

VALORACIÓN DE LOS DATOS DE LA ENCUESTA ANUAL DE ESTRUCTURA SALARIAL 2022 EN EL SECTOR DE SERVICIOS PRIVADOS

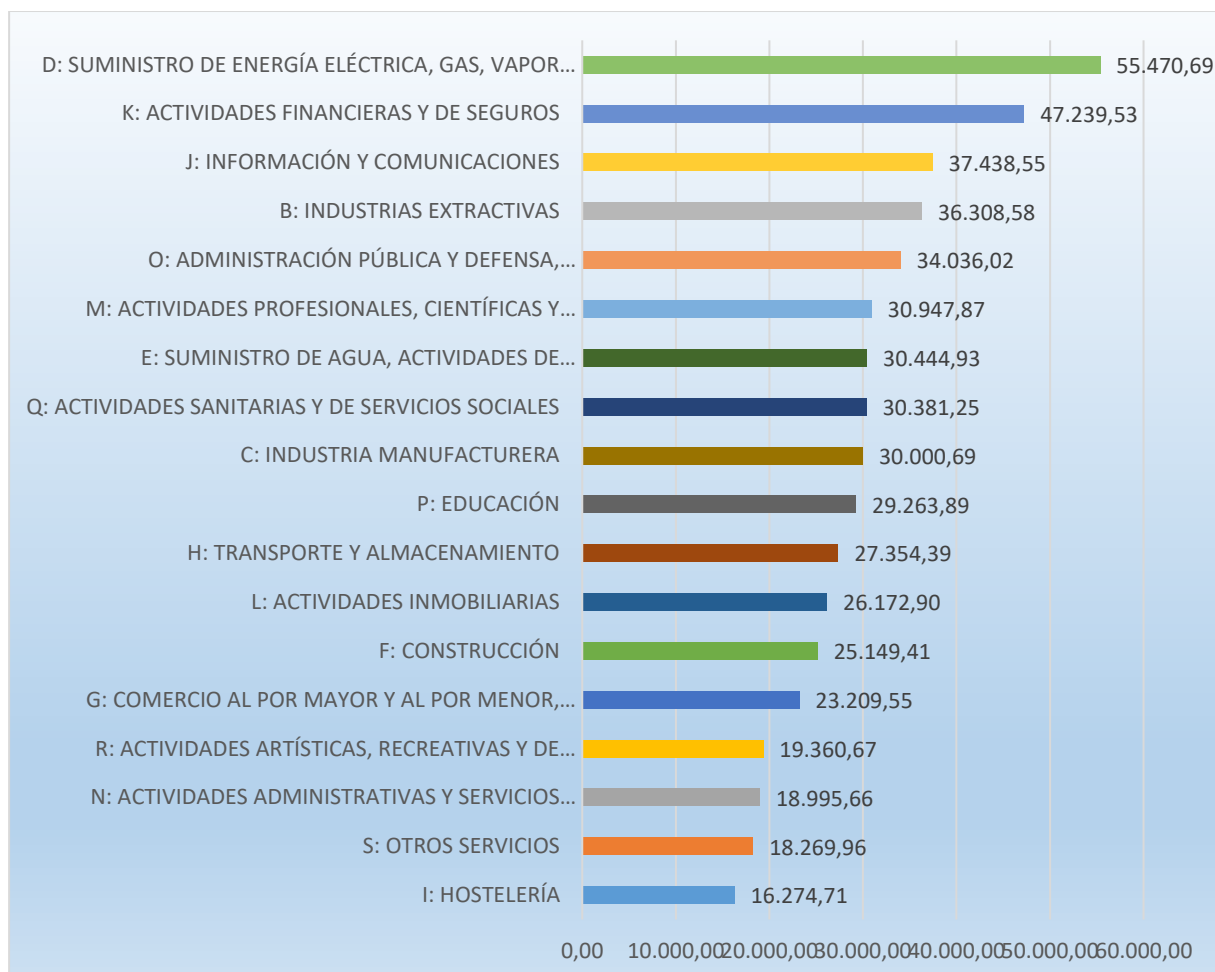
21 de junio de 2024

Datos generales

De acuerdo con los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicados por el INE para el año 2022, el salario bruto medio anual en España fue de 26.948,87 euros por persona trabajadora, un 4,1 % más que el del año anterior.

Los sectores de servicios privados con un **salario medio superior a la media** fueron las *Actividades financieras y de seguros* (47.239,53 euros), *Información y Comunicaciones* (37.438,55 euros), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (30.947,87 euros) y *Transporte y almacenamiento* (27.354,39 euros).

SALARIO MEDIO BRUTO ANUAL SEGÚN ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2022. INE. 20.06.24.

En cuanto al resto, que se encuentran **por debajo de la media**, destacan como aquellos con los salarios más bajos *Hostelería* (16.274,71 euros), *Otros servicios* (18.269,96 euros), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (18.995,66 euros), *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (19.360,67 euros) y *Comercio* (23.209,55 euros).

Los salarios medios han crecido en todos los servicios privados respecto a 2021, destacando *Hostelería* (11,2 %), *Transporte y almacenamiento* (7,1 %), *Actividades inmobiliarias* (5,4 %) y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (5,3 %), todos ellos con crecimientos por encima de la media (4,1 %).

El caso de *Hostelería* es quizás el más sangrante ya que, a pesar de experimentar una subida del 11,2 % en sus salarios medios en el último año, sigue siendo el sector afectado por las retribuciones más bajas, cobrando un salario que resulta un 39,6 % inferior a la media.

El crecimiento de los salarios medios está ligado indudablemente al comportamiento de la negociación colectiva que evolucionó de forma moderada en 2022, con un incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos del 3,2 %, cuando recordemos que la tasa de inflación fue del 5,7 %, arrojando una pérdida de poder adquisitivo de 2,5 puntos porcentuales.

No obstante, hay que sumar la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que fue del 3,6 % en 2022 y que beneficia sobre todo a las personas trabajadoras con salarios más bajos.

Y, además, hay que tener en cuenta el aumento del número de horas de trabajo, muy ligado al abuso que se viene realizando de horas extraordinarias y complementarias en nuestros sectores.

Evolución de la brecha salarial

La ganancia media de los hombres se incrementó en un 3,5 % hasta los 29.381,84 euros, por debajo de la subida experimentada por las mujeres (5,1 %) que alcanzaron los 24.359,82 euros.

El salario promedio anual femenino fue, por tanto, el 82,9 % del masculino, lo que implica una **brecha salarial del 17,1 %**.

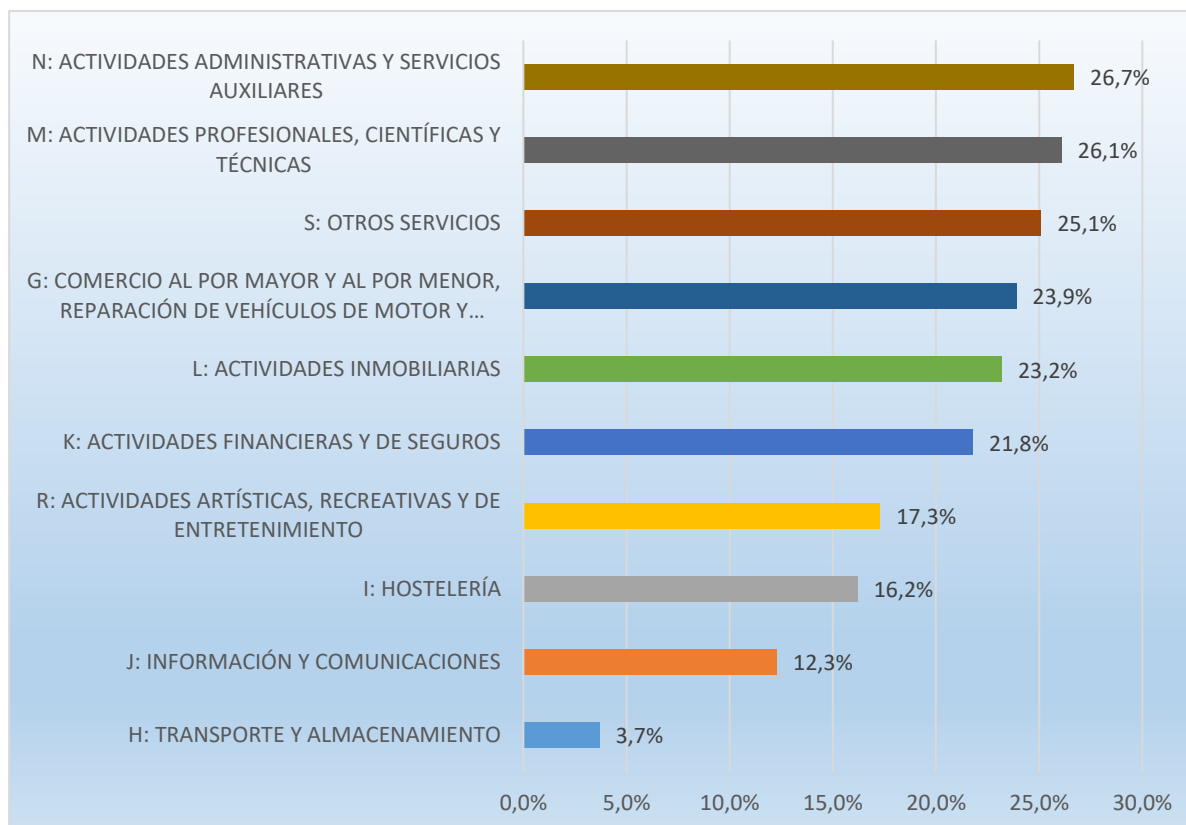
Al crecer más la ganancia femenina que la masculina, la brecha se ha reducido respecto al año anterior (18,4 %) en 1,3 puntos porcentuales.

En cuanto a los servicios privados, la mayor brecha se ha producido en *Actividades administrativas y servicios auxiliares*, con un 26,7 %, seguida de las *Actividades profesionales, Científicas y Técnicas* (26,1 %) y *Otros servicios* (25,1 %).

También en *Comercio*, *Actividades inmobiliarias* y *Actividades financieras y de seguros* la brecha fue superior al 20 %.

Las menores brechas se localizan en *Transporte y almacenamiento* (3,7 %) y *Comunicaciones y Cultura* (12,3 %).

BRECHA SALARIAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS PRIVADOS SEGÚN ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2022. INE. 20.06.24.

La **mayor reducción de brecha salarial** respecto al año anterior se ha registrado en las *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (-2,9 puntos porcentuales), en *Transporte y almacenamiento* (-2,6 pp) y en *Actividades inmobiliarias* (-2 pp).

En cambio, en *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* y en *Otros servicios*, la brecha ha crecido en el último año analizado (2,8 y 0,1 pp respectivamente).

Efectos del salario mínimo interprofesional

Como hemos comentado, la subida del SMI ha servido de impulso a los salarios medios. De hecho, se observa una reducción de las personas que cobran como mínimo el SMI (del 17,5 % en 2021 al 17,1 % en 2022) gracias al crecimiento del mismo.

También ha contribuido a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, al elevar las retribuciones de actividades muy feminizadas caracterizadas por salarios más bajos.

No obstante, todavía el 24,3 % de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el SMI en 2022, frente al 10,3 % de los hombres. En esta situación influye evidentemente el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 3,9 % de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 2,2 % de las mujeres.

Conclusiones y propuestas

Pese al crecimiento de los salarios medios y a la reducción de la brecha salarial, **la acción sindical y la negociación colectiva** todavía tienen mucho margen para equilibrar las brechas y deficiencias que se están constatando tras este análisis.

En este sentido, es clave que se **actualicen todos los convenios con las nuevas cuantías del SMI**, ya que su incumplimiento sigue constituyendo una asignatura pendiente en muchas empresas. Asimismo, es crucial incluir **cláusulas de no compensación ni absorción** de los complementos salariales con las subidas del SMI o con los incrementos pactados en convenio, con el fin de que las empresas no logren neutralizar estas subidas.

Hay que mantener, como mínimo, **las subidas pactadas en el V AENC** e introducir **cláusulas de revisión salarial** anuales, con efectos retroactivos y sin topes, para recuperar poder adquisitivo y avanzar en unos salarios dignos y suficientes.

En FeSMC-UGT seguiremos orientando nuestra acción sindical hacia la **eliminación de todas las desigualdades y discriminaciones laborales hacia las mujeres**, e impulsando **políticas públicas** para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

A través de la negociación colectiva promovemos la incorporación de la **perspectiva de género** en todos los ámbitos de la misma, especialmente en el ámbito salarial.

Asimismo, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurar la **correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajos de igual valor** realizando una **valoración de puestos de trabajo** para que la clasificación profesional garantice la ausencia de discriminación directa o indirecta hacia las trabajadoras.

En esta lucha por la igualdad salarial, queremos destacar también la incansable labor de nuestras compañeras y compañeros de la federación a través de la **negociación de planes de igualdad** en las empresas. **La auditoría salarial** contenida en dichos planes de igualdad, es una herramienta clave para analizar la situación retributiva de la empresa con el fin de detectar y corregir la brecha salarial.

Finalmente, las delegadas y delegados de FeSMC-UGT también realizan una labor de seguimiento de las condiciones salariales a través del ejercicio de su derecho de acceso al contenido del **registro retributivo**, en el que cada empresa está obligada a reflejar los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extra-salariales desagregadas

por sexos. Esta información es de gran valor para la detección de las brechas salariales y para requerir a la empresa su eliminación.