



# **Impulsar la recuperación con mejores salarios**

**Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019**

**Servicio de Estudios Confederal**

22/06/2021

Los datos definitivos de la **Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2019**, publicados hoy por el INE, reflejan cómo **España sigue siendo un país con salarios estructuralmente bajos**, lo cual demanda cambios profundos que corrijan este problema. De no ser así, la salida a la crisis actual se construirá sobre la base de un incremento de la desigualdad, comprometiendo nuevamente el grado de cohesión social. Debemos ser capaces de crear empleo de calidad, más estable, seguro y mejor retribuido, de forma que genere una mejora inmediata de la calidad de vida de la clase trabajadora, a la par que se fortalece la capacidad de consumo y la demanda agregada. Para ello, **es necesario implementar una política salarial justa con quien peor lo está pasando, promoviendo subidas salariales a través del SMI y la negociación colectiva**. De igual forma, sigue siendo absolutamente prioritario derogar la Reforma Laboral de 2012, a fin de transitar hacia un nuevo marco laboral más justo, eficiente y coherente con la etapa de reconstrucción que se abre.

### **Los salarios medios solo crecieron un 1,6%**

En 2019 el **salario medio creció un 1,6% respecto al año anterior**. Se trata de un aumento moderado, puesto que, si bien creció por encima del IPC (0,7%), obteniendo una moderada ganancia de poder de compra (de nueve décimas), teniendo en cuenta que el contexto era expansivo, con un aumento del PIB del 2% y del empleo del 2,3%. El aumento salarial estimado por esta Encuesta es inferior al que ofrecen para ese mismo año el registro de convenios (2,2%), la remuneración de asalariados de la Contabilidad Nacional (2%), la EPA o la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ambas un 1,9%). **Pese a esta ganancia en 2019, desde 2009 la pérdida de poder de compra salarial que refleja esta Encuesta es aún de 4,1 puntos porcentuales**.

### **El salario más frecuente es de 18.490 euros, un 24,2% inferior al salario medio**

Los insuficientes aumentos salariales se suman a una situación generalizada y endémica de bajos salarios en nuestro país, puesto que hay que tener en cuenta que el **salario más frecuente en 2019 fue tan solo de 18.490 euros brutos**, un 24,2% inferior al salario medio (24.395 euros al año). Una vez descontadas las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF, **ese salario más habitual en nuestro país es de aproximadamente 1.025 euros al mes** (suponiendo un trabajador sin hijos a cargo y con contrato indefinido, y catorce pagas al año).

A su vez, cabe destacar también el **porcentaje de personas cuyos ingresos anuales eran inferiores al SMI**, representando un 18,1% sobre el total, 4 puntos porcentuales más que en 2018, como consecuencia fundamentalmente de la **subida del mismo en ese año en un 22,3%, hasta alcanzar los 900 euros al mes**. Si a ello le sumamos los trabajadores que cobran entre un 1 y 2 veces el SMI (46,3%), el resultado global es que **hasta un 64,4% de los trabajadores presentan ingresos inferiores a 2 veces el SMI, reflejando esa situación generalizada de bajos salarios en nuestro país**.

Igualmente, **se mantienen también los altos niveles de desigualdad retributiva** que, a pesar del moderado crecimiento salarial en 2019, arrojan peores resultados que al inicio de la pasada crisis. En este sentido, el coeficiente de Gini alcanzó los 33 puntos en 2019, 6 décimas más que en 2008. Por su parte, los reducidos salarios, unido a otros factores como la baja intensidad laboral, provocan la existencia de un alto número de trabajados en riesgo de pobreza, registrando un 12,7% en 2019, esto es, 3,5 puntos más que la media de la UE-28. Además, cabe señalar que la existencia de un elevado

número de trabajadores pobres no se trata de un fenómeno puntual, puesto que hemos registrado ininterrumpidamente 5 de las peores ratios de la UE-28 en los últimos 10 años.

Estos resultados vienen motivados por una serie de factores complementarios, que operan simultáneamente. En primer lugar, la elevada tasa paro de nuestro país, que en 2019 ascendió al 14,1% (7,4 puntos más que la media de la UE), lo cual presiona a la baja los salarios en la medida en que se trata de un problema generalizado que reduce el poder de negociación de los trabajadores. En segundo lugar, la dramática precariedad laboral, un problema estructural que se vio intensificado más si cabe con la aprobación de la reforma laboral de 2012, en la medida que promovió un empleo de baja calidad, con altas tasas de temporalidad, rotación laboral y empleos a tiempo parcial involuntarios, mientras reducía la estabilidad de los contratos indefinidos. Y, por último, el desequilibrio existente en favor de los empresarios, ofreciéndoles la capacidad de determinar de forma discrecional las condiciones de trabajo y, por ende, las condiciones salariales. En este sentido, el debilitamiento de la negociación colectiva tras la Reforma Laboral de 2012, en la medida que priorizaba los convenios de empresa sobre los sectoriales, ha generado que las empresas sean las principales beneficiadas en tiempos de bonanza económica, limitando a su vez el grado de crecimiento de los salarios y su participación sobre la riqueza nacional.

Bajo este contexto, **augmentar el SMI sigue siendo imprescindible. Pero es igualmente esencial que el salario mínimo se cumpla escrupulosamente en todas las empresas**, a la par que **se mejoran los salarios mínimos negociados por convenio, situándolos por encima del mínimo legal**. Por su puesto, para combatir los problemas señalados es necesario que estas medidas sean complementadas con otras que sirvan para reforzar los niveles de protección social.

### ***La brecha salarial sigue siendo un reto pendiente: las mujeres cobran un 19,5% menos que los hombres***

Por su parte, **la brecha salarial anual entre mujeres y hombres se sitúa en un 19,5%**, 1,9 puntos inferior a la existente un año antes, pero aún muy elevada. La ligera mejora se debe a que los salarios de las mujeres aumentaron más que los de los hombres en 2019 (3,2% frente a 0,7%). Pero lo cierto es que en 2019 las mujeres ganaron de media 5.252 euros anuales menos que los hombres.

Esta brecha se expresa además con indiferencia del tipo de contrato. En contratos indefinidos, la ganancia media anual de las mujeres asciende a 23.128,7 euros, un 21,7% menos que los hombres; mientras que en contratos temporales la brecha se eleva al 7,1%. En cuanto al grado de duración, las mujeres ganaron un 8,6% menos a tiempo completo en 2019; respecto a los contratos a tiempo parcial, empleos ocupados en un 75% por mujeres, percibieron hasta un 12,3% menos que los hombres.

El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, supone sin duda un primer paso fundamental para acabar con las desigualdades salariales que sufren las mujeres. Desde UGT estaremos vigilantes para evitar que ninguna empresa incumpla sus obligaciones con el objetivo de acabar con este problema cuanto antes.

**El crecimiento de los salarios debe estar en el centro de la agenda política si queremos sentar las bases de un crecimiento más justo, igualitario y sostenible en el tiempo**

Los datos de la Encuesta de Estructura Salarial resaltan la necesidad de actuar urgentemente para mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores y promover la creación de un empleo de mayor calidad, con salarios dignos y condiciones más estables. Una política salarial expansiva debe servir para revertir el hundimiento estructural de los salarios experimentados tras la crisis de 2008 y abonar el terreno para un proceso de reconstrucción económica y social guiado por parámetros de equidad y solidaridad. Solamente cumpliendo estas premisas lograremos que la nueva etapa de crecimiento económico se apoye sobre bases sólidas y sostenibles en el tiempo. Para ello, debemos intervenir sobre distintos frentes:

1. **En primer lugar, debemos continuar con la senda de crecimiento del SMI, como así avala el informe recientemente elaborado por la Comisión Asesora para el Análisis del SMI.** Más allá de reforzar el consumo y la actividad económica a corto plazo, su subida generaría un impacto favorable a la hora de corregir los problemas de desigualdad y pobreza anteriormente señalados. Por tanto, **su congelación durante este año no tendría sentido desde el punto de vista económico y social**, comprometiendo a su vez el acuerdo del Gobierno de alcanzar el 60% del salario medio, tal como establece la Carta Social Europea. Por ello, **desde UGT solicitamos la apertura inmediata de la mesa de diálogo en este ámbito**, aplazada por el Gobierno en el mes de enero, **con el objetivo de abordar su subida inmediata** y estudiar mecanismos que garanticen el cumplimiento de la ley por parte de las empresas.
2. En segundo lugar, **desde el sindicato reclamamos a la patronal que se sienta a negociar un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)**, de tal modo que establezca criterios comunes para las condiciones laborales en los sectores y las empresas, contemplando una subida de los salarios que ofrezcan una mayor estabilidad y seguridad económica y laboral a la clase trabajadora. No hay que olvidar que el IPC creció a una tasa anual del 2,7% en el mes de mayo; en contraste con los salarios de convenio, que lo hicieron en un 1,6%. Urge por tanto implementar subidas salariales en este ámbito para proteger la capacidad adquisitiva de la clase trabajadora, a la par que se abordan las reformas necesarias acabar con el incremento desproporcionado de los precios de algunos productos, como la electricidad.
3. Además, **es necesario desarrollar plenamente la Ley de Igualdad Salarial (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)**, para **erradicar definitivamente la brecha salarial que sufren las mujeres**, garantizando que se retribuyen igual todos los trabajos de igual valor.
4. Por último, no por ello menos importante, **sigue siendo absolutamente prioritario derogar la Reforma Laboral de 2012.** Necesitamos reequilibrar la balanza entre empresarios y trabajadores, recuperando a su vez la prevalencia de los convenios sectoriales sobre los de empresa. La modernización de nuestro aparato productivo exige un nuevo marco laboral



más justo y eficiente, capaz de hacer frente a algunos de los desafíos pendientes bajo parámetros de justicia social.

Desde el sindicato presionaremos por todos los canales posibles para lograr que el actual Gobierno cumpla sus compromisos. Acabar con la precariedad y el empobrecimiento de muchas familias no es una tarea que admita ningún tipo de bloqueo o aplazamiento. **El compromiso de UGT es máximo: la recuperación no puede dejar a nadie atrás.**