



La Rioja



La Rioja

Brecha salarial en La Rioja

Febrero 2021

**Las trabajadoras riojanas cobran de media
5.822,34 euros menos al año que los hombres**

Introducción

Presentamos el análisis que en UGT realizamos, con motivo del día de la Igualdad Salarial, que se celebra el 22 de febrero, tras analizar los últimos datos oficiales desagregados por sexo publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que hacen referencia al año 2018. En el último año se ha publicado la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), que permite analizar mayor número de variables que la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). También hemos recurrido a los datos ofrecidos por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria que hacen referencia al año 2019.

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 que 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.

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

1. Conceptos básicos

¿Qué es remuneración?

Es un término que va más allá del salario base y que incluye cualquier pago, en dinero o en especie, que se da de manera directa o indirecta por el desempeño de un trabajo (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores). Incluye el salario base, complementos, horas extraordinarias, asignación familiar, coches de empresa, seguro de vida, acciones o reparto de beneficios, propinas, comisiones, comidas pagada o bonos de comida, vivienda o pago de alquileres, dietas, etc..

¿Qué analiza la estadística de que disponemos?

Los pagos por horas incluidas las extraordinarias, deja fuera del análisis las gratificaciones extraordinarias, como comisiones o beneficios, aunque estas forman parte de las retribuciones. Por tanto, solo podemos analizar una parte de la brecha salarial.

¿Qué es un “trabajo igual”?

Implica que mujeres y hombres de cualificación similar realizan trabajos similares o prácticamente el mismo, en condiciones laborales equivalentes. Muchas mujeres tienen retribuciones inferiores, porque por el desempeño del mismo trabajo, solo perciben una parte de las retribuciones, como el salario base, pero no reciben una serie de complementos que reciben los hombres de la misma categoría profesional y en la misma empresa.

¿Qué es un “trabajo de igual valor”?

Cuando mujeres y hombres llevan a cabo un trabajo de contenido diferente, que requiere capacidades o cualificaciones diferentes, pero que en general son del mismo valor. Así lo interpretó el Tribunal Constitucional en su sentencia 145/1991, de 1 de julio, en el Caso Hospital Gregorio Marañón que se consideró discriminación sexista indirecta una diferencia retributiva establecida en convenio colectivo entre la categoría profesional de peón –mayoritariamente hombres- y la categoría profesional de limpiadores –mayoritariamente mujeres- cuando ambas categorías profesionales realizaban trabajos manuales de un igual valor.

Complementos con distinto valor en función de la ocupación

Los salarios deben establecerse en función de la cualificación, capacidades y destrezas para el desempeño de un puesto de trabajos. Los complementos no pueden tener distinto valor económico en función de las categorías que se ocupan, teniendo en cuenta que las categorías más bajas de una escala salarial son ocupadas mayoritariamente por mujeres. Para eliminar o reducir la brecha salarial, un complemento como la nocturnidad, el valor de la noche, es necesario que se pague la cuantía más elevada a todas las categorías profesionales. No se puede establecer el valor de la noche en 50 euros para la categoría A, (mayoritariamente ocupadas por hombres), 40 euros a la B (ocupada mayoritariamente por hombres) 30 a la categoría C (ocupada a partes iguales por mujeres y hombres), 20 y 10 a las categorías D y E (ocupadas mayoritariamente por mujeres). Este es un ejemplo de cómo se encubren las discriminaciones retributivas.

2. Brecha salarial por Comunidad Autónoma

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		26.738,19		5.726,30	
			7.752.600		8.481.600		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

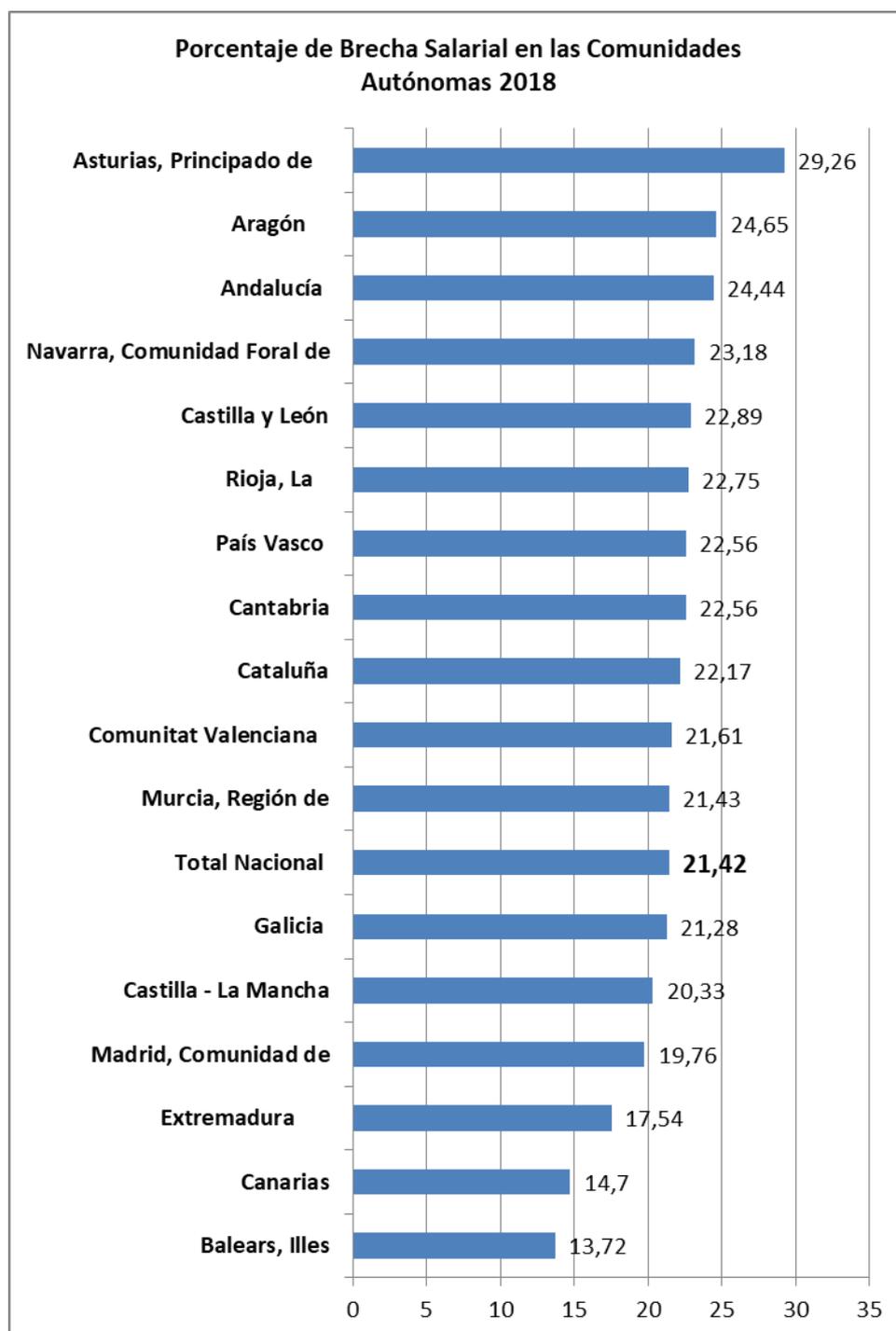
(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

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. Las mujeres trabajadoras con menores salarios están en Extremadura, Murcia y Andalucía. Se

observa claramente cómo las mujeres cobran salarios más bajos que los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

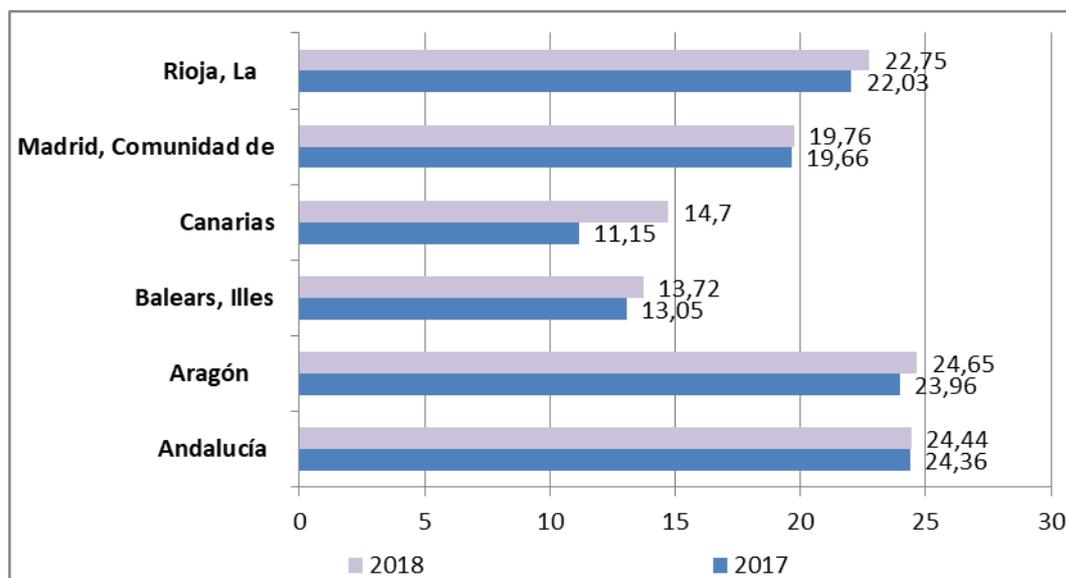
El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres oscila de la más baja, con un 13,17% en Islas Baleares, a la más elevada, con un 29,26 % en el Principado de Asturias. Solo seis Comunidades Autónomas tienen una brecha por debajo de la media: junto con Islas Baleares, se sitúan por debajo del 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.



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

A continuación, se muestran las relaciones de las Comunidades Autónomas en las que la brecha salarial aumentó o disminuyó en 2018 respecto a 2017.

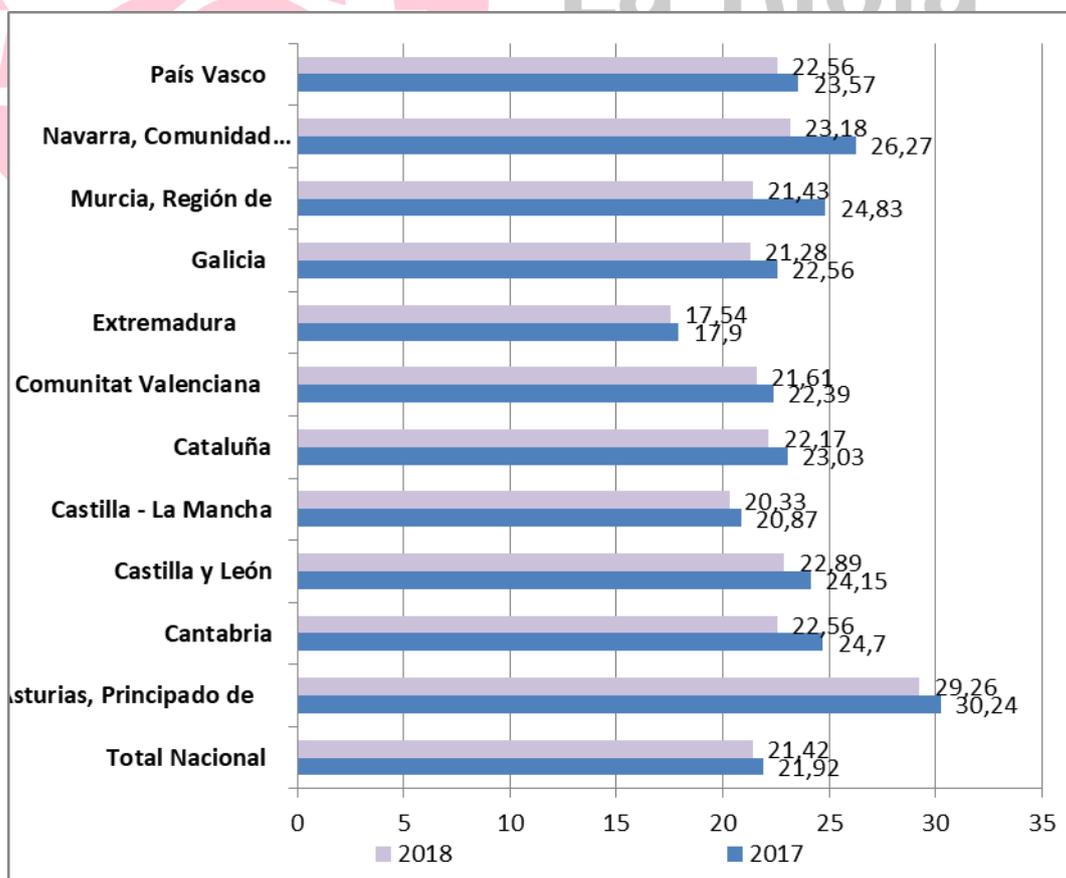
Comunidades Autónomas donde la brecha salarial aumentó en 2018 respecto a 2017



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

Como se puede observar en la tabla anterior, **La Rioja tiene un 22,75% de brecha salarial, siendo la sexta Comunidad Autónoma con más brecha del país.**

Comunidades Autónomas donde la brecha salarial se redujo en 2018 respecto a 2017



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

3. Brecha salarial en La Rioja

Los datos mostrados reflejan que en 2018 la media de ganancia anual de ambos sexos en La Rioja era de 22.641,17 euros al mes. Por sexos, las mujeres tenían una ganancia media anual de 19.770,93 euros, frente a los 25.593,27 euros de media de ganancia anual de los hombres. Esto se traduce en una **brecha salarial de 5.822,34 euros, es decir, un 22,75%**.

Esta desigualdad, lejos de corregirse, ha empeorado ya que, como indicaban las tablas anteriores, La Rioja se encuentra entre las Comunidades Autónomas en las que aumentó la brecha salarial en 2018 (22,75%) con respecto al año 2017 (22,03%).

4. Composición del salario bruto anual y del salario mensual desglosado en La Rioja

Según los datos de la encuesta cuatrienal de estructura salarial del INE, publicados en septiembre del 2020, la **composición del salario bruto anual en La Rioja** en 2018 era la siguiente:

Composición del salario bruto anual La Rioja				
La Rioja	Salario bruto	Pagos extraordinarios	Valoración en especie	Salario ordinario
Ambos sexos	22.641,17	2.309,48	44,04	20.287,65
Mujeres	19.770,93	1.876,95	26,31	17.867,67
Hombres	25.593,27	2.754,34	62,28	22.776,65
% Brechas salariales	22,75	31,85	57,76	21,55

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

El peso de las diferencias en las retribuciones recae en el salario ordinario. En este sentido, la brecha es inferior a la media, con un 21,55%, con una media de diferencia anual de 5.822,34.

En los pagos extraordinarios, que suponen en torno a un 10% del salario bruto anual, la brecha salarial asciende hasta el 31,85% y supone una diferencia media de 877,39 euros anuales.

La brecha más elevada se concentra en el pago en especie, con un 57,76%, pero en este concepto la diferencia anual es de 35,97 euros.

También podemos ver a continuación la **composición del salario bruto mensual en La Rioja** en 2018:

Composición del salario bruto mensual La Rioja				
2018	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha

Salario base	1.193,43	1.040,60	1.350,61	22,95
Complementos salariales	499,22	452,03	547,75	17,48
Complementos salariales por razón de nocturnidad, turnicidad o trabajo durante el fin de semana	21,23	21,38	21,08	-1,42
Pagos por horas extraordinarias	7,77	1,56	14,17	88,99
Salario ordinario	1.700,42	1.494,19	1.912,53	21,87
Pagas extraordinarias	32,22	31,32	33,15	5,52
Salario bruto	1.732,64	1.525,51	1.945,68	21,60
Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador	110,23	95,70	125,18	23,55
Retenciones IRPF	235,88	186,73	286,43	34,81
Salario neto	1.386,53	1.243,08	1.534,07	18,97

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

Para analizar la composición del salario mensual según conceptos retributivos, partimos del salario medio bruto, que presenta una brecha salarial del 21,60% y una diferencia de 420,17 euros de media al mes.

El salario base es el componente principal del salario bruto y presenta una brecha salarial del 22,95%, es decir, 310 euros al mes de media. Pero son los complementos salariales, que representan un 30% del salario bruto, los que registran una brecha salarial del 17,48%, lo que supone una diferencia de ganancia media 95,72 euros al mes.

Las pagas extraordinarias y los pagos por horas extraordinarias tienen menor peso en la brecha salarial. Una vez deducidas las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador y las retenciones del IRPF, se obtiene el salario neto mensual que tiene una brecha salarial del 18,97%, lo que se traduce en que las mujeres cobran de media mensualmente 290,99 euros menos que los hombres.

5. Brecha salarial en La Rioja según la ocupación

Los datos de la encuesta cuatrienal de estructura salarial del INE también muestran los salarios medios anuales por ocupaciones en La Rioja en 2018. La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial.

Ocupaciones en La Rioja en 2018				
La Rioja	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	%Brecha Salarial
TODAS LAS OCUPACIONES	22.641,17	19.770,93	25.593,27	22,75
1. DIRECTORES Y GERENTES	54.070,98	.	56.620,17	
2. TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	31.835,10	30.010,03	35.066,87	14,42
3. TÉCNICOS PROFESIONALES DE APOYO	29.245,50	25.295,04	32.537,98	22,26
4. EMPLEADOS CONTABLES, ADMINISTRATIVOS Y OTROS EMPLEADOS DE OFICINA	21.956,51	20.780,57	24.807,34	16,23

5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RESTAURACIÓN, PERSONALES, PROTECCIÓN Y VENDEDORES	15.143,72	14.397,39	17.085,86	15,74
7. ARTESANOS Y TRABAJADORES CUALIFICADOS DE LAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS Y LA CONSTRUCCION (EXCEPTO LOS OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA)	22.037,14	18.015,96	23.131,44	22,11
8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MAQUINARIA, Y MONTADORES	24.528,15	.	24.980,59	
9. OCUPACIONES ELEMENTALES	15.351,46	12.400,67	18.885,51	34,34

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

En este sentido, es significativo que el INE no ofrece los datos salariales de las mujeres directoras y gerentes ni de las operadoras de instalaciones, maquinaria y montadoras, por lo que no es posible saber qué porcentaje de brecha hay en estas dos ocupaciones.

En el caso de técnicos y profesionales científicos e intelectuales, la brecha salarial es inferior a la media, un 14,42%, cobrando las mujeres anualmente 5.056,84 euros menos que los hombres.

En el otro extremo, en las ocupaciones peor remuneradas, también tienen fuerte presencia las mujeres. La brecha salarial de las ocupaciones elementales asciende al 34,34%, es decir, de media las mujeres cobran anualmente 6.484,84 euros menos que los hombres.

6. Brecha salarial en La Rioja en relación al nivel de estudios

La encuesta cuatrienal de estructura salarial del INE publicada en septiembre del 2020 ofrece información sobre los salarios medios anuales y los porcentajes de brecha salarial en relación al nivel de estudios en La Rioja en 2018.

Salarios Medios Anuales y Porcentajes de Brecha Salarial en relación al nivel de estudios 2018				
La Rioja	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Brecha Salarial
Todos los estudios	22.641,17	19.770,93	25.593,27	22,75
I. Menos que primaria	.	.	.	
II. Educación primaria	17.759,51	13.185,85	21.087,33	37,47
III. Primera etapa de educación secundaria	19.327,23	16.135,57	22.314,50	27,69
IV. Segunda etapa de educación secundaria	20.293,25	17.500,06	23.780,97	26,41
V. Enseñanzas de formación profesional de grado superior y similares	24.642,30	19.160,34	29.072,56	34,09
VI. Diplomados universitarios y similares	27.851,18	25.694,30	33.078,94	22,32
VII. Licenciados y similares, y doctores universitarios	35.452,78	32.519,62	38.877,75	16,35

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

En este caso, se observa claramente que las mujeres que padecen mayor brecha salarial son aquellas con estudios de educación primaria, cobrando de media anualmente 7.901,48 euros que los hombres, con una brecha del 37,47%.

A estas trabajadoras les siguen aquellas con estudios de formación profesional y similares, donde la brecha se sitúa en el 34,09%, cobrando anualmente 9.912,22 euros menos que los hombres.

En cambio, en el caso de licenciados y doctores universitarios, la brecha se reduce al 16,35%, donde las mujeres cobran anualmente 6.718,13 euros menos que los hombres.

7. Brecha salarial y tipo de contratación en La Rioja

El INE ofrece datos teniendo en cuenta dos tipos de contrato, los de duración indefinida y los de duración determinada. Para poder establecer comparaciones entre las ganancias de uno y otro caso, el INE asigna un salario anual equivalente al que hubieran percibido en el caso de estar trabajando durante todo el año en las mismas condiciones.

Ganancia anual media por trabajador, según tipo de contrato y sexo

La Rioja	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial	% Brechas salariales
Salario bruto medio	22.641,2	25.593,3	19.770,9	5.822,34	22,75%
Duración indefinida	23.771	27.095	20.507,1	6.587,9	24,31%
Duración determinada	16.857,6	17.664,3*	16.111,9*	1.552,4	8,79%

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

*Estos datos han sido obtenidos de una muestra de entre 100 y 500 personas.

En general, las personas con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 29,1% al de las personas con contratados indefinidos. Se puede observar que los salarios de las mujeres son más bajos en ambos tipos de contratación.

Así, las mujeres con contratación indefinida cobran 6.587,9 euros al año menos que los hombres, con una tasa de brecha salarial del 24,31%. En cambio, las mujeres con contratos temporales soportan una brecha salarial del 8,79%, cobrando 1.552,4 euros anuales menos que los hombres.

8. Brecha salarial y edad en La Rioja

A través de los datos del 2019 ofrecidos por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, que contemplan solo información sobre personas asalariadas, se puede apreciar la relación de la brecha salarial con los tramos de edad en La Rioja.

Porcentaje de brecha salarial en La Rioja en función de la edad en 2019

	Ganancia Media Anual Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Ganancia Media Anual Hombres	Diferencia anual en euros	%Brecha Salarial
Todas las edades	19.580	17.147	21.757	4.610	21,19
Menos de 18 años	1.520	1.185	1.774	589	33,20
De 18 a 25 años	7.108	6.225	7.885	1.660	21,05
De 26 a 35 años	15.973	14.573	17.304	2.731	15,78
De 36 a 45 años	21.058	18.760	23.197	4.437	19,13
De 46 a 55 años	23.329	19.910	26.410	6.500	24,61
De 56 a 65 años	24.291	20.987	27.031	6.044	22,36
Más de 65 años	15.480	8.827	19.197	10.370	54,02

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos Agencia Estatal de la Administración Tributaria)

La mayor desigualdad salarial la sufren las mujeres asalariadas de más de 65 años, con una brecha del 54,02%, seguidas por las menores de 18 años, edad en la que se inicia la vida laboral, con una brecha del 33,20%.

La franja de edad de 26 a 35 años es la que menos brecha tiene, con un 15,78%, pero igualmente se observa claramente que no hay ningún tramo de edad en que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.

9. Mujeres en cada tramo de sueldo en La Rioja

La Agencia Estatal de la Administración Tributaria también ofrece datos del 2019 de La Rioja sobre el porcentaje de mujeres sobre el total de personas asalariadas en cada tramo de sueldo.

% Mujeres sobre el total de personas asalariadas de cada tramo de sueldo en La Rioja			
	Total	Mujeres	Diferencia
Total	131.109,00	61.935,00	47,24%
Entre 0 y 6.300€	26.835,00	14.015,00	52,23%
Entre 6.300 y 12.600€	20.347,00	12.143,00	59,68%
Entre 12.600 y 18.900€	26.487,00	14.315,00	54,05%
Entre 18.900 y 25.200€	22.747,00	8-265	36,33%
Entre 25.200 y 31.500€	11.980,00	4.631,00	38,66%
Entre 31.500 y 37.800€	8.855,00	3.586,00	40,50%
Entre 37.800 y 44.800€	5.260,00	2.083,00	39,60%
Entre 44.800 y 50.400€	3.052,00	1.162,00	38,07%
Entre 50.400 y 56.700€	1.580,00	522,00	33,04%
Entre 56.700 y 63.000€	1.265,00	474,00	37,47%

Entre 63.000 y 94.500€	2.173,00	654,00	30,10%
Entre 94.500 y 126.000€	326,00	62,00	19,02%
Más de 126.000€	202,00	23,00	11,39%

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos Agencia Estatal de la Administración Tributaria)

Aunque estos datos no hablan específicamente sobre brecha salarial, son muy ilustrativos para observar las grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres en La Rioja.

En líneas generales, la tendencia muestra más mujeres en los tramos de sueldo más bajos, mientras que hay más hombres a medida que van aumentando los salarios. Por ejemplo, las mujeres suponen el 59,68% de las personas que ganan entre 6.300 y 12.600 euros al año, siendo el tramo salarial en el que más presencia tienen.

En cambio, solo hay un 11,39% de mujeres entre las personas en La Rioja cuyo salario es superior a 126.000 euros al año.

10. Conclusiones

- **La brecha salarial en España en 2018** se situó, según los últimos datos de estructura salarial publicados por el INE, en 21,41%, 0,58 puntos menos en 2018 que en 2017. Es la brecha salarial más baja desde 2008. Ha ido descendiendo lentamente durante cinco años consecutivos. El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo. Podemos decir que, si el descenso de medio punto en la brecha salarial en 2018, respecto a 2017 se mantuviera constante en el tiempo, **se necesitarían 43 años para que la brecha salarial entre sexos desapareciera en España.**
- **La brecha salarial en La Rioja en 2018** era del 22,75%, es decir, las mujeres en La Rioja anualmente ganaron ese año 5.822,34 euros menos que los hombres.
- El **salario medio anual nacional** en 2018 fue de 24.009,12 euros. El salario medio de las mujeres se estableció en 21.011,89 euros y el de los hombres en 26.738,19 euros, una diferencia en euros de 5.726,30 euros al año, en detrimento de las 7.752.600 asalariadas en España. Esa diferencia asciende a más de 44.394 millones de euros (44.393.713.380 euros), el 3,69 % del PIB de ese mismo año.
- La **media de ganancia anual** de ambos sexos en **La Rioja** en 2018 era de 22.641,17 euros al mes. Las mujeres tenían una ganancia media anual de 19.770,93 euros, frente a los 25.593,27 euros de media de ganancia anual de los hombres.
- **Las Comunidades Autónomas con salarios por encima de la media nacional**, de 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 más bajos** para ambos sexos 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.

- **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, la 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.
- **La Rioja sufrió un aumento de brecha salarial del 0,72%** en 2018 con respecto al 2017. Así, es una de las seis Comunidades Autónomas en las que ha aumentado la desigualdad salarial, y se encuentra en la sexta posición de Comunidades con más brecha, estando por encima de la media nacional.
- Si el trabajo de las mujeres se valorara de forma equivalente al trabajo de los hombres y percibieran salarios más equitativos, aumentarían las cotizaciones a la Seguridad Social y las contribuciones a Hacienda. Con la brecha salarial que encubre la discriminación económica hacia las mujeres perdemos las mujeres y pierde el Estado, perdemos todos.
- El análisis del **salario bruto anual en La Rioja** desglosado evidencia que la menor brecha salarial se produce en el salario ordinario, 21,55%, con una diferencia económica de 5.822,34 euros de media. La brecha supone un 22,75% en el salario bruto, asciende a un 31,85% en los pagos extraordinarios y se dispara hasta el 57,76% en el salario en especie.
- Si nos centramos en el **salario mensual desglosado en La Rioja**, destacamos que mientras la brecha del salario base es del 22,95%, lo que supone que las mujeres cobran al mes 310 euros menos de media. La brecha desciende hasta el 21,87% en el salario ordinario y al 21,60% en el salario bruto. Aunque en el salario neto encontramos una brecha menor, del 18,97%, esta diferencia asciende a una cantidad económica de 290,99 euros.
- La **ocupación** es una de las variables que más influyen a nivel salarial. En La Rioja, las mujeres empleadas en ocupaciones elementales sufren una brecha del 34,34%, cobrando así las mujeres 6.484,84 euros anuales menos que los hombres. En el caso opuesto, las técnicas, científicas e intelectuales tienen una brecha del 14,42%, que se traduce en 5.056,84 euros de media menos que los hombres. Así, la brecha salarial es menor en salarios altos y se ceba con los bajos.
- **Las ocupaciones peor remuneradas han sido fundamentales** durante la pandemia, todos sus trabajos eran considerados esenciales y no se podían prestar mediante teletrabajo. Una enorme contradicción que ante la tesitura de salvar vidas humanas su presencia sea fundamental y no encuentre correspondencia en la valoración en términos económicos.
- Con relación al **nivel de estudios en La Rioja**, se aprecian grandes diferencias entre mujeres con estudios de educación primaria, que soportan una brecha del 37,47%, cobrando anualmente 7.901,48 euros menos que los hombres, frente a licenciadas y doctoras universitarias, donde la brecha se reduce al 16,35%, lo que supone una diferencia de 6.718,13 euros anuales.
- **El tipo de contratación** también refleja grandes diferencias. En el caso de La Rioja, los salarios de las mujeres son más bajos para ambos tipos de contratación, con

brechas salariales del 8,79% en la contratación temporal, y del 24,31% en la contratación indefinida.

- Por **tramos de edad**, las mujeres asalariadas de más de 65 años están afectadas por una brecha salarial del 54,02%, seguidas de las menores de 18 años, con una brecha del 33,20%. En cambio, la franja de edad de 26 a 35 años es la que menos brecha salarial refleja, con un 15,78%.
- Los datos por **tramos salariales** muestran en La Rioja que, a medida que aumentan los salarios, disminuye el número de mujeres asalariadas que los percibe. El mayor porcentaje de mujeres asalariadas en La Rioja está en el tramo de entre 6.300 y 12.600 euros anuales, con un 59,68% con respecto a los hombres, mientras que las mujeres solo representan el 11,39% de las personas asalariadas que perciben más de 126.000 euros en la Comunidad.

11. Reivindicaciones

La Unión General de Trabajadores recuerda que, a partir del 14 de abril de 2021, entrará en vigor el Reglamento de Igualdad Retributiva, aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social. Este Reglamento, plantea directrices, de cómo llevar a cabo las dos herramientas: el **registro salarial y la auditoría salarial**, aprobadas en marzo de 2019. Ello conlleva la revisión de todos los convenios colectivos para introducir los registros salariales y la elaboración y revisión de los Planes de Igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras a partir de marzo de 2021 y de las empresas de más de 50 personas a partir de marzo de 2022.

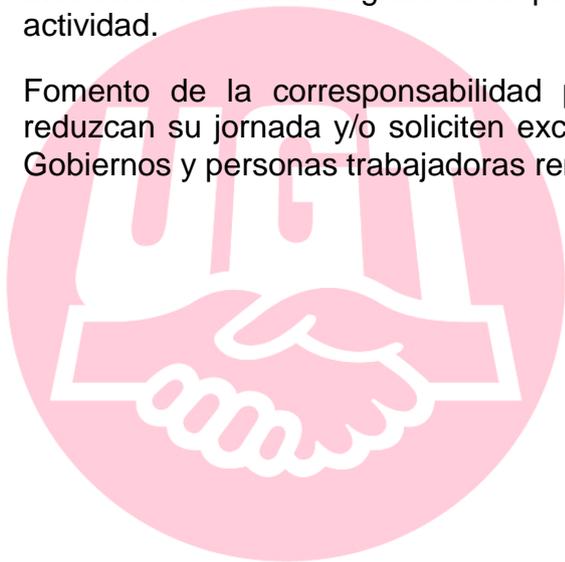
UGT exige con carácter prioritario:

- Al Gobierno los recursos económicos y humanos suficientes para afrontar esta tarea inmensa que sin duda contribuirá a reducir y eliminar la discriminación salarial que sufren las trabajadoras.
- El Gobierno debería gravar las cotizaciones a la Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial, con el fin de reducir el abuso de esa modalidad de contratación con mujeres, como ya lo han señalado hace dos años el Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional español, que consideran discriminatoria hacia las mujeres esa modalidad contractual.
- A las empresas compromiso e implicación en la puesta en marcha, que se realizará a través de la negociación colectiva, de las dos herramientas que van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres.
- A la Comisión Europea, la aprobación de la Directiva de Transparencia Salarial que prometió la presidenta de la Comisión Europea en sus primeros cien días de mandato y ha pasado más de año y medio y no tenemos noticias que se vaya a adoptar en breve. Así se lo hemos hecho saber a los representantes españoles en la Comisión Europea y a la Oficina en España de la Comisión Europea, con escasos resultados. El motivo que aún no se haya aprobado una Directiva Comunitaria sobre Transparencia Salarial, es debido al tiempo que se están tomando para acordar y redactar un documento excelente.

La Directiva Comunitaria debería contener sanciones disuasorias para las empresas que incumplen sistemáticamente el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en lo referido a igual salario por trabajo de igual valor.

UGT insiste con respecto a los cuidados y al empleo:

- En demandar al Gobierno, de manera complementaria, la creación de Escuelas Infantiles de 0 a 3 años de carácter público y gratuito y de calidad. Así como centros día públicos que aseguren los cuidados de las personas dependientes.
- Implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por personas profesionales que atiendan a las personas en situación de dependencia y discapacidad para evitar el abandono del empleo de las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.
- Crear Comités de Brecha Salarial de Género a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y la figura de la Delegada de Brecha Salarial.
- Incentivar medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad.
- Fomento de la corresponsabilidad para que sean también los hombres quienes reduzcan su jornada y/o soliciten excedencias. Esto solo se conseguirá si empresas, Gobiernos y personas trabajadoras remamos en la misma dirección.



La Rioja