, la brecha salarial de las mujeres se incrementa en los grupos ocupacionales de menores salarios.

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 aspira a contribuir a una mejor comprensión de las características actuales de la desigualdad salarial en la Comunidad de Madrid, poniendo de relieve la necesidad y la urgencia de desplegar estrategias y medidas complementarias y eficaces para eliminar esta forma de discriminación por razón de sexo.

## Resumen Brecha salarial según variables

**Gráfico 1. Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad nacionalidad y jornada, 2023, Comunidad de Madrid**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

\*La brecha por tipo de jornada se refiere al año 2022 y procede de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal.

## 1. La brecha salarial

En mayo del año 2025 el Instituto Nacional de Estadística (INE) publicó la Encuesta de Estructura Salarial del año 2023, la última disponible en el momento de elaboración de este informe. Según estos datos, en 2023, el salario medio de las mujeres en la Comunidad de Madrid fue de 29.250 euros, mientras que el de los hombres alcanzó los 35.052 euros. Esta diferencia (+5.802€) supone que el salario medio de las mujeres debería incrementarse en un +19,8% para equipararse al de los hombres, una desigualdad salarial superior a la de la media estatal (+19,2%).

## 1.1. Evolución de la brecha salarial, 2008-2023

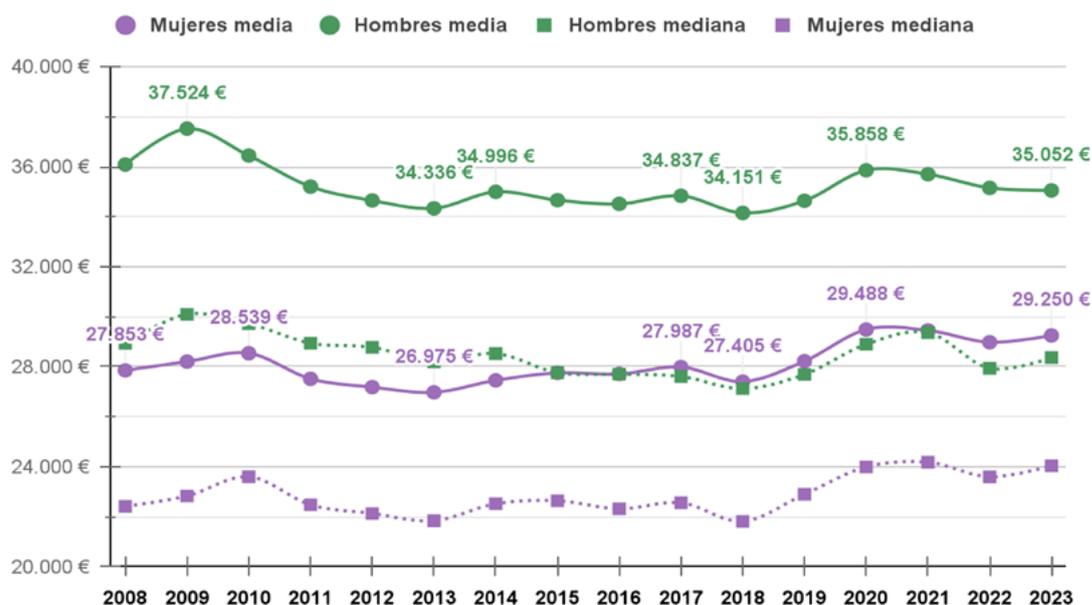
La igualdad en la retribución aún está lejos de alcanzarse, como puede observarse en los Gráficos 2 y 3. El salario medio y el salario mediano de los hombres se sitúan de forma sistemática por encima de los de las mujeres, tanto en el periodo de estancamiento salarial (como los años posteriores a la crisis 2008) como en el actual contexto de recuperación. Aunque desde la crisis financiera se ha producido una reducción de -9,7 puntos porcentuales (p.p.) en la brecha salarial, esta disminución resulta relativamente limitada si se tiene en cuenta que se trata de un periodo de quince años.

La evolución reciente de la brecha salarial muestra, además, una dinámica desigual. Entre 2018 y 2022 se observa una caída acumulada de -3,4 p.p.; sin embargo, esta disminución se ralentiza de forma notable a partir de 2020. Entre 2020 y 2022 el descenso fue de apenas -0,3 p.p., y en 2022 incluso se registra un ligero repunte de +0,1 p.p., como consecuencia de una mayor caída del salario medio de las mujeres respecto al de los hombres. En contraste, el año 2023 supone una mejora significativa, con una reducción de -1,5 pp en un solo ejercicio.

El incremento de la brecha en 2022 tuvo también un reflejo en términos absolutos, elevando la diferencia salarial hasta niveles similares a los existentes antes de 2015. Aunque en 2023 se produce una corrección, la brecha salarial en términos absolutos continúa siendo elevada: la diferencia alcanza los +5.802 euros, una cifra superior a la registrada antes de la pandemia de la covid-19.

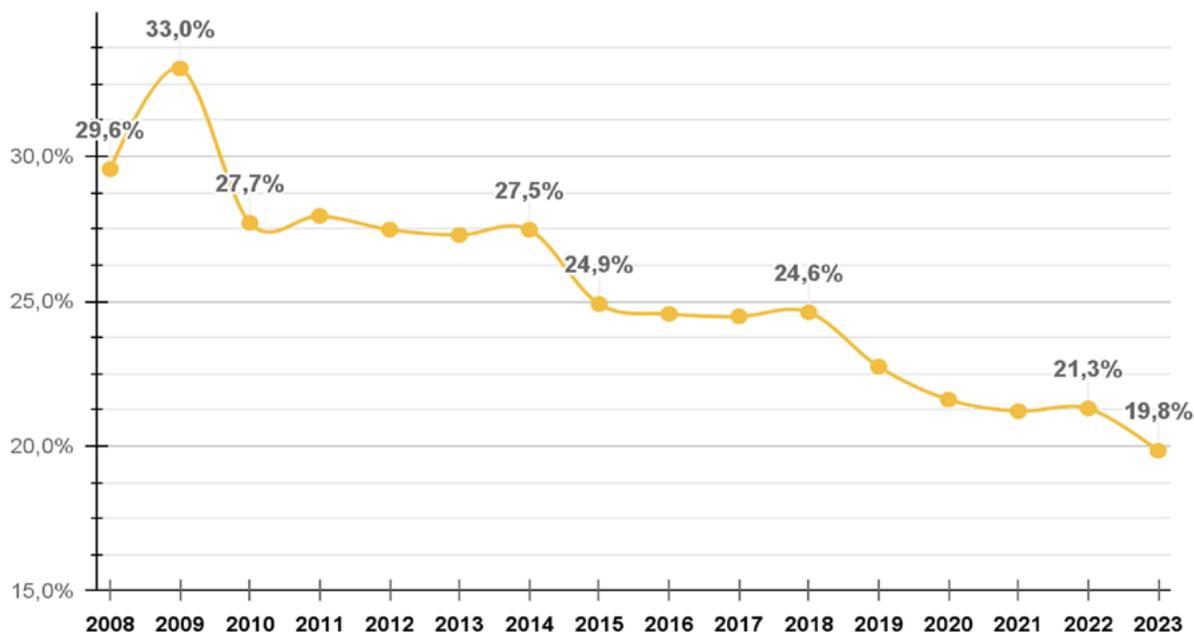
La evolución reciente pone de manifiesto el riesgo de un posible retroceso, especialmente a la luz del estancamiento e incluso del aumento de las diferencias salariales en términos absolutos observado desde 2018.

**Gráfico 2. Evolución del salario nominal anual medio y mediano por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2023**



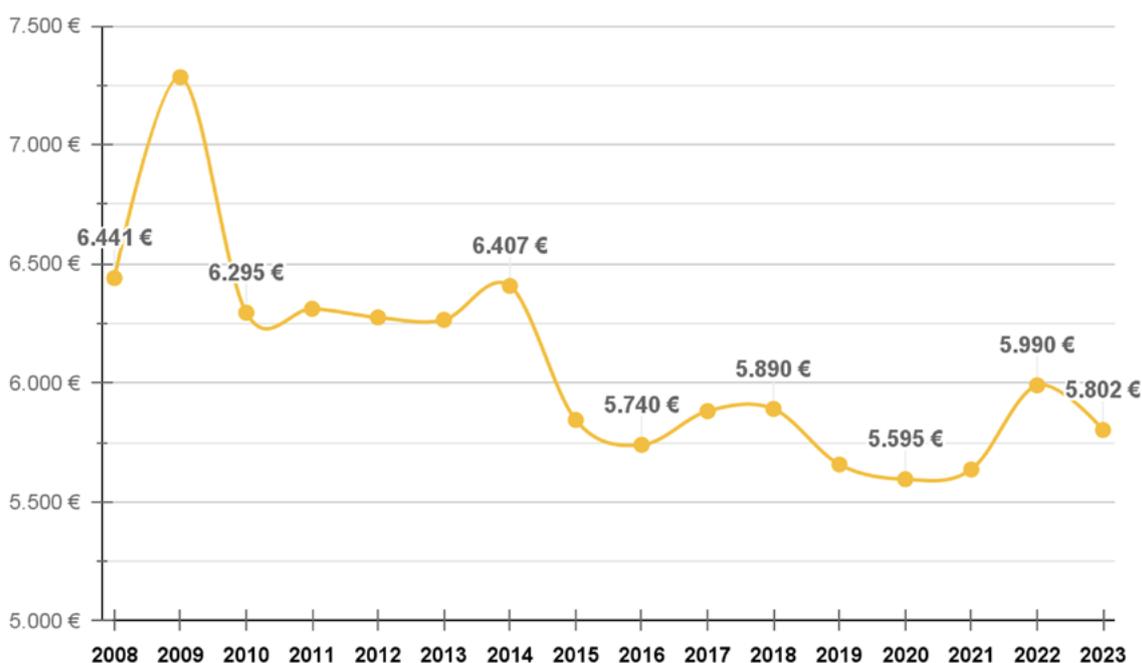
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

**Gráfico 3. Evolución del porcentaje de brecha salarial en la Comunidad de Madrid, 2008-2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

**Gráfico 4. Evolución de la diferencia en euros (valores 2023) entre el salario medio real de mujeres y hombres, 2008-2023, Comunidad de Madrid**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE. Valores deflactados a precios de 2023.

## 1.2. Brecha salarial por grupo de ocupación

Las ocupaciones con mayor presencia de mujeres suelen ser aquellas con requisitos de formación más bajos, que se asocian a menores salarios. 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.

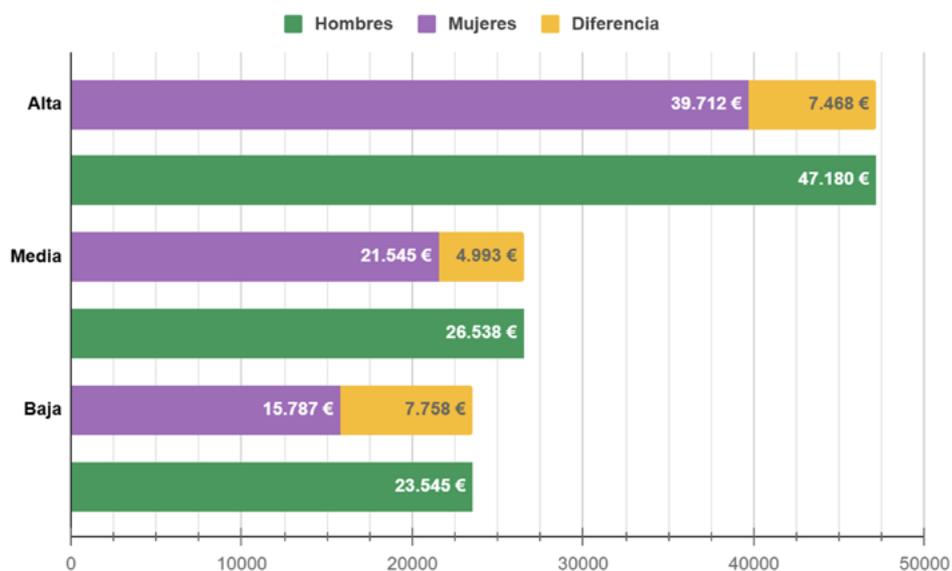
Sin embargo, en términos reales su evolución sigue siendo preocupante. El salario medio de las mujeres en ocupaciones bajas desciende un 4,8% (-792,3 €). Para el mismo periodo, las mujeres de ocupaciones bajas del conjunto del Estado registran una caída menor, del 3,1% (-495,2 €). En contraste, los hombres en ocupaciones bajas de la Comunidad de Madrid experimentan un aumento del 1,7% (+384,7 €). Estos datos muestran que las mujeres de ocupaciones bajas en la Comunidad de Madrid son el grupo que presenta la mayor pérdida salarial, tanto frente a las mujeres del conjunto de España como frente a los hombres del mismo grupo ocupacional en la Comunidad de Madrid.

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. Se trata del único grupo ocupacional con una brecha salarial similar en 2023 que a comienzos del periodo, en 2008. Y también es el único que aumenta la brecha desde 2019, concretamente hasta llegar en 2023 al 49,1%. Esto significa que el salario medio de las mujeres en un tipo de ocupación baja tendría que ver incrementado su salario casi 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, que parece revertirse en el último año. 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.

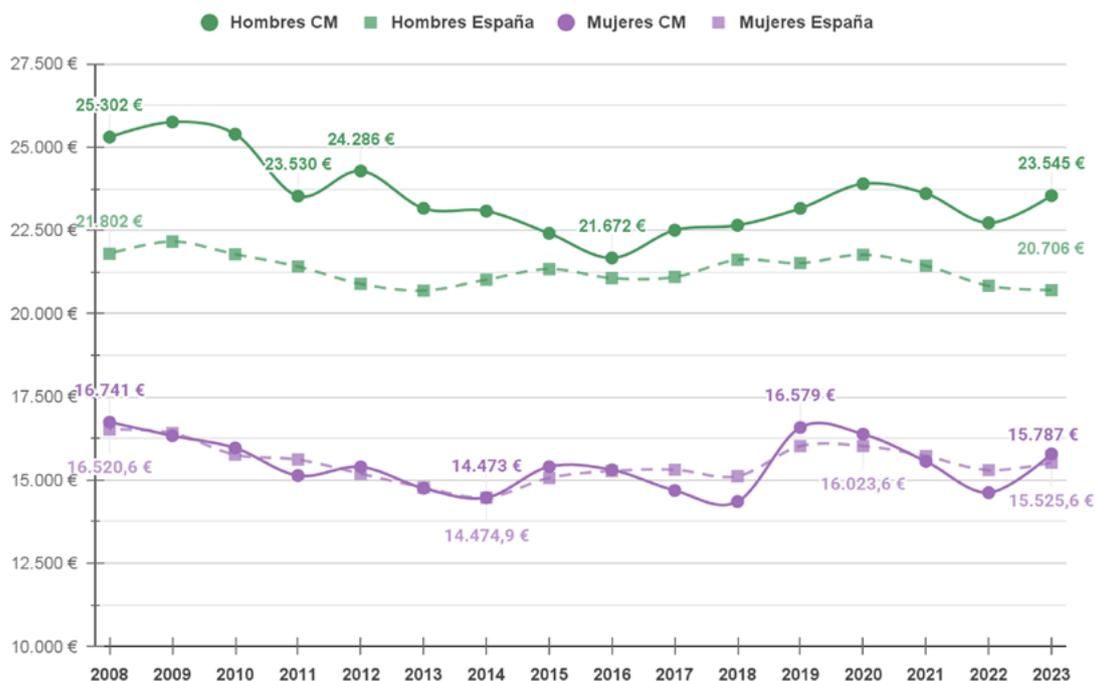
Pese a que la brecha salarial en términos porcentuales es más elevada a menor nivel de salarios y se va estrechando según aumentan los ingresos, las diferencias salariales por sexo son relevantes en todos los niveles de ocupación. En los grupos de mayor cualificación, aparte de haber una escasa presencia de las mujeres, las ganancias que perciben tendrían que crecer en un +18,8% para alcanzar la igualdad salarial. En el último año, las diferencias salariales en las ocupaciones bajas hacen que incluso para un salario medio mucho más bajo, la brecha salarial sea mayor tanto en términos absolutos como relativos.

**Gráfico 5. Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2023**



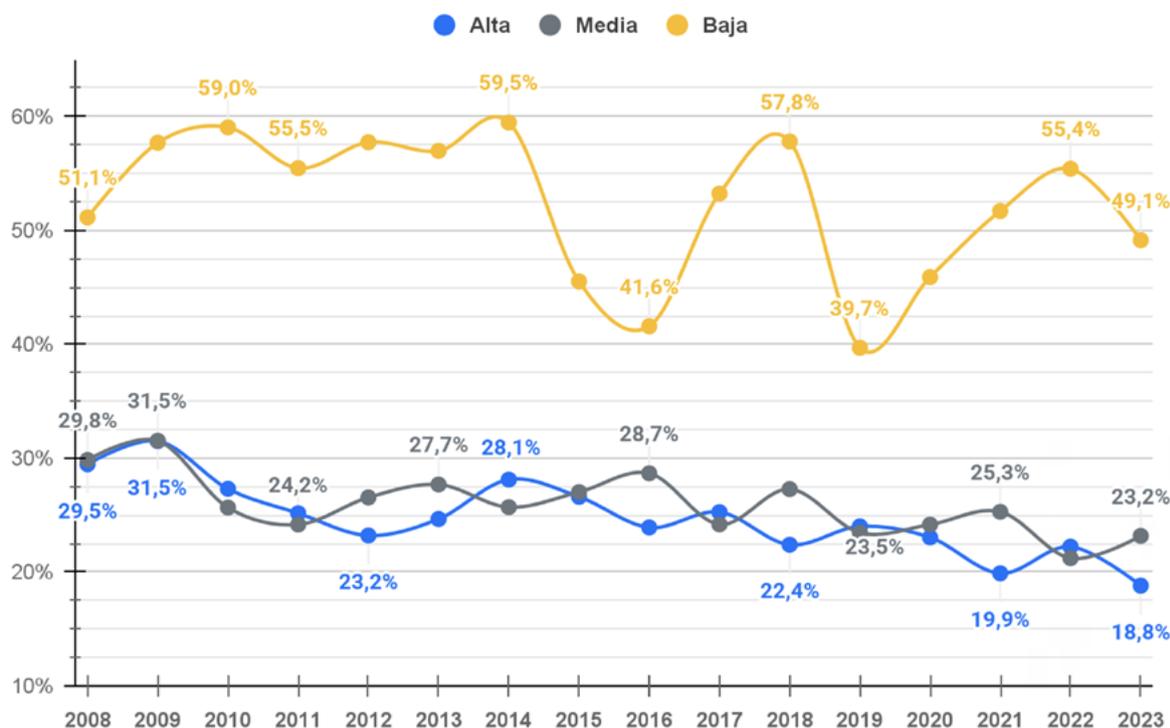
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

**Gráfico 6. Evolución del salario medio anual real (euros 2023) 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, 2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE. Valores deflactados a precios de 2023

**Gráfico 7. Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2008-2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

### 1.3. Brecha salarial por sector de actividad

El análisis por sector económico<sup>1</sup> y sexo muestra que la brecha salarial se concentra fundamentalmente en el sector servicios, donde en 2023 alcanza un +22,4% (+6.488€). Por el contrario, la brecha es significativamente menor en la industria, con un +6,7% (+2.438€), y aún más reducida en la construcción, con un +3,4% (+910€).

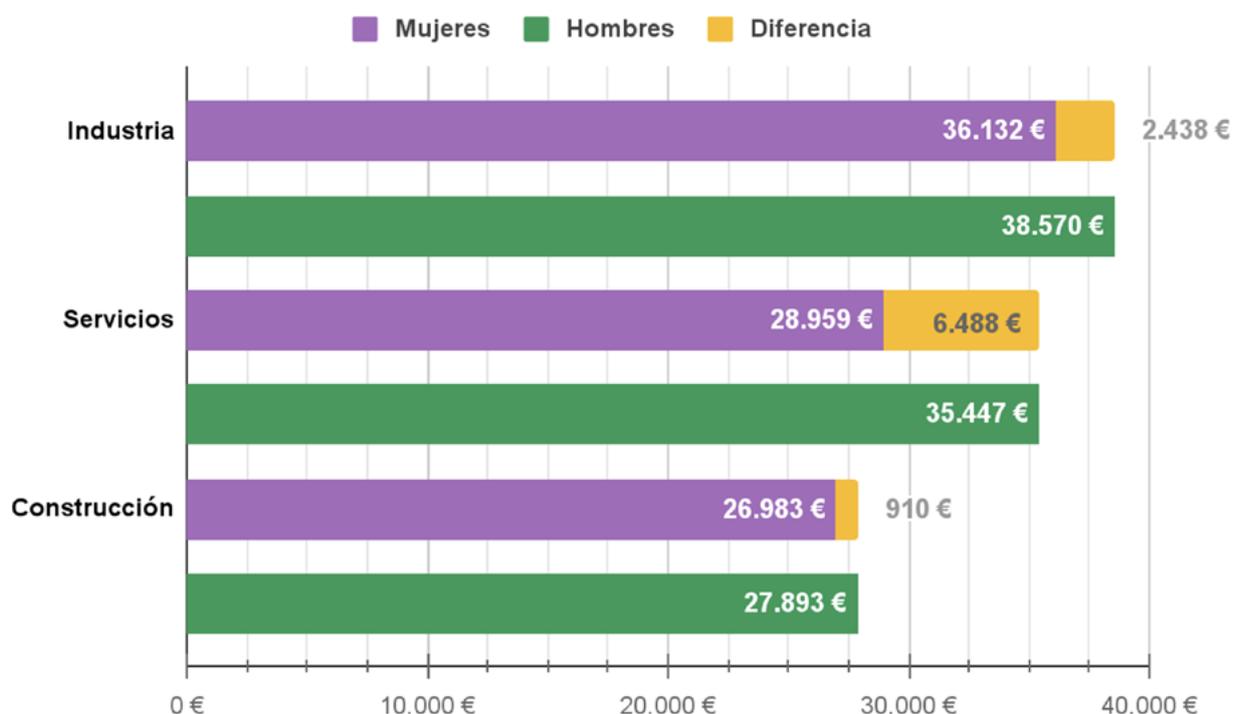
Si observamos su evolución desde 2008, se ha reducido la brecha en el sector de la industria en -9,6 p.p, y en el sector servicios, donde se reduce -11,2 p.p. Como puede verse, aunque la reducción ha sido ligeramente más intensa, es totalmente insuficiente, manteniéndose aún en niveles por encima de la media.

El caso del sector servicios es especialmente grave para analizar las diferencias salariales al tratarse del sector con mayor empleo en la Comunidad de Madrid para ambos sexos. En concreto, concentra el 92,4% del empleo de las mujeres. Es decir, la sobreespecialización en el sector servicios es tanto un factor de bajos salarios, como de desigualdad entre sexos.

<sup>1</sup> No se ha considerado el sector agrario 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.

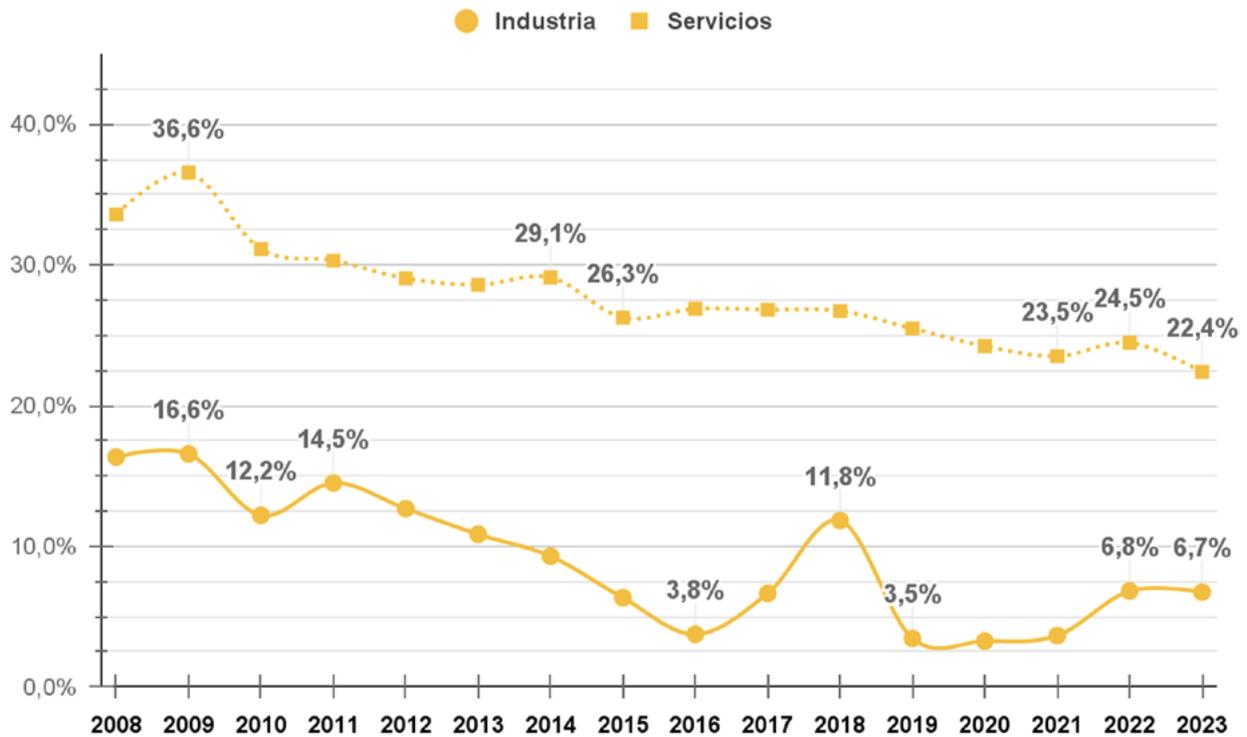
En la construcción, la brecha salarial es menor, fundamentalmente porque los salarios de los hombres son sensiblemente más bajos que en el resto de sectores, y no por una mejora relativa de los salarios de las mujeres. En concreto, el salario medio de los hombres en este sector es un -20,4% inferior al promedio total (-7.159 €), frente a una diferencia del 8,4% en el caso de las mujeres (-2.267 €). En cualquier caso, el peso de la construcción en el empleo de las mujeres es muy reducido, solo el 1,6% trabaja en este sector, frente al 9,8% de los hombres.

**Gráfico 8. Salario medio por sectores de actividad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE (sin datos para el Sector Agrario)

**Gráfico 9. Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid, 2008-2023**

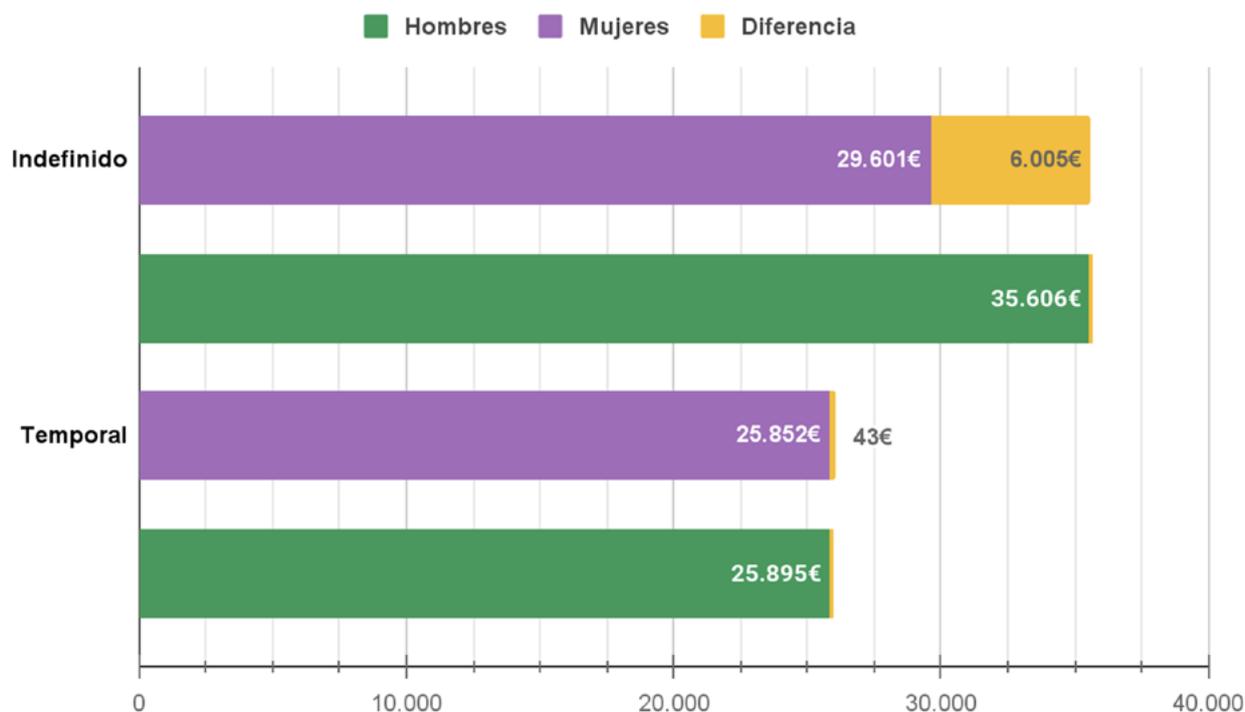


Fuente. Encuesta Estructural Salarial. INE

## 1.4. Brecha salarial por tipo de contrato

En el análisis de la estructura salarial por tipo de contrato debemos tener en cuenta que el mercado laboral muestra un mayor grado de temporalidad entre las mujeres, que ha ido corrigiéndose con posterioridad en el sector privado como consecuencia de la reforma laboral de 2021. En 2023, todavía el 19,6% de las mujeres asalariadas tenían contratos temporales, en comparación con el 15,1% de los hombres. Esta sobrerrepresentación en la temporalidad constituye uno de los factores que explican la brecha salarial en la Comunidad de Madrid en términos de ganancias anuales, dado que los niveles salariales son más elevados entre las personas con contratos indefinidos.

**Gráfico 10. Salario medio por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid, 2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

## 1.5. Brecha salarial por edad

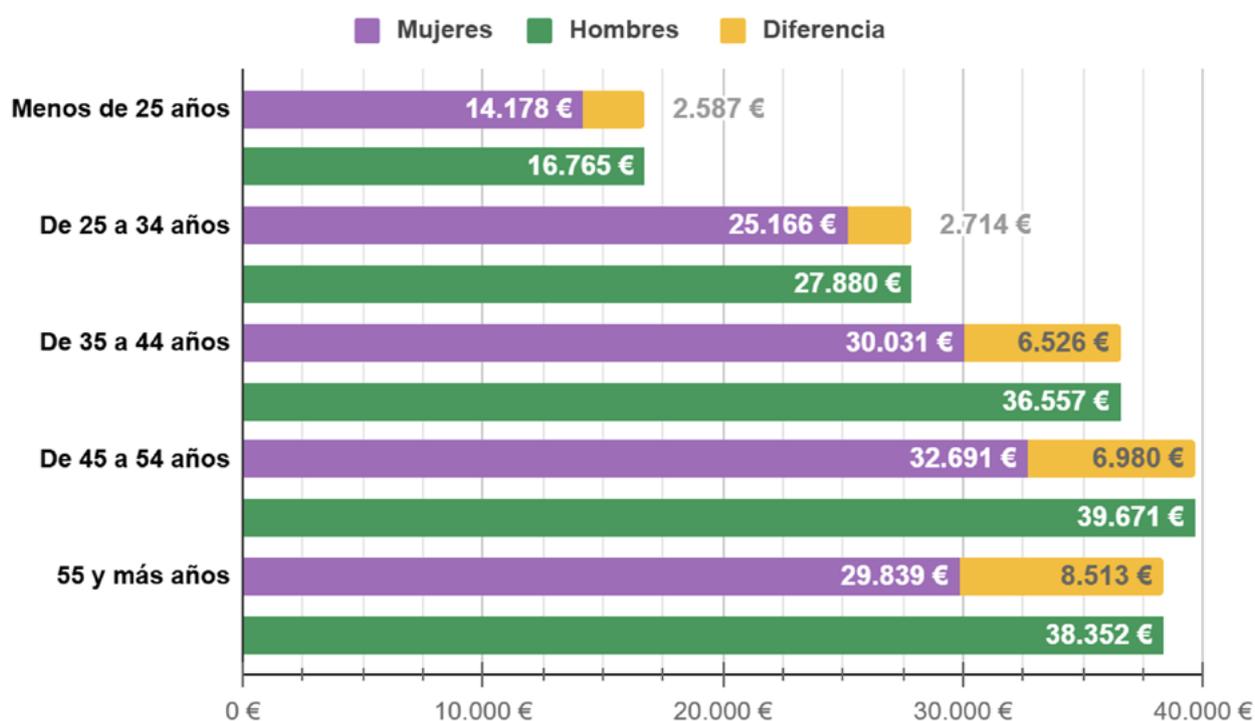
En 2023, el salario medio de las mujeres crece en casi todas las franjas de edad respecto al año anterior, salvo entre las menores de 25 años, que registran una caída del -5,8% (-875,6€). El salario medio es mayor a medida que se avanza entre los grupos de edad, salvo para las personas mayores de 55 años (34.022€ de media) respecto al grupo de edad anterior (36.179€ de media). La caída de ingresos en los grupos de mayor edad se da tanto en hombres como en mujeres, pero de forma desigual. Mientras que entre los hombres el ingreso salarial anual medio de los mayores de 55 años es un -3,3% (-1.319€) menor al del grupo anterior, en el caso de las mujeres esta diferencia alcanza el -8,7% (-2.852€). Esto refleja la mayor vulnerabilidad laboral de las mujeres en el mercado madrileño, y concretamente la mayor penalización que sufren respecto a los hombres a lo largo de su vida laboral.

Por su parte, la desigualdad salarial por sexo muestra una tendencia creciente a medida que avanza la edad. Esta evolución está estrechamente vinculada a la división sexual del trabajo, es decir, al reparto desequilibrado de las cargas familiares (cuidado de menores y personas dependientes) y domésticas (trabajo no remunerado) entre hombres y mujeres. La asunción de mayores tareas de cuidados por parte de las mujeres condiciona su trayectoria profesional, dificultando su acceso y permanencia en el mercado laboral, así como siendo causa de la parcialidad no deseada, cuestión que repercute negativamente en sus ingresos a lo largo de toda su vida.

Aun así, resulta significativo que entre las personas menores de 25 años la brecha salarial (18,2%) sea superior a la del grupo de entre 25 a 34 años (10,8%). Esta diferencia al inicio de la vida laboral evidencia que las desigualdades no son únicamente el resultado acumulado a lo largo del tiempo, sino que se producen desde el mismo acceso al mercado laboral.

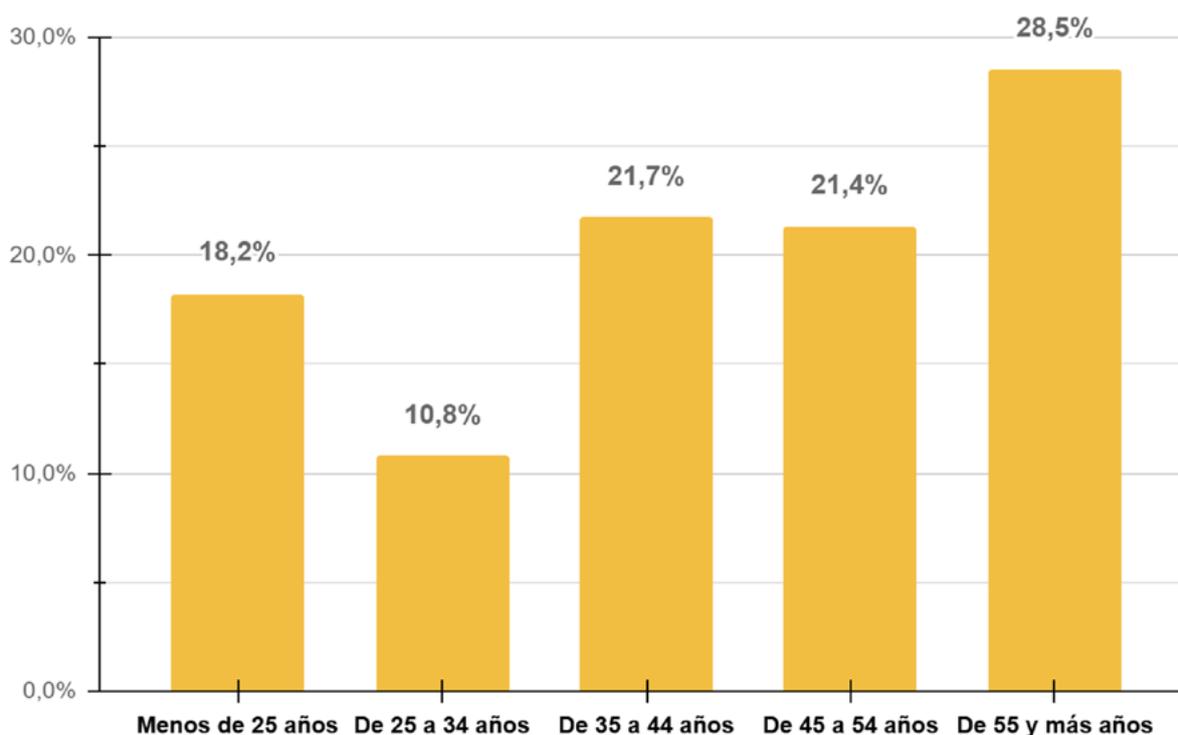
En términos absolutos, las brechas salariales entre sexos van desde los +2.587€ (+18,2%) entre las personas menores de 25 años hasta los +8.513 euros (+28,5%) entre las personas mayores de 55 años.

**Gráfico 11. Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid, 2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

**Gráfico 12. Brecha salarial por grupo de edad en la Comunidad de Madrid, 2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

## 1.6. Brecha salarial por nacionalidad

Otro factor clave al analizar la desigualdad en la estructura laboral de la Comunidad de Madrid es la nacionalidad. Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen salarios notablemente inferiores al de las personas de nacionalidad española.

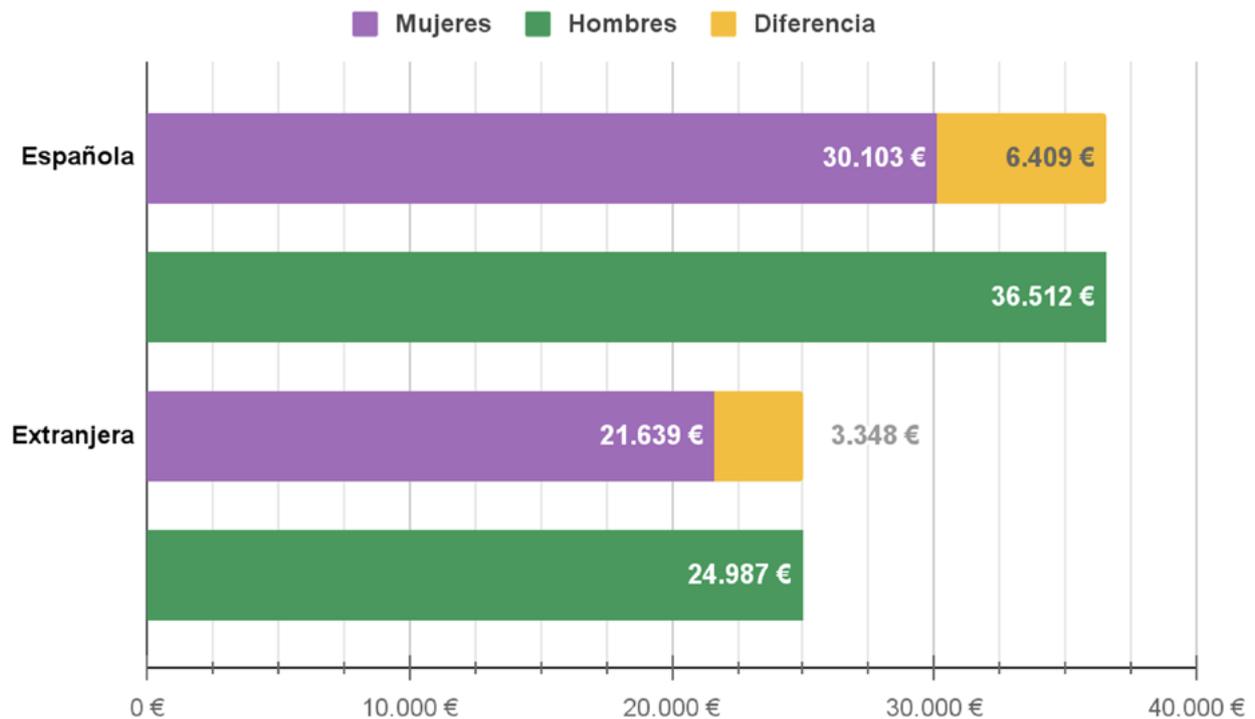
Las personas extranjeras que trabajan en nuestra región tienen un salario medio muy inferior al de las personas de nacionalidad española, ganando en promedio en torno al 70,6% (77,0% al nivel estatal). En su mayoría este colectivo trabaja en sectores más precarizados, en peores condiciones laborales y con salarios más bajos.

Estas diferencias se acentúan todavía más al incorporar el sexo al análisis salarial según la nacionalidad. En este contexto, las mujeres extranjeras resultan doblemente perjudicadas, al verse afectadas tanto por la brecha salarial entre sexos como por la mayor explotación de las personas de nacionalidad extranjera.

El salario de las mujeres extranjeras en la Comunidad de Madrid en 2023 fue de 21.639 euros, por lo que el salario medio de todas las mujeres extranjeras de la Comunidad de Madrid apenas era un +11,9% superior al umbral de la pobreza laboral (+2.307€ más) y un -32,8% inferior al salario medio de la región (-10.581€ menos).

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 6.409 euros, con una brecha del 21,3%.

**Gráfico 13. Salario medio por nacionalidad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023**



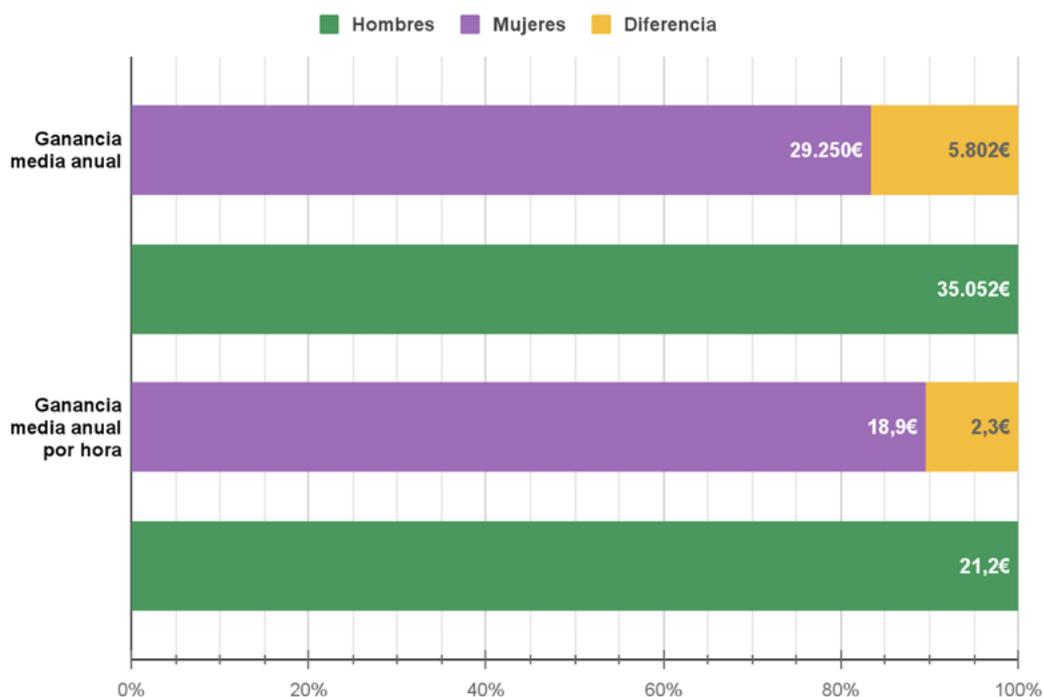
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

## 1.7. Brecha salarial por salario/hora

Incluso aislando el efecto de la temporalidad y la parcialidad, que afectan desproporcionadamente a las mujeres, los ingresos de las mujeres siguen siendo inferiores a los de los hombres. En la Comunidad de Madrid, una mujer ganaba de media 18,9€ por hora trabajada, frente a los 21,2€ por hora trabajada de los hombres. Esta diferencia se traduce en una brecha salarial del 11,7%, notablemente superior a la media estatal (8,1%).

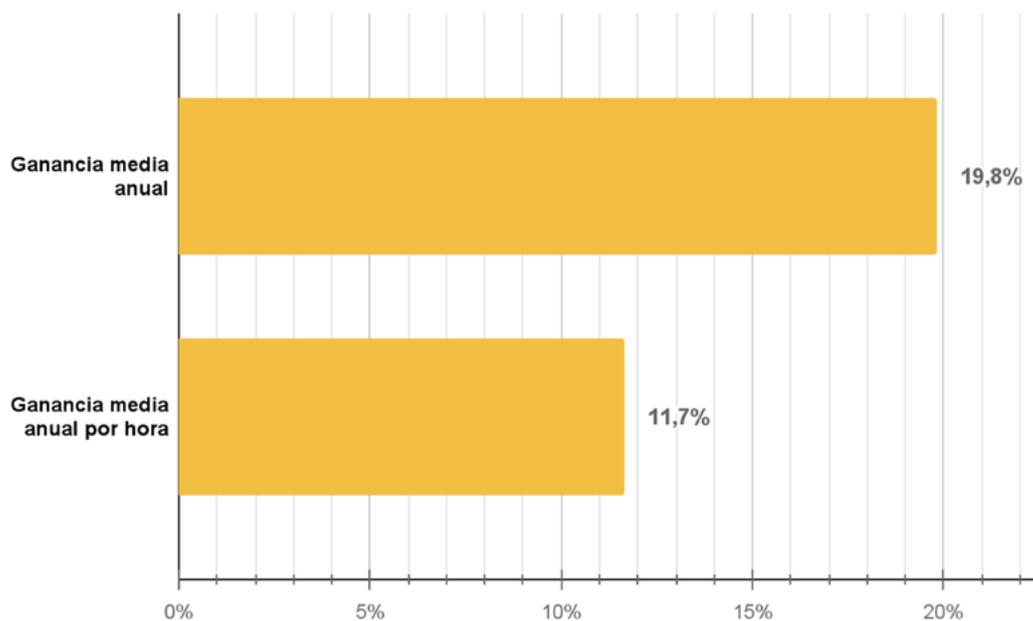
La comparación del salario anual y por hora trabajada pone de manifiesto el impacto de factores indirectos, como la segregación ocupacional y sectorial del trabajo entre sexos.

### Gráfico 14. Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

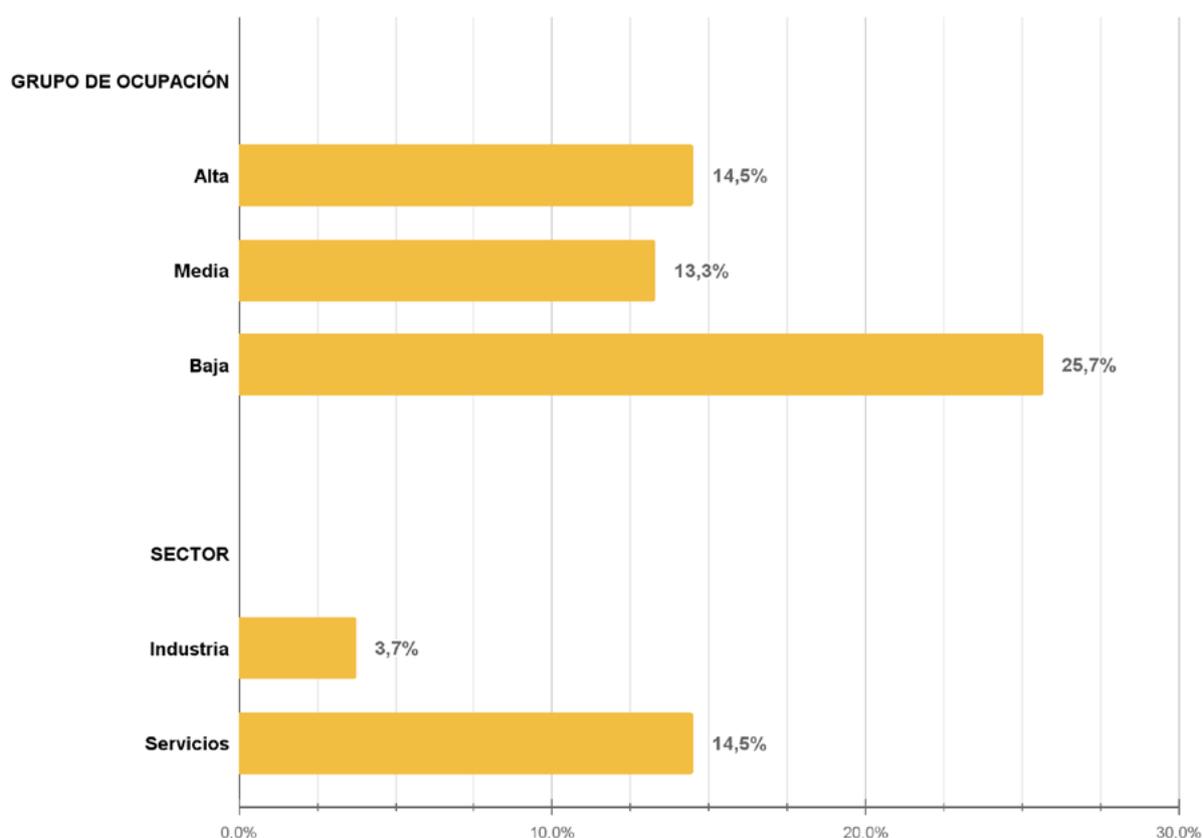
### Gráfico 15. Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

Por último, podemos observar una reducción generalizada de la brecha salarial por hora en relación a distintas variables. Sin embargo, destaca la alta brecha salarial existente entre las mujeres de ocupaciones bajas, quienes mantienen de media un salario un cuarto inferior al de los hombres (25,7%). Lo que refleja nuevamente cómo son las mujeres con peores condiciones laborales y salariales las que sufren, además, brechas salariales más altas.

**Gráfico 16. Brecha salarial por hora según distintas variables: grupo de ocupación y sector, 2023, Comunidad de Madrid**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

## 1.8. Brecha salarial por ingresos declarados en el IRPF

El análisis de los apartados anteriores se apoya en la Encuesta de Estructura Salarial elaborada por el INE. A ello se suma la información sobre los rendimientos del trabajo procedente de las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que facilita la Agencia Tributaria, cuyo último conjunto de datos disponible corresponde igualmente al año 2023.

Según la información de la Agencia Tributaria, el salario medio anual de las mujeres se situó en 29.673 euros, frente a los 38.786 euros registrados por los hombres. Esta diferencia media de 9.113 euros se tradujo en una brecha del 30,7% en los rendimientos del trabajo declarados en el IRPF por las personas asalariadas de la Comunidad de Madrid en 2023. Se trata de un porcentaje algo menor

que el observado en 2019 (34%) y también inferior al de 2021 (32,1%). Como se aprecia, la brecha salarial resulta más elevada cuando se calcula a partir de los rendimientos declarados que cuando se emplean los datos de la Encuesta de Estructura Salarial del INE.

Cabe señalar, además, que las mujeres, pese a representar el 50,6% de las personas que presentan declaración, concentran únicamente el 44,8% de los ingresos íntegros declarados por rendimientos del trabajo. Conviene subrayar que estos datos no recogen el conjunto de ingresos por el trabajo, ya que las personas asalariadas con menores ingresos no están obligadas a presentar declaración. Además, en el análisis solo se han tenido en cuenta las declaraciones individuales –que suponen el 90% del total–, dejando fuera las conjuntas.

Aun con estas limitaciones, la información procedente del IRPF aporta otras dimensiones sobre las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres. Por ejemplo, permite poner de relieve la dimensión de género en la desigualdad patrimonial: los rendimientos del ahorro, como los intereses de cuentas bancarias, presentan una brecha del 55,2%.

Resulta igualmente significativo que, tanto en los ingresos procedentes de actividades empresariales o profesionales como en los vinculados a activos financieros –como dividendos o plusvalías–, los hombres declaran importes medios próximos al doble de los de las mujeres, un 47,3% superiores, pese a que el número de personas declarantes es relativamente similar.

**Tabla 1. Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF en la Comunidad de Madrid, 2023**

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	29.673 €	38.786 €	-9.113 €	-30,7%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	5.403 €	6.530 €	-1.127 €	-20,9%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	2.336 €	3.626 €	-1.290 €	-55,2%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	11.619 €	11.144 €	475 €	4,1%
Rendimientos de actividades económicas	19.227 €	28.317 €	-9.090 €	-47,3%
Regímenes especiales	3.810 €	5.029 €	-1.219 €	-32,0%

IMPORTE TOTAL (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Ingresos íntegros por rendimientos del trabajo	50.556.912.718 €	62.366.099.892 €	11.809.187.174 €	23,4%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (general)	34.309.759 €	47.586.029 €	13.276.270 €	38,7%
Ingresos íntegros por rendimientos del capital mobiliario (ahorro)	2.121.860.605 €	3.053.761.790 €	931.901.185 €	43,9%
Bienes inmuebles no afectos a actividades económicas	3.400.086.129 €	2.835.976.668 €	-564.109.461 €	-16,6%
Rendimientos de actividades económicas	2.420.521.984 €	5.220.634.357 €	2.800.112.373 €	115,7%
Regímenes especiales	289.840.494 €	356.356.996 €	66.516.502 €	22,9%

Fuente: Estadística de los declarantes del IRPF (2023) publicada por la Agencia Tributaria. Declaraciones individuales

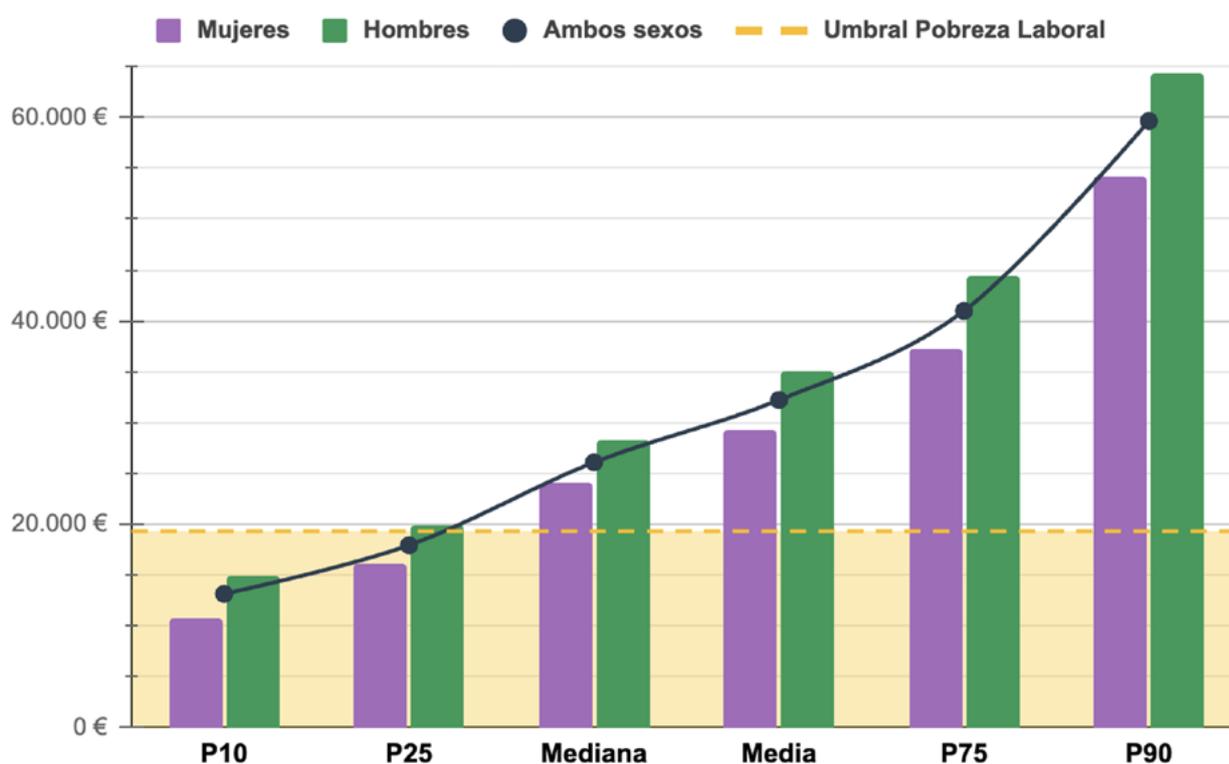
## 1.9. Umbral de pobreza laboral por sexo

Si tomamos como referencia el 60% del salario medio para definir el umbral de pobreza laboral, tal como recomienda la Carta Social Europea para garantizar el derecho a una remuneración digna, observamos que en la Comunidad de Madrid dicho umbral se situaba en los 19.332 euros en 2023. Este salario de referencia estaba por encima del Salario Mínimo Interprofesional del año 2023 (15.120€) e incluso del vigente en 2025 (16.576€).

Al analizar el umbral de pobreza laboral incorporando las diferencias por sexo comprobamos una serie de asimetrías que reflejan una mayor incidencia de la precariedad y vulnerabilidad entre las mujeres en comparación con los hombres. Por ejemplo, el salario mediano de las mujeres fue un +24,3% mayor al umbral de pobreza laboral en 2023, mientras que el de los hombres lo superaba en un +46,7%.

Estas desigualdades se agravan al observar los tramos salariales más bajos. El salario máximo del 25% de hombres con menos ingresos (19.911€) era un +3,0% superior al umbral de la pobreza laboral. En cambio, el de las mujeres (16.096€) era un -16,7% inferior.

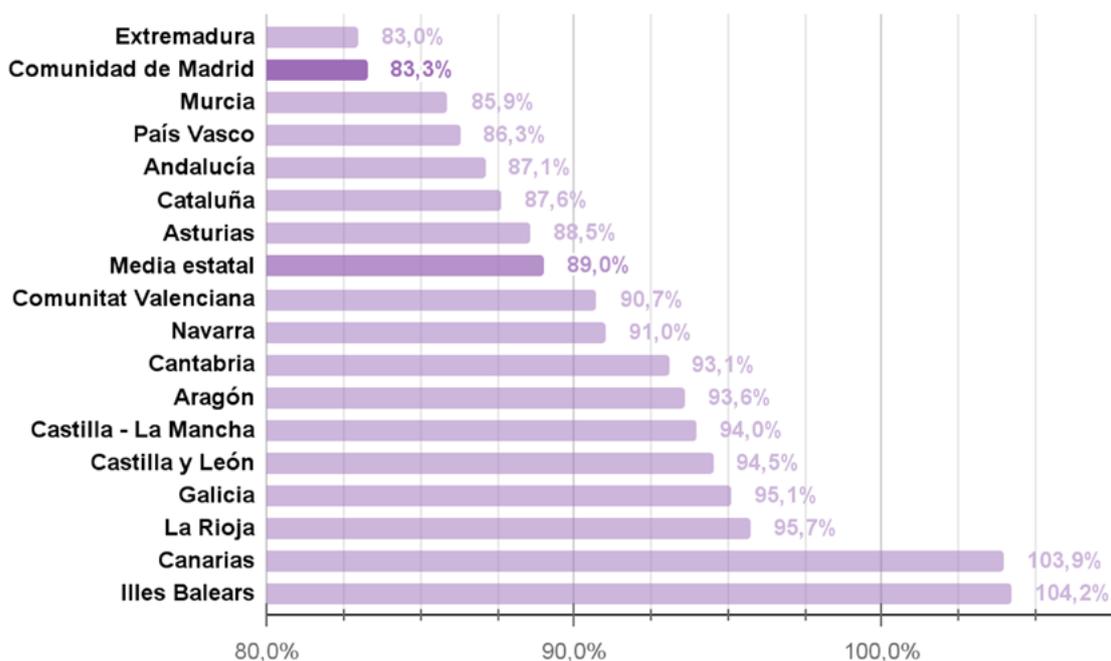
**Gráfico 17. Estructura salarial y umbral de pobreza laboral en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

Esta vulnerabilidad salarial se acentúa al analizar la situación del 25% de las mujeres con menores ingresos. En este tramo de la distribución salarial, la Comunidad de Madrid es el segundo territorio donde el salario se encuentra más alejado del umbral de la pobreza laboral, solo por detrás de Extremadura. En concreto, el salario máximo de este grupo debería incrementarse un +20,1% (+3.236€ anuales) para alcanzar el umbral de la pobreza laboral, mientras que a nivel estatal debería aumentar un +12,4% o +1.853 euros anuales.

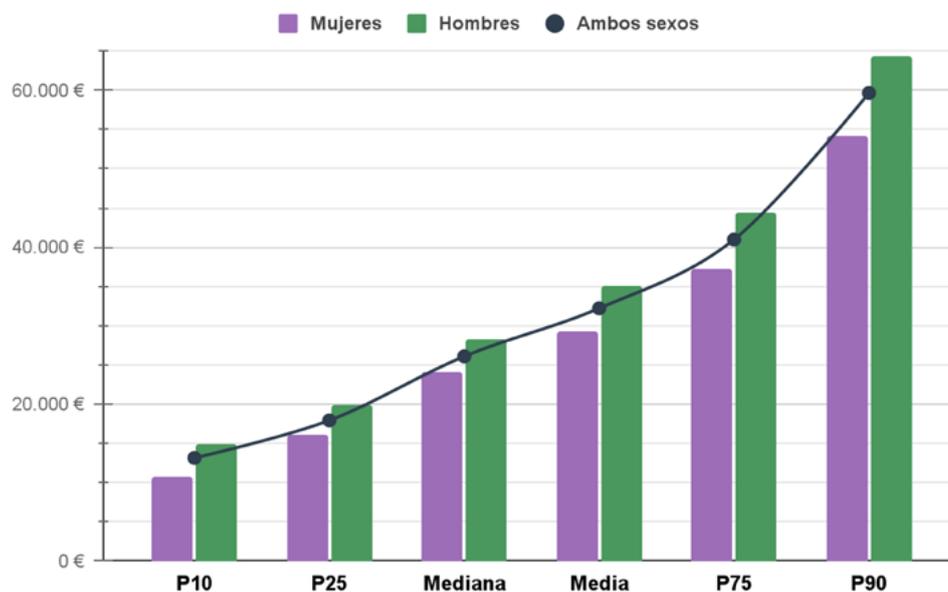
**Gráfico 18. Relación entre el salario máximo del 25% de las mujeres con menos ingresos y el umbral de pobreza laboral por CCAA, 2023**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

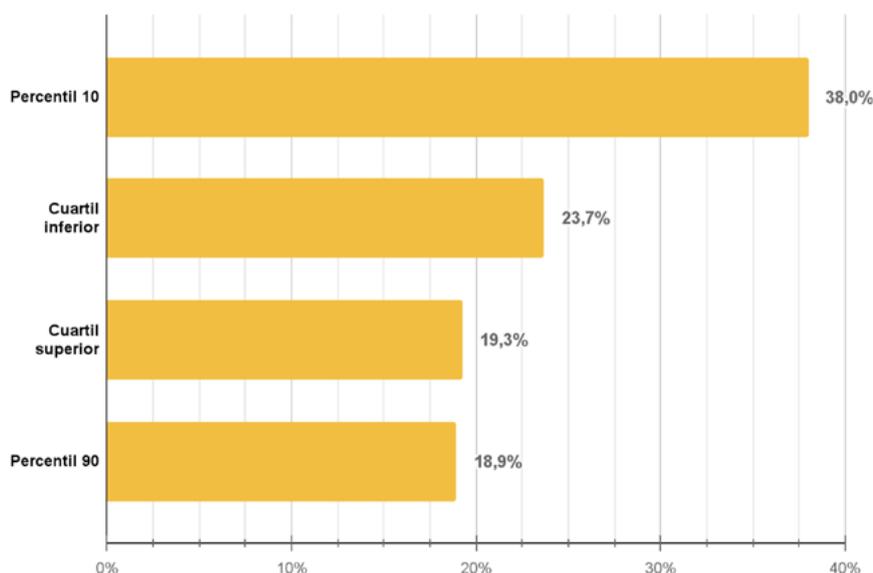
## 1.10. Brecha salarial por percentiles de renta

Esta brecha se acentúa especialmente en los tramos salariales más bajos. En el cuartil inferior (percentil 25), alcanza el 23,7%, y se amplía hasta el 38,0% en el percentil 10. De esta forma, la distribución salarial por sexos pone de manifiesto la persistencia de la brecha en la remuneración que perciben mujeres y hombres por su trabajo en la Comunidad de Madrid, y su especial incidencia entre aquellas mujeres con peores condiciones salariales.

**Gráfico 19. Estructura salarial en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023**

Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

En el caso de la mediana, valor que separa la mitad que más gana de la que menos gana, la brecha salarial es del 18,0%. Si observamos los percentiles, mientras que en el percentil 10 –14.956 euros los hombres y 10.837 euros las mujeres en el año 2023–, que agrupa al 10% de mujeres y hombres que menos salarios tienen, la brecha salarial se eleva al 38,0%, en el percentil 90, para aquellos hombres y mujeres con mayor salario, la brecha se reduce hasta el 18,9%.

**Gráfico 20. Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles en la Comunidad de Madrid, 2023**

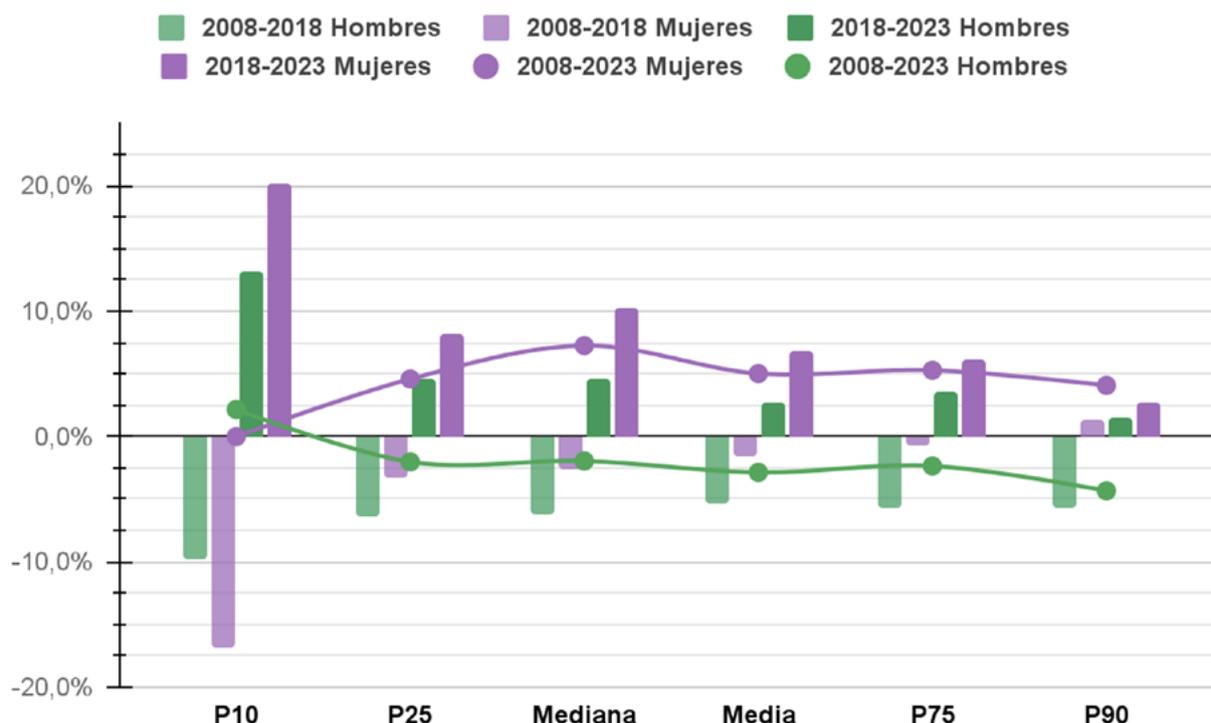
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

La tasa de crecimiento salarial a lo largo de la serie temporal disponible (2008-2023) 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 (2018-2023), 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 más reciente (2018-2023).

**Gráfico 21. Tasa de crecimiento salarial por estructura salarial y sexo en la Comunidad de Madrid, (2008-2018, 2018-2023 y 2008-2023)**



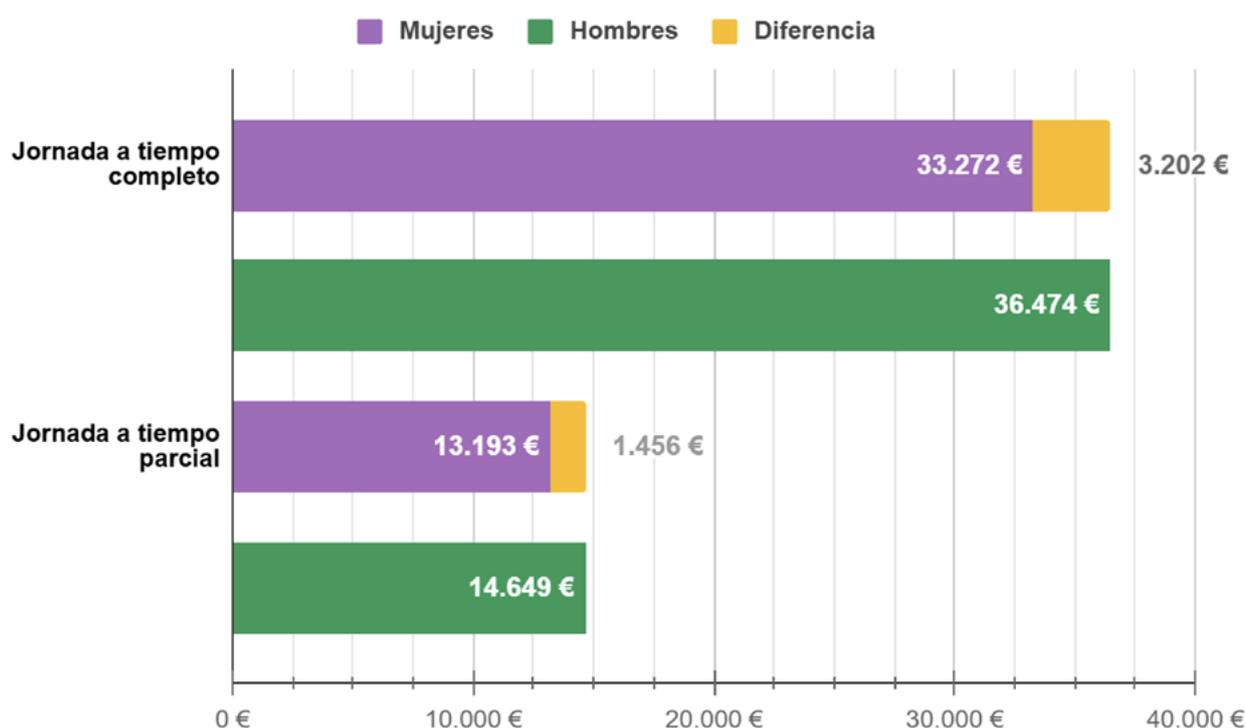
Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

## 1.11. Brecha salarial por tipo de jornada

Aunque no se dispone de datos desagregados de los salarios por tipo de jornada a nivel autonómico en la Encuesta Anual de Estructura Salarial, sí contamos con información proveniente de la Encuesta Cuatrienal.

El análisis por sexo en relación con el tipo de jornada muestra que la brecha salarial es mayor entre las personas trabajadoras a tiempo parcial. un dato relevante considerando que son mujeres las que sufren mayor parcialidad. Según los datos, para equiparar los salarios, las mujeres deberían incrementar su remuneración en un +11,0% en las jornadas a tiempo parcial (+1.456€ más) y en un +9,6% en las jornadas a tiempo completo (+3.202€ más).

**Gráfico 22. Salario medio por tipo de jornada y sexo en la Comunidad de Madrid, 2022**



Fuente. Encuesta Estructura Salarial. INE

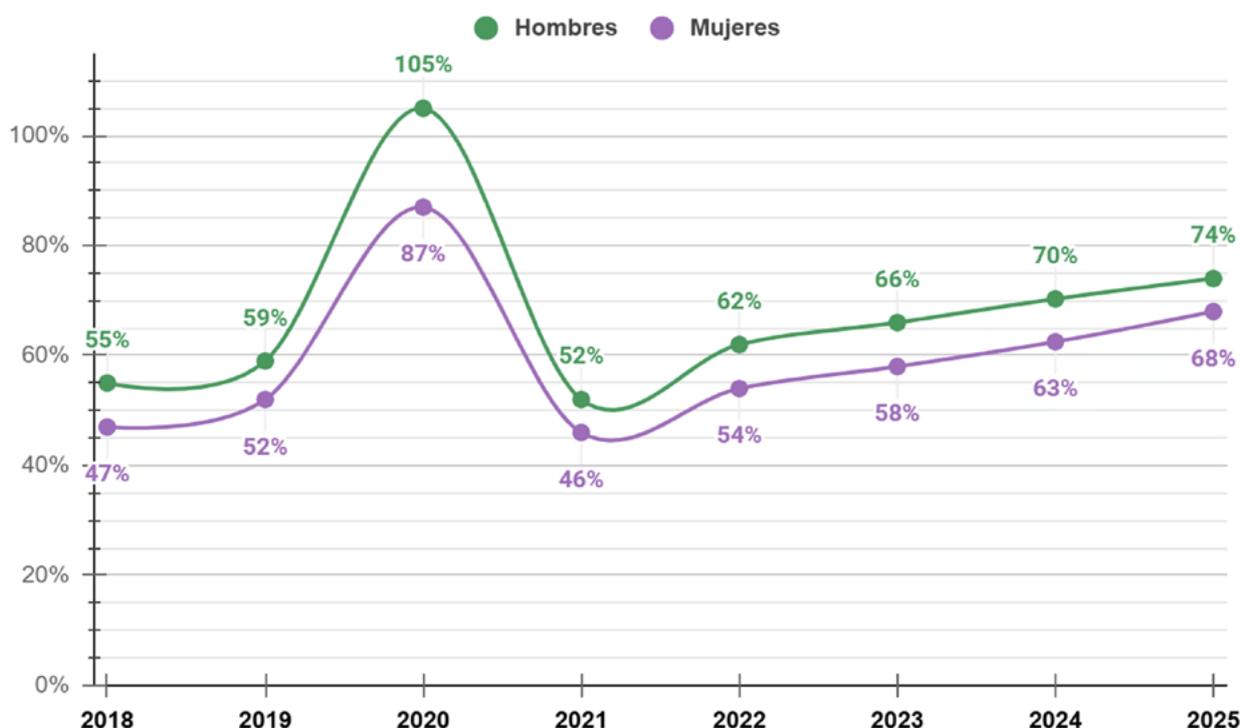
## 2. Prestaciones por desempleo

Las mujeres registran niveles de desempleo más elevados que los hombres. Sin embargo, la desigualdad no se limita al acceso al empleo, sino que también se refleja en las prestaciones por desempleo: en quiénes tienen derecho a ellas, en su modalidad, cuantía y duración. Esto ocurre porque, cuando están empleadas, las mujeres acumulan menos derechos frente al desempleo —y también de cara a la jubilación— debido a condiciones laborales más desfavorables, como contratos más precarios, mayor presencia de jornadas a tiempo parcial y salarios más bajos. A lo que habría que sumar que sufren con más frecuencia el paro, durante períodos más prolongados, y sufren más interrupciones en sus trayectorias laborales, vinculadas a la división sexual del trabajo de cuidados.

## 2.1. Tasa de cobertura

La tasa de cobertura representa la proporción de personas que son beneficiarias de una prestación durante el desempleo respecto al conjunto de personas que están desempleadas. Este indicador permite poner de relieve las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el acceso al sistema de protección por desempleo. En la Comunidad de Madrid la tasa de cobertura en 2025 fue del 68,0% para las mujeres frente al 73,8% de los hombres.

**Gráfico 23. Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, 2018-2025 (noviembre)**



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

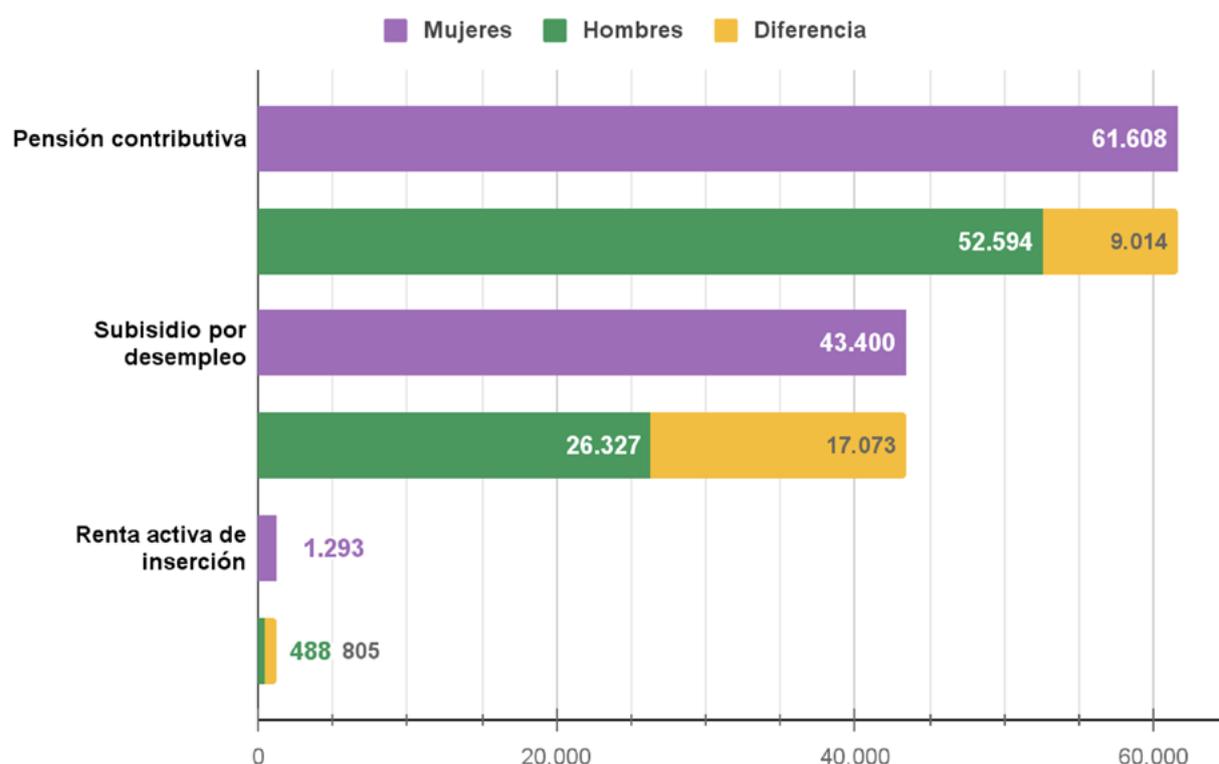
## 2.2. Personas beneficiarias

Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, en el año 2025 hubo de media en la Comunidad de Madrid 185.710 personas que recibieron algún tipo de prestación por su situación de desempleo. De ellas, 114.202 tuvieron una prestación contributiva (derivada de los derechos generados durante los periodos de trabajo y de mayor cuantía que las asistenciales), 69.727 un subsidio de desempleo y 1.781 una renta activa de inserción.

El número de mujeres beneficiarias supera ampliamente al de los hombres, debido a su mayor incidencia en el desempleo: 106.301 mujeres (57,2%) frente a 79.409 hombres (42,8%). Sin

embargo, esta distribución no es uniforme entre los distintos tipos de prestaciones. En las pensiones contributivas, las mujeres concentran el 53,9%; en los subsidios por desempleo, el 62,2%; y en las rentas activas de inserción, el 72,6%. En consecuencia, la presencia femenina es más elevada en las prestaciones de carácter asistencial, que tienen cuantías más reducidas.

**Gráfico 24. Personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid Comunidad de Madrid, 2025 (noviembre)**



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

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. A nivel estatal, las mujeres son un 63,1% 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 67,6%. Ambas causas están vinculadas a unas peores condiciones durante el periodo de empleo y a una mayor permanencia en el desempleo.

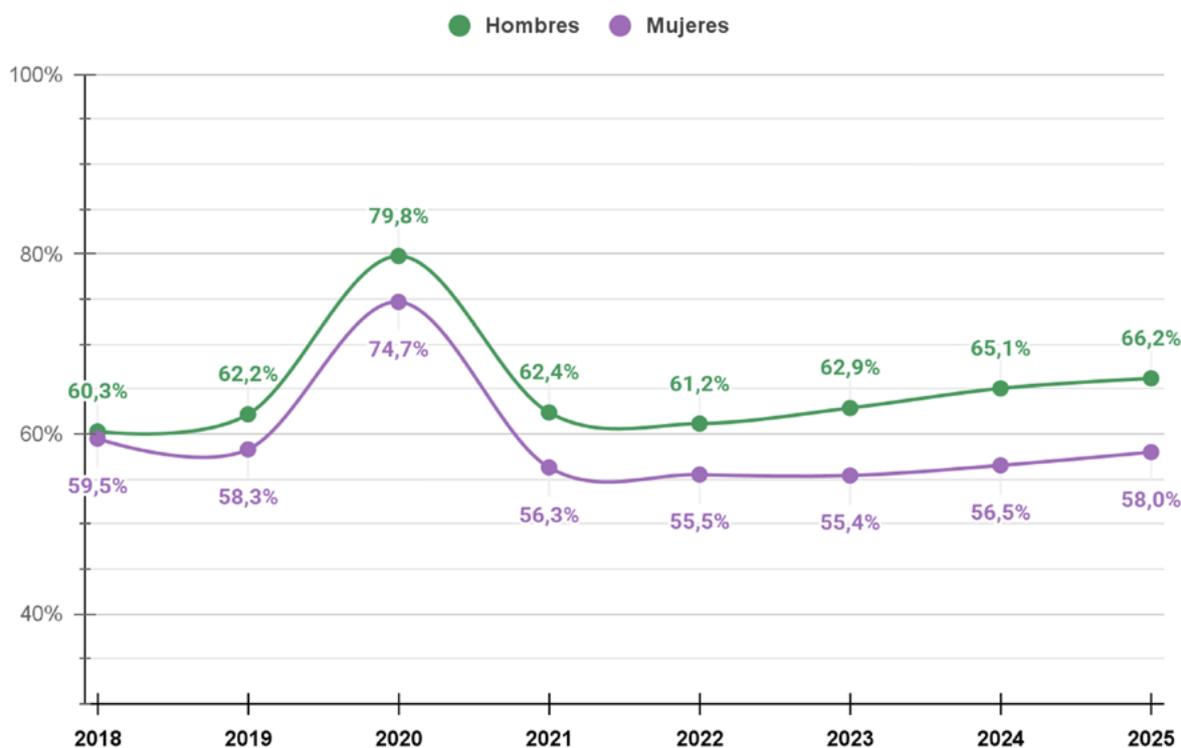
## 2.3. Prestaciones contributivas

Actualmente, de las 106.301 mujeres beneficiarias de prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, el 58,0% (61.608 mujeres) recibe una prestación contributiva. De los 79.409 hombres que cobran alguna prestación por desempleo, el 66,2% (52.594 hombres) recibe una prestación

contributiva. Es decir, entre las mujeres hay una menor cobertura de prestaciones contributivas, con una diferencia de 8,3 puntos porcentuales a favor de los hombres en 2025.

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 62,2% de 2019 al 66,2% actual, ensanchándose la diferencia entre ambos. Además, la mejora ha sido tan desigual que mientras los hombres superan significativamente los registros de 2018 (60,3%), las mujeres aún no consiguen igualar el dato (59,5%).

**Gráfico 25. Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid (2018-2025). Medias anuales**



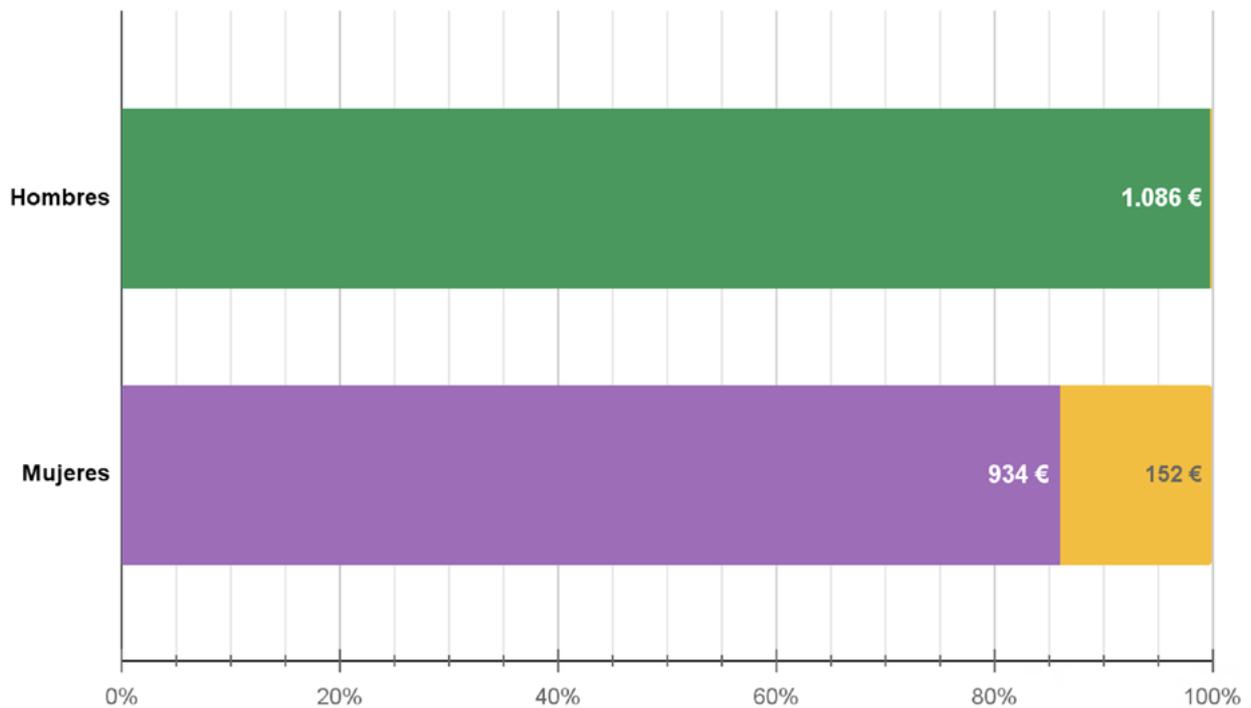
Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

En relación con las prestaciones contributivas, la información disponible para el conjunto del Estado —no existe desagregación por comunidades autónomas— permite constatar la existencia de diferencias por sexo en todos los grupos de edad, siempre en detrimento de las mujeres. En términos agregados, la brecha entre la prestación contributiva media percibida por mujeres y hombres alcanza los +5,1 euros diarios (+152€ mensuales).

En promedio, los hombres perciben una prestación mensual de 1.086 euros, frente a los 934 euros que reciben las mujeres. Para eliminar esta diferencia, sería necesario incrementar la prestación media de las mujeres en un +16,3%. Aunque este porcentaje se reduce en comparación con el ejercicio anterior, la brecha aumenta en términos absolutos respecto a 2023 (+145€ al mes en 2023).

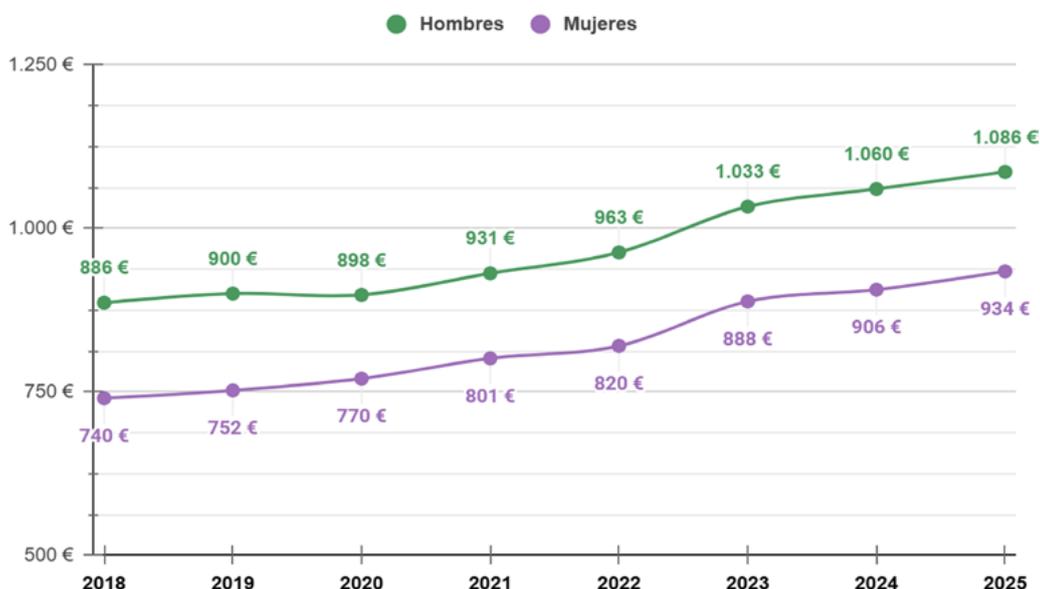
Por edades, las menores diferencias se dan en la franja de 25 a 34 años, con una brecha que ronda el 10% (+94,6€ al mes). Nuevamente, la mayor diferencia en las cuantías por sexo se da al final de la vida laboral, a partir de los 55 años, con una brecha que llega incluso al 27,1% a partir de los 60 años (+235,5€ al mes).

**Gráfico 26. Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2025**



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

### Gráfico 27. Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2025



Fuente. Estadísticas de prestaciones por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Datos de media anual hasta 2025

En cuanto a la duración de las prestaciones contributivas, los datos disponibles para el conjunto del Estado muestran que la duración media se ha estabilizado en el caso de las mujeres, situándose en 14,3 meses, mientras que entre los hombres se registra un ligero aumento, hasta alcanzar los 14,0 meses. De este modo, se consolida la tendencia de reducción observada en ejercicios anteriores.

## 3. Pensiones

Al igual que sucede 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 diciembre de 2025, en la Comunidad de Madrid, la pensión media contributiva para las mujeres fue de 1.271 euros al mes, mientras que para los hombres alcanzó los 1.826 euros mensuales. Supone una diferencia de +555 euros, equivalente a una preocupante brecha del +43,7%.

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

En prácticamente todas las modalidades de pensión contributiva, la cuantía media percibida por los hombres supera a la de las mujeres. Destaca especialmente la pensión de jubilación, donde la diferencia media alcanza los +557 euros mensuales. En este caso, la pensión media de jubilación de las mujeres, actualmente situada en 1.422 euros, debería incrementarse en un +39,2% para igualarse a la cuantía media de los hombres, que asciende a 1.979 euros mensuales.

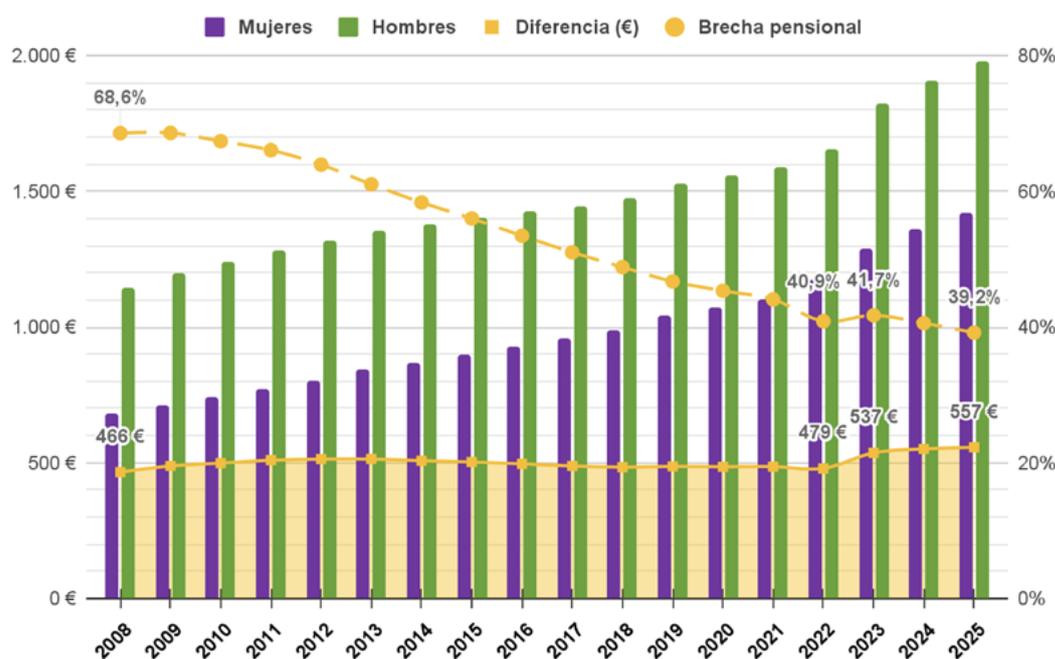
La única pensión contributiva donde se observa una diferencia en favor de la mujer es la de viudedad, con una cuantía media superior en +327 euros mensuales y una brecha del +29,8%. No obstante, esta circunstancia responde precisamente a que las pensiones se calculan sobre las bases de cotización de sus parejas, que han sido, en general, sensiblemente más elevadas. Asimismo, en el presente ejercicio la pensión en favor de familiares percibida por las mujeres es también ligeramente superior a la de los hombres (+0,2%).

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

MEDIA (€)	Mujeres	Hombres	Diferencia	Brecha
Jubilación	1.422 €	1.979 €	557 €	39,2%
Viudedad	1.094 €	768 €	-326 €	-29,8%
Incapacidad permanente	1.238 €	1.369 €	131 €	10,6%
Orfandad	561 €	568 €	7 €	1,2%
Favor familiar	896 €	894 €	-2 €	-0,2%
Todas las pensiones	1.271 €	1.826 €	555 €	43,7%

Fuente. Estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2025.

**Gráfico 28. Evolución de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2025**



Fuente. Estadísticas de pensiones del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Datos a diciembre de 2025

## Conclusiones

La desigualdad salarial entre mujeres y hombres continúa siendo una realidad estructural en la Comunidad de Madrid. En 2023, las mujeres percibieron de media un salario un -19,8% inferior al de los hombres. El salario medio anual de las mujeres se situó en 29.250 euros, frente a los 35.052 euros de los hombres, lo que supone una diferencia de 5.802 euros anuales. Esta brecha responde, fundamentalmente, a factores como la segregación sectorial y ocupacional, la mayor incidencia de la contratación parcial y temporal entre las mujeres y las diferencias en el acceso a complementos salariales, profundizando una desigualdad económica con efectos directos sobre su autonomía financiera. Estas diferencias no solo afectan a los ingresos laborales, sino que se proyectan sobre las prestaciones por desempleo y las pensiones de jubilación.

Las mayores brechas salariales en la Comunidad de Madrid se encuentran en ocupaciones con menores requisitos de formación, en sectores altamente feminizados y en aquellas actividades vinculadas a los cuidados, donde la desigualdad alcanzó el 49,1% en 2023. No obstante, la brecha salarial también persiste en ocupaciones medias y altas: incluso en los puestos de mayor cualificación, las mujeres tendrían que incrementar sus salarios en un 18,8% para equipararse a los de los hombres.

La situación es especialmente desfavorable para las mujeres en ocupaciones de menor nivel en la Comunidad de Madrid. Desde 2019, sus salarios apenas han aumentado un 8,0%, frente al incremento del 15,3% registrado entre los hombres en el mismo periodo. A nivel estatal, el salario medio de las mujeres ha crecido un 11,8%, lo que evidencia una evolución particularmente negativa para las mujeres de la región.

El análisis por sectores de actividad muestra que la desigualdad salarial es significativamente más acusada en el sector servicios, donde la brecha alcanza el 22,4%, frente al 6,7% observado en la industria. Este dato resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta que el sector servicios concentra el 92,4% del empleo femenino, lo que contribuye a perpetuar una desigualdad estructural que penaliza de manera sistemática a las mujeres en el mercado laboral madrileño.

Aunque la brecha salarial en los contratos indefinidos ha mostrado una tendencia descendente desde 2008, persisten importantes desigualdades en términos de estabilidad laboral y posibilidades de progreso económico. Asimismo, el incremento salarial asociado a la edad se interrumpe para las mujeres a partir de los 55 años, etapa en la que sus salarios disminuyen un -8,7%, frente a una reducción del -3,3% entre los hombres. Esta evolución refleja una trayectoria profesional más fragmentada y limitada para las mujeres, en gran medida asociada al reparto desigual de las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidados.

La desigualdad de género en el ámbito laboral afecta a todas las mujeres, aunque se intensifica en el caso de las mujeres extranjeras, que sufren una doble discriminación por razón de género y nacionalidad. Su salario medio apenas supera en un +11,9% el umbral de la pobreza laboral (+192,3€ mensuales más). La brecha salarial en este colectivo se sitúa en el 15,5% en 2023.

Los datos del IRPF indican que las mujeres tienen menos acceso a ingresos adicionales y beneficios financieros. A pesar de representar el 50,6% de las personas declarantes, las mujeres generan únicamente el 38,2% de los ingresos totales declarados, lo que refuerza su infrarrepresentación económica.

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, lo que pone de manifiesto la necesidad de revisar el sistema para adaptar los criterios de acceso y las cuantías a las realidades laborales de las mujeres y garantizar una protección más equitativa.

La brecha salarial analizada en este informe tiene un reflejo directo en los menores derechos generados en el sistema de pensiones contributivas, consecuencia de las diferencias salariales y de cotización a lo largo de la vida laboral. En este ámbito, la pensión de viudedad constituye la única modalidad en la que las mujeres perciben una cuantía media superior a la de los hombres.

En definitiva, la desigualdad económica que pone de manifiesto este estudio tiene un impacto directo en la calidad de vida de las mujeres y en su autonomía a corto y largo plazo. Esta menor autonomía económica incrementa, además, su vulnerabilidad frente a la violencia de género y la explotación laboral. Resulta, por tanto, imprescindible reforzar la acción pública mediante políticas y estrategias eficaces orientadas a erradicar la discriminación económica, promoviendo la igualdad de oportunidades a través de la negociación colectiva, la conciliación corresponsable, el refuerzo de los servicios públicos y la reducción de la jornada laboral, con el objetivo de avanzar hacia una sociedad plenamente igualitaria.

Ante ello, las reivindicaciones de CCOO-Madrid son:

- ✘ 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 con objeto de acabar con la parcialidad no deseada, 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 Gráficos y Tablas

<b>Gráfico 1.</b> Brecha salarial según distintas variables: media, mediana, percentiles, grupo de ocupación, sector, contrato, edad nacionalidad y jornada, 2023, Comunidad de Madrid	6
<b>Gráfico 2.</b> Evolución del salario nominal anual medio y mediano por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	7
<b>Gráfico 3.</b> Evolución del porcentaje de brecha salarial en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	8
<b>Gráfico 4.</b> Evolución de la diferencia en euros (valores 2023) entre el salario medio real de mujeres y hombres, 2008-2023, Comunidad de Madrid	8
<b>Gráfico 5.</b> Salario medio anual por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2023	10
<b>Gráfico 6.</b> Evolución del salario medio anual real (euros 2023) 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, 2023	10
<b>Gráfico 7.</b> Evolución de la brecha salarial por sexo y tipo de ocupación en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	11
<b>Gráfico 8.</b> Salario medio por sectores de actividad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023	12
<b>Gráfico 9.</b> Evolución de la brecha salarial por sexo y sector de actividad en la Comunidad de Madrid, 2008-2023	13
<b>Gráfico 10.</b> Salario medio por sexo y tipo de contrato en la Comunidad de Madrid, 2023	14
<b>Gráfico 11.</b> Salario medio por sexo y edad en la Comunidad de Madrid, 2023	15
<b>Gráfico 12.</b> Brecha salarial por grupo de edad en la Comunidad de Madrid, 2023	16
<b>Gráfico 13.</b> Salario medio por nacionalidad y sexo en la Comunidad de Madrid, 2023	17
<b>Gráfico 14.</b> Salario medio por sexo en ganancia anual y ganancia por hora normal de trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023	18
<b>Gráfico 15.</b> Brecha salarial en la ganancia anual y la ganancia por hora normal de trabajo en la Comunidad de Madrid, 2023	18
<b>Gráfico 16.</b> Brecha salarial por hora según distintas variables: grupo de ocupación y sector, 2023, Comunidad de Madrid	19
<b>Tabla 1.</b> Brecha salarial por sexo en los ingresos declarados por el IRPF en la Comunidad de Madrid, 2023	20
<b>Gráfico 17.</b> Estructura salarial y umbral de pobreza laboral en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023	21
<b>Gráfico 18.</b> Relación entre el salario máximo del 25% de las mujeres con menos ingresos y el umbral de pobreza laboral por CCAA, 2023	22
<b>Gráfico 19.</b> Estructura salarial en la Comunidad de Madrid por sexo, 2023	23
<b>Gráfico 20.</b> Brecha salarial por sexo, en función de la distribución por media, mediana, cuartiles y percentiles en la Comunidad de Madrid, 2023	23

<b>Gráfico 21.</b> Tasa de crecimiento salarial por estructura salarial y sexo en la Comunidad de Madrid, (2008-2018, 2018-2023 y 2008-2023)	24
<b>Gráfico 22.</b> Salario medio por tipo de jornada y sexo en la Comunidad de Madrid, 2022	25
<b>Gráfico 23.</b> Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en la Comunidad de Madrid, 2018-2025 (noviembre)	26
<b>Gráfico 24.</b> Personas por sexo beneficiarias de algún tipo de prestación por desempleo en la Comunidad de Madrid Comunidad de Madrid, 2025 (noviembre)	27
<b>Gráfico 25.</b> Evolución del porcentaje de personas beneficiarias con prestación contributiva en la Comunidad de Madrid (2018-2025). Medias anuales	28
<b>Gráfico 26.</b> Cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Datos estatales de 2025	29
<b>Gráfico 27.</b> Evolución de la cuantía media mensual de prestación contributiva por sexo en España. Media anual 2018-2025	30
<b>Tabla 2.</b> Pensión media por clase de pensión y sexo en la Comunidad de Madrid	31
<b>Gráfico 28.</b> Evolución de la pensión media de jubilación por sexo en la Comunidad de Madrid, 2008-2025	31



Gabinete Técnico  
de CCOO de Madrid



[www.ccoomadrid.es](http://www.ccoomadrid.es)