



Febrero 2021

Las empresas tienen  
que cumplir la Ley  
La igualdad salarial  
cerraría las brechas



## Introducción

Presentamos el análisis que en UGT realizamos, con motivo del día de la Igualdad Salarial, el 22 de febrero, tras analizar los datos oficiales desagregados por sexo publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el último año se ha publicado la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), que nos permite analizar mayor número de variables que la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).

Hemos comparado las ganancias medias anuales y mensuales desglosadas por distintos conceptos retributivos, así como la variación de los salarios y las brechas salariales en relación al destino de la producción de la empresa, las brechas salariales en relación al nivel de negociación de los convenios colectivos, los salarios por nivel de estudios y algunas variables cruzadas, como edad y jornada, edad y contrato, edad y nivel de estudios que se suman a los análisis de los epígrafes que la estadística oficial presenta cada año de salarios desagregados por sexo.

Este año asistimos a la implementación de varios cambios legislativos:

- ✓ **El registro salarial y la auditoría salarial**, son dos instrumentos nos permitirán acercarnos a la realidad de cada empresa. Ambos aprobadas por Real Decreto en marzo de 2019 que entrarán en vigor el **14 abril de 2021**, fecha en la que entra en vigor su desarrollo reglamentario (**Reglamento de Igualdad Retributiva**) aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social de gobierno, organizaciones sindicales y empresariales. Este Reglamento, contiene el desarrollo reglamentario, de cómo llevar a cabo las dos herramientas:
- ✓ El **14 de enero** ha entrado en vigor el **Reglamento de Planes de Igualdad**, aprobado también el 13 de octubre en Consejo de ministros y también fruto del Diálogo Social tripartito.
- ✓ A partir de **marzo de 2021 las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras** estarán obligadas a negociar un Plan de Igualdad, como se estableció en el Real Decreto de marzo de 2019.

Todos **estos cambios legislativos** impulsan la puesta en marcha de las dos herramientas (**registro y auditorías salariales**) que junto con **la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo**, deberán ser integradas en todos los Convenios Colectivos, y suponen un arduo trabajo en los próximos meses para las negociadoras y negociadores sindicales.

El **registro salarial se introdujo de manera automática en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en marzo de 2019**. Desde **octubre de 2020, fecha en la que se aprueba el Reglamento de Igualdad Retributiva**, contamos con más “obligaciones” para implementarlos.

Por tanto, **todos los Convenios Colectivos, deben ser revisados y adecuados a la nueva normativa**. Es una obligación que deben cumplir **todas las empresas independientemente de su tamaño**, teniendo en cuenta lo siguiente:

- ✓ Todas las empresas deben tener un **registro retributivo de toda su plantilla**, incluido el **personal directivo y altos cargos**
- ✓ Deberá incluir los valores medios de **los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla**.

- ✓ **Desglosados por sexos y analizando media y mediana**, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa.
- ✓ **Especificando de modo diferenciado cada percepción.**
- ✓ Este registro se realizará **con carácter anual.**

Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, se ha querido contar con un modelo de registro salarial para facilitar la tarea de las empresas y de la representación sindical que deberá dar su conformidad con el registro. En ese proceso nos presentaron una propuesta de registro salarial a la que las organizaciones sindicales mayoritarias UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, realizamos algunas aportaciones. A esta propuesta de registro, se podrá acceder en breve desde las páginas de los ministerios.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro o cuando éste sea modificado.

Además, el acceso al registro retributivo, al que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa, se llevará a cabo de la siguiente manera:

En las **empresas en las que no tienen representación sindical**, cuando la persona trabajadora solicite **el acceso al registro**, será la empresa la que le facilite **las diferencias porcentuales.**

**En las empresas que cuenten con representación legal, las personas que consultan tienen derecho al contenido íntegro del registro retributivo y su acceso se facilitará a través de la representación legal y.**

Estos registros salariales, serán el punto de partida para las empresas obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, que deberán incluir una **auditoría retributiva.**

Contenido de la auditoría retributiva.

- ✓ La realización **del diagnóstico de la situación retributiva requiere, la evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo al artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**
- ✓ La **valoración de los puestos de trabajo debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa.** Pero también deben **revisarse las medidas de conciliación y promoción en la empresa** que previamente hemos pactado en los Convenios Colectivos.
- ✓ A partir de la auditoría retributiva, se incluirá en el Plan de Igualdad un Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Todo lo previsto en el Reglamento, resultará de aplicación al Personal Laboral de las Administraciones Públicas.

**Si se aplica el Reglamento de Igualdad Retributiva en todas las empresas españolas, estaríamos muy próximos a reducir y eliminar las brechas salariales que están manifestando la discriminación en el empleo que sufren históricamente las mujeres.**

## Evolución de la brecha salarial en los últimos años

La ganancia media anual de las mujeres en 2018, (17.972,63 euros) a 3.821, 94 euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres en 2018, (21.794,57 euros), una brecha del 17,54 %

### EVOLUCIÓN BRECHA SALARIAL ÚLTIMOS 6 AÑOS

<b>2016</b>	<b>25,14 %</b> (año 2013)
<b>2017</b>	<b>16,4 %</b> (año 2014)
<b>2018</b>	<b>20,67 %</b> (año 2015)
<b>2019</b>	<b>19,46 %</b> (año 2016)
<b>2020</b>	<b>17,90 %</b> (año 2017)
<b>2021</b>	<b>17, 54 %</b> (año 2018)

\* **Diferencia salarial: 3.821,94 euros**

\* **Días de trabajo gratis: 77 días**

*(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)*

La última brecha salarial que hemos conocido se sitúa en el 17,54 %, la más baja de los últimos años -corresponde a los últimos datos disponibles, de 2018, publicada en julio de 2020 por el INE-. **A pesar de ese descenso las mujeres cobran de media al año, 3.821,94 euros menos que los hombres.**

Mientras que el salario medio de las mujeres en 2018, alcanzó 17.972,63 euros el de los hombres se situó en 21.794,57 euros al año. **El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo (0,36%), podríamos decir que, si este descenso en la brecha salarial en 2018, respecto a 2017 se mantuviera constante en el tiempo se necesitarían 48, 72 años para que la brecha salarial entre sexos desapareciera en España.**

Porcentajes de Brecha Salarial en las Comunidades Autónomas en 2018							
	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Asalariadas	Ganancia Media Anual Hombres	Asalariados	Brecha en euros	% Brecha salarial

Total Nacional	24.009,12	21.011,89	7.752.600	26.738,19	8.481.600	5.726,30	21,42
Andalucía	21.805,92	18.672,11	1.121.600	24.712,69	1.390.100	6.040,58	24,44
Aragón	23.531,83	20.074,25	229.800	26.640,59	250.500	6.566,34	24,65
Asturias, Principado de	23.914,61	19.744,94	154.700	27.912,91	161.100	8.167,97	29,26
Balears, Illes	22.800,87	21.085,74	222.300	24.437,58	234.400	3.351,84	13,72
Canarias	20.763,48	19.051,01	373.800	22.333,63	404.500	3.282,62	14,70
Cantabria	22.554,83	19.630,01	93.800	25.349,01	105.600	5.719,00	22,56
Castilla y León	22.034,53	19.056,53	376.400	24.714,04	419.300	5.657,51	22,89
Castilla - La Mancha	21.756,38	19.088,87	283.100	23.960,10	368.000	4.871,23	20,33
Cataluña	25.552,84	22.289,90	1.408.200	28.640,23	1.425.900	6.350,33	22,17
Comunitat Valenciana	22.121,05	19.235,72	789.000	24.537,07	898.900	5.301,35	21,61
Extremadura	19.947,80	17.972,63	131.900	21.794,57	168.000	3.821,94	17,54
Galicia	22.244,59	19.543,17	426.500	24.826,91	435.900	5.283,74	21,28
Madrid, Comunidad de	27.010,93	23.925,99	1.334.600	29.816,34	1.325.000	5.890,35	19,76
Murcia, Región de	21.510,59	18.598,64	221.200	23.670,24	285.500	5.071,60	21,43
Navarra, Comunidad Foral de	26.364,75	22.697,59	118.800	29.546,12	122.100	6.848,53	23,18
País Vasco	28.470,94	24.757,18	390.100	31.970,30	400.700	7.213,12	22,56
Rioja, La	22.641,17	19.770,93	57.000	25.593,27	58.300	5.822,34	22,75

## Brecha Salarial y Comunidades Autónomas

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

**Las Comunidades Autónomas con salarios por encima de la media nacional 24.009,12 euros anuales, son País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña. En el caso de las mujeres a esas cuatro Comunidades se suman las Islas Baleares y en el caso de los hombres el Principado de Asturias.**

Las Comunidades con los salarios medios para ambos sexos más bajos son: Extremadura, Canarias y Murcia, orden que coincide en el caso de los hombres. **En el caso de las mujeres, las trabajadoras con menores salarios están en Extremadura, Murcia y Andalucía.**

A las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se suman las diferencias entre Comunidades, oscilando del salario medio de las trabajadoras en Extremadura de 17.972,63 euros al año, a los 24.757,18 euros que cobran las mujeres en el País Vasco. La diferencia es del

27,40 % de una Comunidad a otra en el caso de las mujeres y del 31,83 % en el caso de los hombres, que si trabajan en Extremadura tienen salarios del 21.794,57 y si lo hacen en el País Vasco llegan a 31.970,30. Las mujeres cobran salarios más bajos que los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

**El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila de la más baja del 13,17% en Islas Baleares a la más elevada del 29,26 % en el Principado de Asturias. Solo seis Comunidades Autónomas tienen una brecha por debajo de la media, junto con Islas Baleares, se sitúan por debajo del 21,42 %, Canarias, Extremadura, Comunidad de Madrid, Castilla la Mancha y Galicia. Todas las demás Superan la brecha salarial media en uno, dos o tres puntos excepto el Principado de Asturias que supera la brecha media en casi ocho puntos.**

**En relación con 2017, la Comunidad Autónoma con mayor retroceso en el porcentaje de brecha salarial es Canarias, que ha pasado de una brecha salarial en 2017, del 11,15 %, la más bajas de todas las diferencias el año anterior, a una brecha salarial del 14,7 %, situándose por delante de las Islas Baleares donde también de se produjo un aumento de brecha salarial respecto al año anterior, aunque en este caso de menor envergadura, del 13,05 % se pasó al 13,72 %.**

**Los menores aumentos de brecha salarial respecto al año anterior se produjeron en Andalucía y Madrid, apenas significativos. Un 0,08 en el primer caso y 0,1 puntos en el segundo caso.**

Las brechas se redujeron por debajo de un punto en las Comunidades Autónomas de Extremadura, Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana, Cataluña y Asturias. En torno a un punto en País Vasco, Castilla y León y Galicia. Algo más de dos puntos en Cantabria y **por encima de los tres puntos se redujeron las brechas salariales de Navarra y Murcia.**

## Composición del salario bruto anual y el salario mensual desglosado

COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO ANUAL 2018				
Extremadura	Salario bruto	Pagos extraordinarios	Valoración en especie	Salario ordinario
<b>Ambos sexos</b>	19.947,80	1.762,89	45,29	18.139,62
<b>Mujeres</b>	17.972,63	1.564,70	38,28	16.369,65
<b>Hombres</b>	21.794,57	1.948,20	51,84	19.794,53
<b>% Brechas salariales</b>	<b>17,54</b>	<b>19,68</b>	<b>26,16</b>	<b>17,30</b>
<b>Diferencia en euros</b>	<b>3821,94</b>	<b>383,50</b>	<b>13,56</b>	<b>3.424,88</b>

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

**El peso de las diferencias en las retribuciones recae en el salario ordinario, en este concepto la brecha es inferior a la media, el 17,30%, pero es donde recae la mayor diferencia en euros, 3.424, 88 euros al año de media.**

**En los pagos extraordinarios, la brecha salarial asciende hasta el 19,68%, y suponen una diferencia media de 383,50 euros anuales.**

**La brecha más elevada se concentra en el pago en especie, el 26,16 %, sin embargo, en este concepto la diferencia anual es de 13,56 euros.**

*(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)*

<b>SALARIO MENSUAL DESGLOSADO 2018</b>					
<b>Extremadura</b>					
<b>2018</b>	<b>Ambos sexos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Brecha</b>	<b>Diferencia en euros</b>
<b>Salario base</b>	<b>1.001,33</b>	<b>884,59</b>	<b>1.110,47</b>	<b>20,34</b>	<b>225,88</b>
Complementos salariales	498,66	489,34	507,37	3,55	18,03
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	21,69	19,86	23,40	15,13	3,54
Pagos por horas extraordinarias	2,67	0,97	4,27	77,28	3,30
<b>Salario ordinario</b>	<b>1.502,66</b>	<b>1.374,90</b>	<b>1.622,11</b>	<b>15,24</b>	<b>247,21</b>
Pagas extraordinarias	20,74	16,82	24,39	31,04	7,57
<b>Salario bruto</b>	<b>1.523,40</b>	<b>1.391,72</b>	<b>1.646,50</b>	<b>15,47</b>	<b>254,78</b>
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	99,05	91,08	106,50	14,48	15,42
Retenciones IRPF	185,59	168,09	201,95	16,77	33,86
<b>Salario neto</b>	<b>1.238,76</b>	<b>1.132,55</b>	<b>1.338,05</b>	<b>15,36</b>	<b>205,50</b>

Para analizar la composición del salario mensual según conceptos retributivos partimos del **salario medio bruto**, (1.646,50 para los hombres y 1.391,72 para las mujeres), **presenta una brecha salarial del 15,47%** y una diferencia en euros de 254,78 euros.

**El salario base es el componente principal del salario bruto y presenta una brecha salarial del 20,34%, 225,88 euros al mes de media.**

Una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) se obtiene **el salario neto mensual**, que fue de 1.238,76 euros (1.338,05 en el caso de los hombres y 1.132,55 en el de las mujeres), **que supone una brecha salarial del 15,36%** y 205,50 euros mensuales.

*(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)*