



### **Las empresas se ahorran un total de 55 días en sueldos de trabajadoras, hasta el 31 de diciembre**

Las mujeres españolas trabajan 55 días gratis, desde el 7 de noviembre hasta final de año, según los últimos datos de Eurostat, correspondientes a 2017, año en el que gobernaba el PP. España es el segundo país donde más ha aumentado la brecha salarial (un 0,9%), mientras que, en el conjunto de la UE, la brecha ha descendido un 0,20%.

UGT reclama más celeridad en el avance de las políticas de igualdad e impulsar, de una vez por todas, ley de igualdad salarial para eliminar la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva.

UGT relanza, a partir del 7 de noviembre, la campaña que desarrolla el sindicato todos los años desde 2016, para denunciar la brecha salarial entre mujeres y hombres, atendiendo a los datos de Eurostat que analiza salarios hora.

Así, este año las mujeres trabajan gratis en España desde el 7 de noviembre hasta final de año. Es decir trabajarán 55 días gratis a consecuencia de la brecha salarial (tres días más que el año anterior).

Según los últimos datos disponibles de Eurostat:

- España es el segundo país donde más aumentó la brecha salarial, un 0,9%, por detrás de

## Desde el 7 de noviembre, las mujeres españolas trabajan gratis

---

Malta, donde se incrementó un 1,2% (no se han facilitado datos de Irlanda y Grecia)

- Por contra, en el conjunto de la UE, la brecha ha descendido un 0,20%.

- De los 27 países analizados la brecha salarial ha descendido en 16, respecto al año anterior y en 10 ha aumentado.

- España registró una brecha salarial del 15,1% (según los últimos datos registrados por Eurostat). Por debajo de la media de la UE que se situó en el 16%.

- Teniendo en cuenta los días, En España las mujeres trabajan 55 días gratis, algo menos que la media de la UE (trabajan 58 días gratis)

Algunas observaciones y demandas:

- La última estadística disponible de Eurostat se refiere al año 2017, año en el que gobernaba el PP. Por tanto, no refleja los efectos de los avances legislativos que se han adoptado este año para reducir la brecha de género, en el ámbito laboral. Unos avances positivos pero que UGT ha calificado de insuficientes y es que varias medidas se implantarán de manera progresiva (así supone un avance la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad y la obligación de establecer planes de igualdad a las empresas de más de 50 trabajadores, pero es negativo que se ralentice al establecer su aplicación de forma progresiva hasta 2021)
- Desde el año 2012 hasta el año 2016, la brecha salarial en España fue descendiendo, en el año 2017 volvió a aumentar. La discriminación salarial es, de todas las discriminaciones que sufren las mujeres, la que más dificultades entraña para ser erradicada. El motivo solo es explicable desde el coste económico que tiene para las empresas erradicar dicha discriminación salarial, a la que llaman brecha. Otras discriminaciones que han soportado las mujeres, se han ido corrigiendo con medidas cuyo coste recae sobre la Seguridad Social o sobre las propias trabajadoras (reducciones de jornada, las excedencias, o los permisos de cuidados, que pudiendo ser disfrutados por los hombres, tampoco ellos asumen el coste económico y de protección social que representan)
- Hace falta más celeridad en el avance de las políticas de igualdad e impulsar, de una vez por todas, ley de igualdad salarial para eliminar la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva.
- Solo legislando adecuadamente será posible que las mujeres hagan efectivo su derecho fundamental a cobrar lo mismo que los hombres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor. Además de una injusticia, supone un coste social y económico que este país no se puede permitir.