



Campaña #YotrabajoGratis

#YotrabajoGratis
del 28 de noviembre al
31 de diciembre de 2025

UGT 

28 de noviembre de 2025



DESDE EL 28 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 88 céntimos. En España la situación mejora, por cada euro que gana un hombre, una mujer en España ingresa 90,8 céntimos.

Teniendo en cuenta los últimos datos publicados por Eurostat en 2025, correspondientes a 2023, en la UE¹, las mujeres cobran en salario/hora un 12% menos que los hombres de media. Esto equivale alrededor de un mes y medio de salario al año (43,8 días de salario). Por este motivo, la Comisión Europea celebró el Día de la Igualdad Salarial el 17 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. Con datos de Eurostat, de media cobramos un 9,2% menos que los hombres en salario/hora. Eso suponen 33,58

días al año que trabajamos gratis, por tanto, este año desde el **28 de noviembre** hasta final de año trabajamos gratis.

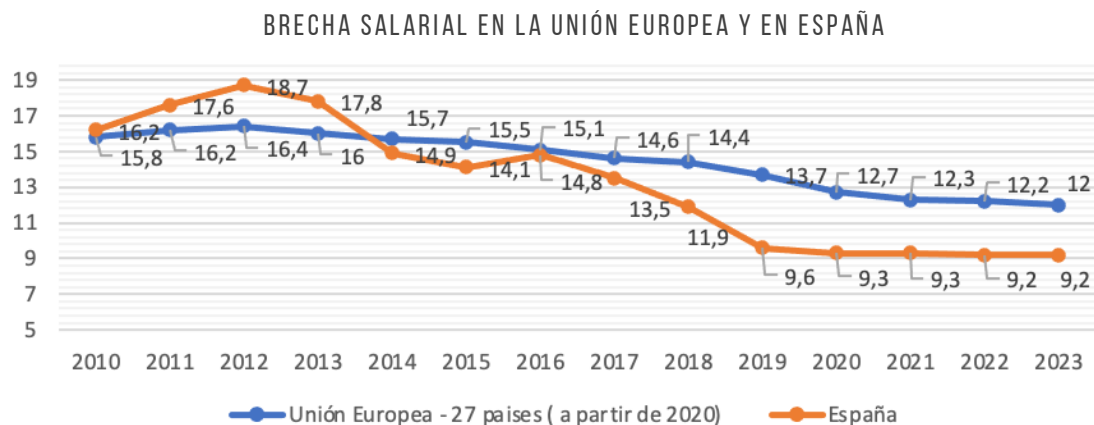
Calendario europeo de brecha salarial 2023				
Brecha Salarial	País	% Brecha salarial	Nº de días al año trabajados por las mujeres y no retribuidos (tomando como referencia 365 días)	Fecha desde la que las mujeres trabajan de forma gratuita
Salario por hora trabajada	Unión Europea	12	43,80 (44)	Desde el 17 de noviembre hasta final de año
	España	9,2	33,58 (34)	Desde el 28 de noviembre hasta final de año

¹ La fuente de referencia es “Gender pay gap in unadjusted form”, de Eurostat. Esta brecha salarial de género sin ajustar se calcula mediante la diferencia entre el salario bruto promedio por hora de los trabajadores hombres y las trabajadoras mujeres.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2025

Mientras que la diferencia salarial media entre mujeres y hombres en la Unión Europea, ha descendido del 15,8 % en el 2010 al 12% en 2023, lo cual se traduce en un total de 3,8 puntos porcentuales, en España han sido 7 puntos

porcentuales los que ha descendido en los últimos trece años, desde 2010 a 2023 que es el año más reciente del que tenemos datos, cerca del doble de la media europea.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2025

Los casos más llamativos de las diferencias salariales entre mujeres y hombres se sitúan en los extremos. La brecha de Luxemburgo (- 0,9) refleja que en este país los salarios de las mujeres son más elevados que los de los hombres. Mientras que, en Letonia, por cada euro que cobra un hombre, una mujer recibe 81 céntimos.

El análisis de la brecha salarial de género considerando la edad nos ofrece también información interesante al respecto: a nivel europeo, la tendencia suele presentar brechas inferiores en los grupos etarios más jóvenes (menores de 25 años) y tiende a ampliarse con la edad, si bien hay excepciones. Este patrón está presente en las estadísticas de Eurostat relativas a nuestro panorama nacional: mientras la brecha para menores de 25 registra el 0,4, asciende progresivamente al 8,7 para el colectivo de 35 a 44 años; 12,6 para 55-64 y alcanza el máximo en mayores de 65

con el 33,3. Esta tendencia podría apuntar, entre otras variables, a la penalización de las interrupciones de la carrera laboral.

No obstante, en España, la brecha salarial en su conjunto, responde además de a la penalización de las interrupciones de carrera y la sobrecarga en la asunción de los cuidados para las mujeres, que se hace más evidente cuando se analiza la brecha por tramos de edad, a la persistencia de segregación horizontal y vertical, a la infravaloración del trabajo femenino y a su mayor precariedad laboral.

En términos globales, España se sitúa en undécimo 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 seis años. Las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que ha pasado de 900 euros brutos mensuales en

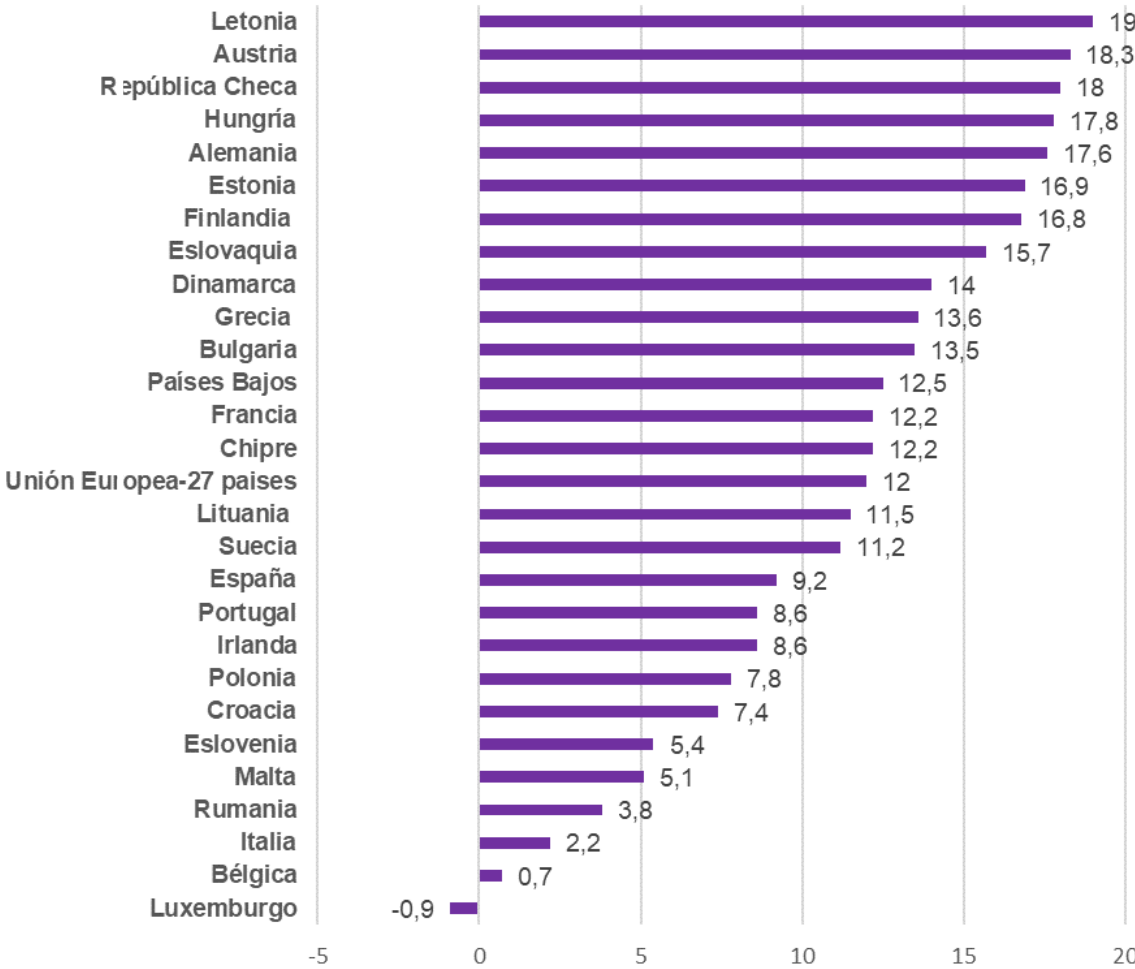
2019 a 1.080 euros en 2023, año que analiza la fuente estadística europea Eurostat en 2025.

En España además de las subidas del SMI, que ha alcanzado los 1.184 euros en 2025, 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 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 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.

BRECHA SALARIAL EN LA UNIÓN EUROPEA DE LOS 27 EN 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2025

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 disponen hasta el 7 de junio de 2026 para trasladar la directiva 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 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.

Desde 2020, la Comisión Europea ha logrado avances significativos en materia de políticas de igualdad de género,

concretamente con las iniciativas de la UE sobre igualdad salarial.

La próxima Estrategia de Igualdad de Género 2026-2030 está en fase de preparación y en ella se esbozarán las nuevas iniciativas y la legislación para los próximos años.

Los compromisos ya se asumieron en la Hoja de ruta para los derechos de la mujer, adoptada en marzo de 2025.

Se introdujeron otras políticas para contribuir al empoderamiento económico de las mujeres, entre ellas la Directiva sobre la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas, que entró en vigor en 2022, con el objetivo de lograr una representación más equilibrada de ambos sexos en los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas de la UE. Se espera que el aumento de la presencia de las mujeres en la toma de decisiones económicas tenga un efecto positivo en el empleo femenino en todas las empresas afectadas.

Además, la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar tiene por objeto abordar el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres y la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral.

La Estrategia Europea de Cuidados de 2022 y la Directiva de la UE sobre salarios mínimos adecuados, que promueve una vida digna para todos los trabajadores, son también iniciativas clave en este ámbito.