

# #YOTRABAJOGRATIS



## DESDE EL 28 DE NOVIEMBRE HASTA EL 31 DE DICIEMBRE LAS MUJERES ESPAÑOLAS TRABAJAMOS GRATIS

En la UE, las mujeres cobran por hora un 13 % menos que los hombres de media. Esto equivale a un mes y medio de salario al año (47 días de salario). Por este motivo, la **Comisión Europea marca el 15 de noviembre** como un día simbólico para concienciar sobre el hecho de que las trabajadoras en Europa siguen ganando de media menos que sus compañeros masculinos.

En España nos sumamos a esta concienciación de la población en relación a la brecha salarial que soportan las mujeres asalariadas españolas. De media cobramos un 9,4 % menos que los hombres en salario/hora. Eso supone 34 días al año que trabajamos gratis, que este año se fija en el 28 de noviembre.

Calendario europeo de brecha salarial 2022				
Brecha Salarial	País	% Brecha salarial	Número de días al año trabajados por las mujeres y no retribuidos (tomando como referencia 365 días)	Fecha desde la que las mujeres trabajan de forma gratuita
Salario por hora trabajada	Unión Europea	13	47	Desde el 15 de noviembre hasta final de año
	España	9,4	34	Desde el 28 de noviembre hasta final de año

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2022





Aunque desde hace más de 45 años existe una legislación europea sobre la igualdad salarial entre mujeres y hombres, la brecha salarial de género en la Unión Europea sigue siendo inaceptablemente elevada, el 13 %. En España la brecha en salario hora se ha reducido hasta el 9,2 %. Hay que recordar que el salario hora no tiene en cuenta ninguna variable (modalidad de contrato, de jornada, complementos salariales, entre otras) y hay que tener en cuenta que en España dos millones de mujeres trabajan a tiempo parcial, y la mayoría no percibe ningún tipo de complemento. Este es el motivo de la reducción de la brecha salarial en relación a la diferencia salarial en salario bruto anual entre mujeres y hombres.

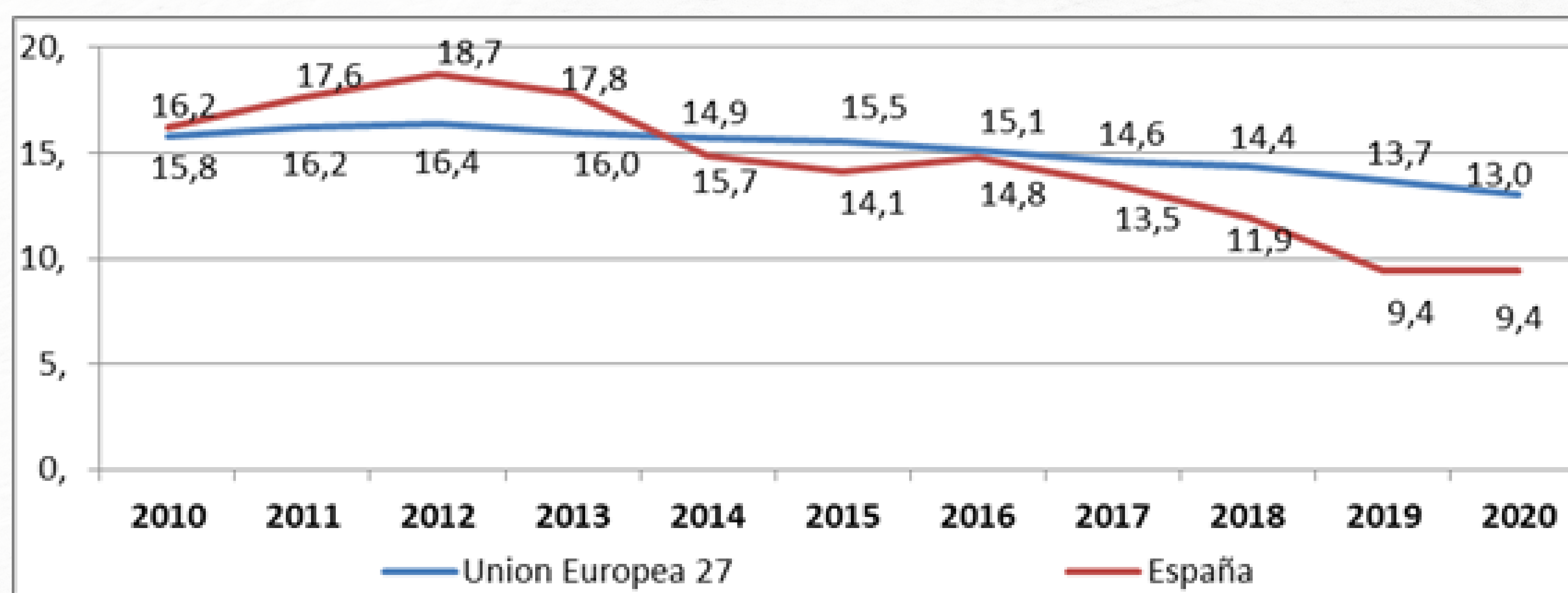
La UE tiene el compromiso de adoptar una Directiva sobre transparencia salarial que faculte a las trabajadoras para que se reevalúe el valor de su trabajo, ahora infravalorado, pero que va posponiendo el momento de su adopción.

Desde el Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos, venimos participando a lo largo de los últimos años, con campañas continuas para presionar a la Comisión Europea, al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión, para que apruebe una Directiva sobre Transparencia Salarial, que garantice los instrumentos necesarios para conocer las discriminaciones salariales en el ámbito laboral.

En España contamos con un acuerdo de Salario Mínimo Interprofesional, que debemos seguir manteniendo y reivindicando su aumento en los próximos años y con un Real Decreto sobre Igualdad Retributiva, que va a permitir a las trabajadoras españolas conocer los motivos de su discriminación salarial y eliminarlos, corregirlos y prevenirlos en un futuro a través de los Planes de Igualdad y los Convenios Colectivos. O bien, a través de las demandas ante la Inspección de Trabajo o ante los juzgados correspondientes ya que los Registros Retributivos, obligatorios en todas las empresas españolas y las Auditorías Salariales, obligatorias para quienes tienen o quieren poner en marcha un Plan de Igualdad, serán pruebas para poder demostrar la discriminación hacia a las mujeres.



El principio de igualdad de retribución está consagrado en el artículo 157 del Texto Fundacional de la UE. Sin embargo, en toda la Unión Europea, la diferencia salarial entre hombres y mujeres persiste y se sitúa en el 13%, con importantes variaciones entre los Estados miembros; sólo ha disminuido mínimamente en los últimos diez años, pasando de una brecha de 15,8 % en 2010 al 13 % en 2020, en el conjunto de la Unión Europea.



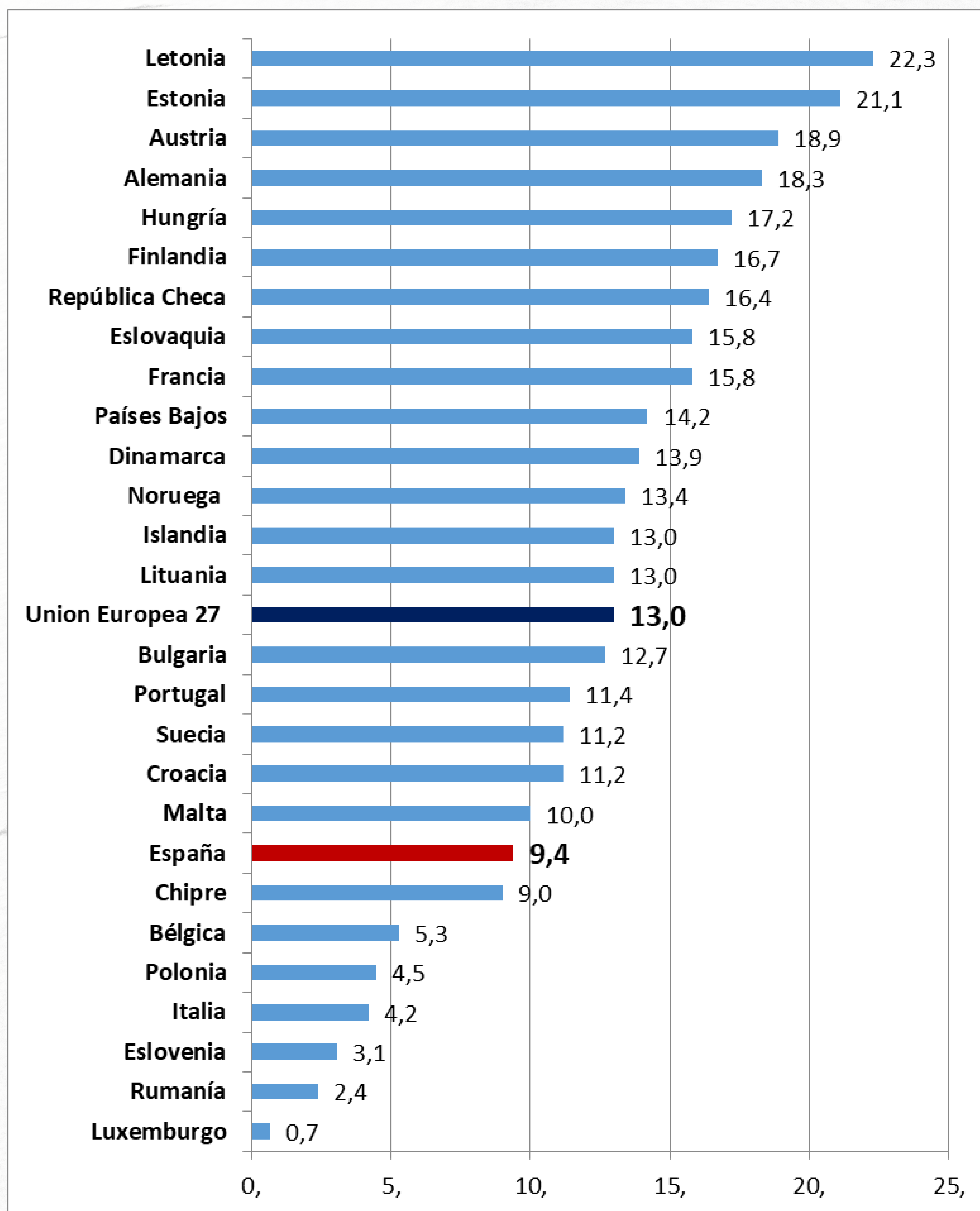
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2022

El caso de España es más llamativo, partiendo de una brecha salarial en 2010, del 16,2 % que ascendió hasta el 18,7 % en 2012, se ha reducido al 9,4 % en 2020.

España se sitúa en el octavo puesto de las brechas salariales más bajas en salario hora. Pero hay muchos factores sobre los que hay que seguir actuando para que estas diferencias se reduzcan en todos los aspectos que afectan de manera directa al salario como hemos mencionado anteriormente.



## Porcentaje de brecha salarial en la Unión Europea en 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2022



La Eurocámara a través de las comisiones de Derechos de la Mujer y Empleo quiere que las empresas de la UE con al menos 50 empleados sean totalmente transparentes en cuanto a sus salarios. A tal efecto, pretenden:

- Imponer la obligación de informar sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres para las empresas.
- Prohibir el secreto salarial en los contratos de trabajo.

La propuesta de la Comisión de una **directiva de transparencia salarial** se desarrolla con el fin de reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y los mecanismos de aplicación.

Los eurodiputados exigen que las empresas de la UE con al menos 50 empleados (en lugar de 250 como se propuso inicialmente) estén obligadas a divulgar información que facilite, a quienes trabajan para el mismo empleador, la comparación de salarios y exponga cualquier diferencia salarial existente entre hombres y mujeres dentro de la organización.

Las herramientas para evaluar y comparar los niveles salariales deben basarse en criterios neutrales en cuanto al género e incluir sistemas de evaluación y clasificación de puestos de trabajo neutrales en cuanto al género.

Resulta preciso señalar que si los informes salariales muestran una brecha salarial de género de al menos el 2,5% (frente al 5% de la propuesta inicial), los Estados miembros tendrían que garantizar que los empresarios, en cooperación con los representantes de las personas trabajadoras, realicen una evaluación salarial conjunta y desarrollen un plan de acción de género.



Respecto a la prohibición del secreto salarial el texto comunitario estipula que los trabajadores y sus representantes deben tener derecho a recibir información clara y completa sobre los niveles salariales individuales y medios, desglosados por género. Se propone prohibir el secreto salarial, a través de medidas que eliminen las cláusulas contractuales que restrinjan a los trabajadores la divulgación de información sobre su salario, o la búsqueda de información sobre la misma u otras categorías salariales de los trabajadores.

Sobre la inversión de la carga de la prueba se propone que si un trabajador considera que no se ha aplicado el principio de igualdad salarial y lleve el caso a los tribunales, la legislación nacional debería obligar al empresario a demostrar que no ha habido discriminación.

Ahora queda esperar a **que la propuesta salga a luz en forma de Directiva** y esta se trasponga de forma paulatina al ordenamiento jurídico de cada uno de los países miembros y podamos comprobar el impacto que va a suponer esta transparencia en materia retributiva que estimamos pueda beneficiar a mujeres y hombres en sus relaciones laborales.

**Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento**

COM/2021/93 final

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=ES>





Al igual que hemos celebrado en España las subidas del Salario Mínimo Interprofesional que están ayudando a reducir la brecha salarial, celebramos la recién aprobada Directiva de Salario Mínimo que beneficiará al conjunto de las mujeres europeas.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores celebra la aprobación el pasado 4 de octubre, por parte del Consejo de la UE, de la Directiva europea sobre la adecuación de los salarios mínimos legales, que contribuirá a lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas para las trabajadoras y los trabajadores de Europa, la reducción de desigualdades salariales y el refuerzo de la negociación colectiva en la fijación salarial en los Estados miembros, como UGT siempre ha defendido.

En este sentido, esta directiva ha sido impulsada gracias, en gran medida, a los esfuerzos realizados desde el movimiento sindical y a los acuerdos alcanzados con el Gobierno, que han posibilitado que España sea pionera en la subida continua del salario mínimo. Con la aprobación de esta directiva, hacemos realidad una de nuestras reivindicaciones históricas en un momento crucial, en el que la crisis de poder adquisitivo pone en riesgo las economías domésticas, garantizando una mayor protección a las familias.

Por todo ello, UGT considera especialmente relevante la inclusión del reforzamiento de la participación de los interlocutores sociales durante todo el proceso de toma de decisiones en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales, además de subrayar la necesidad de un umbral de decencia de los salarios mínimos para poder llevar a cabo un nivel de vida digno y contribuir a la mejora del bienestar social y la calidad de vida de la población.





## Impulso de derechos

UGT valora que esta directiva adecue los salarios mínimos a nivel comunitario, reclamando a los Estados miembros con salarios mínimos legales que establezcan un marco de procedimiento para fijarlos y actualizarlos de acuerdo a un conjunto de criterios claros. Las actualizaciones del salario mínimo legal se efectuarán al menos cada dos años (o, como máximo, cada cuatro años en el caso de los países que utilizan un mecanismo de indexación automática). Sin embargo, la Directiva no prescribe un nivel específico para el salario mínimo que deban alcanzar los Estados miembros.

Además, promueve la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Uno de los objetivos de la Directiva es aumentar el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sobre la fijación de salarios. Para conseguirlo, los países deben promover la capacidad de los interlocutores sociales para participar en negociaciones colectivas. Cuando la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea, por ejemplo, inferior a un umbral del 80%, los Estados miembros deben establecer un plan de acción para promover la negociación colectiva. El plan de acción debe fijar un calendario claro y medidas específicas para ir aumentando progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

La directiva también promueve el acceso efectivo a la protección del salario mínimo. El texto establece que los Estados miembros adoptarán medidas para mejorar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección del salario mínimo legal. Entre ellas, se incluyen controles por parte de las Inspecciones de Trabajo, información fácilmente accesible sobre la protección del salario mínimo, y el desarrollo de la capacidad de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación para tomar medidas contra los empleadores que incumplan la normativa.

Sin duda la implantación de esta norma comunitaria en todos los estados miembros, contribuirá a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Directiva sobre la adecuación de los salarios mínimos legales

<https://www.boe.es/doue/2022/275/L00033-00047.pdf>



### Brecha salarial en la UE EN 2020 en número de días

