



Unión General de Trabajadores
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

Comunicado de Prensa

UGT relanza la campaña para denunciar la brecha salarial en España #Yotrabajogratís

Las mujeres en España trabajan gratis 51 días

Madrid, 9 de noviembre de 2020

- UGT relanza, la campaña #Yotrabajogratís, que este año cobra más importancia que nunca, sobre todo, porque la pandemia ha dado más visibilidad al trabajo esencial que desarrollan las mujeres en el mercado de trabajo y a una injusticia que se perpetúa, la brecha salarial.
- Así, las mujeres en España trabajan gratis con respecto a los hombres 51 días, desde el 11 de noviembre hasta el 31 de diciembre, solo 4 días menos que el año anterior, pero una cifra inaceptable.
- UGT confía en que el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y la obligatoriedad de las empresas de realizar auditorías salariales ayuden a combatir la brecha salarial.
- El objetivo debe ser situar a España en la vanguardia de la lucha contra las discriminaciones salariales que sufren las mujeres con respecto a los hombres, máxime en un momento crucial: la reconstrucción de un nuevo país más justo, en el que se erradiquen las discriminaciones y en el que nadie se quede atrás.

UGT relanzará el 11 de noviembre la campaña que desarrolla todos los años, desde que comenzó en 2016, para denunciar la brecha salarial entre mujeres y hombres, una lacra que aún perdura y apenas varía (en 2016 y 2017 las mujeres españolas trabajábamos gratis desde el 8 de noviembre hasta el final del año, en 2018 desde el 10 de noviembre, en 2019 desde el 7 de noviembre y este año trabajamos gratis, con respecto a los hombres, desde el 11 de noviembre hasta final de año, es decir trabajamos 51 días gratis a consecuencia de la brecha salarial (cuatro días menos que en 2019).

Los datos que conocemos de Eurostat, corresponden a 2018. Los datos del año anterior (2017) han sido ajustados y en su mayoría el porcentaje de brecha salarial ha bajado.

Los datos



- ✓ De los 25 países que podemos analizar (no disponemos de datos de Grecia, Italia e Irlanda que sean comparables), nos encontramos que la brecha salarial ha descendido respecto al año anterior en dieciséis países de la Unión Europea. En tres ha aumentado, aunque muy ligeramente (Francia (+0,1), Polonia (+ 1,6) y Eslovenia (0,7)) y en dos se mantiene prácticamente invariable (España y Chipre) En el conjunto de la UE, la brecha ha descendido un 0,30 %.
- ✓ España registró una brecha salarial del 14% (según los últimos datos registrados por Eurostat). Por debajo de la media de la UE que se situó en el 15,7 %. Donde más brecha hay es en Estonia, República Checa y Alemania superando en estos tres casos el 20%. Donde menos brecha hay por el contrario es en Rumanía, Italia y Luxemburgo (5% de brecha como tope). España triplica esta cifra.
- ✓ Teniendo en cuenta los días, en España las mujeres trabajan 51 días gratis, algo menos que la media de la UE (trabajan 57 días gratis) pero muy por encima de países como Rumania (trabajan 11 días gratis o Luxemburgo con 17 días gratis). En el otro extremo, donde las mujeres trabajan más días gratis se sitúan países como Estonia, Alemania, Reino Unido, República Checa, Austria y Eslovaquia (en todos ellos trabajan más de 71 días gratis, siendo el caso más grave el de Estonia donde se trabajan 83 días gratis)

Algunas observaciones

La pandemia ha dado, si cabe, más visibilidad a una injusticia que se perpetúa pese a estar en el siglo XXI: la brecha salarial entre hombres y mujeres y eso a pesar del relevante papel que han tenido las mujeres durante el confinamiento, aún a riesgo de su salud y a pesar de cobrar en muchos casos sueldos de miseria.

Por eso, este año cobra más importancia que nunca la campaña de UGT #Yotrabajogratitis para denunciar la brecha salarial que sufren las mujeres respecto a los hombres. En concreto este año, las mujeres en España trabajan 51 días gratis con respecto a los hombres, o lo que es lo mismo las empresas se ahorran 51 días del sueldo de las mujeres al año, con la consiguiente merma en las cotizaciones sociales y, por consiguiente, en la protección social de las mujeres (tienen pensiones más bajas, peor prestación por desempleo, etc.), a la vez que supone menos recaudación, menos ingresos para Hacienda o cotizaciones a la Seguridad Social.

Conviene recordar que la discriminación salarial es, de todas las discriminaciones que sufren las mujeres, la que más dificultades entraña para ser erradicada. El motivo solo puede ser explicable desde el punto de vista del coste económico que tiene para las empresas. Un coste que no sería tal porque corregir esta discriminación permitirá una mayor integración de las mujeres en el mercado laboral con los consecuentes beneficios para la competitividad y productividad de las empresas y en el ámbito económico y social.



Otras discriminaciones que han soportado las mujeres, se han ido corrigiendo con medidas cuyo coste recae sobre la Seguridad Social o sobre las propias trabajadoras (reducciones de jornada, las excedencias, o los permisos de cuidados, que pudiendo ser disfrutados por los hombres, tampoco ellos asumen el coste económico y de protección social que representan)

En este sentido, una de las lecciones de esta crisis debe ser avanzar en la igualdad real de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral y social, de tal forma que el proceso de reconstrucción de un nuevo país deberá hacerse desde la perspectiva género, lo que supone eliminar todo tipo de discriminaciones, incluida la brecha salarial.

Se han producido avances legislativos importantes

Esta estadística de Eurostat, en base a datos de 2018, los últimos disponibles, no recoge los avances legislativos que se han adoptado estos años en el ámbito laboral. En este sentido, hay que destacar el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, en el que se cambia la legislación en materia de Igualdad retributiva y el “Acuerdo para el Desarrollo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo” es un paso fundamental para avanzar en la igualdad, si bien sus efectos se notarán con posterioridad.

Este Acuerdo fue alcanzado en el marco del diálogo social y firmado, el pasado 30 de julio, por el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO, y al mismo debería unirse la patronal, lo que constataría su compromiso para acabar con una discriminación injusta, que no solo perjudica a las mujeres, sino a nuestro país.

El Acuerdo impulsa el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad en las empresas (todas aquellas con más de 50 trabajadores tendrán que tenerlo en 2022), y concreta la obligación que tienen, desde marzo de 2019, de contar con un registro salarial, para garantizar el principio de “igualdad retributiva, para trabajos de igual valor”.

El registro salarial, que debe detallarse según categorías profesionales y recoger tanto el salario base, como los complementos y las percepciones extrasalariales, está en línea con la Directiva de Transparencia Salarial que está defendiendo la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la UE, aunque ésta va un poco más allá al exigir sanciones para aquellos empresarios que no cumplen la ley. Algo que sería conveniente se implementará también en nuestro país.

En este sentido, UGT ha pedido reforzar las inspecciones en las empresas para garantizar la puesta en marcha de los planes de igualdad y la igualdad retributiva.

La lucha por la igualdad salarial a cámara lenta, también, a nivel internacional



Unión General de Trabajadores
COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Comunicado de Prensa

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), de la que UGT es socio fundadora, ha realizado un estudio en el que afirma que, al ritmo actual, la brecha salarial en España no se cerrará hasta el 2046 y en la UE no se cerrará hasta el próximo siglo.

Los datos de Eurostat muestran que la brecha salarial de género se ha reducido en un 1% en los últimos ocho años, lo que significa que, a medida que avanzan las cosas, las mujeres tendrán que esperar otros 84 años para lograr la igualdad de salarios. La CES también ha determinado que, sin medidas vinculantes para frenar las tendencias actuales, la brecha salarial persistirá o seguirá aumentando en casi todos los Estados miembros y que solo en tres de ellos se cerrará durante esta década (en al menos, uno de ellos los salarios de mujeres y hombres son inaceptablemente bajos, se igualan a la baja)

En este sentido, la CES ha trasladado su preocupación por el aplazamiento por parte de la Comisión Europea de la publicación de la Directiva sobre Transparencia Salarial, pasando del 4 de noviembre al 15 de diciembre, y porque en el discurso sobre el Estado de la Unión no se mencionaran las medidas vinculantes de transparencia salarial prometidas por la Presidenta de la CE, Úrsula Von Der Leyen, para los primeros 100 días de su mandato.

Además de la campaña de denuncia contra la brecha salarial promovida por la CES, la Confederación Sindical Internacional (CSI) también ha difundido estos días, a través de redes sociales, la necesidad de luchar contra la lacra social que afecta a todos los países, incluidos los países “desarrollados”, donde resulta aún más inexplicable que persista esta discriminación.