



Campaña #YotrabajoGratis

#YotrabajoGratis
do 28 de novembro ao
31 de decembro de 2025



28 de novembro de 2025

DESDE O 28 DE NOVIEMBRE ATA O 31 DE DECEMBRO

AS MULLERES ESPAÑOLAS TRABALLAMOS GRATIS

No conxunto da Unión Europea por cada euro que gaña un home, unha muller ingresa 88 céntimos. En España a situación mellora, por cada euro que gaña un home, unha muller en España ingresa 90,8 céntimos.

Tendo en conta os últimos datos publicados por Eurostat en 2025, correspondentes a 2023, na UE1, as mulleres cobran en salario/hora un 12% menos que os homes de media. Isto equivale ao redor dun mes e medio de salario ao ano (43,8 días de salario). Por este motivo, a Comisión Europea celebrou o Día da Igualdade Salarial o 17 de novembro, como un día simbólico para concienciar sobre o feito de que as traballadoras en Europa desde esa data ata final de ano “traballan gratis”.

En España sumámonos a esta concienciación da poboación en relación á brecha salarial que soportan as mulleres asalariadas españolas. Con datos de Eurostat, de media cobramos un 9,2% menos que os homes en salario/hora. Iso supoñen 33,58 días ao ano que traballamos gratis, por tanto, este ano desde o 28 de novembro ata final de ano traballamos gratis.

Mentres que a diferenza salarial media entre mulleres e homes na Unión Europea descendeu do 15,8 % no 2010 ao 12% en 2023, o cal se traduce nun total de 3,8 puntos porcentuais, en España foron 7 puntos porcentuais os que descendeu nos últimos trece anos, desde 2010 a 2023, que é o ano máis recente do que temos datos, preto do dobre da media europea.

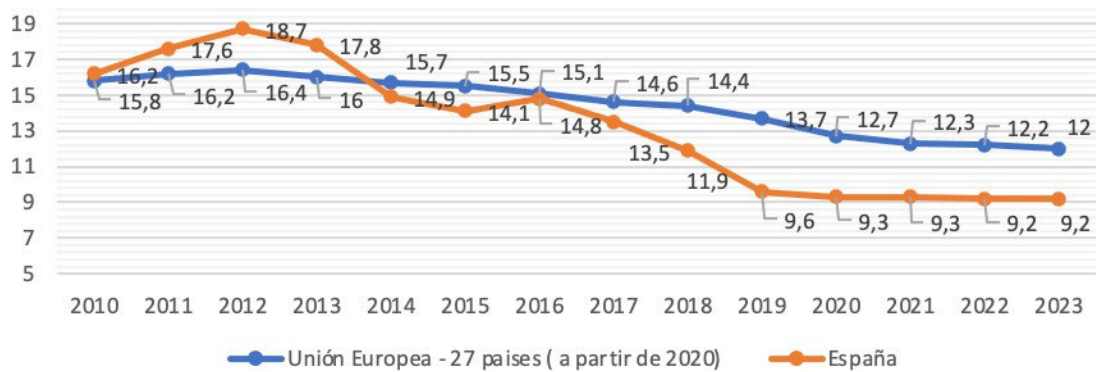
Os casos máis rechamantes das diferenzas salariais entre mulleres e homes sitúanse nos extremos. A brecha de Luxemburgo (-

0,9) reflicte que neste país os salarios das mulleres son máis elevados que os dos homes. Mentres que, en Letonia, por cada euro que cobra un home, unha muller recibe 81 céntimos.

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)
Salario por hora trabajada	Unión Europea	12	43,80 (44)
	España	9,2	33,58 (34)
Fecha desde la que las mujeres trabajan de forma gratuita			
Desde el 17 de noviembre hasta final de año			
Desde el 28 de noviembre hasta final de año			

Fonte: elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2025

A análise da brecha salarial de xénero, considerando a idade, ofrécenos tamén



BRECHA SALARIAL NA UNIÓN EUROPEA E EN ESPAÑA

Fonte: elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT 2025

información interesante respecto diso: a nivel europeo, a tendencia adoita presentar brechas inferiores nos grupos etarios máis novos (menores de 25 anos) e tende a ampliarse coa idade, aínda que hai excepcións. Este patrón está presente nas estatísticas de Eurostat relativas ao noso panorama nacional: mentres a brecha para menores de 25 rexistra o 0,4; ascende progresivamente ao 8,7 para o colectivo de 35 a 44 anos; 12,6 para 55-64 e alcanza o máximo en maiores de 65 co 33,3. Esta tendencia podería apuntar, entre outras variables, á penalización das interrupcións da carreira laboral.

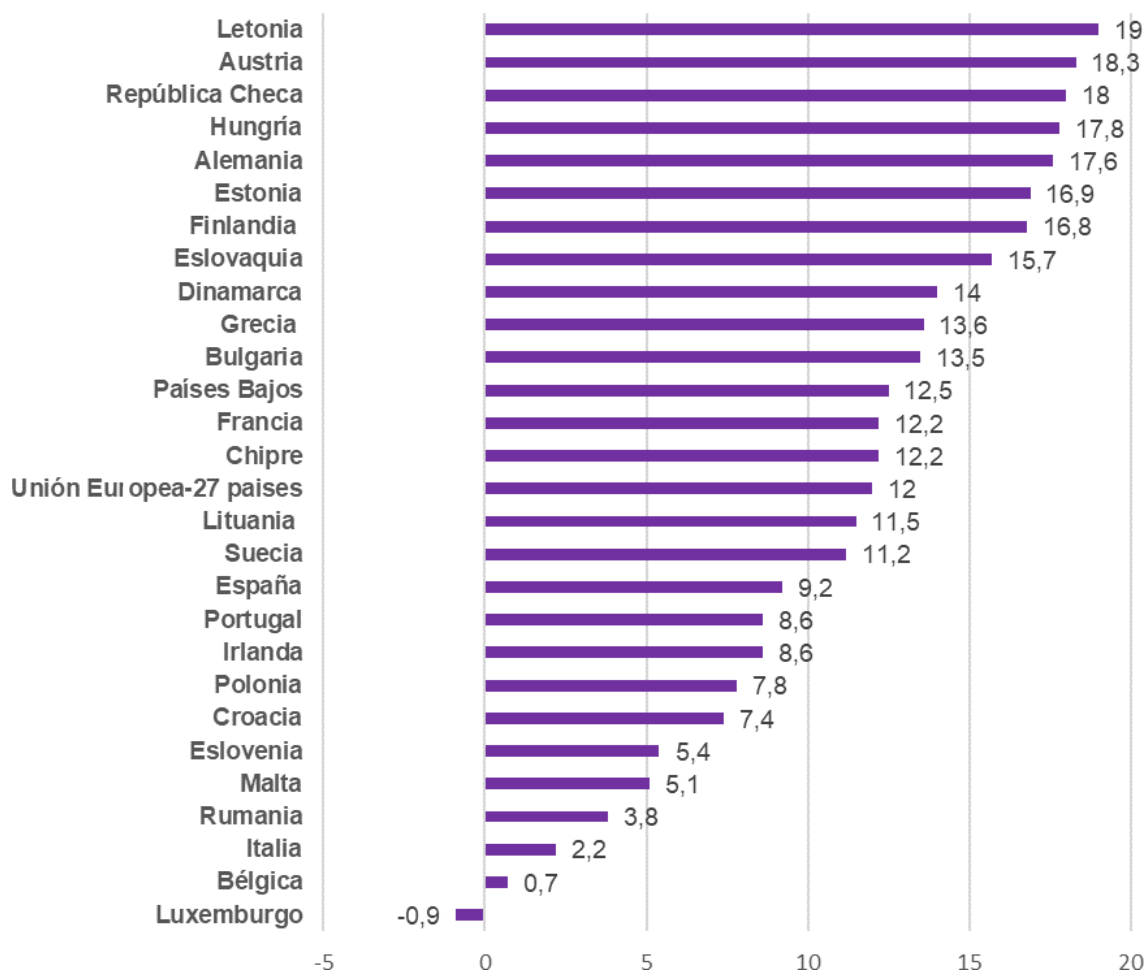
Con todo, en España, a brecha salarial no seu conxunto, responde ademais de á penalización das interrupcións de carreira e a sobrecarga na asunción dos coidados para as mulleres, que se fai máis evidente cando se analiza a brecha por tramos de idade, á persistencia de segregación horizontal e vertical, á infravaloración do traballo feminino e á súa maior precariedade laboral.

En termos globais, España sitúase en undécimo lugar na Europa dos 27 coas brechas salariais máis baixas. E iso é debido ás políticas españolas en materia de igualdade retributiva entre mulleres e homes dos últimos seis anos. As sucesivas

subidas do Salario Mínimo interprofesional (SMI) que pasou de 900 euros brutos mensuais en 2019 a 1.080 euros en 2023, ano que analiza a fonte estatística europea Eurostat en 2025.

En España, ademais das subidas do SMI, que alcanzou os 1.184 euros en 2025, pero que aínda non foi analizada a repercusión desta subida no acurtamento das diferenzas de salarios entre mulleres e homes, aprobouse en 2019 o Real Decreto de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que introducía a definición de salario de igual valor no Estatuto dos Traballadores. Ademais da obrigatoriedade dos rexistros salariais desagregados por sexo.

Esa norma foi desenvolvida en materia retributiva polo Real Decreto de Igualdade Retributiva 2020, que introducía ademais dun desenvolvemento sobre os rexistros salariais aos que están obrigadas todas as empresas españolas, as valoracións dos postos de traballo con perspectiva de xénero que deben ser levadas a cabo en todos os convenios colectivos e nas empresas obrigadas a ter un Plan de Igualdade, e as auditorías retributivas como elemento esencial dos Plans de Igualdade para detectar se existen discriminacións salariais cara ás mulleres e eliminalas.



BRECHA SALARIAL NA UNIÓN EUROPEA DOS 27 EN 2003

Fonte: elaboración propia a partir dos datos de EUROSTAT 2025

O gran avance no contexto europeo foi a aprobación da Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023 pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento.

Os países da UE dispoñen ata o 7 de xuño de 2026 para trasladar a directiva europea aos marcos legislativos nacionais correspondentes.

A Directiva recolle de “forma expresa” o dereito á transparencia retributiva con carácter previo ao emprego, o dereito dos traballadores e traballadoras a solicitar e recibir información “por escrito”, sobre o seu nivel retributivo individual e sobre os niveis retributivos medios, desagregados por sexo, para as categorías de traballadores que realicen o mesmo traballo ou un traballo de igual valor ao seu. Tamén establece a obrigaón dos Estados membros de prestar apoio en forma de asistencia técnica e formación, tanto aos empregadores con cadros de persoal inferiores aos 250 traballadores como aos representantes dos traballadores de que se trate.

Confiamos que esta directiva sexa trasladada antes de maio de 2026 á nosa normativa interna, xa que aumenta as obrigacións para as empresas europeas en materia de igualdade salarial entre mulleres e homes por traballos de igual valor.

Desde 2020, a Comisión Europea logrou avances significativos en materia de políticas de igualdade de xénero, concretamente coas iniciativas da UE sobre igualdade salarial.

A próxima Estratexia de Igualdade de Xénero 2026-2030 está en fase de preparación e nela esbozaranse as novas iniciativas e a lexislación para os próximos anos.

Os compromisos xa se asumiron na Folla de ruta para os dereitos da muller, adoptada en marzo de 2025.

Introducíronse outras políticas para contribuír ao empoderamento económico das mulleres, entre elas a Directiva sobre a presenza de mulleres nos consellos de administración das empresas, que entrou en vigor en 2022, co obxectivo de lograr unha representación máis equilibrada de ambos sexos nos consellos de administración das grandes empresas cotizadas da UE. Espérase que o aumento da presenza das mulleres na toma de decisións económicas teña un efecto positivo no emprego feminino en todas as empresas afectadas.

Ademais, a Directiva sobre a conciliación da vida laboral e familiar ten por obxecto abordar a repartición desigual das responsabilidades de coidado entre homes e mulleres e a infrarrepresentación das mulleres no mercado laboral.

A Estratexia Europea de Coidados de 2022 e a Directiva da UE sobre salarios mínimos adecuados, que promove unha vida digna para todos os traballadores, son tamén iniciativas crave neste ámbito.