

UGT



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

Campaña

#YotrabajoGratis

del 30 de noviembre al

31 de diciembre de 2024



Campaña #YotrabajoGratis

**#YotrabajoGratis del 30 de noviembre al 31 de
diciembre de 2024**

30 de noviembre de 2024

Desde el 30 de noviembre hasta el 31 de diciembre las mujeres españolas TRABAJAMOS GRATIS

En el conjunto de la Unión Europea por cada euro que gana un hombre, una mujer ingresa 87,3 céntimos. En España la situación mejora, por cada euro que gana un hombre una mujer en España ingresa 91,3 céntimos.

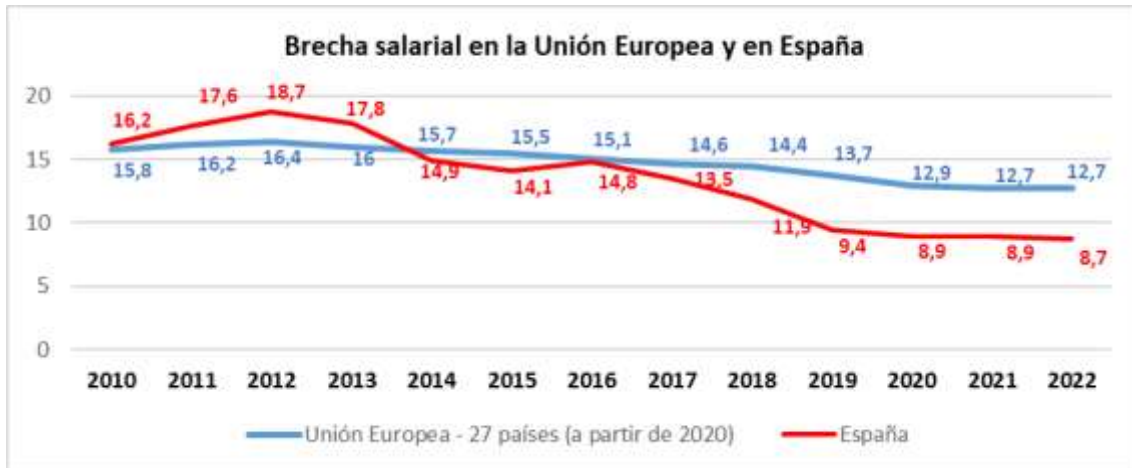
En la UE, las mujeres cobran en salario/hora un 12,7 % menos que los hombres de media. Esto equivale a un mes y medio de salario al año (46,35 días de salario). Por este motivo, **la Comisión Europea señala este año el Día de la Igualdad Salarial el 15 de noviembre** como un día simbólico para concienciar sobre el hecho de que las trabajadoras en Europa desde esa fecha hasta final de año “trabajan gratis”.

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 8,7 % menos que los hombres en salario/hora. Eso suponen 31,75 días al año que trabajamos gratis, por tanto, este año desde el **30 de noviembre** hasta final de año trabajamos gratis.

Calendario europeo de brecha salarial 2024 (con datos de 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	12,7	46,35	Desde el 15 de noviembre hasta final de año
	España	8,7	31,75	Desde el 30 de noviembre hasta final de año

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2024

Mientras que la diferencia salarial media entre mujeres y hombres en la Unión Europea, ha descendido del 15,8 % en el 2010 al 12,7 % 2022, un total de 3,1 puntos porcentuales, en España han sido 7,5 puntos porcentuales los que ha descendido en los últimos once años, desde 2010 a 2022 que es el año más reciente del que tenemos datos, el descenso en nuestro país es más del doble de la media europea.



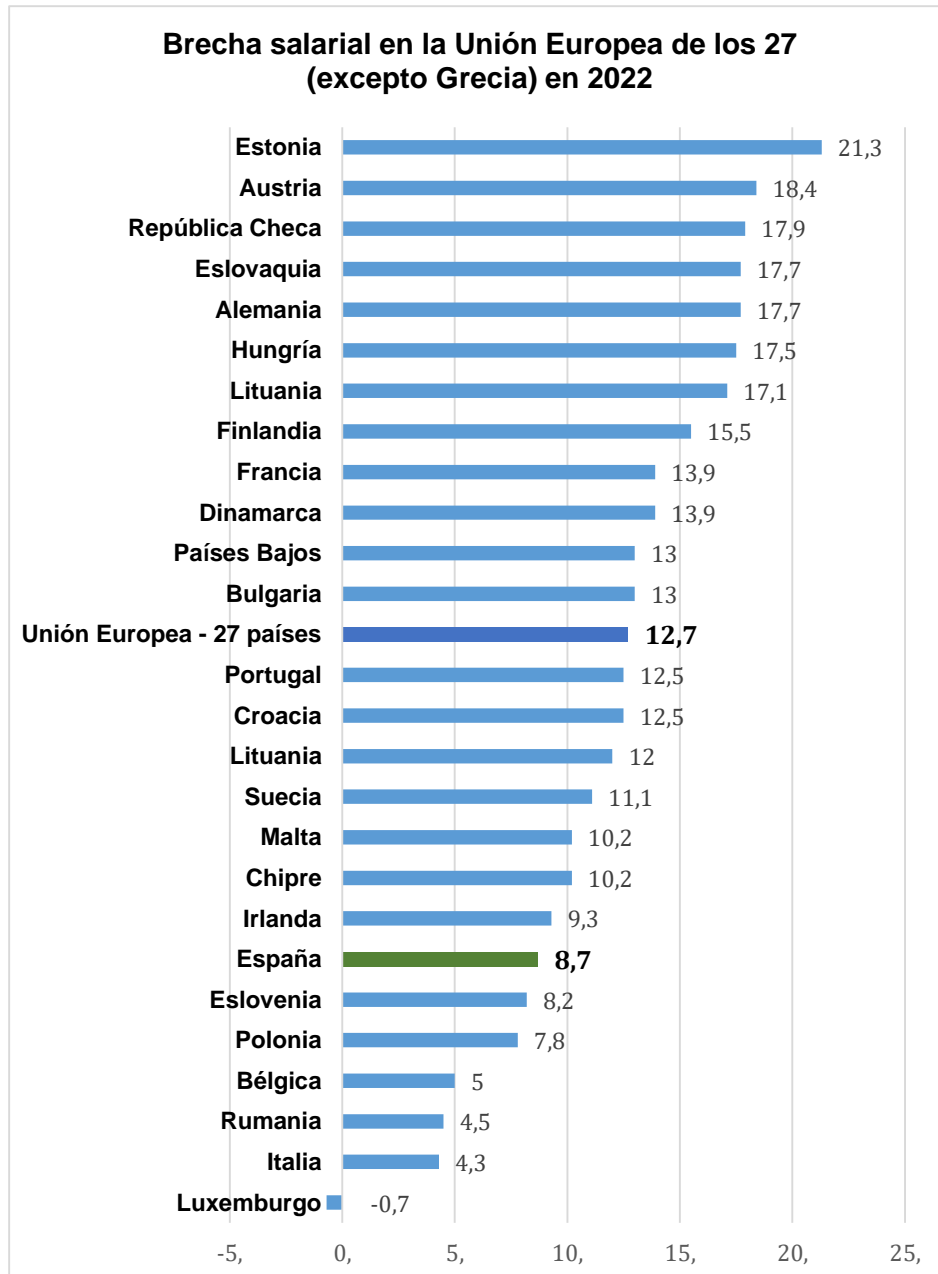
Los casos más llamativos de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se sitúan en los extremos. La brecha de Luxemburgo refleja que en este país los salarios de las mujeres son más elevados que las de los hombres, en un 0,7 %. Mientras que en Estonia, por cada euro que cobra un hombre una mujer recibe 78,7 céntimos.

España se sitúa en séptimo lugar en la Europa de los 27 con las brechas salariales más bajas. Y ello es debido a las políticas españolas en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de los últimos cinco años. Las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que ha pasado de 900 euros brutos mensuales en 2019 a 1.000 euros en 2022, año que analiza la fuente estadística europea Eurostat en 2024.

En España además de las subidas del SMI, que ha alcanzado los 1.134 euros en 2024, pero que aún no ha sido analizada la repercusión de esta subida en el acortamiento de las diferencias de salarios entre mujeres y hombres, se aprobó en 2019 el Real Decreto de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introducía la definición de salario de igual valor en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Además de la obligatoriedad de los registros salariales desagregados por sexo.

Esa norma fue desarrollada en materia retributiva por el Real Decreto de Igualdad Retributiva de 2020, que introducía además de un desarrollo sobre los registros salariales a los que están obligadas todas las empresas españolas, las valoraciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género que deben ser llevadas a cabo en todos los convenios colectivos y en las empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad, y las auditorías retributivas como elemento esencial de los Planes de

Igualdad para detectar si existen discriminaciones salariales hacia las mujeres y eliminarlas y en todo caso prevenirlas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2024

Nueve de cada diez europeos (tanto mujeres como varones) consideran inaceptable que ellas reciban una retribución inferior a la de ellos por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. La mayoría de las personas trabajadoras europeas está a favor de la publicación de los salarios medios por tipo de empleo y sexo en su empresa. Las

disparidades salariales se ven influidas en gran medida por la persistencia de estereotipos de género. Las mujeres y las niñas tienden a seguir trayectorias profesionales que a menudo están peor remuneradas y a asumir la mayor parte de la carga de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos entre los progenitores.

Como consecuencia de ello, sufren mayores dificultades a la hora de conciliar la vida laboral y personal, a veces hasta el punto de verse disuadidas de proseguir sus carreras profesionales. Esto se ve agravado por la falta de instalaciones adecuadas para el cuidado de los niños, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad. Se calcula que 7,7 millones de mujeres no tienen un trabajo remunerado a causa de sus responsabilidades asistenciales.

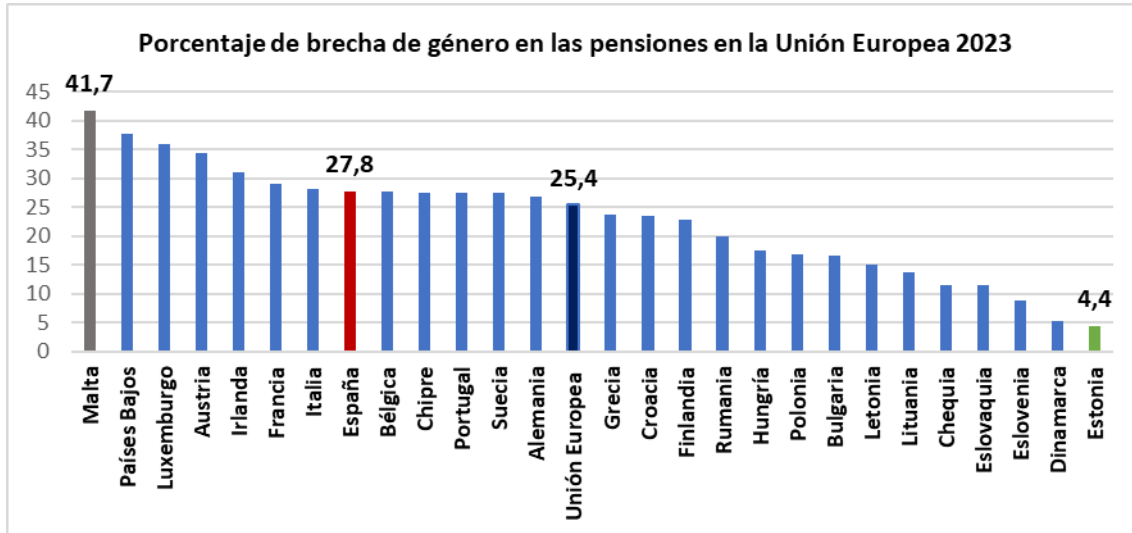
El gran avance en el contexto europeo ha sido la aprobación de la Directiva (UE) 2023 / 970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Los países de la UE disponemos ahora de dos años para trasladar la ley europea a los marcos legislativos nacionales correspondientes.

La Directiva recoge de “forma expresa” el derecho a la transparencia retributiva con carácter previo al empleo, el derecho de los trabajadores y trabajadoras a solicitar y recibir información “por escrito”, sobre su nivel retributivo individual y sobre los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. También establece la obligación de los Estados miembros de prestar apoyo en forma de asistencia técnica y formación, tanto a los empleadores con una plantilla inferior a los 250 trabajadores como a los representantes de los trabajadores de que se trate.

Confiamos que esta directiva sea trasladada antes del de mayo de 2026 a nuestra normativa interna ya que aumenta las obligaciones para las empresas europeas en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

La discriminación salarial en salario hora que presenta Eurostat, la fuente estadística oficial europea, se acrecienta cuando se analiza el salario anual y se perpetua y aumenta en el momento de la jubilación.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat 2024

La brecha de género en las pensiones sitúa a España en el octavo lugar de las diferencias más elevadas en las pensiones entre mujeres y hombres, con un 27,8 % de brecha en 2023, según los datos publicados por Eurostat. Por encima de la media de la Unión Europea que se estableció en el 25,4 %. Siendo la más baja de todas las brechas la de Estonia con un 4,4 % de diferencia entre mujeres y hombres y la más elevada la de Malta con un 41,7 %.

La discriminación salarial hacia las mujeres, más de la mitad de la población de la Unión Europea se extiende desde la inserción laboral al trabajo remunerado y se mantiene e incluso se agudiza después de la jubilación.

Debemos por tanto apostar por la aplicación en todas las empresas de los instrumentos que nos brinda la normativa vigente: los registros salariales para analizar en profundidad la discriminación salarial hacia las mujeres, la valoración de puestos de trabajo en todas las empresas para dar cumplimiento al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a igual salario por trabajo de igual valor y las auditorías salariales en aquellas empresas con planes de igualdad.