

# #EUTRABALLOGRATIS

**DENDE O 28 DE NOVEMBRO ATÉ O 31 DE DECEMBRO  
AS MULLERES GALEGAS TRABALLAMOS GRATIS**

Na UE, as mulleres cobran por hora un 13% menos que os homes de media. Isto equivale a un mes e medio de salario ao ano (47 días de salario). Por este motivo, a Comisión Europea marca o 15 de novembro como un día simbólico para concienciar sobre o feito de que as traballadoras en Europa seguen gañando de media menos que os seus compañeiros masculinos.

En Galicia sumámonos a esta concienciación da poboación en relación á brecha salarial que soportan as mulleres asalariadas galegas. De media cobramos un 9, % menos que os homes en salario/hora. Iso supón 34 días ao ano que traballamos gratis, que este ano se fixa no 28 de novembro.

Calendario europeo de brecha salarial 2022				
Brecha Salarial	Ámbito	% Brecha salarial	Número de días ao ao traballado polas mulleres e non retribuídos (tomando como referencia 365 días)	Data dende a que as mulleres traballan de forma gratuita
Salario por hora traballada	Unión Europea	13	47	Dende o 15 de novembro ata final de ano
	España	9,4	34	Dende o 28 de novembro ata final de ano
	Galicia*	9,3	34	

Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2022. Datos Galicia: Enquisa Estrutura Salarial. 2020 INE



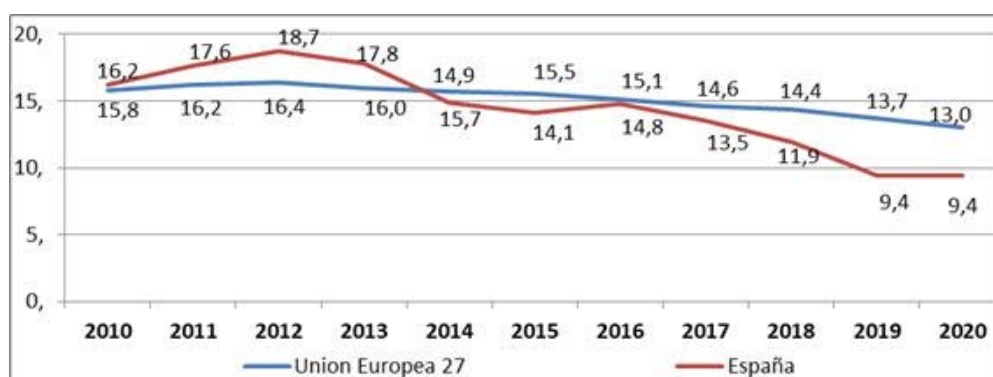
„Aínda que desde hai máis de 45 anos existe unha lexislación europea sobre a igualdade salarial entre mulleres e homes, a brecha salarial de xénero na Unión Europea segue sendo inaceptablemente elevada, o 13 %. En Galicia a brecha en salario hora reduciuse ata o 9,3 %. Hai que lembrar que o salario hora non ten en conta ningunha variable (modalidade de contrato, de xornada, complementos salariais, entre outras) e hai que ter en conta que en Galicia cento quince mil mulleres traballan a tempo parcial, e a maioría non percibe ningún tipo de complemento. Este é o motivo da redución da brecha salarial en relación á diferenza salarial en salario bruto anual entre mulleres e homes.

A UE ten o compromiso de adoptar unha Directiva sobre transparencia salarial que faculte ás traballadoras para que se reavalíe o valor do seu traballo, agora infravalorado, pero que vai pospoñendo o momento da súa adopción.

Desde o Comité de Mulleres da Confederación Europea de Sindicatos, vimos participando ao longo dos últimos anos, con campañas continuas para presionar á Comisión Europea, ao Parlamento Europeo e ao Consello da Unión, para que aprobe unha Directiva sobre Transparencia Salarial, que garanta os instrumentos necesarios para coñecer as discriminacións salariais no ámbito laboral.

En España contamos cun acordo de Salario Mínimo Interprofesional, que debemos seguir mantendo e reivindicando o seu aumento nos próximos anos e cun Real Decreto sobre Igualdade Retributiva, que vai permitir ás traballadoras españolas coñecer os motivos da súa discriminación salarial e eliminalos, corríxilos e previlos nun futuro a través dos Plans de Igualdade e os Convenios Colectivos. Ou ben, a través das demandas ante a Inspección de Traballo ou ante os xulgados correspondentes xa que os Rexistros Retributivos, obrigatorios en todas as empresas españolas e as Auditorías Salariais, obrigatorias para quen ten ou queren poñer en marcha un Plan de Igualdade, serán probas para poder demostrar a discriminación cara á as mulleres.

O principio de igualdade de retribución está consagrado no artigo 157 do Texto Fundamental da UE. Con todo, en toda a Unión Europea, a diferenza salarial entre homes e mulleres persiste e sitúase no 13%, con importantes variacións entre os Estados membros; só diminuíu minimamente no últimos dez anos, pasando dunha brecha de 15,8 % en 2010 ao 13 % en 2020, no conxunto da Unión Europea.



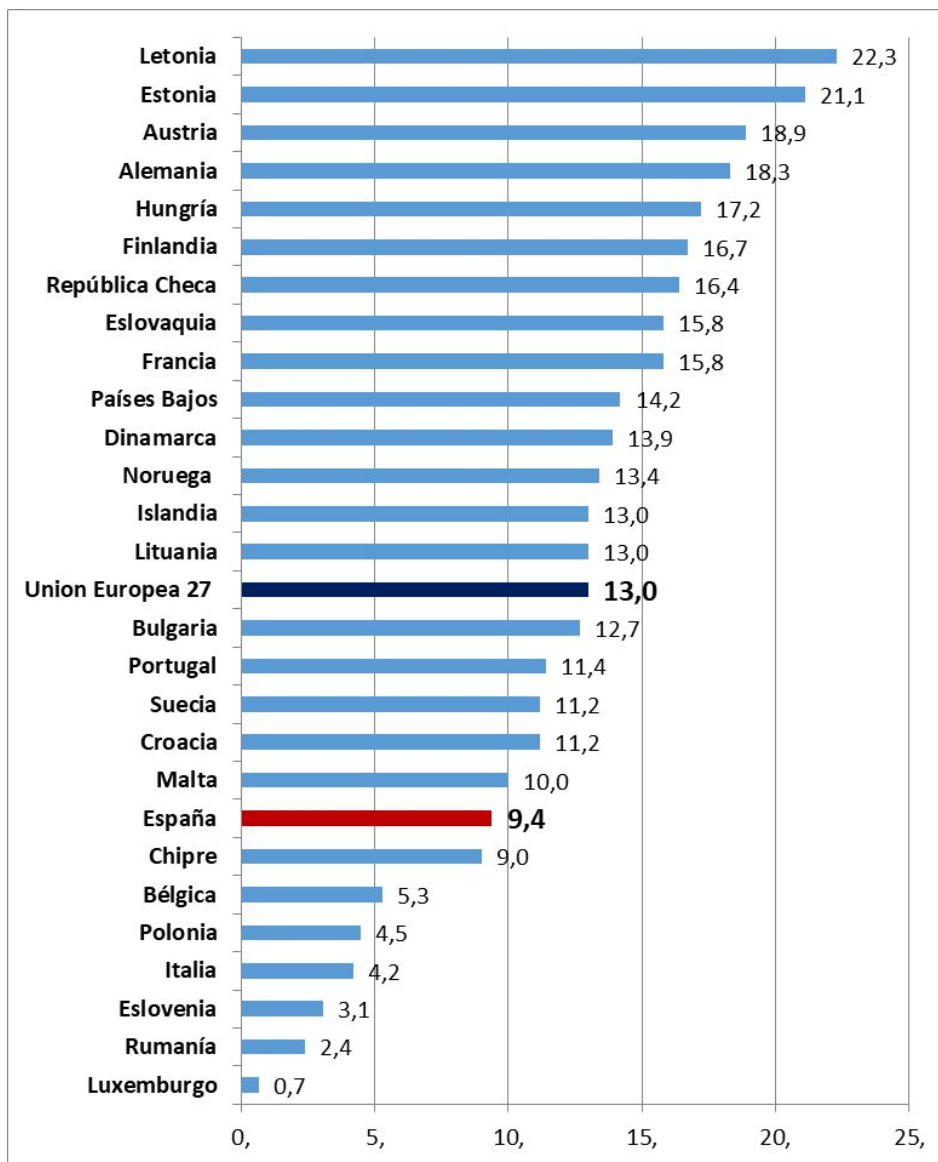
Fonte: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2022



O caso de España é máis chamativo, partindo dunha brecha salarial en 2010, do 16,2 % que ascendeu ata o 18,7 % en 2012, reduciuse ao 9,4 % en 2020.

España se sitúa no octavo posto das brechas salariais máis baixas en salario hora. Pero hai muchos factores sobre os que hai que seguir actuando para que estas diferencias se reduzan en todos os aspectos que afectan de maneira directa ao salario como mencionamos anteriormente.

### Porcentaxe de brecha salarial na Unión Europea en 2020



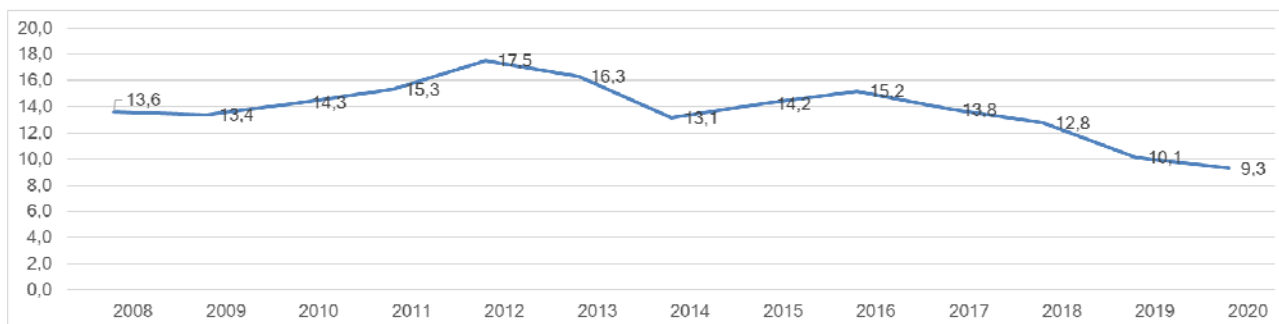
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2022



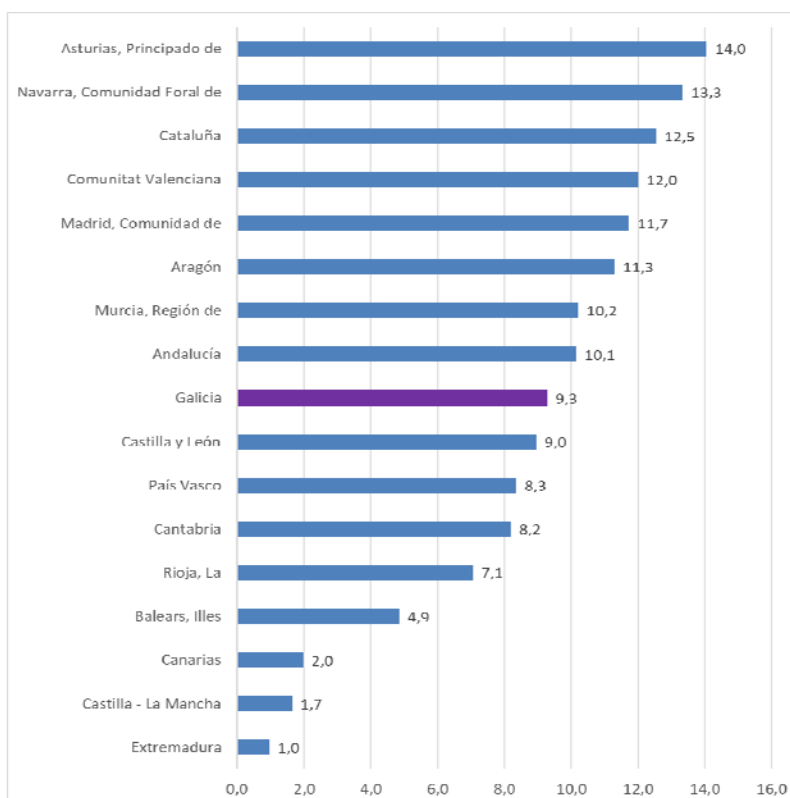
En Galicia partimos dunha brecha salarial no ano 2010 do 13,6% que ascendeu ata 17,5 % en 2012, reduciuse ao 9,3% en 2020.

Galicia sitúase na metade das brechas salariais na comparativa de Comunidades Autónomas.

### Evolución Ganancia por hora normal de trabajo



### Brecha salarial CCAA. Ganancia por hora normal de traballo. Ano 2020





A Eurocámara a través das comisións de Dereitos da Muller e Emprego quere que as empresas da UE con polo menos 50 empregados e empregadas sexan totalmente transparentes en canto aos seus salarios. A tal efecto, pretenden:

- Impoñer a obrigación de informar sobre as diferenzas salariais entre homes e mulleres para as empresas.
- Prohibir o secreto salarial nos contratos de traballo.

A proposta da Comisión dunha directiva de transparencia salarial desenvólvese co fin de reforzar a aplicación do principio de igualdade de retribución por un mesmo traballo ou traballo de igual valor entre homes e mulleres mediante a transparencia salarial e os mecanismos de aplicación.

Os eurodeputados esixen que as empresas da UE con polo menos 50 empregados (en lugar de 250 como se propuxo inicialmente) estean obrigadas a divulgar información que facilite, a quen traballa para o mesmo empregador, a comparación de salarios e expoña calquera diferenza salarial existente entre homes e mulleres dentro da organización.

As ferramentas para avaliar e comparar os niveis salariais deben basearse en criterios neutrais en canto ao xénero e incluír sistemas de avaliación e clasificación de postos de traballo neutrais en canto ao xénero.

Resulta preciso sinalar que si os informes salariais mostran unha brechasalarial de xénero de polo menos o 2,5% (frente ao 5% da proposta inicial), os Estados membros terían que garantir que os empresarios, en cooperación cos representantes das persoas traballadoras, realicen unha avaliación salarial conxunta e desenvolvan un plan de acción de xénero.

Respecto á prohibición do segredo salarial o texto comunitario estipula que os traballadores e os seus representantes deben ter dereito a recibir información clara e completa sobre os niveis salariais individuais e medios, desglosados por xénero. Proponse prohibir o segredo salarial, a través de medidas que eliminen las cláusulas contractuais que restrinxan aos traballadores a divulgación de información sobre o seu salario, ou a busca de información sobre a mesma ou outras categorías salariais dos traballadores.

Sobre a inversión da carga da proba proponse que se un traballador considera que non se lle aplicou o principio de igualdade salarial e leve o caso aos tribunais, a lexislación nacional debería obrigar ao empresario a demostrar que non hai discriminación.

Agora queda esperar a **que a proposta salga a luz en forma de Directiva** e esta se traspoña de forma paulatina ao ordenamento xurídico de cada un dos países membros e podamos comprobar o impacto que vai supoñer esta transparencia en materia retributiva que estimamos poida beneficiar a mulleres e homes nas súas relacións laborais.





**Proposta de DIRECTIVA DO PARLAMENTO EUROPEO E DO CONSELLO pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo o un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu efectivo cumprimento**

COM/2021/93 final

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

**Ao igual que celebramos en España as subidas do Salario Mínimo Interprofesional que están axudando a reducir a brecha salarial, celebramos a recién aprobada Directiva de Salario Mínimo que beneficiará ao conxunto das mulleres europeas.**

A Unión General de Trabajadoras y Trabajadores celebra a a probación o pasado 4 de outubro, por parte do Consello da UE, da Directiva europea sobre a adecuación dos salarios mínimos legais, que contribuirá a lograr unhas condicións de vida e de traballo dignas para as traballadoras e os traballadores de Europa, a redución de desigualdades salariais e o reforzo da negociación colectiva na fixación salarial nos Estados membros, como UGT sempre ven defendendo.

Neste sentido, esta directiva foi impulsada grazas, en gran medida, aos esforzos realizados desde o movemento sindical e aos acordos alcanzados co Goberno, que posibilitaron que España sexa pioneira na subida continua do salario mínimo. Coa aprobación desta directiva, facemos realidade unha de nosas reivindicacións históricas nun momento crucial, no que a crise de poder adquisitivo pon en risco as economías domésticas, garantindo unha maior protección ás familias.

Por todo isto, UGT considera especialmente relevante a inclusión do reforzamento da participación dos interlocutores sociais durante todo o proceso de toma de decisións na fixación e actualización dos salarios mínimos legais, ademais de subliñar a necesidade dun limiar de decencia dos salarios mínimos para poder levar a cabo un nivel de vida digno e contribuír a á mellora do benestar social e a calidade de vida da poboación.

## **Impulso de dereitos**

UGT valora que esta directiva adecúe os salarios mínimos a nivel comunitario, reclamando aos Estados membros con salarios mínimos legais que establezan un marco de procedemento para fixalos e actualizalos de acordo a un conxunto de criterios claros. As actualizacións do salario mínimo legal efectuaranse ao menos cada dous anos (ou, como máximo, cada catro anos no caso dos países que utilizan un mecanismo de indexación automática). Sen embargo, a Directiva non prescribe un nivel específico para o salario mínimo que deban alcanzar os Estados membros.





Ademais, promociona a negociación colectiva sobre a fixación de salarios. Un dos obxectivos da Directiva é aumentar o número de traballadores cubertos pola negociación colectiva sobre a fixación de salarios. Para conseguilo, os países deben promover a capacidade dos interlocutores sociais para participar en negociacións colectivas. Cando a taxa de cobertura da negociación colectiva sexa, por exemplo, inferior a un limiar do 80%, os Estados membros deben establecer un plan de acción para promover a negociación colectiva. O plan de acción debe fixar un calendario claro e medidas específicas para ir aumentando progresivamente a taxa de cobertura da negociación colectiva.

directiva tamén promove o acceso efectivo á protección do salario mínimo. O texto establece que os Estados membros adoptarán medidas para mellorar o acceso efectivo dos traballadores á protección do salario mínimo legal. Entre elas, inclúense controis por parte das Inspeccións de Traballo, información facilmente accesible sobre a protección do salario mínimo, e o desenvolvemento da capacidade das autoridades encargadas de velar polo cumprimento da lexislación para tomar medidas contra os empregadores que incumpran aa normativa.

Sen dúbida a implantación desta norma comunitaria en todos os estados membros, contribuirá a reducir a brecha salarial entre mulleres e homes.

Directiva sobre a adecuación dos salarios mínimos legais

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



