



Desde 1888,
tu Fuerza Sindical

Comisión Ejecutiva Confederal

UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

Comunicado de Prensa

Las mujeres ganan un 21,9% menos que los hombres

Aumentan los trabajadores con bajos salarios

- En 2017 los salarios apenas ganaron poder de compra (una décima), a pesar de la situación de pujanza de la economía
- El porcentaje de trabajadores con salarios inferiores al SMI (en cuantía total, con independencia del tipo de jornada que realicen) ha aumentado medio punto porcentual respecto de 2016 (13,1% del total de personas asalariadas, frente a 12,6%), alcanzando la cifra más elevada desde 2013
- Las mujeres que tuvieron ingresos salariales menores o iguales que salario mínimo interprofesional son un 18,8%, es decir más del doble que los hombres 7,8%.
- Hay que revertir la reforma laboral de 2012, y los empresarios deben cumplir sus compromisos para incrementar salarios en la negociación colectiva

Madrid, 21 de junio, 2019.- Los datos de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2017**, publicada hoy por el INE, muestran cómo **el crecimiento económico no está teniendo, en esta fase expansiva que comenzó en 2014, un reparto justo de sus beneficios**. Mientras las empresas han incrementado sus beneficios de manera muy cuantiosa, **los salarios apenas crecen, y los trabajadores con rentas bajas han aumentado**.

En 2017, el **salario medio creció un 2,1%** respecto del año anterior. Aunque se trata del mayor incremento que registra esta encuesta desde 2009, **sigue siendo muy moderado**. Hay que tener en cuenta que en 2017 el PIB creció un 3%, era el cuarto año de la actual fase expansiva, y el IPC medio del año fue del 2%. Es decir, que **los salarios, a pesar de la situación de pujanza de la economía, apenas ganaron poder de compra (una décima)**.

España, un país de bajos salarios

Este panorama de salarios insuficientes no solo se aprecia en la evolución de los mismos, perdiendo poder de compra. También resulta evidente cuando se observa el nivel absoluto de los mismos. El **salario más frecuente es de tan solo 17.482,06 euros**, un 26% inferior al salario medio (23.646,50 euros al año). Una vez descontadas las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF, **ese salario más habitual en nuestro país se queda en una cifra ligeramente superior a los 1.000 euros al mes** (1.062 euros, suponiendo un trabajador sin hijos a cargo y con contrato indefinido).

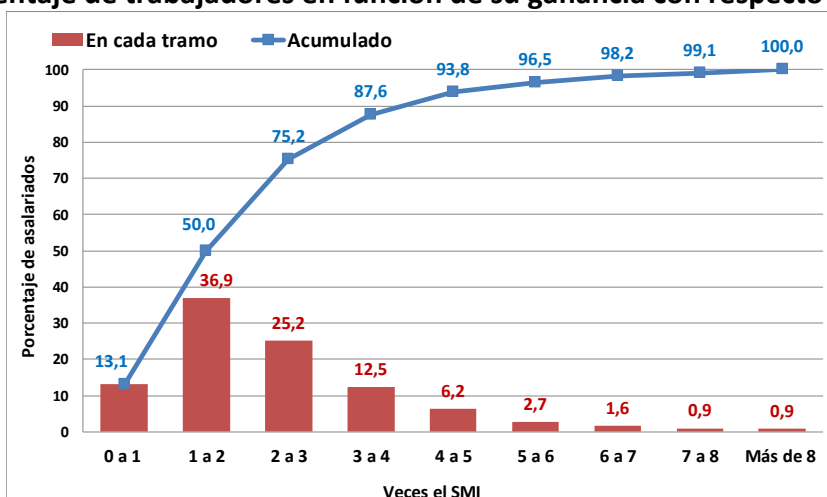
Una característica del actual proceso de crecimiento económico es precisamente que la mejora de la actividad y de los beneficios de las empresas no se está trasladando a los salarios como debería, enquistando una situación de insuficiencia retributiva de las familias que está teniendo muy negativas consecuencia sobre las finanzas públicas (aumenta el endeudamiento de los hogares y reduce los ingresos públicos vía impuestos y cotizaciones) y, especialmente, sobre la calidad de la mayoría de la clase trabajadora.

Y **gran parte de esta disfunción se debe a la reforma laboral de 2012** que, por un lado, **desequilibró la negociación colectiva** al otorgar un poder desmesurado a las empresas para modificar las condiciones laborales, incluidas las salariales, y por otro, **alentó la precariedad laboral en todas sus formas** (temporalidad, tiempo parcial, autoempleo, contratas y subcontratas, etc.), lastrando los salarios y las condiciones de vida en general de la clase trabajadora.

Precisamente, la Encuesta conocida hoy refleja la deriva a la baja de los salarios con unas cifras muy preocupantes: **el porcentaje de trabajadores con salarios inferiores al SMI** (en cuantía total, con independencia del tipo de jornada que realicen) **ha aumentado medio punto porcentual respecto de 2016** (13,1% del total de personas asalariadas, frente a 12,6%), **alcanzando la cifra más elevada desde 2013, y 4,2 puntos porcentuales más que en 2008, cuando comenzó la gran recesión**. Además, **la proporción de personas asalariadas que cobran menos de dos veces el salario mínimo interprofesional ha alcanzado su máximo al menos desde 2008, y suponen ya la mitad del total** (4,2 puntos porcentuales más que en 2016).

Por todo ello, el aumento del SMI en los últimos años, tal y como hemos venido reclamando los sindicatos -y sobre todo el incremento de 2019 hasta los 900 euros al mes) ha sido una actuación tan importante.

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación UGT a partir de Encuesta de Estructura Salarial 2017

Con estos registros salariales, derivados de la extensión de la precariedad laboral, no es de extrañar que **España siga en los puestos de cabeza de la Unión Europea en cuanto a trabajadores pobres** (13,1%, solo por detrás de Rumanía). Y también en materia de desigualdad, aunque la Encuesta registra un ligero descenso de los indicadores que contiene en esta materia en 2017 (el Índice de Gini, por ejemplo, pasa de 34,3 a 33,9).



La brecha salarial persiste

Por su parte, **la brecha salarial entre mujeres y hombres se sitúa en un 21,9%**, reduciéndose en 0,45 puntos respecto a 2016, debido a que los salarios de las mujeres han aumentado un 2,38%, frente a un 1,80% de incremento en los salarios de los hombres. Este ligero avance en la reducción de la brecha no puede ocultar que en 2017 **las mujeres han ganado de media 5.783,99€ anuales menos que los hombres.**

Además, la desigualdad de género se manifiesta también al ver la distribución salarial respecto a al SMI. **Las mujeres que tuvieron ingresos salariales menores o iguales que salario mínimo interprofesional son un 18,8%, es decir más del doble que los hombres 7,8%.** Mientras que, si se tienen en cuenta los salarios más elevados, la situación se invierte: el 8% de los hombres ganan más de cinco veces SMI, frente a solo el 4,2% de las mujeres.

En algunos de los sectores más feminizados, las brechas salariales no solo no se corrigen, sino que aumentan. En Educación, con 806.200 mujeres asalariadas frente a 388.100 hombres, la brecha salarial ha pasado de 8,62% en 2016 al 9,20% en 2017. En otros, como Actividades Sanitarias y de Servicios, donde más de una de cada siete mujeres desempeñan su empleo (1.158.000 mujeres), la brecha ha pasado del 29,85 % en 2016 al 29,33 % en 2017 (es decir, se ha reducido en 0,52 puntos).

En los sectores con menor presencia de mujeres, las brechas salariales no dejan de aumentar. En construcción (80.100 mujeres asalariadas frente a 726.500 hombres) la brecha ha pasado del 9,35% en el 2016 al 10,20% en el año 2017. En transporte y almacenamiento (160.900 mujeres asalariadas frente a 603.400 hombres) la brecha igualmente aumenta desde el 7,64% en 2016 al 9,78% en el 2017.

Por Comunidades Autónomas, en once de las diecisiete las diferencias salariales entre mujeres y hombres han subido (Aragón, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Navarra, País Vasco y La Rioja).

Conclusiones: es imprescindible subir los salarios, sobre todos los más bajos, y acabar con la brecha salarial

Todos estos datos no hacen sino avalar las reivindicaciones e iniciativas de UGT dirigidas a mejorar la calidad del empleo y revalorizar los salarios, como factores clave no solo para que se consolide el aumento del PIB, sino, sobre todo, para que se traduzca en una mejora de la calidad de vida de las personas. En este sentido, **desde UGT queremos insistir en la necesidad de lograr cuatro cuestiones:**

- **Primero, revertir la reforma laboral de 2012**, que ha elevado la precariedad laboral y ha desequilibrado la negociación colectiva, convirtiéndose en una de las principales causas de la devaluación salarial sufrida por la clase trabajadora y en una losa que impide el despegue de las retribuciones, incluso en fase expansiva de la economía, como es el caso.
- **Segundo, que los salarios crezcan en 2019 en línea con lo pactado en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**, es decir, entre el 2% y el 3%, en función de las circunstancias objetivas de cada sector y empresa. En la actualidad, la media de aumento salarial hasta el mes de mayo en los convenios se sitúa en el 2,2%. Es decir, que **hay margen de sobra para que los salarios aumenten más**, en



cumplimiento de lo firmado por las organizaciones sindicales y empresariales, y **sería muy positivo que lo hicieran**, para sostener el consumo de las familias reduciendo el recurso al endeudamiento, y para aumentar los ingresos públicos vía impuestos y cotizaciones. **Es preciso recordar que los salarios perdieron 12 puntos porcentuales de poder de compra de media entre 2009 y 2013, y que en los últimos años apenas se han recuperado.**

- **Tercero, que las empresas cumplan la ley y apliquen el aumento del salario mínimo a 900 euros en 2019, y que el Gobierno sitúe el SMI en 2020 en 1.000 euros al mes, con catorce pagas**, dando continuidad a la senda de incrementos iniciada en 2017, con el objetivo de que alcance una cuantía equivalente al 60% del salario medio del país, tal como recomienda la Carta Social Europea. Se trata, además, de extender y ratificar legalmente lo ya pactado en el IV AENC, que establece que las empresas tienen que fijar salarios mínimos de convenio de 1.000 euros en 2020.
- **Y cuarto, acabar con las discriminaciones salariales de todo tipo, y en particular con la brecha salarial de la mujer**, para lo cual **es necesario aprobar e implantar de forma efectiva una Ley de Igualdad Salarial, negociada con los interlocutores sociales.**