

**Tus derechos
no se negocian,
se cumplen**

123

**Salario
mínimo**

**Registro
de jornada**

**Planes de
igualdad**



1

SALARIO MÍNIMO

ESTO SE CUMPLE

Salario mínimo Interprofesional

- El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es de 900 euros por catorce pagas para este año.

Salario mínimo de convenio

- Patronal y sindicatos acordamos el 5 de julio de 2018 el AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), establece un Salario Mínimo de convenio de 1.000 euros al año por catorce pagas.

UGT EXIGIRÁ

- Elevar el SMI a 1.200 euros en esta legislatura.
- En el año 2020, el SMI debe alcanzar los 1.000 euros al mes por 14 pagas.
- El objetivo es alcanzar el 60% del salario medio, tal y como establece España en la Carta Social Europea.
- Es necesario blindar la subida anual del SMI con una revalorización automática incluida en el artículo 27 del ET.

- Ningún salario por debajo de 1.000 euros en 2020.

¿A QUIÉN BENEFICIA?

- A todos los trabajadores y trabajadoras, fundamentalmente a los que tienen salarios más bajos.

- El porcentaje de personas trabajadoras con salarios inferiores al SMI, con independencia del tipo de jornada que realicen, ha aumentado medio punto porcentual respecto de 2016, según la última encuesta de Estructura Salarial de 2017.
- Un total de 2.735.578 personas asalariadas cobran menos del SMI.
- El salario más frecuente es de tan solo 17.482,06 euros, un 26% inferior al salario medio (23.646,50 euros al año). Una vez descontadas las cotizaciones a la Seguridad Social y las retenciones del IRPF, es ligeramente superior a los 1.000.
- España sigue en los puestos de cabeza de la Unión Europea en cuanto a trabajadoras y trabajadores pobres (13,1%, solo por detrás de Rumanía). Y también en materia de desigualdad.

OBJETIVO

- Reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza.
- Ayudar a construir un modelo productivo más eficiente y competitivo.
- Elevar los ingresos de la Seguridad Social.
- Reforzar el crecimiento económico y ayudar a crear empleo.



2

REGISTRO DE JORNADA

ESTO SE CUMPLE

El registro de jornada es obligatorio en TODAS LAS EMPRESAS DE ESTE PAÍS

- No hay excepciones a la norma.
- El empresario/a está obligado/a a tener un registro de jornada aunque no haya representación sindical en la empresa.

UGT EXIGIRÁ

Introducir cláusulas, a través de la negociación colectiva para garantizar:

- Que los datos que nos faciliten sean fiables y no se puedan cambiar.
- Que ninguna persona trabajadora esté excluida de la aplicación de la norma.
- Que el control no sea intrusivo. Respete el derecho a la intimidad de la persona trabajadora.
- Que la forma de control se adapte a las peculiaridades del trabajo en cada actividad.
- Que el acceso del trabajador o trabajadora a la información almacenada sea sencillo.

¿A QUIÉN BENEFICIA?

A todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente a los poco cualificados, con salarios muy bajos, y a los que habitualmente realizan excesos de jornada



OBJETIVO

- Para que no trabajes más horas de las que tienes que trabajar.
- Y si trabajas más, que te las reconozcan y compensen.
- Para que no te escatimen sus derechos.
- Dar seguridad jurídica a las personas trabajadoras y empresas.
- Posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Contribuir a corregir la situación de precariedad, bajos salarios y pobreza debidos a los abusos en la jornada laboral.
- Para que se respete el derecho al descanso y la limitación de tu jornada.
- Contribuir al reparto del trabajo y a la reducción de las horas extraordinarias.

3

PLANES DE IGUALDAD

ESTO SE CUMPLE

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece que:

- Las empresas de más de 50 personas trabajadoras tienen que tener planes de igualdad a partir de 2022.
- En la actualidad están obligadas a negociar las empresas con más de 250 personas trabajadoras.

De forma progresiva se incorporarán:

- A partir de 2020, deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.
- A partir de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.
- A partir de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

UGT EXIGIRÁ

- Vigilar todos los planes de igualdad, su ejecución y evaluación.
- Mejorar la normativa y revertir los efectos perversos de la reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva, estableciendo legalmente las garantías de negociar estos planes de igualdad.
- Recuperar el equilibrio de las relaciones laborales.
- Establecer una serie de mínimos que debe contener cada plan de igualdad.
- Introducir protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas.
- Negociar, como establece la Ley, auditorías salariales en todas las empresas.
- Negociar que los diagnósticos de la situación de cada empresa en materia de igualdad sean acordes a la realidad y que los contenidos de los planes sean reflejo de la misma.

¿A QUIÉN BENEFICIA?

A más de 8 millones de trabajadoras y trabajadores de empresas de más de 50 personas en plantilla

Un total de 31.050 empresas estarán obligadas a tener planes de igualdad en 2022.

- 26.245 son medianas empresas, con 50 a 249 trabajadoras/es.
- 4.806 grandes (con 250 asalariados o más).

Alrededor de 31.000 empresas de más de 50 personas trabajadoras tendrán la obligación de contar con un Plan de Igualdad en los próximos tres años.



OBJETIVO

Sin igualdad en el ámbito laboral, nunca conseguiremos la igualdad en el ámbito social

Para establecer medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

123

Salario mínimo Planes de igualdad
Registro de jornada

**Tus derechos
no se negocian,
se cumplen**



www.ugt.es