

# gaceta **CCOO** sindical

Confederación Sindical de CCOO • Edición nº 512 - Febrero 2024

#CorresponsablesParaGanarMás



## CON MÁS AVANCES SIN BRECHAS

Con motivo del **DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL**, que se celebra el 22 de febrero, CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de sensibilización, bajo el lema **#CorresponsablesParaGanarMás**, sobre la necesidad de seguir avanzando en la eliminación de las brechas de género.

Una campaña centrada en la **IMPORTANCIA DE LA CORRESPONSABILIDAD DE HOMBRES Y MUJERES** en el reparto del trabajo de cuidados, como instrumento para erradicar los estereotipos sexistas que alimentan la división sexual del trabajo y que adscriben a las mujeres, casi en exclusiva, a tareas domésticas, de cuidados, a sectores feminizados y a trabajos a tiempo parcial involuntario y con menor valor social; factores que determinan la injusta brecha salarial.

CCOO recuerda que, aunque la brecha ha disminuido en los últimos 15 años y está en su nivel más bajo, las mujeres cobran de media en nuestro país 4.341 euros anuales menos que los hombres.

# SIENDO MÁS **CORRESPONSABLES** GANAMOS EN UNA **SOCIEDAD** **SIN BRECHAS**

## ESTAMOS AVANZANDO EN MATERIA DE IGUALDAD

Gracias a políticas clave que hemos impulsado desde **CCOO**, como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), la reforma laboral, o el V AENC, la igualdad avanza en nuestro país, también en lo que se refiere en materia de retribuciones.

Las propuestas y políticas defendidas por el sindicato en las mesas de diálogo social y en las empresas ha hecho posible que la brecha salarial de género se haya reducido año tras año desde 2018, hasta situarse en 2022 en el 18,6%.

Un porcentaje que, pese a ser el más bajo de los últimos quince años, refleja que aún queda por hacer y que tenemos que seguir presentando propuestas que erradiquen de una vez por todas esta desigualdad.



#CorresponsablesParaGanarMás

Desde hace años, **CCOO** venimos advirtiendo que si se quiere ir a la raíz del problema habrá que actuar sobre las causas estructurales que son el origen principal de la brecha: **LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO** que adscribe, casi en solitario, la responsabilidad de los cuidados en las mujeres, tengan o no un empleo.

Solo cabe apostar por la redistribución de los cuidados, es decir, por la corresponsabilidad. Una corresponsabilidad que apela a los hombres, a los poderes públicos y a las empresas para construir un nuevo modelo de sociedad más igualitaria. Para ganar todos y ganar más; y no solo desde el punto de vista económico, sino para ganar más en salud y tiempo propio de las mujeres, en tiempo de presencia y el derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas (las más responsables son las más productivas), en equidad para esta sociedad y en igualdad y democracia para el Estado.

LA FALTA DE DISTRIBUCIÓN DE LOS CUIDADOS Y SU ATRIBUCIÓN PATRIARCAL A LAS MUJERES DETERMINA TANTO SU INSERCIÓN LABORAL COMO SU PERMANENCIA Y TRAYECTORIA EN EL TRABAJO, LO QUE PROVOCA TAMBIÉN BRECHAS DE GÉNERO EN PENSIONES



Carolina Vidal López. Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

“

**LAS DISCRIMINACIONES Y BRECHAS SALARIALES TIENEN CARÁCTER ESTRUCTURAL POR LO QUE HAY QUE HACER REFORMAS ESTRUCTURALES, CON CAMBIOS LEGISLATIVOS Y A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”**



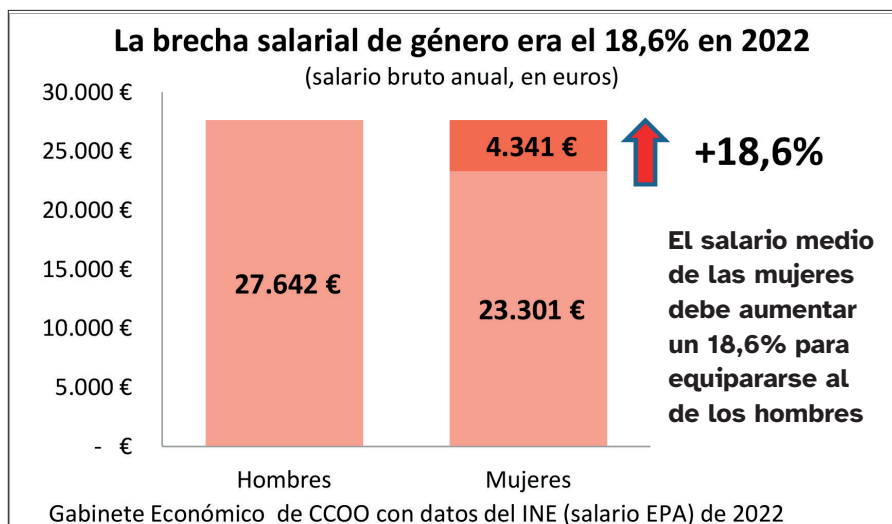
## LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 18,6%

Según el informe elaborado por **CCOO**, y que ha sido presentado en rueda de prensa por la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal, y el secretario general, Unai Sordo, en España el salario medio anual del empleo principal se situaba en 27.642 euros entre los hombres y 23.301 euros entre las mujeres en 2022, según datos de la EPA.

Eso supone que el salario medio de las mujeres tendría que aumentar un 18,6% (uno 4.341 euros) para igualar el salario medio anual de los hombres.

## EL NIVEL MÁS BAJO EN 15 AÑOS

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, redujo su cuantía, y ha seguido disminuyendo con mayor intensidad a partir de 2018, debido al mayor crecimiento del salario medio de las mujeres, favorecido por la importante subida del salario mínimo interprofesional y por el contenido del V Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (2018-2020), que recogía la subida progresiva del salario mínimo de convenio a 1.000 euros mensuales.

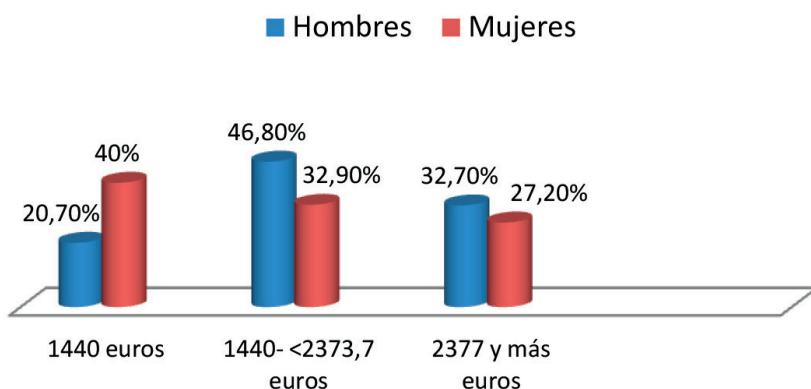


**LAS MUJERES, AL CONCENTRARSE EN LOS SECTORES MÁS PRECARIZADOS Y CON SALARIOS MÁS BAJOS, SE VEN ESPECIALMENTE BENEFICIADAS POR LAS SUBIDAS DEL SMI**

Sirva como ejemplo la última subida del SMI de este año (un 5%), que tiene a las trabajadoras como principales beneficiarias de este importante incremento.

De las 1.960.981 personas sobre las que incide la subida, 1.082.350 son mujeres.

### Distribución de los salarios por sexo y tramo mensual



## LOS COMPLEMENTOS EXPLICAN 4 DE CADA 10 EUROS DE LA BRECHA SALARIAL EN NÓMINA

Otro elemento importante para explicar la brecha son los complementos salariales, que explican un 39,4% de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.

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

Esta desigualdad debe corregirse con la negociación de los planes de igualdad en las empresas, mediante la correcta valoración de puestos de trabajo.

**EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SE HA CONVERTIDO EN UN INSTRUMENTO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO**

### La jornada parcial explica el 70% de la brecha salarial

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93,6%) se eliminaría el 70% de la brecha salarial de género.

# LA BRECHA LABORAL SIGUE PROVOCANDO UNA IMPORTANTE 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 y permanencia laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.



**Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial** (donde predomina la involuntariedad). La mitad de las que trabajan a jornada parcial lo hacen ante la imposibilidad de encontrar trabajo a jornada completa, y entre los motivos para trabajar a jornada parcial predominan el cuidado de personas u otras obligaciones familiares. Únicamente el 10% de la parcialidad en el empleo de las mujeres se debe a no querer un empleo de jornada completa.



**Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (19,6%) que los hombres (15,1%).** Uno de los factores es la mayor tasa de temporalidad en el sector público, en el que tiene mayor presencia el empleo femenino, en sectores como enseñanza y sanidad.



**Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración** que los hombres. Su tasa de actividad laboral, su permanencia y antigüedad es menor,

ya que las mujeres interrumpen más su carrera laboral, en parte por soportar las tareas de crianza y cuidado.



**Las mujeres siguen teniendo dificultades para promocionar** a puestos de responsabilidad, lo que limita sus posibilidades de mejora salarial.



Las mujeres mantienen en 2023 una **mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios** (a excepción de la agricultura).



**La desigual distribución por estudios se refleja en la desigual inserción por profesiones y ocupaciones** de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones.



Según la Encuesta de Estructura Salarial, **el 25% de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** en 2021, frente al 10,7% de los hombres.



Unai Sordo. Secretario general de CCOO

“

**NO HABRÁ REDUCCIONES DRÁSTICAS DE LA BRECHA SALARIAL SI NO SE LIBERA A LAS MUJERES DE LA OCUPACIÓN VINCULADA A LAS TAREAS DE CUIDADOS, QUE ESTÁ LASTRANDO SUS CARRERAS PROFESIONALES, SUS SALARIOS Y PENSIONES”**



#CorresponsablesParaGanarMás

## LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA EN LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL

**EL CUIDADO DE MENORES, MAYORES, PERSONAS ENFERMAS O CON DISCAPACIDAD ES LA PRIMERA CAUSA DE INACTIVIDAD DE LAS MUJERES**

La brecha en la tasa de actividad asciende a casi 10 puntos (54,7% en mujeres, 64,4% en hombres) y se explica en gran medida por los cuidados. Existe un elevado número de mujeres que se encuentran inscritas bajo la categoría de “inactivas” al tener que atender responsabilidades familiares y del hogar.

En concreto, en 2022, 1.895.600 mujeres no buscaban empleo porque estaban cuidando de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares

o personales. El 20,1% de las mujeres inactivas no buscan empleo por estas razones, mientras que solo el 4,9% de los hombres inactivos aduce esta causa. Sin el impacto de los cuidados, la brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres prácticamente desaparecería.

### LA MATERNIDAD PENALIZA

**El reparto desigual de las tareas de cuidados de hijos/hijas perjudica la carrera profesional de las mujeres.** Por penalización por maternidad se entiende la pérdida de ingresos de las mujeres con hijos.

Diversos estudios demuestran que **el salario de las mujeres disminuye en hasta un 5% por hijo/hija comparado con el de las mujeres que no son madres.**

## LOS CUIDADOS CONSTITUYEN EL SEGUNDO MOTIVO DE LA PARCIALIDAD EN LAS MUJERES

Casi el 20% de las mujeres con un empleo a jornada parcial declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores. Otro 7% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales.

Centrándonos en las personas ocupadas a tiempo parcial por cuidados a personas dependientes, en 2022 se contabilizaban 355 mil mujeres ocupadas, frente a 29 mil hombres ocupados. La proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial por motivos de cuidados es 12 veces superior a la de los hombres.

**LAS MUJERES  
CONSIDERAN EN  
MAYOR MEDIDA QUE  
LOS HOMBRES QUE  
LA MATERNIDAD  
Y EL CUIDADO  
DE HIJOS/HIJAS  
SUPONE UN FRENO  
A SU DESARROLLO  
PROFESIONAL**



#CorresponsablesParaGanarMás

## LAS REDUCCIONES DE JORNADA ESTÁN FEMINIZADAS

La brecha de cuidados se ensancha tras el periodo de las 16 semanas de permisos. Tras la plena reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres afirma que ha solicitado o va a solicitar una reducción de jornada, frente al 12% de los hombres.

**EN 2022 EL 88% DE LAS  
EXCEDENCIAS POR CUIDADO  
DE HIJOS CORRESPONDEN  
A MADRES**

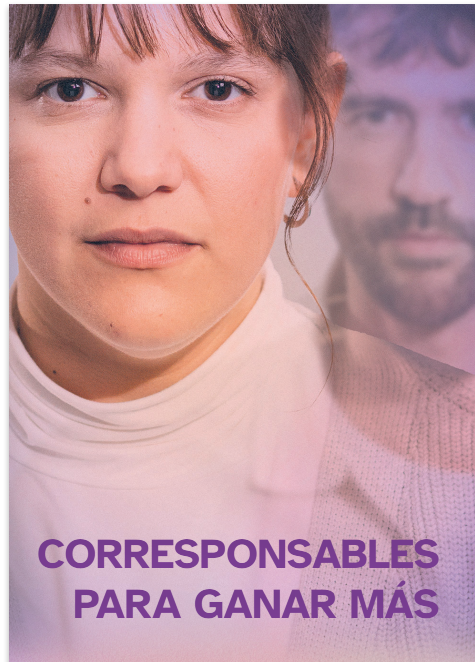


# POR UN PACTO ESTATAL POR LOS CUIDADOS

- Desde CCOO reivindicamos un reparto del trabajo asalariado, y del doméstico y de cuidados, pero también un cambio de paradigma que valore y otorgue valor a los cuidados y eso tiene que resolverse actuando desde su origen con un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género y acabe ese imaginario normativo patriarcal, según el cual las mujeres tienen más capacidad para cuidar y por eso se aprueban normas específicas que permiten a las mujeres seguir cuidando.



- Reclamamos un gran Pacto Estatal e Integral de los Cuidados, que incluya al sector de los cuidados en sentido amplio, los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y en población infantil vulnerable); cuidados de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y los cuidados indirectos (limpieza, cocina, suministros, etc.); donde las personas sean el centro de las políticas públicas, los cuidados se desfeminicen y se aborde el concepto jurídico de “persona cuidadora profesional”.



La corresponsabilidad es una de las medidas más sólidas para acabar con la brecha salarial y laboral que existe, pero para ello todos los agentes implicados deben asumir su responsabilidad, empezando por el Estado como responsable de cuidar a su ciudadanía, siguiendo por las empresas y acabando por los hombres.

- Apostamos por la inversión en el sector y por servicios públicos de calidad como garantía del derecho de la ciudadanía a recibir cuidados profesionales del Estado cuando se necesiten en las diferentes etapas y circunstancias de la vida.
- Ha de tenderse hacia una organización social corresponsable. La política de los cuidados debe de formar parte del estado de bienestar.



# CON MÁS AVANCES SIN BRECHAS

## ❑ MÁS DERECHOS, MÁS DEMOCRACIA, MÁS SALUD, MÁS VIDA

CCOO ha promovido una extensa campaña de sensibilización

**#CorresponsablesParaGanarMás**, en la que se insiste en que, con la corresponsabilidad, ganamos todas las personas y ganamos más.



Una campaña, que cuenta con numerosos materiales, en la que se pide a los hombres que respondan, se impliquen, exijan y ejerzan su derecho a cuidar; a las empresas que negocien medidas con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) que permitan y fomenten la corresponsabilidad, y al Estado que invierta en recursos y servicios públicos que cubran ese trabajo no pagado que hasta ahora vienen haciendo las mujeres.

## “HAY QUE LIBERAR A LAS MUJERES DE LOS CUIDADOS”



El secretario general, Unai Sordo, y la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal, durante la presentación de la campaña y del informe de brecha salarial de género

Como subrayó Unai Sordo, “No habrá reducciones drásticas de la brecha salarial si no se libera a las mujeres de la ocupación vinculada a los cuidados, que está lastrando sus carreras profesionales y sus salarios”. Asimismo, pidió que se plantee una estrategia global contra la desigualdad salarial que mejore el tratamiento de la contratación a tiempo parcial, que en España está muy feminizado.

Por su parte, Carolina Vidal exigió la puesta en marcha políticas públicas para afrontar los cuidados que eviten que las mujeres tengan que elegir entre trabajar o cuidar y pidió a las empresas que apuesten por la igualdad salarial y por la negociación colectiva, especialmente a través de los planes de igualdad.