Acción Sindical

Comunicado

DÍA INTERNACIONAL IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Un año más celebramos el **día por la igualdad salarial**, el **22 de febrero**, con el anuncio de una mínima reducción de la diferencia salarial entre **mujeres y hombres**, tan sólo unas décimas con respecto al año anterior, y así todos los años desde hace unos cuantos. A este ritmo necesitaríamos **43 años** para conseguir que la **brecha salarial** entre sexos desaparezca.

La brecha salarial se sitúa en el 21,41% según el análisis que realizamos a partir de los datos oficiales desagregados por sexo publicados por el **Instituto Nacional de Estadística** (INE) y de la **Encuesta Cuatrianual de Estructura Salarial**.

Este año tenemos una novedad. Ahora disponemos de los instrumentos para conseguir la **igualdad retributiva** y, de aplicarse, estaríamos muy cerca de cerrar las brechas que afectan a las mujeres, y hay que aplicarlas con valentía. Es decir, las empresas tienen que asumir sus obligaciones. No pueden seguir perpetuando la **discriminación** por capricho.

Hemos calculado que las empresas se ahorran más de 44.000 millones de euros al año en sueldos –de hecho desde un día de noviembre todos los años las mujeres empezamos a trabajar gratis con respecto al salario de los hombres– y por este importe se está defraudado a Hacienda y a la Seguridad Social.

No se trata de un coste y una deuda económica, sino social, con las mujeres, que además ahorran al Estado ingentes cantidades de dinero por otras vías, como asumir los cuidados que deberían ser responsabilidad de unas buenas políticas públicas. Pero ese es otro cantar…

Si se aplica el **Reglamento de Igualdad Retributiva** en todas las empresas españolas, fruto del **Diálogo Social** del Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales, que entra en vigor a partir del 14 de abril, podríamos estar muy próximos a reducir y eliminar las brechas salariales que reflejan la discriminación en el empleo que sufren históricamente las mujeres.

El registro salarial y la **auditoría salarial**, que habían sido aprobados en 2019 –y desarrollados en el Reglamento de Igualdad Retributiva– nos van a permitir acercarnos a la realidad de cada empresa. Hay que recordar que desde el 14 de enero está en marcha ya el reglamento de los planes de igualdad y que en marzo de este año las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar un **Plan de Igualdad.**

Todos estos cambios legislativos que se ponen en marcha este año 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 estar en todos los convenios colectivos.

Un arduo trabajo para nuestro sindicato. **UGT** , porque tendrá que revisar y adecuar los convenios en los próximos meses porque todas las empresas, independientemente de su tamaño, tienen que tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos, que deberá incluir los

valores medios de los salarios, los complementos salariales y extrasalariales desglosados por sexos y por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa.

Telyco no va a ser menos y es por ello que no solo a través del Convenio Colectivo, sino a través de la negociación del Plan de Igualdad, **UGT** está trabajando porque en nuestra Empresa la igualdad retributiva sea un hecho. Trabajando en eliminar el **TECHO de cristal**, **fomentando la carrera profesional** hasta los más altos puestos de mando y por supuesto, trabajando en la **mejora de la conciliación** de la vida familiar, personal y laboral que tanto incide en nuestros salarios al tenernos que reducir la jornada. Nos queda camino que recorrer pero sin duda, gracias a vosotros y vosotras seguiremos luchando.
Gracias por confiar en nosotros y nosotras.

Os seguiremos informando