• Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo • Gabinete Económico de CCOO •

CUIDADOS SIN BRECHA

22 febrero

Día de la Igualdad Salarial

Por hacer ganamos MÁS MENOS

CCOO

#CuidadosSinBrecha

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO

Realización: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Madrid, febrero 2023

ÍNDICE

Introducción..... 5

1. En España la brecha salarial de género es del 20,9%.....11

2. La brecha se ha reducido tras las subidas del Salario Mínimo Interprofesional.....13

3. La brecha laboral determina la brecha salarial..... 16

3.1. Menor acceso al mercado laboral y con peores condiciones laborales.....16

3.2. La jornada parcial explica más de la mitad de la brecha salarial de género.....23

3.3. Los complementos explican casi la mitad de la brecha salarial 25

3.4. La falta de valoración de los trabajos de cuidados donde se ocupan mayoritariamente las mujeres también origina brecha salarial.....27

3.5. La maternidad penaliza salarialmente a las mujeres.....31

4. Comparación internacional de la brecha salarial.....34

5. Medidas para acabar con la brecha: actuar sobre las causas de la desigualdad de género.....37

CUIDADOS SIN BRECHA

INTRODUCCIÓN

En España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado. «*A la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto*» la Comisión Europea la denomina: brecha salarial de género.

Según la OCDE, a la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino, se la conoce como brecha salarial.

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SE EXPLICA POR TRES COMPONENTES:

1. **La desigualdad "ex ante" o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales** se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.

2. **La desigualdad "durante" que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional**, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.

3. **La discriminación salarial "a posteriori" por razón de género**: retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

Si el objetivo es acabar con la brecha salarial de género **hay que actuar en la sociedad y en los centros de trabajo**: hay que actuar sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres en la socialización y la educación, que se plasman en una mayor explotación y precariedad de las mujeres en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan -y agudizan- en las condiciones laborales.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la discriminación social, cultural, educativa, en las tareas de cuidados,… que soportan las mujeres desde niñas,que les va otorgando el papel de cuidadoras a lo largo de toda su vida. La inserción en el mercado de trabajo es una etapa de una trayectoria vital iniciada años antes con una mochila cargada de determinantes sociales, económicos, personales,…

La discriminación laboral que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, denunciando, legislando, sin haber logrado acabar con ella.

Hace más de cuarenta años que la Constitución Española (1978) y el Estatuto de los Trabajadores (1980) sentaron las bases legales para la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación en materia de empleo, salarios, ascensos, promociones, definición de grupos profesionales… Hace ya dieciséis años que la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007) reiteraba los mismos objetivos y articulaba una serie de medidas para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre las que destacaban **los planes de igualdad** en las empresas.

En los últimos años, para atajar esta situación, en el ámbito del **diálogo social**, CCOO ha acordado una serie de Reales Decretos relevantes. *El Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, introdujo la idea de trabajo de igual valor, además de prever el desarrollo reglamentario del artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de planes de igualdad.

Lo que se tradujo en la redacción del *reglamento de planes de igualdad y su registro mediante el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva* – lo que trata de implementar mediante la realización de valoraciones de puestos de trabajo realizadas con perspectiva de género-, a la vez que la obligación del registro salarial y la inclusión de la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad-. Ambas herramientas forman parte de la información a utilizar para la realización del diagnóstico de los planes de igualdad y con ellas se persigue conseguir una mayor transparencia retributiva, al conocer las brechas y su origen, para poder introducir medidas correctoras.

Tanto el **registro retributivo** como la auditoría salarial, junto con la valoración de puestos de trabajo, son elementos nucleares en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además, CCOO ha apostado por otra serie de medidas que intentan reducir la brecha. Dos de las medidas más destacadas han sido: las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional y la apuesta por subir los salarios más bajos de convenio.

El SMI ha pasado de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.080 euros en 2023; un incremento de más del 46%, lo que supone una subida histórica que beneficia a dos millones y medio de personas trabajadoras, con especial incidencia en la población femenina que tiene los salarios más bajos. En este sentido, se ha seguido la recomendación de la Carta Social Europea. El SMI quedó fijado en 900 euros al mes, en el año 2019, el mayor aumento registrado con un incremento del 22,3%. Para seguir la senda del alza, meses después el SMI quedó establecido en 950 euros al mes, inaugurando la vía del acuerdo del dialogo social que dio como resultado la reforma laboral. Una reforma que también incidía sobre los sectores y personas trabajadoras con condiciones laborales más precarias y, por tanto, con especiales beneficios para las mujeres.

La pandemia supuso un tiempo de excepción para todo y dilató el proceso de subida del SMI. Sin embargo, en septiembre de 2021, éste se estableció en 965 euros al mes, cuando pocos meses después, en enero de 2022, el mileurismo se convertiría en el salario mínimo en España. La reciente subida, a finales de enero de 2023, a 1.080 euros ha sido la última de las subidas, y como el resto, obviamente va a beneficiar a un número importante de personas, de las cuales una mayoría son mujeres.

La subida del SMI afectó ya en 2021 la subida de los salarios más bajos, alcanzado los 14.000 euros anuales de salario mínimo de convenio como objetivo establecido en el IV AENC; pero además, la política sindical de apostar por la subida de los salarios más bajos en convenio no solo ha favorecido a las mujeres, al ser las que ocupan las últimas posiciones en la clasificación profesional, sino que ha presionado al alza el valor del trabajo, consiguiendo con ello una mayor valoración de la fuerza de trabajo en su conjunto.

Seguidamente, se desarrollará un breve informe sobre la evolución de los datos de brecha salarial analizando diferentes variables para el año 2021, poniendo el acento tanto en las causas (haciendo especial hincapié en el efecto que ejercen los cuidados sobre las mujeres), como en algunas propuestas de actuación sindical para su corrección.

Este informe se realiza a partir de fuentes secundarias de información. En España disponemos de dos fuentes estadísticas principales para analizar la brecha salarial entre mujeres y hombres, ambas elaboradas por el INE: la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y el Salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA). Ambas estadísticas nos ofrecen datos de salarios por sexos y desglosados por una serie de variables sociolaborales que permiten caracterizar los aspectos más determinantes de los salarios y de las diferencias salariales.

En la redacción de este informe se han usado los datos más actualizados existentes. Para ello, la EPA aporta resultados respecto a la población activa de 2022 e información salarial respecto a 2021, pero cuando se trata de ofrecer mayor detalle salarial se emplea la Encuesta de Estructura Salarial de 2020.

Por otra parte, este análisis supone una actualización de los datos, ya que el informe elaborado por CCOO el año pasado, en 2021, se realizó a partir de lo acontecido en el año

2019. Y es que el año 2020 fue un año excepcionalmente atípico por la pandemia. Esta normalización permite observar signos positivos en cuanto a la reducción de la brecha salarial. Según el informe *"Igualdad salarial Ya",* de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y el Gabinete Económico de CCOO (2022), la brecha salarial de género para 2019, a partir de la EES, era del 24,2%, mientras la existente en 2020 fue del 23%, tendencia a la baja que se confirma con la EPA.

Si en 2019 la brecha que aporta esta fuente fue del 22,6%, los datos del año 2021 se fija en el 20,9%, existiendo una relación directa entre la subida del SMI y los efectos de la reforma laboral y la reducción de la brecha salarial de género.

CUIDADOS SIN BRECHA

Por hacer **MÁS**
ganamos **MENOS**

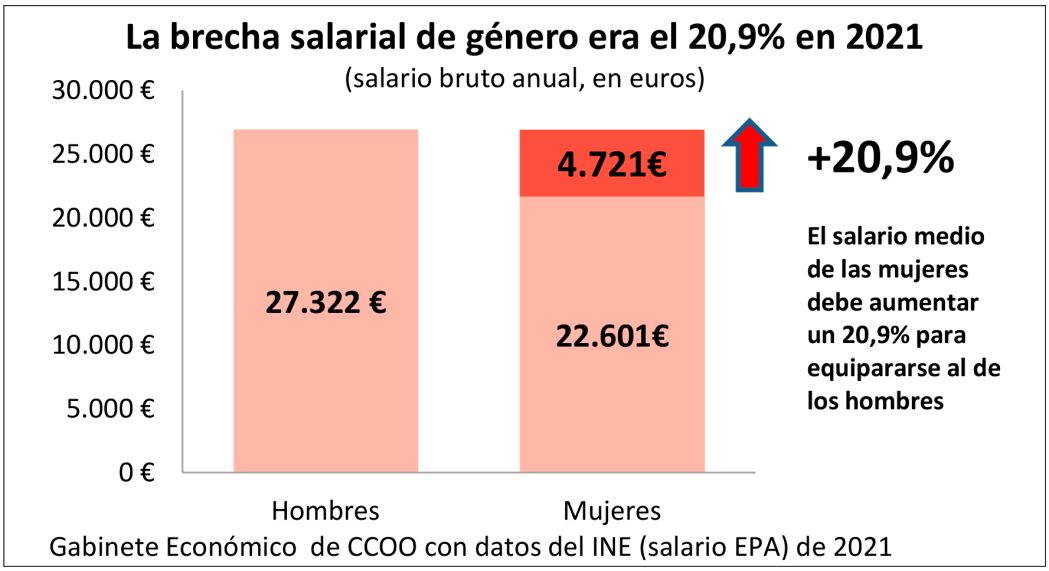
1 EN ESPAÑA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 20,9%

En España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.322 euros entre los hombres y 22.601 euros entre las mujeres en 2021, según los datos de salarios de la EPA. Eso supone una diferencia de 4.721 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres. El salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 20,9% para igualar el salario medio anual de los hombres y, por tanto, ese sería el nivel actual de la brecha salarial de género en España.

Al calcular así la brecha salarial de género (la diferencia salarial entre hombres y mujeres, dividido por el salario de las mujeres) se obtiene un porcentaje de brecha superior al que ofrecen otras fórmulas. Estas fórmulas alternativas adoptan otros enfoques estadísticos, como el utilizar el salario hora en lugar del salario anual y/o tomar como referencia el salario de los hombres como base 100, en lugar del salario de las mujeres como base 100, que reducen la percepción de la desigualdad salarial y sirven para camuflar la dimensión real de la desigualdad que existe entre la ganancia de hombres y mujeres en España.

El enfoque de análisis no es neutral ni para dimensionar el problema de la brecha salarial, ni para concienciar sobre él ni para poder actuar sobre sus causas. ♀

GRÁFICO Nº 1



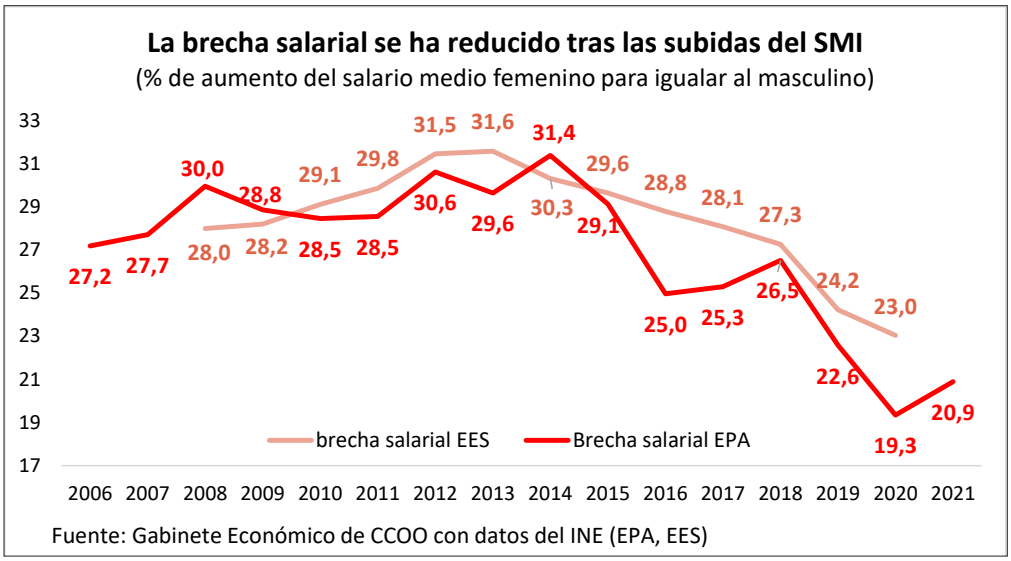
CUIDADOS SIN BRECHA

2 LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LA SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO

La brecha salarial de género había aumentado durante el final de la burbuja inmobiliaria y la crisis y recesión posterior (2006-2014). Con el inicio de la recuperación la brecha salarial de género redujo su cuantía, que se ha seguido reduciendo con mayor intensidad a partir de 2018 debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres, favorecido por la importante subida nominal del salario mínimo interprofesional y con el contenido del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020) que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales antes de finalizar su vigencia, como ya se ha comentado.

El gráfico número 2 muestra la elevada brecha salarial y su carácter estructural, que se ha mantenido en niveles superiores al 28% durante una misma década y solo ha bajado de ese nivel coincidiendo con las mejoras del salario mínimo a partir de 2017 y la firma del IV AENC en 2018.

GRÁFICO Nº 2



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos del INE (EPA, EES)

La reducción de la brecha salarial de género en los últimos años, y con mayor intensidad desde 2018, se refleja en las diferentes estadísticas de salarios analizadas, tanto en la

Encuesta de Estructura Salarial, como el salario del empleo principal de la Encuesta de Población Activa. En 2020 ha proseguido el descenso de la brecha entre la ganancia salarial de mujeres y hombres, coincidiendo con nuevos avances del salario mínimo, aunque el impacto de la pandemia de la COVID-19 en 2020 y su repercusión sobre las variables laborales de ese año obligan a mencionar el carácter excepcional/coyuntural de esos datos que, aunque confirma la tendencia al descenso (19,3% en 2020), mediante los datos de EPA de 2021 se confirman que la reducción sigue, pero no es tan acusada (20,9%).

A pesar de la mejora de los últimos años, la brecha salarial de género se mantiene todavía en niveles muy altos, lo que requerirá intensificar las medidas destinadas a suprimirla o minimizarla en el plazo más breve posible.

CUIDADOS SIN BRECHA

3 LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica por la diferente distribución laboral y composición del empleo: las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.

La mayor parte de la brecha salarial se explica por los factores "a priori" que determinan que mujeres y hombres se inserten laboralmente de forma diferente y desigual, condicionando su trayectoria laboral y profesional, durante la cual las mujeres soportan también factores de desigualdad, además del desigual reparto social de las tareas de cuidados y domésticas ("doble jornada"). Finalmente, también hay una parte de la brecha que se explica por la discriminación salarial "a posteriori" que soportan las mujeres en el puesto de trabajo: su menor retribución salarial respecto a los hombres por realizar un trabajo de igual o similar valor en una situación laboral igual o similar.

Las mujeres sufren la desigualdad laboral, primero, en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores subrepresentados y otros claramente feminizados; segundo en la promoción y trayectoria laboral ("techos de cristal", "paredes de cristal", "suelos pegajosos") influido por la menor duración de su vida laboral, sometida a mayores interrupciones y un menor "presentismo" al ocuparse mayoritariamente de los cuidados familiares; y finalmente, soportando todavía en algunos casos discriminación salarial directa en el puesto de trabajo.

3.1. MENOR ACCESO AL MERCADO LABORAL Y CON PEORES CONDICIONES SALARIALES

El mercado laboral continúa estando sesgado por razón de género. Prueba de ello no son únicamente las diferencias entre las tasas de actividad, empleo y paro, sino también las diferencias de inserción en el mercado laboral, marcadas no solo por el tipo de contrato y de jornada sino también por la presencia desigual en los sectores de actividad y en las ocupaciones. Estos factores tienen repercusión en la diferencia salarial y en la persistencia de la brecha salarial.

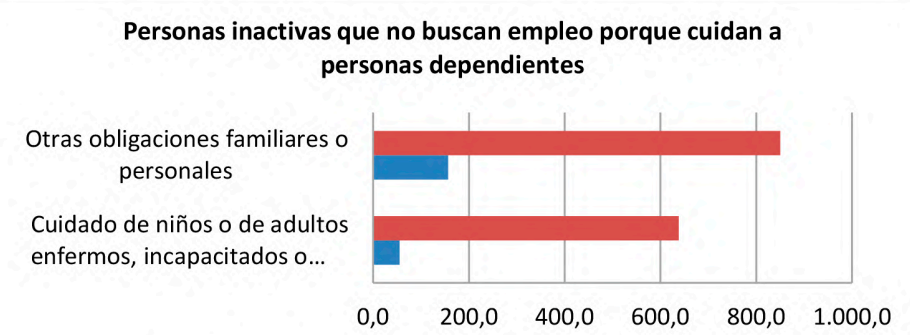
Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres. La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres.

En 2022 la población activa se situó en 23.487.800 personas, siendo mayoritaria la presencia masculina (52,7%) respecto de la femenina (47,3%). Esta diferencia queda reflejada en las tasas de actividad. Las mujeres con una tasa de actividad del 53,7% continúan muy lejos de la tasa de actividad masculina (63,5%). Una primera brecha laboral de 10 puntos en cuanto a la tasa de actividad que obliga a pensar en el elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de "inactivas" al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar. De las 16.648.600 personas inactivas, 9.543.500 son mujeres y 7.105.100 son hombres y si atendemos a la clase principal de inactividad, de las 3.403.100 personas calificadas como inactivas por ser amas de casa un 87,7% son mujeres.

Son las mujeres las que concentran los porcentajes más elevados entre las personas que se declaran inactivas, porque no hay o no se pueden costear servicios de cuidados, así como entre quienes declaran no haber o no poder costear los servicios de cuidados de personas adultas enfermas, diversos funcionales o mayores y acaban saliendo del mercado laboral.

Además, 1.488.500 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares o personales. Por tanto, hay una parte de personas que realizan trabajo de cuidados, pero no solo no se ven, sino que se infravalora otorgando a aquellas personas que lo desempeñan el calificativo de "inactivas".

GRÁFICO 3



	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Otras obligaciones familiares o personales
Mujere	638,4	850,1
Hombres	55,0	156,4

Fuente: EPA, 2022 (4º T), INE

TABLA 1.- PERSONAS ENTRE 18 Y 64 AÑOS SEGÚN HAYAN O NO DEJADO DE TRABAJAR, O HAYAN O NO REDUCIDO LA JORNADA LABORAL DURANTE AL MENOS UN MES SEGUIDO PARA CUIDAR DE FAMILIARES DEPENDIENTES

	Hombres	Mujeres
Excedencia por cuidado de hijos	2,9	3,6
Combinación de excedencia con permiso de maternidad/paternidad	13,5	17,7
No fue excedencia, únicamente fue permiso de maternidad/paternidad	66,9	57,1
La interrupción fue por una causa distinta a las anteriores	16,3	20,4
No sabe/No contesta	0,5	1,2

Fuente: EPA, 2018 (INE)

A esto se suma que la permanencia y antigüedad de las mujeres en la empresa es menor que en los hombres, ya que las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidado.

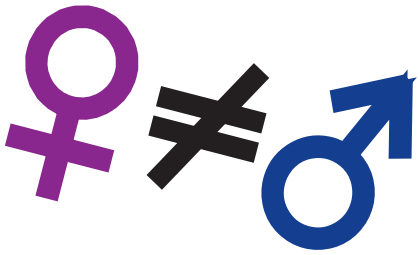
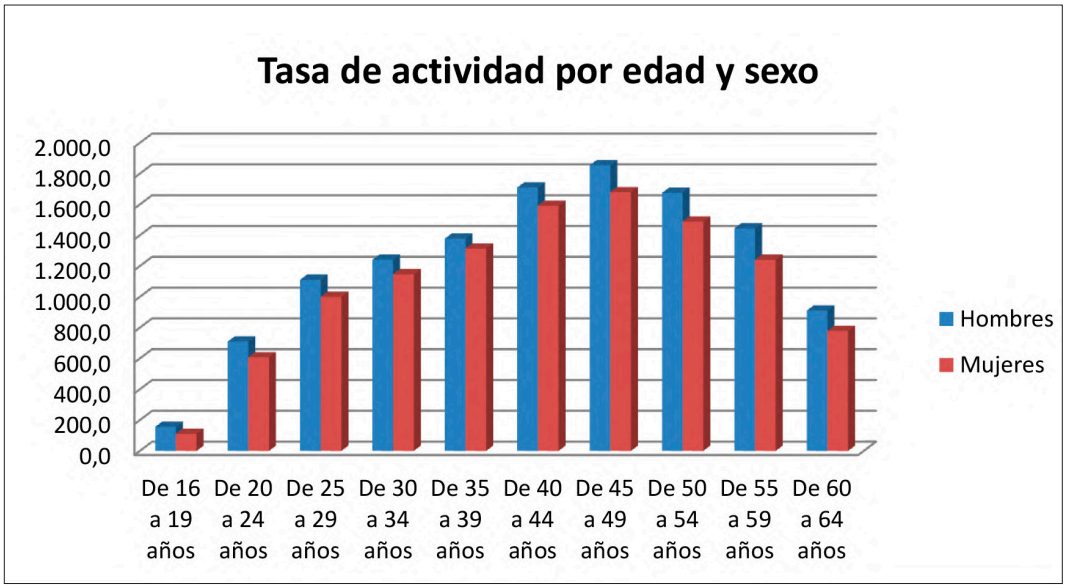


GRÁFICO 4



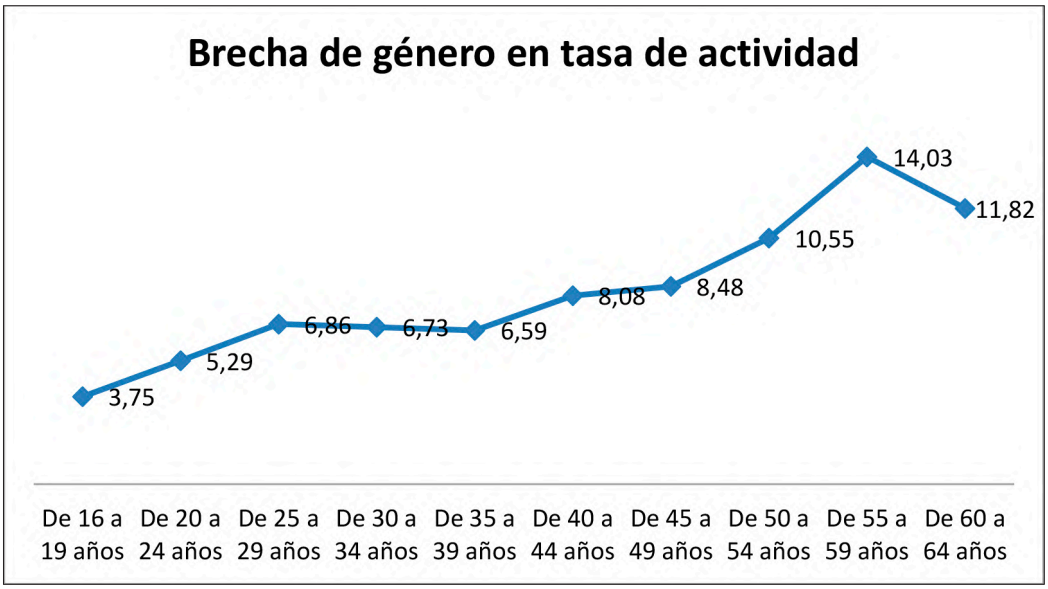
Fuente: EPA 2022

La tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en todos los grupos de edad.

Y tiende a aumentar la brecha de género a medida que avanza la edad.

#CuidadosSinBrecha

GRÁFICO 5



Fuente: EPA (2020)

En los primeros años de vida laboral, la brecha de actividad es muy baja, pero también lo es la tasa de actividad (de 15% para los hombres y 11,2% para las menores de 20 años); sin embargo, la brecha se amplía progresivamente, con tasas máximas en el tramo comprendido de 40 a 44 años.

A partir de estas edades ambas tasas comienzan a descender, siendo un descenso más rápido para las mujeres, lo que implica diferencias de hasta 14 puntos porcentuales en los años finales de la vida laboral.

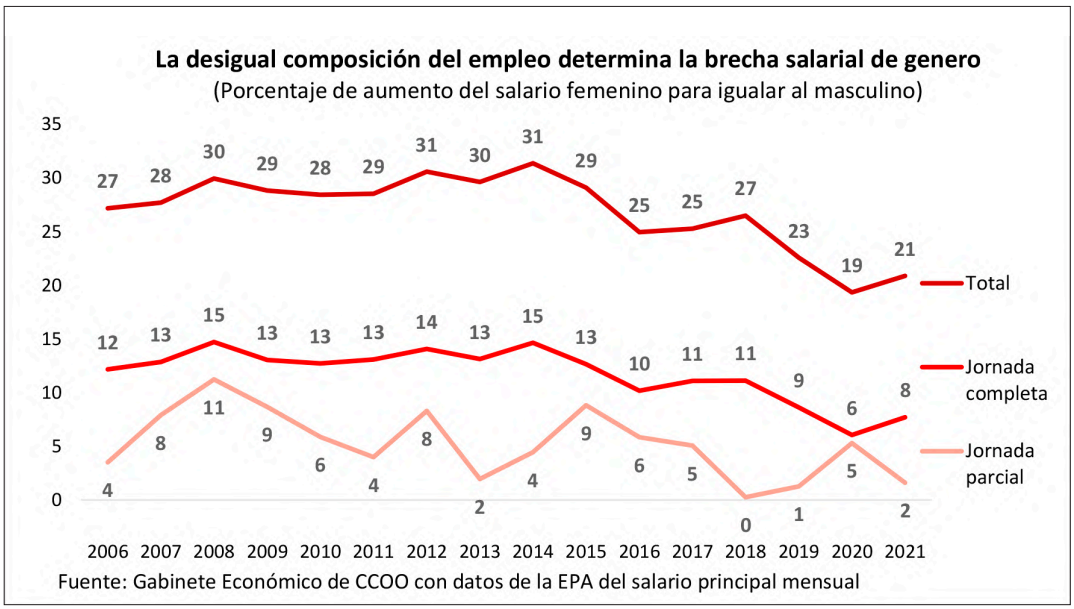
Aunque la tasa de actividad sigue siendo menor para las mujeres en todos los grupos de edad, la tendencia histórica en las generaciones más jóvenes continúa orientándose hacia una igualación progresiva de la actividad de hombres y mujeres.

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, en 2020, la ganancia media anual femenina supuso el 81,3% de la masculina. Esta diferencia se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

El gráfico 6 muestra la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en función de la jornada laboral. Se observa cómo la dimensión de la brecha salarial de género es mucho más reducida, si miramos a mujeres y hombres que trabajan con la misma jornada laboral, ya sea a tiempo completo o parcial.

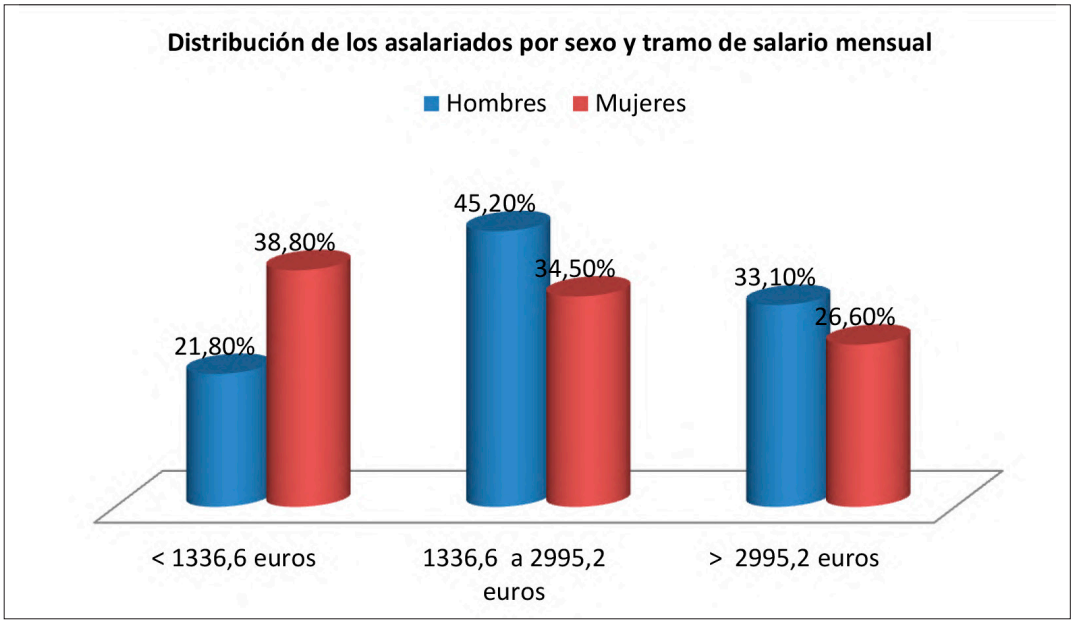
Es su desigual inserción laboral por tipo de jornada (entre las mujeres pesa mucho más el tiempo parcial) lo que determina que la brecha salarial de genero global se sitúe en porcentajes tan elevados.

GRÁFICO 6



Los hombres tuvieron una mayor concentración relativa en salarios altos que las mujeres. Así, el 33,1% ingresaron 2.295,2 euros o más en 2020, frente al 26,6% de las mujeres. En los salarios bajos ocurrió al contrario. El 38,8% de las mujeres tuvo un salario inferior a 1.336,6 euros, frente al 21,8% de los hombres. El salario medio de las mujeres en 2020 fue de 1.852,0 euros al mes, mientras que el de los hombres alcanzó los 2.210,3 euros.

GRÁFICO 7



Fuente: EPA (2020)

#CuidadosSinBrecha

Como ya se ha mencionado una de las razones principales de estas desigualdades en salario medio y distribución salarial entre hombres y mujeres es que las mujeres trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad menos remuneradas en mayor proporción que los hombres.

El 27,5% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 11,9% de los hombres.

TABLA 2. PORCENTAJE DE PERSONAS EMPLEADAS POR SEXO Y SMI

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	19,36	27,49	11,90
De 1 a 2 SMI	46,65	43,80	49,27
De 2 a 3 SMI	19,58	17,58	21,42
De 3 a 4 SMI	8,35	6,78	9,79
De 4 a 5 SMI	3,21	2,43	3,92
De 5 a 6 SMI	1,66	1,15	2,13
De 6 a 7 SMI	0,81	0,56	1,03
De 7 a 8 SMI	0,24	0,15	0,33
Más de 8 SMI	0,14	0,05	0,21

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2020 (INE)

En todos los percentiles el salario masculino supera al femenino, si bien, las diferencias salariales se van reduciendo según se pasa a los grupos de población con mayores salarios.

TABLA 2. GANANCIA MEDIA ANUAL. MEDIAS Y PERCENTILES POR SEXO

	Ganancia anual en euros			Ganancia anual relativa
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Hombres/Mujeres
PERCENTIL 10	9.586,51	7.837,68	12.611,60	+60,9%
CUARTIL INFERIOR	14.641,96	12.781,59	16.903,83	+32,2%
MEDIANA	20.920,12	18.556,68	22774,1	+22,7%
CUARTIL SUPERIOR	31.550,01	28.747,87	34.059,03	+18,4%
PERCENTIL 90	45.359,96	41.380,88	48.569,62	+17,3%
MEDIA	25165,51	22467,48	27.642,52	+23,0%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, 2020 (INE)

En esta situación influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial (donde predomina la involuntariedad) pero solo el 41,5% de la población asalariada a jornada completa. La mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre el resto de los motivos aducidos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas (menores, enfermas, incapacitadas o mayores) u otras obligaciones familiares o personales.

En los salarios más elevados, el 3,7% de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 1,9% de las mujeres. Por el contrario, la proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (asalariados/asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la mediana) fue del 16,6% en 2020. Entre estas personas trabajadoras, el 63,0% eran mujeres. En este caso también hay que tener en cuenta el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

Además, **las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (23,6%) que los hombres (18,8%)**. La intensa reducción de la temporalidad en 2022 tras la última reforma laboral ha reducido la tasa de temporalidad tanto en mujeres como hombres, pero no ha reducido la brecha que les separa debido a la elevada temporalidad en el sector público, puesto que la temporalidad es muy elevada en sectores como sanidad y educación donde el porcentaje de mujeres ocupadas es muy elevado.

Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino. Las mujeres mantienen en 2022 una mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios. Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja además a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. En los siete sectores[1] con un salario medio claramente por debajo de la media nacional trabaja el 41% de las mujeres asalariadas frente al 32% de los hombres asalariados.

Para mayor abundamiento decir que las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial.

La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja y retroalimenta en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones (algunas muy cualificadas así como otras poco cualificadas de los servicios), con una marcada ausencia en ocupaciones cualificadas de agricultura, construcción, industria y algunas del sector servicios (conductores).

1. El salario medio del empleo principal era de 2.087 euros brutos al mes en 2021. Los siete sectores con salarios medios mensuales muy inferiores a la media son: empleo doméstico (858 euros), hostelería (1.226 euros), agricultura, ganadería y pesca (1.353 euros), otros servicios (cuidados personales, actividades asociativas, reparación bienes) con 1.450 euros, actividades administrativas y servicios auxiliares (1.471 euros), actividades artísticas y recreativas (1.655 euros) y comercio (1.670 euros).

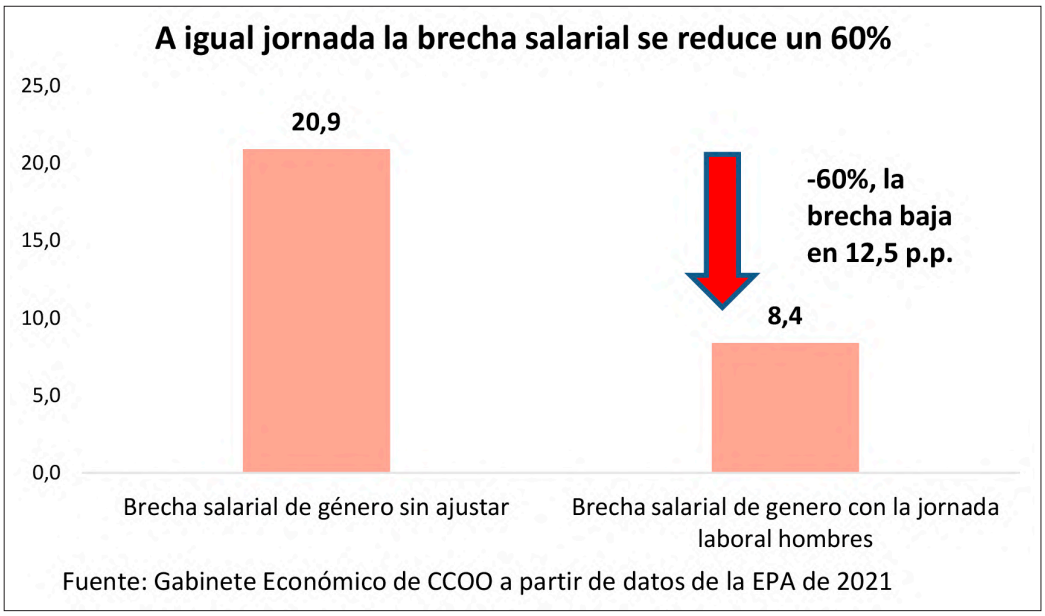
3.2. LA JORNADA PARCIAL EXPLICA MÁS DE LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Tal y como se acaba de analizar el factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 22,6% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,8% de los hombres asalariados.

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93%) se eliminaría el sesenta por ciento de la brecha salarial de género en España.

El 60% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría del 20,9% al 8,4%, 12,5 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 60%.

GRÁFICO 8



El tiempo parcial no solo es el principal responsable de la brecha salarial de género, sino que su peso es cada vez mayor. Si en el año 2019 éste era el causante del 53% de la brecha salarial de género que existía en España, en 2021 el tiempo parcial provoca el 60% de la misma.

La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral, a la vez que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres. El 75% de las personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

TABLA 3. PERSONAS OCUPADAS POR TIPO DE JORNADA

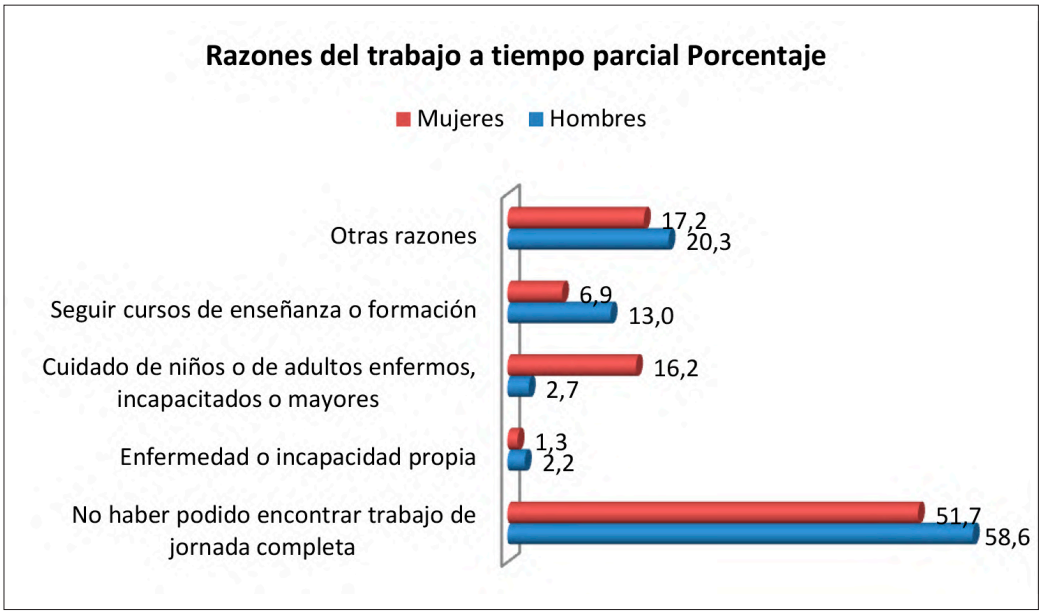
	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial
Ambos sexos	17.031,9	2.741,6
Hombres	9.957,4	694,4
Mujeres	7.074,6	2.047,3

Fuente: EPA, 2021 (INE)

Las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son: no haber encontrado un empleo a jornada completa (51,7%) y estar cuidando de menores o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores (16,2%). Entre la población que elige "voluntariamente" una jornada parcial, las mujeres lo hacen para poder cuidar de otras personas, lo cual contrasta con los hombres.

Entre los hombres, los principales motivos son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (58,6%) y seguir cursos de enseñanza o formación (13,0%), como se observa en la gráfica 9. Por lo cual será imposible acabar con la brecha sin atender a los problemas que la originan donde detrás de la mayoría de las causas que provocan la brecha está el rol de cuidadora que representan las mujeres en la sociedad.

GRÁFICO 9



Fuente: EPA, 2021 (INE)

#CuidadosSinBrecha

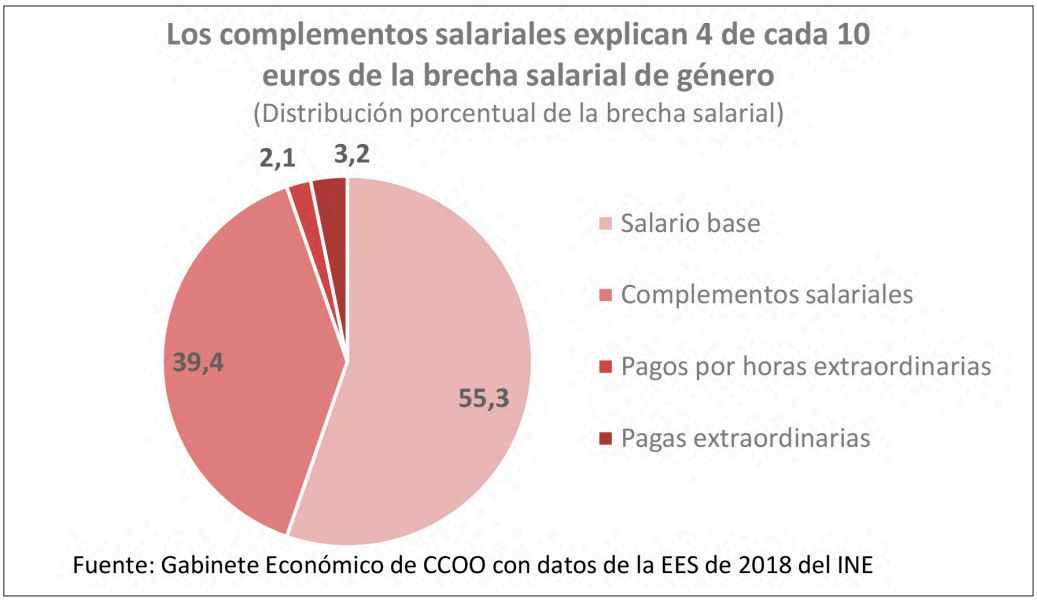
3.3. LOS COMPLEMENTOS EXPLICAN CASI LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL

El salario base es la parte más importante del salario y explica el 55,3% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales -que tienen un peso menor en el salario- concentran algo menos de la mitad (39,4%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2018 (último año disponible) ofrece datos de salario mensual desglosado por sus componentes. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y los pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido.

Los datos mensuales de la Encuesta de Estructura Salarial corresponden al mes de octubre, un mes en el que no hay pagas extras relevantes como las de verano o navidad, por lo que la dimensión de los pagos extraordinarios es reducida.

GRÁFICO 10



Con los datos de 2018, los hombres ganaban en promedio 392 euros brutos más al mes que las mujeres. La mayor parte de esa brecha se concentra en el salario base (217 euros de diferencia, el 55% del total), seguido por los complementos salariales (154 euros de brecha, el 39% del total).

Los complementos salariales no son la parte más importante del salario, pero sí concentran una parte muy relevante de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

TABLA 4. COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL

	SALARIO BRUTO MUJERES	SALARIO BRUTO HOMBRES	BRECHA SALARIAL EUROS	BRECHA SALARIAL %	DISTRIBUCIÓN BRECHA EN %
Salario base	1.127	1.344	217	19,3	55,3
Complementos salariales	443	597	154	34,9	39,4
Pagos por horas extraordinarias	3	11	8	268,5	2,1
Pagas extraordinarias	31	43	13	40,6	3,2
Salario bruto mensual	**1.604**	**1.996**	**392**	**24,5**	**100,0**

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2018 del INE

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos "masculinizados" del trabajo, como el esfuerzo físico, la penosidad, la nocturnidad, o la disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos "feminizados" del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc.

La brecha de género en el salario base era del 19,3% (el porcentaje que tendría que aumentar el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres) y aumenta hasta el 34,9% en el caso de los complementos salariales.

La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total.

Sin embargo, respecto a las horas extras hay que señalar que curiosamente las mujeres hacen menos horas extras en general (un 43,86%), pero muchas más horas no pagadas (un 51,5% de las horas no pagadas las hacen mujeres).

TABLA 5. ASALARIADOS SEGÚN REALICEN O NO, HORAS EXTRAORDINARIAS POR SEXO

	Total	No realizan horas extra	Realizan horas extra: Total	Realizan horas extra: Sólo pagadas	Realizan horas extra: Sólo no pagadas	Realizan horas extra: Ambos tipos
Ambos sexos	17.371,5	16.462,4	909,1	470,4	389,2	49,5
Hombres	8.984,7	8.474,2	510,5	289,9	188,7	31,8
Mujeres	8.386,9	7.988,2	398,7	180,5	200,4	17,8

Fuente: EPA, 2022 (INE)

Las ocupaciones en las cuales se acumula el mayor número de horas extra no pagadas que realizan las mujeres son técnicas y profesionales científicos e intelectuales, seguidas a gran distancia por las técnicas y profesionales de apoyo y las trabajadoras de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedoras.

3.4. LA FALTA DE VALORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS, DONDE SE OCUPAN MAYORITARIAMENTE LAS MUJERES, TAMBIÉN ORIGINA BRECHA SALARIAL

La división sexual del trabajo provoca discriminación laboral sobre las mujeres. Esta discriminación se puede observar en las peores condiciones de empleo -mayor desempleo, contratación temporal, parcialidad, etc.- y peores condiciones de trabajo - jornadas partidas, mayor precisión, exigencia de atención y comprensión al público, menor remuneración y menor promoción, etc.- Se sigue dando la segmentación laboral y aquellos trabajos considerados propios de mujeres están peor valorados solo porque los realizan las mujeres. La mujer más influyente en la antropología, Margaret Mead, ya en 1970 advertía de que las mismas actividades cuando las hacen los hombres son más valoradas.

La distribución de mujeres y hombres varía de intensidad entre los diferentes sectores de actividad; hay empleos masculinizados y otros feminizados. La última columna de la tabla siguiente muestra el porcentaje que suponen las mujeres entre la población asalariada de cada sector.

TABLA 6. GANANCJA MEDIA ANUAL POR SECCIONES DE ACTIVIDAD

AÑO 2019	Ganancia en €		Ganancia relativa % hombre/ mujer	Mujeres/total población asalariada %
	Mujeres	Hombres		
Todas las secciones	21.682	26.934	24%	48%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	45.012*	54.358	21%	28%
B. Industrias extractivas	*-39.732**	33.117	*-83%*	13%
K. Actividades financieras y de seguros	39.101	50.831	30%	55%
J. Información y comunicaciones	30.899	36.746	19%	32%
O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.992	32.213	7%	44%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	25.432	34.771	37%	78%
P. Educación	25.221	27.293	8%	68%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	24.622*	28.214	11%	21%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	23.593	33.541	42%	57%
C. Industria manufacturera	23.339	29.189	25%	28%
H. Transporte y almacenamiento	22.868	24.853	9%	22%
F. Construcción	21.389	22.997	8%	10%
L. Actividades inmobiliarias	19.982	28.297	42%	61%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17.982	24.238	35%	52%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	16.253	19.402	19%	41%
S. Otros servicios	14.953	21.426	43%	68%
N . Actividades administrativas y servicios auxiliares	14.322	20.661	44%	56%
I. Hostelería	13.410	16.135	20%	56%

Criterio de ordenación: Ganancia anual femenina de mayor a menor
Cuando la casilla está marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.
Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019 y Encuesta de Población Activa 2019

#CuidadosSinBrecha

En todas las secciones de actividad la ganancia media femenina es inferior a la masculina. Las mujeres son mayoría en la mayor parte de los subsectores de servicios, superando el 60% en los sectores de actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, educación, sectores con un fuerte componente de cuidados.

La falta de valor de los cuidados en una sociedad que pone a la producción y el mercado en el centro -en lugar de a los cuidados, la sostenibilidad y la vida- es otra de las causas de la brecha salarial de las mujeres.

El 84% de las mujeres asalariadas se concentran en cuatro grupos de ocupación: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (26%), Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24%), Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (17%) y Ocupaciones elementales (17%).

Las ocupaciones que cuentan con mayor salario medio están masculinizadas, mientras que las ocupaciones con salarios bajos están feminizadas. Actividades sanitarias y de servicios sociales donde las mujeres representan el 78% de la población asalariada de las mismas los hombres ganan un 37% de ganancia relativa respecto a las mujeres, algo similar sucede en otros servicios donde las mujeres representan el 68% de su población asalariada y existe un 43% de ganancia relativa de los hombres sobre las mujeres

El 35% de las mujeres asalariadas trabaja en secciones de actividad en las que la ganancia media femenina es inferior a 20.000€ frente al 6% de hombres que trabajan en sectores con ganancia media inferior a esa misma cantidad.

El 75% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las que los salarios medios no llegan a 30.000€ brutos al año,frente al 69% de los hombres.

Una diferencia importante es que el 40% de las mujeres en esa situación gana menos de 15.000€ brutos al año, mientras que no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio anual de los hombres esté por debajo de esa cantidad.

Únicamente, el 5% de las mujeres asalariadas trabaja en sectores en los que su ganancia media anual supera los 30.000 €, frente al 24% de los hombres asalariados que trabaja en sectores en los que su ganancia media se sitúa por encima de 30.000 €.

TABLA 7. GANANCIA MEDIA ANUAL POR GRUPO PRINCIPAL DE OCUPACIÓN

AÑO 2019	Ganancia €/año		Ganancia relativa Hombre/ Mujer (%)	Mujeres/ Total personas
	Mujeres	Hombres		
Todos los grupos de ocupación	21.682	26.934	24%	48%
A. Directores y gerentes	48.668	60.781	25%	38%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.916	40.334	19%	46%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	32.136	35.488	10%	70%
I . Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	26.187	29.339	12%	12%
D. Técnicos; profesionales de apoyo	25.951	31.816	23%	39%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	20.585	25.634	25%	62%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	20.327	27.672	36%	29%
F. Empleados de oficina que atienden al público	18.810	22.438	19%	72%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	17.573	24.406	39%	12%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	17.393*	21.070	21%	2%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	17.258	20.920	21%	4%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	16.532*	22.112*	34%	8%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.009	18.921	18%	26%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.418	21.006	36%	80%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.982	18.155	21%	62%
O . Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.411	17.347	40%	82%

Criterio de ordenación: Ganancia anual femenina de mayor a menor.
TAMAÑO MUESTRAL DE LAS CELDAS: Cuando la casilla está marcada con un asterisco (*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

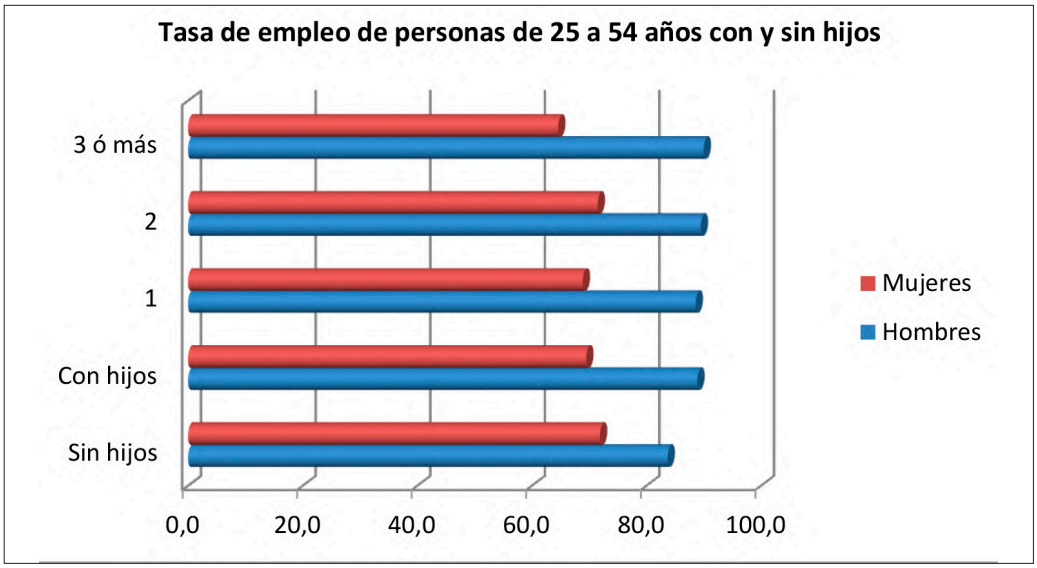
Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2019 y Encuesta de Población Activa 2019

#CuidadosSinBrecha

3.5. LA MATERNIDAD LASTRA EL SALARIO DE LAS MUJERES

Tener hijos o hijas afecta la permanencia de las mujeres en el empleo. En las mujeres que no tienen hijas o hijos la tasa de empleo llega al 70%, y va descendiendo según aumenta el número de menores. Tener 3 hijos o hijas o más tiene impacto en el empleo tanto de mujeres como de hombres, pero el efecto es más negativo para las mujeres, pues su tasa de empleo llega al 57%.

GRÁFICO 11



Fuente: Encuesta de Población Activa, 2021 (INE)

Como el Gráfico 11 muestra: mientras a los hombres no les afecta el número de hijos/hijas, incluso la tasa de empleo de los hombres con descendiente aumenta a medida que incrementa su número de hijos, la tasa de empleo de las mujeres disminuye a medida que tienen más hijos. La diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y las mujeres que tienen 3 o más hijos/hijas es de más de 25 puntos.

TABLA 8

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Sin hijos/hijas	83,7	71,9	11,8
Con hijos/hijas	88,9	69,5	19,4
1	88,6	68,9	19,7
2	89,5	71,5	18,0
3 ó más	90,0	64,6	25,4

Fuente: Encuesta de Población Activa, 2020 (INE)

La maternidad tiene efecto sobre la presencia y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y, por consiguiente, en el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, a acogerse a excedencias, incluso a dejar el empleo para asumir el cuidado de menores, por lo que no es extraño el rechazo de la maternidad por parte de algunas mujeres.

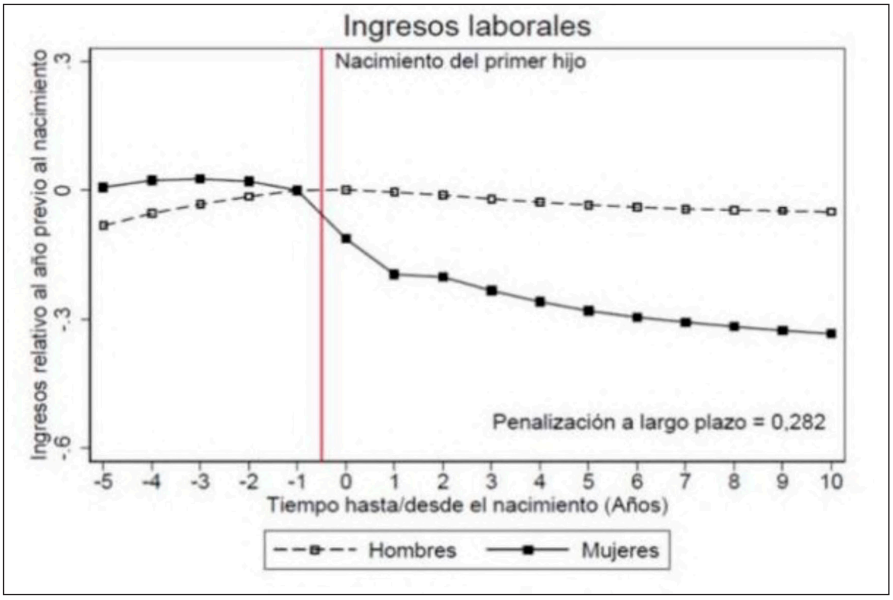
Según la Encuesta de Fecundidad de 2018, un 15% de mujeres han manifestado no tener intención de tener hijos en los 3 años siguientes debido a razones económicas, laborales y de conciliación.

Estas mismas razones han sido argumentadas también por el 44% de las mujeres entre 18 y 55 años que han tenido menos hijos de los deseados.

Es, asimismo, de interés incorporar el estudio "The child penalty: evidence from Spain" (de Quinto, Hospido y Sanz, 2021) realizado por el Banco de España[2], que apunta que la retirada femenina de la actividad laboral que acompaña a la maternidad agranda la brecha salarial entre madres y padres.

Tras el primer año de maternidad el salario femenino se recorta un 11% mientras que el de los hombres no sufre cambios y a largo plazo la brecha se agranda hasta el 28% tras el nacimiento del primer hijo, ver gráfico. Con el fin de compensar el efecto de los cuidados atendido por las mujeres sobre su carrera de cotización se introdujo, en 2021, el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones.

GRÁFICO 12



2. https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/20/Files/do2017e.pdf

#CuidadosSinBrecha

CUIDADOS SIN BRECHA

4 COMPARACIÓN INTERNACINAL DE LA BRECHA SALARIAL

Los datos de Eurostat disponibles de brecha salarial de género entre España y el resto de los países europeos presentan problemas de sesgos relevantes, que dificultan una comparación homogénea de los datos.

La Encuesta de Estructura Salarial que elabora Eurostat solo incluye a la población asalariada que al menos ha trabajado 30 semanas durante el año de referencia, por lo que excluye a gran parte de la población más precaria que no llega a acumular ese tiempo mínimo de trabajo durante el año.

Además, en la estimación de los ingresos salariales según tipo de jornada, eleva las horas trabajadas por las personas trabajadoras a jornada parcial para igualarla a las de jornada completa, suprimiendo estadísticamente la desigualdad existente entre el volumen de tiempo trabajado -y remunerado- por mujeres y hombres.

Finalmente, Eurostat define la brecha salarial de género como la "diferencia entre la media de ingresos brutos por hora de hombres y mujeres como porcentaje de los ingresos brutos masculinos".

Ese enfoque presenta graves problemas que lo invalida como un correcto indicador de la brecha salarial de género y su comparación entre países. Por un lado, se concentra en el salario por hora, obviando el impacto sobre los salarios mensuales o anuales del desigual volumen de horas trabajadas por mujeres y hombres cuando el factor que más incide sobre la brecha es el tiempo parcial. Este sistema de contabilizar la brecha elimina este factor.

Además, estiman la brecha como porcentaje de los ingresos masculinos, lo que "reduce" la dimensión de la brecha y el porcentaje así obtenido por Eurostat tiene una interpretación más complicada que si se adopta el enfoque contrario, expresar la brecha salarial como porcentaje de los ingresos de las mujeres. En este caso, el porcentaje indicaría la variación (subida en este caso) necesaria para que el salario de las mujeres se iguale con el de los hombres.

#CuidadosSinBrecha

SALARIO MEDIO BRUTO ANUAL EN EUROPA (2018, EN EUROS)			
	Salario total	Salario a jornada parcial	Salario a jornada completa
HOMBRES			
Alemania	50.172	36.734	53.154
España	31.235	29.057	31.545
Francia	42.104	43.169	42.009
Italia	37.778	25.434	38.996
MUJERES			
Alemania	38.946	36.234	42.754
España	25.927	21.129	27.869
Francia	33.563	31.676	34.313
Italia	31.064	26.551	32.931
BRECHA DE GÉNERO (% de variación del salario femenino para confluir con el masculino)			
Alemania	28,8	1,4	24,3
España	20,5	37,5	13,2
Francia	25,4	36,3	22,4
Italia	21,6	-4,2	18,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos de la Encuesta de Estructura Salarial de Eurostat.
Datos referidos a la industria, construcción y servicios, salvo Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

CUIDADOS
SIN BRE
CHA

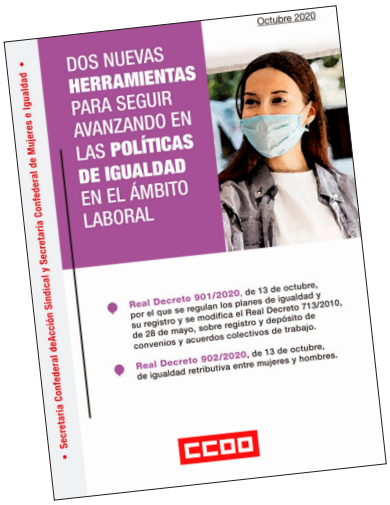
5 ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades –laborales y no laborales- que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

La discriminación laboral femenina tiene que resolverse actuando desde su origen, con un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género en las aulas, en la elección de las carreras académicas y en las salidas profesionales.

A nivel social debe producirse una asunción colectiva, una socialización, de los costes y las tareas de cuidados y un reparto equilibrado entre mujeres y hombres, avanzando en el desarrollo de los servicios públicos que garantizan una atención de calidad tanto en las etapas de infancia de la población (0-6 años) como en las de vejez (atención a la dependencia), propuestas que está realizando CCOO desde hace años.

En la actividad laboral, es necesario incluir cláusulas de acción positiva a favor de las mujeres en la contratación, promoción, formación… para aquellas actividades y ocupaciones donde están sub-representadas. En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse planes de igualdad contundentes y eficaces**, para lo que es necesario contar con una negociación amplia y profunda y aprender a diagnosticar y negociar con perspectiva de género.



Los Reales Decretos 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, **y el 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** son herramientas cuya aplicación están facilitando no solo un mayor conocimiento de la discriminación salarial de género en las empresas, sino que ayuda a trabajar en su erradicación.

Mediante los mismos se negocian medidas que contribuyan a corregir algunas de las causas de la brecha salarial aquí expuestas, puesto que resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- La masculinización de los complementos salariales.
- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reprodución y los cuidados
- El empleo de calidad para las personas que cuidan.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro, reto social de las próximas décadas.

El resultado del informe obliga a plantear la necesidad prioritaria de medidas específicas para reducir la parcialidad femenina involuntaria desde la negociación colectiva o mediante algún tipo de norma, así como revisar los criterios de asignación de valor al trabajo que se traducen en complementos. Estos criterios premian cuestiones como la antigüedad, la peligrosidad (entendida en términos físicos puramente), la disponibilidad por ejemplo en una sociedad donde se sigue adscribiendo el trabajo doméstico y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres.

Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres es una labor necesaria para conseguir la igualdad. La asunción de los cuidados por parte de los hombres puede ayudar a mejorar muchas de las situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral, puesto que no se lograrán grandes mejoras laborales sin modificaciones socio familiares, pero para ello habrá que poner la vida, y no la productividad, en el centro y reducir las elevadas horas de trabajo.

La ciudadanía tiene derecho al cuidado y el Estado debe ser garante de este derecho por lo que, además de una red universal y pública de políticas de cuidado, desde CCOO exigimos un gran pacto estatal por los cuidados. ♀

#CuidadosSinBrecha

#CuidadosSinBrecha

CCOO