



comisiones obreras de asturias
comisiones obreres d'asturies

CON MÁS AVANCES

SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

ÁREA DE POLÍTICA INSTITUCIONAL Y GABINETE TÉCNICO
CCOO ASTURIAS FEBRERO 2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. EN ASTURIAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 30%	3
3. LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO	5
4. LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL	6
5. LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA EN LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL	11
6. LA CORRESPONSABILIDAD ES LA MEJOR FORMA DE ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO	13
7. PROPUESTAS SINDICALES PARA UN PACTO DE CUIDADOS EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS	16
INFORME DE REFERENCIA.....	18

1. INTRODUCCIÓN

En Asturias, como en España, existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben en promedio mujeres y hombres por su trabajo asalariado.

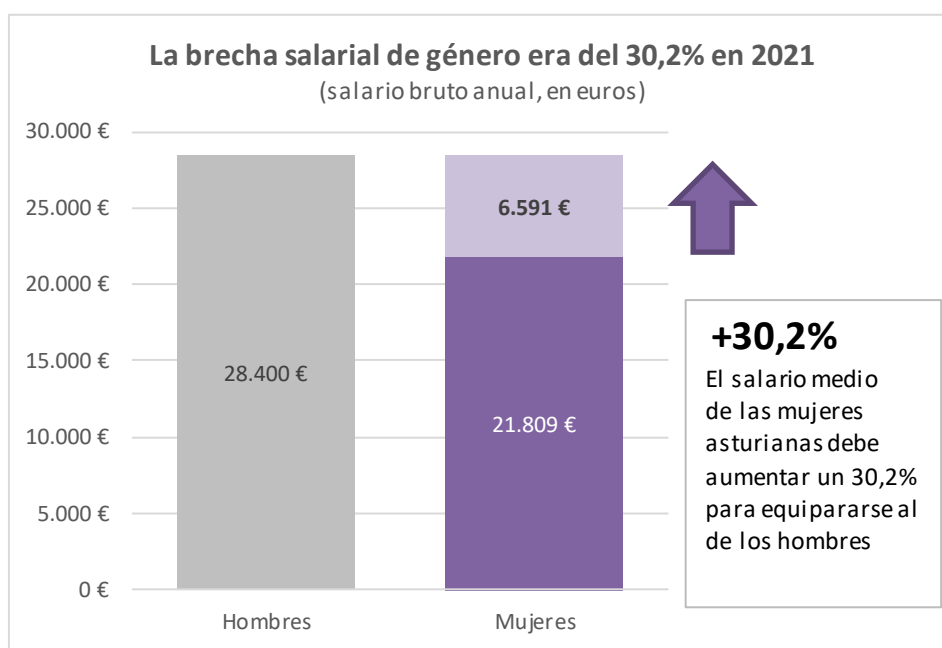
La Comisión Europea denomina brecha salarial de género a *“la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía en su conjunto”*. Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

1. **La desigualdad “ex ante” o a priori** que soportan las mujeres por la división sexual del trabajo en las sociedades capitalistas patriarcales, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en la adscripción casi en exclusiva de la tarea de cuidados y 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 durante su trayectoria laboral.
3. **La discriminación salarial “a posteriori”** por razón de género, es decir, retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

El presente informe analiza, con los últimos datos estadísticos disponibles, la dimensión y evolución de la brecha salarial en Asturias, sus causas y sus consecuencias. Como veremos, la brecha de cuidados impacta en la brecha laboral y salarial, y por ello la última parte del informe incluye propuestas de actuación en materia de corresponsabilidad para ganar todos y ganar más; no sólo desde el punto de vista económico, sino también en salud y tiempo propio para las mujeres, en tiempo de presencia y de derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas, en equidad para la sociedad, y en igualdad y democracia para el Estado.

2. EN ASTURIAS, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 30%

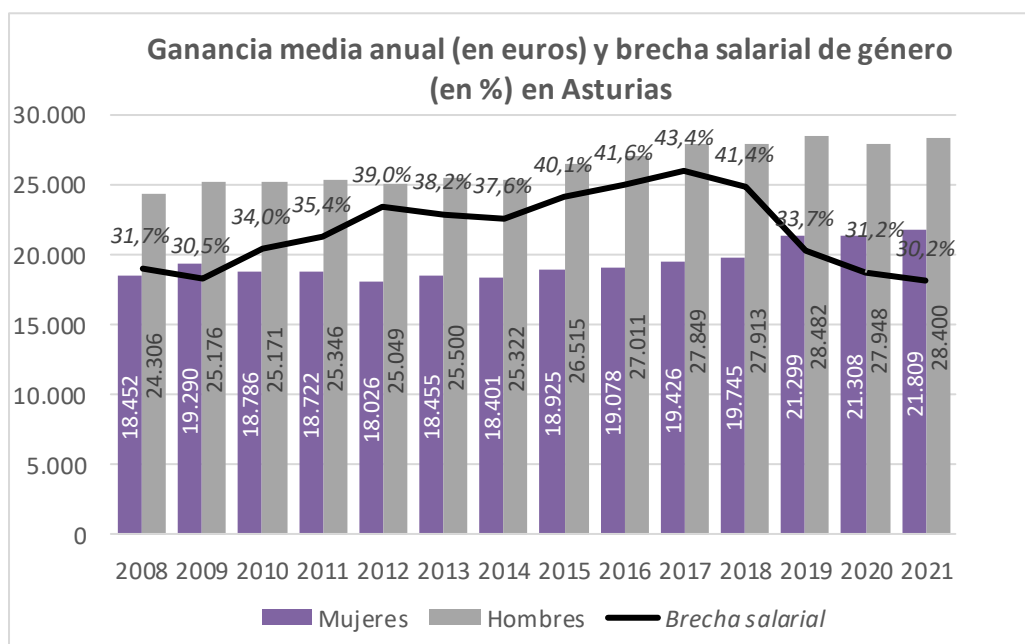
Existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben, en promedio, mujeres y hombres por su trabajo asalariado. En Asturias, de acuerdo con los datos de 2021 (últimos disponibles) de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* que elabora el Instituto Nacional de Estadística, la diferencia entre la ganancia salarial media de los hombres (28.400 euros) y la de las mujeres (21.809 euros), fue de 6.591 euros anuales. Es decir, las trabajadoras asturianas percibieron un salario medio inferior en un 23,2% al de los hombres, o, mejor dicho, **el salario medio de las mujeres debería incrementarse un 30,2% para igualarse al alza con el de los hombres** y, por tanto, ese sería el nivel de la brecha salarial de género en Asturias.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*

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 que 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.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial*

En España la brecha es de 5.213 euros, y el salario medio de las mujeres debería aumentar un 22,5% para equipararse al de los hombres. El salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas, aunque existen diferencias importantes que dependen, entre otros factores, de la distinta composición del empleo en unas y otras.

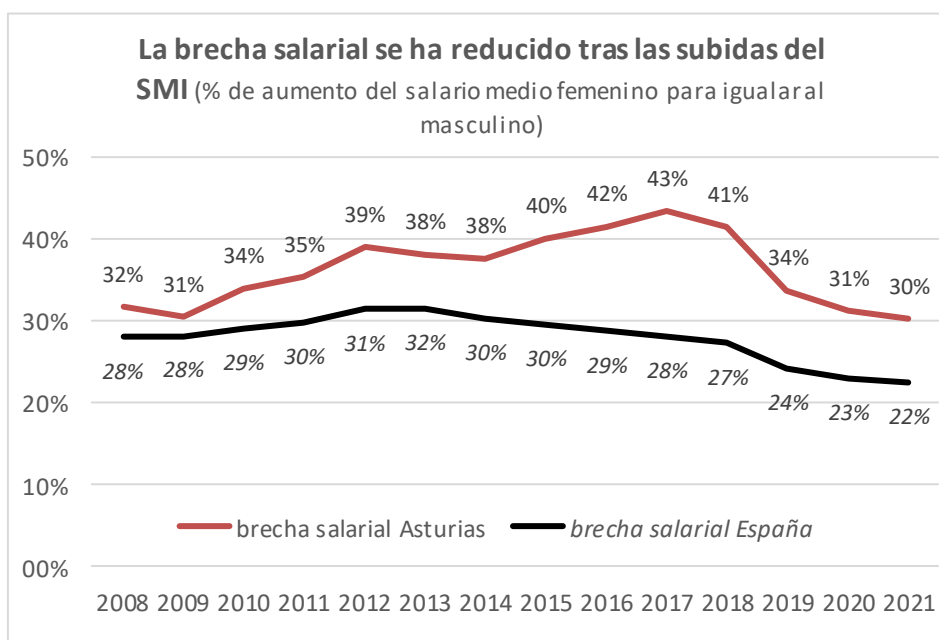
La nuestra es, con diferencia, la comunidad autónoma con mayor brecha salarial, con una ganancia anual que en el caso de los hombres asturianos supera en 11 euros la media de los trabajadores españoles gracias a la importancia del empleo industrial, con salarios relativamente elevados; y que, sin embargo, en el caso de las asturianas, se sitúa 1.367 euros por debajo del promedio de las trabajadoras españolas. Lo que, al final, resulta indicativo de las importantes diferencias existentes entre los empleos que ocupan mujeres y hombres en nuestra región.

3. LA BRECHA SALARIAL SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO

El análisis temporal de los datos revela el **carácter estructural de la brecha salarial de género**, siempre en valores muy elevados. Pero **en Asturias la brecha se reduce desde 2018**, y lo hace además por el mayor crecimiento del salario medio de las mujeres favorecido **por las importantes subidas nominales del salario mínimo interprofesional (SMI)** que benefician a un número importante de trabajadores, sobre todo mujeres, y por el efecto 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.

Esto ha propiciado un recorte apreciable de la brecha que, tanto en Asturias como en España, **se sitúa en el nivel más bajo de la serie histórica** que abarca los últimos catorce años.

A pesar de esta mejoría, **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 atendiendo a las causas que la provocan, como es el seguir anclados en la lógica de una conciliación imposible que el imaginario colectivo atribuye exclusivamente a las mujeres y que les supone la doble carga de atender al ámbito familiar y el profesional.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, *Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020*

4. LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL

La parte principal de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica porque las mujeres soportan una menor inserción laboral, su carrera laboral sufre mayores interrupciones, y el acceso al empleo se produce en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor. Esto se debe en buena parte a que las mujeres soportan en mucha mayor medida las tareas de crianza y cuidados, como veremos más adelante.

La tasa de actividad laboral es menor entre las mujeres. En 2023 la población activa asturiana se cifró en 449.000 personas, de las que 222.100 (el 49,5%) eran mujeres; su participación en el mercado laboral es cada vez mayor, pero la tasa de actividad femenina, del 47,67%, continúa muy lejos de alcanzar la masculina (53,97%). En el caso de las asturianas de entre 25 y 54 años, la tasa de actividad llega al 82,50%, tras crecer 23 puntos en los últimos veinte años, pero es 4,7 puntos inferior a la masculina.

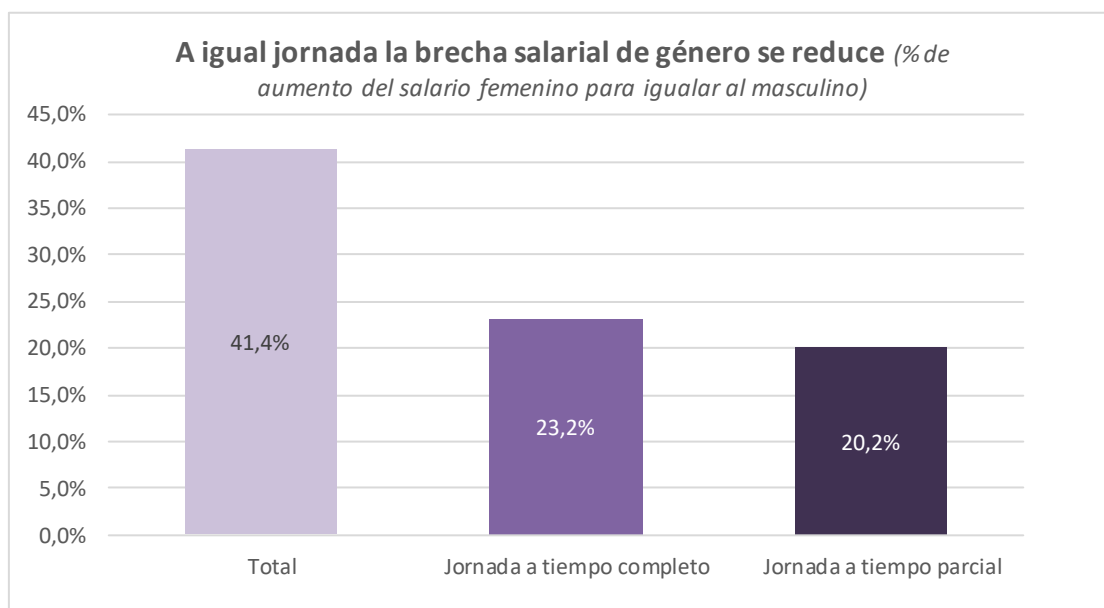
El paro es también más frecuente entre las mujeres. En 2023 la población parada que buscaba empleo activamente en Asturias se cifró en 54.400 personas, siendo mayoritaria la presencia femenina (son el 53,4%). Además, las mujeres sufren mayores tasas de paro que los hombres: del 13,1% frente al 11,2%, según los datos medios de la EPA.

Las mujeres también soportan una mayor temporalidad en el empleo. En 2023, el 24,0% de las asalariadas asturianas tenía un contrato temporal, frente al 14,4% hombres, según las medias anuales de la EPA. La intensa reducción de la temporalidad tras la última reforma laboral de 2022 ha beneficiado tanto a mujeres como a hombres, pero no ha reducido la brecha que les separa. Uno de los factores explicativos es la elevada temporalidad del sector público, con actividades como la sanidad y la educación, donde tiene mayor presencia el empleo femenino. De manera que en 2023 el 48,3% de las asturianas que trabajaban en el sector público lo hacía con un contrato temporal (un porcentaje que no remite, sino que crece en los últimos años), frente al 7,8% de los hombres. Esta enorme brecha evidencia la **necesidad de implementar el acuerdo de reducción de la temporalidad en el sector público**. En cuanto al sector privado, la reforma laboral de 2022 ha beneficiado tanto a mujeres como a hombres, pero no ha reducido la brecha que los separa. En apenas dos años, la temporalidad en el sector privado se ha reducido 8,7 puntos entre las mujeres y 9,0 puntos entre los hombres, de manera que el 14,3% de las asalariadas asturianas del sector privado tiene un contrato temporal, frente al 11,4% de los asalariados varones.

No menos importante es la **gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres**: el 21,0% de las asturianas trabaja a tiempo parcial, frente a solo el 6,9% de los hombres. La jornada a tiempo parcial es algo coyuntural en los hombres, principalmente en los primeros años de su vida laboral, mientras que se ha convertido en un componente estructural para las mujeres.

Según los datos de la EPA de 2023, en Asturias las mujeres suponen el 74% de la población ocupada a tiempo parcial pero únicamente el 45% de la población ocupada a jornada completa.

Se trata de un factor relevante que influye decisivamente en el menor salario medio de las mujeres. Los datos disponibles de Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2018 (últimos disponibles) muestran que la dimensión de la brecha salarial de género es mucho más reducida si comparamos a mujeres y hombres que trabajan con la misma jornada laboral. Hasta el punto de que, si las asturianas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres, se eliminaría casi la mitad (el 44%) de la brecha salarial de género existente en la región.



Fuente: CCOO Asturias a partir de INE, Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018

Por otra parte, las mujeres siguen teniendo **dificultades para ascender y promocionar** a puestos de responsabilidad (“techos de cristal”, “suelos pegajosos”...), influido por el hecho de que su carrera laboral está sometida a mayores interrupciones y un menor “presentismo” al soportar en mucha mayor medida que los hombres las tareas de crianza y cuidados familiares. Y esto limita sus posibilidades de mejora salarial. Según datos del INE, en Asturias la proporción de mujeres en cargos directivos (directoras o gerentes) era del 30,8% en 2023.

La desigual distribución por estudios de mujeres y hombres se refleja en (y retroalimenta) la **desigual inserción por profesiones y ocupaciones** de mujeres y hombres. Las mujeres se concentran en un número reducido de ocupaciones de los servicios, algunas más cualificadas y otras poco cualificadas (el 22% de las trabajadoras asturianas son *técnicos y profesionales de apoyo*; el 35% desempeña ocupaciones propias de la *hostelería, servicios personales, de protección y vendedores*, y el 14% tiene *ocupaciones elementales de los servicios*). Mientras que sólo un 3% desempeña *ocupaciones cualificadas de la construcción y la industria* o son *operadores de instalaciones y maquinaria*.

En todas las ramas de actividad los ingresos salariales medios de los hombres están por encima de los percibidos por las mujeres, como se constata en la estadística *Mercado de trabajo y pensiones* de la Agencia Tributaria, con datos de 2022. Pero **los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino** que en el masculino.

Las mujeres mantienen una mayor presencia en los sectores de actividad con menores salarios medios (a excepción de la agricultura). Y, además, en esos sectores con bajos salarios, una parte relevante de las mujeres trabaja también a tiempo parcial, lo que reduce todavía más su salario medio. Así, los ingresos salariales más bajos al cabo del año corresponden a *Otros servicios personales y de ocio* (donde se incluye, por ejemplo, la hostelería), que dan empleo al 16% de las asalariadas asturianas frente al 11% de los asalariados varones, y que está altamente feminizado: el 59% de los asalariados son mujeres. En cambio, la industria (extractiva + manufacturera), con salarios muy superiores a la media, sólo da empleo al 6% de las asalariadas frente al 20% de los asalariados varones, y está altamente masculinizada: el 61% de los asalariados son hombres.

INGRESOS SALARIALES DE MUJERES Y HOMBRES. ASTURIAS, 2022						
	Ganancia anual (euros)		Brecha salarial (en %)	% Mujeres sobre total	Distribución % empleo femenino	Distribución % empleo masculino
	Mujeres	Hombres				
Total	20.157	26.408	31%	48%	100%	100%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.374	15.240	23%	16%	0%	1%
Industria extractiva, energía y agua	32.081	39.553	23%	18%	1%	4%
Industria	25.537	32.805	28%	21%	5%	17%
Construcción y activ. inmobiliarias	21.536	23.759	10%	15%	2%	12%
Comercio, reparaciones y transporte	16.467	24.031	46%	48%	20%	20%
Información y comunicaciones	24.982	32.561	30%	35%	2%	3%
Entid. financieras y aseguradoras	33.426	40.877	22%	54%	2%	2%
Servicios a las empresas	15.230	22.158	45%	50%	15%	14%
Servicios sociales	26.635	31.870	20%	66%	37%	17%
Otros servicios personales y de ocio	9.971	13.381	34%	59%	16%	11%

Fuente: CCOO Asturias a partir de AEAT, *Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2022*

Otra actividad que genera un gran número de empleos entre las mujeres (el 37%) y que está altamente feminizada (el 66% de los asalariados son mujeres) es la de *Servicios sociales*, que comprende actividades con un fuerte componente de cuidados (educación, sanidad, servicios sociales) además de la Administración Pública. Aquí la brecha salarial es del 20%, y es que, pese a que la objetividad en el acceso al empleo público la reduce de forma importante, la segregación horizontal y vertical, la temporalidad, el tiempo parcial... merman los ingresos de las mujeres también en el sector público.

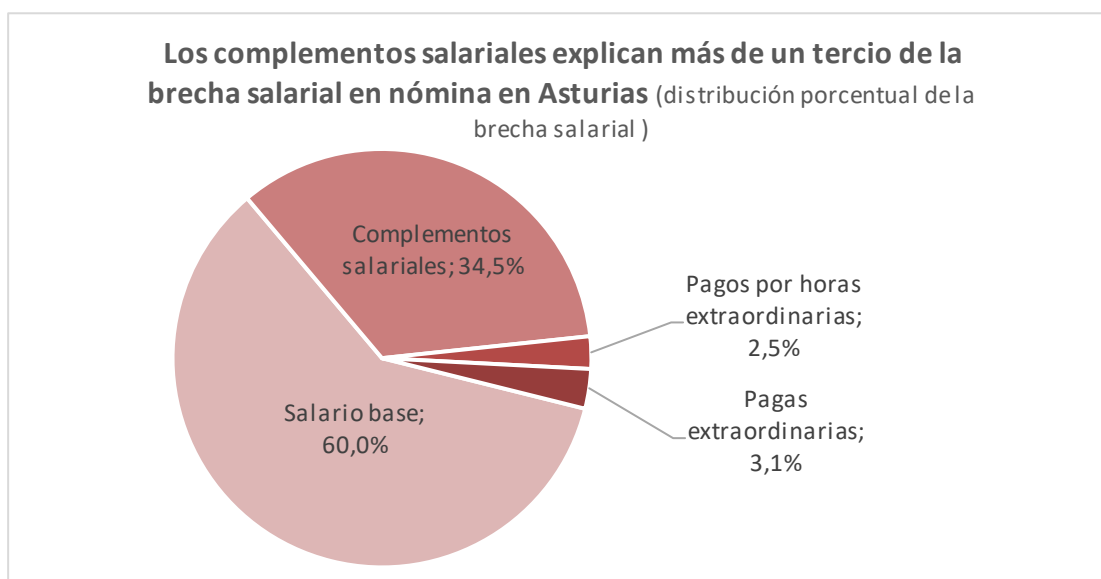
Las mayores diferencias retributivas se dan en el *Comercio, reparación y transporte* y en los *Servicios a empresas*, actividades en donde las ganancias del colectivo masculino son, al cabo del año, un 46% y un 45% superiores a las obtenidas por las mujeres.

De acuerdo con la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2018 (último año disponible), en Asturias la brecha de género en el salario base (que es la parte más importante del salario) era del 33,1%; éste es el porcentaje en que tendría que aumentar el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres. En el caso de los complementos salariales, la brecha se amplía hasta el 45,5%.

El 60,0% de la brecha salarial de género existente en Asturias se explicaría por el salario base, mientras que **los complementos salariales**, que tienen un peso menor, **concentran una parte muy relevante de la brecha en las nóminas de hombres y mujeres: el 34,5%**.

En algunos 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 como la atención, la precisión, la resistencia, etc.

Esta falta de valoración de habilidades y capacidades necesarias que se atribuyen “innatas” a las mujeres y se exigen, pero no se reconocen ni se pagan, es lo que se trata de corregir mediante el uso de la herramienta de valoración de puestos de trabajo diseñada y pactada por los Ministerios de Trabajo e Igualdad, las patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT.



Fuente: Gabinete Técnico CC OO Asturias a partir de INE, *Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2018*

A resultas de todas estas diferencias que venimos mostrando, en 2022 **el 39% de las asturianas tuvo al cabo del año unos ingresos salariales inferiores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, frente al 26% de los hombres, según los datos que ofrece la Agencia Tributaria.

La desigual inserción en el mercado laboral, en cantidad y calidad, tiene un impacto tanto en las prestaciones por desempleo como en la jubilación.

En Asturias 39.635 mujeres percibieron prestaciones por desempleo en 2023, por un importe medio de 3.207 euros, mientras que los 39.185 hombres beneficiarios de prestaciones percibieron una media de 3.550 euros al cabo del año. De ello se deriva una **brecha en la prestación por desempleo del 10,7%**.

Con respecto a las pensiones, en diciembre de 2023, la pensión media (jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad y favor de familiares) de las mujeres asturianas fue de 1.042 euros brutos mensuales frente a 1.785 euros en el caso de los hombres. Si comparamos únicamente la pensión de jubilación, mientras la pensión media femenina fue de 934 euros mensuales, la masculina fue de 1.954 euros. Ello supone una **brecha de género en las pensiones contributivas del 71%** y una **brecha en la pensión de jubilación (contributiva) del 78%**, resultado igualmente de la brecha laboral y salarial. Asturias es, con diferencia, la comunidad autónoma donde se registra la brecha en pensiones más amplia; a nivel estatal la brecha es del 48% en el conjunto de las pensiones contributivas y del 46% en la pensión de jubilación. Además, las mujeres perciben pensiones no contributivas en mayor medida que los hombres. Y hay que tener en cuenta que su esperanza de vida es mayor, de manera que viven más, pero son más pobres.

5. LA BRECHA DE CUIDADOS IMPACTA EN LA BRECHA LABORAL Y SALARIAL

En las últimas décadas hemos alcanzado cierta paridad en factores importantes para la inserción laboral, como el nivel de estudios. Sin embargo, esto no siempre se ha traducido en una mejora factual en términos de situaciones profesionales, puestos laborales y salarios. Una de las causas reside en el reparto del trabajo no remunerado de cuidados que realizan principalmente las mujeres. **La brecha salarial está directamente relacionada con la brecha que existe a nivel de cuidados** en nuestra sociedad.

Debido a la división sexual del trabajo no todas las mujeres están en el mercado laboral. **Hay mujeres que no buscan empleo porque tienen la tarea de cuidar** a algún familiar en situación de dependencia y esto les ocupa todo su tiempo ante la falta de medios y servicios públicos. La responsabilidad del cuidado de la ciudadanía se ha transferido históricamente a las mujeres, de manera especial en un país con un insuficiente Estado de Bienestar y bajo un modelo familiarista típico de la cultura mediterránea. En este modelo, los cuidados informales se dice eufemísticamente que recaen en las familias, cuando en realidad lo hacen sobre las mujeres, bajo una débil red de servicios sociales que acarrea una visión asistencialista y la importante presencia también de otras mujeres, éstas inmigrantes, que, en muchas ocasiones desde la formalidad y la informalidad, cubren las necesidades.

La brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres se explica en gran medida por los cuidados. Si atendemos a la clase principal de inactividad, de las 83.800 personas clasificadas como inactivas en Asturias debido a que realizan labores del hogar (tareas que incluyen el cuidado de niños y niñas, mayores, personas enfermas o con discapacidad), un 89,4% son mujeres (74.900).

En 2023, el 30,7% de las asturianas no trabajaban ni buscaban un empleo porque se dedicaban a las labores del hogar, frente al 4,6% de los hombres.

En España, la realización de las labores del hogar es la primera causa de inactividad de las mujeres; en Asturias ha dejado de ser la primera causa en 2023, debido a que su número se reduce al tiempo que crece el de jubiladas. El elevado grado de envejecimiento de la población asturiana contribuiría a explicar esta situación.

Si hacemos el ejercicio de incluir a las inactivas por esta causa en el grupo de activas, la tasa de actividad de las mujeres asturianas pasaría del 47,7% al 63,7%, es decir, aumentaría dieciséis puntos. Sin el impacto de los cuidados y otras obligaciones domésticas y familiares, 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 e hijas perjudica la carrera profesional de las mujeres y con ello su salario.

La tasa de empleo de los hombres aumenta a medida que aumenta el número de hijos; por el contrario, la tasa de empleo de las mujeres disminuye a medida que tienen más descendencia. Según datos disponibles únicamente para el conjunto del Estado, la diferencia entre la tasa de empleo de los hombres y las mujeres de entre 25 y 49 años sin hijos es de 8 puntos, y se amplía a 20 puntos cuando hay hijos.

Un estudio realizado por el Banco de España con datos de 2017 apunta que los ingresos laborales de las mujeres caen un 11% en el primer año tras la maternidad, mientras que los ingresos de los hombres apenas se ven afectados por la paternidad. Y este impacto diferencial es aún mayor, del 28%, diez años después del nacimiento. La reducción del número de días trabajados y cambios a empleos a tiempo parcial o con contrato temporal son los factores que podrían estar contribuyendo a esta brecha, según este estudio.

Los cuidados constituyen el segundo motivo de la parcialidad en las mujeres. Según los datos disponibles únicamente para el conjunto del Estado, las principales razones argumentadas por las mujeres para trabajar a tiempo parcial son no haber encontrado un empleo a jornada completa (49,4%) y estar cuidando de menores o de personas enfermas, incapacitadas o mayores (16,5%). Entre los hombres, los principales motivos son no poder encontrar trabajo de jornada completa (55,0%) y seguir cursos de enseñanza o formación (15,5%). Por lo tanto, esta fórmula presenta un alto grado de involuntariedad en ambos casos, pero entre la población que elige “voluntariamente” una **jornada parcial**, las mujeres lo hacen predominantemente **para poder cuidar de otras personas**. No poder costear los servicios de cuidado o no haber servicios de cuidado adecuados son algunas de las razones esgrimidas.

Las excedencias por cuidados están muy feminizadas. Los datos relativos a 2023 revelan que, en Asturias, 634 mujeres recurrieron a excedencias por cuidado de hijo/a, menor acogido, o familiar, frente a 93 hombres, por lo que el 87% de las excedencias por cuidados corresponden a mujeres.

Los datos desagregados disponibles para 2022 muestran, más concretamente, que el 90% de las excedencias por cuidado de hijos e hijas en 2022 correspondieron a madres: 403, frente a 47 excedencias por parte de padres. Y aunque ha habido una mejora con respecto a décadas previas (en 2005 el porcentaje llegaba al 98%), la cifra actual sigue evidenciando la elevada feminización de las tareas de cuidados.

En cuanto a las excedencias por cuidado de familiares, el 83% de las comunicadas en 2022 en Asturias fueron asumidas por mujeres (122, frente a 25 por parte de hombres).

6. LA CORRESPONSABILIDAD ES LA MEJOR FORMA DE ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Como se ha podido ver, la desigualdad salarial es el resultado de la discriminación laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la asignación de unos roles diferenciados por géneros que adscriben a las mujeres casi en exclusiva a las tareas domésticas y de cuidados. Tal y como se avanza en la Propuesta de Pacto Integral y Estatal de Cuidados de CCOO, se precisa un **reparto del trabajo asalariado y el doméstico y de cuidados**, pero también un cambio de paradigma que valore lo importante de la vida y se otorgue valor a unos cuidados a los que hasta ahora se está otorgando ninguno o muy bajo precio.

Se precisa una **valoración correcta de los cuidados** y eso tiene que resolverse actuando desde su origen con un **sistema educativo** que promueva principios de igualdad de género y acabe con la construcción de 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.

Desde CCOO se apuesta por un **sistema integral de cuidados**, en el sentido que lo define la ONU Mujeres/CEPAL (2021) como el *“conjunto de políticas encaminadas a concretar una nueva organización social de los cuidados con la finalidad de cuidar, asistir y apoyar a las personas que lo requieren, así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados (que hoy realizan mayoritariamente las mujeres) desde una perspectiva de derechos humanos, de género, interseccional e intercultural. Dichas políticas han de implementarse en base a la articulación interinstitucional desde un enfoque centrado en las personas, donde el Estado sea el garante del acceso al derecho al cuidado, sobre la base de un modelo de corresponsabilidad social”*. Es decir, la **estrategia** para conseguirlo debe partir de la articulación de lo conocido como 5 Rs de cara a articular las políticas públicas, comunitarias y sindicales que lo hagan posible: reconocer, reducir el trabajo de cuidados no remunerado (dignificando y profesionalizando los trabajos de cuidados), redistribuir las cargas globales de trabajo (asalariado y no asalariado) y retribuir adecuadamente los cuidados y garantizar la representación y la negociación colectiva.

En el ámbito del **cuidado formal**, la propia OIT estima que la demanda de cuidados podría generar cerca de 300 millones de empleos formales en el mundo para el 2035; sin embargo, no se ha alcanzado la profesionalización y el reconocimiento de las competencias laborales de quienes se ocupan en estos sectores. Como sindicato **nos corresponde asumir el compromiso activo en la reivindicación de la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que los desarrollan**, la mejora de la cantidad y calidad del empleo y salarios decentes, así como la defensa de la calidad de los servicios de atención y

cuidados que se prestan en todos los ámbitos para garantizar los cuidados de calidad y el derecho al bienestar cotidiano.

Para CCOO, lo venimos diciendo, es necesario un gran Pacto Estatal e Integral de los Cuidados, que incluya el 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.); el que las personas sean el centro de las políticas públicas, los cuidados se desfeminicen y proponemos que 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 con 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 lo necesite en las diferentes etapas y circunstancias de la vida, sea primera infancia, enfermedad, dependencia, discapacidad, vejez incapacitante o con limitaciones funcionales, etc. Ha de tenderse hacia una **organización social corresponsable. La política de los cuidados debe formar parte del Estado de Bienestar**. Un aspecto sobre el que incidir sería, por ejemplo, lograr el pleno desarrollo de la Ley de Dependencia y la mejora del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia: financiación, creación y refuerzo de estructuras y servicios públicos, con empleo estable y en buenas condiciones laborales.

Ese **pacto de cuidados que CCOO propone** debe hacerse **desde la negociación colectiva y el diálogo social** que regulen distintas medidas de corresponsabilidad. Y no sólo para regular las ausencias, sino también las presencias. No queremos medidas de conciliación que impliquen que son las mujeres quienes dejan el empleo. Apostamos por la flexibilidad horaria y queremos potenciar los permisos retribuidos y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado.

En las empresas tienen que **negociarse y aplicarse convenios y planes de igualdad** contundentes y eficaces.

Además, se atenderá al **tiempo de trabajo**: las jornadas excesivas dificultan la corresponsabilidad tanto de hombres como de mujeres. El tiempo de trabajo constituye un elemento clave y cada vez más relevante para las personas trabajadoras. En ese sentido, en el **V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)** se entiende imprescindible adoptar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo en la medida que lo permitan los procesos

productivos y los servicios que se prestan, con las debidas garantías para empresas y personas trabajadoras y respetando las previsiones legales.

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 mayoritariamente masculinizados.

Finalmente, 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.

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 y formulamos algunas **propuestas sindicales** en materia de corresponsabilidad para ganar todos y ganar más, y no sólo desde el punto de vista económico, sino ganar más en salud y tiempo propio de las mujeres, en tiempo de presencia y en derecho a cuidar para los hombres, en productividad para las empresas (las más responsables son las más productivas), en equidad para la sociedad y en igualdad y democracia para el Estado.

7. PROPUESTAS SINDICALES PARA UN PACTO DE CUIDADOS EN EL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Para que el sistema de cuidados funcione bien nuestras *propuestas sindicales para un pacto de cuidados en el Principado de Asturias* van encaminadas a:

- **Políticas de conciliación** (ámbito de la 1ª infancia/menores)

- Escuelas 0-3 años públicas y gratuitas.
- Apertura de comedores escolares en período no lectivo.
- Apertura de comedores escolares en institutos (tener en cuenta las cláusulas sociolaborales para su implementación, ya que serán de nueva apertura).
- Aumento de la cuantía de las ayudas de conciliación del Principado de Asturias (lo que a su vez generaría un aumento en determinados nichos de empleo si esas ayudas van encaminadas a la contratación de servicios cuando las escuelas de 0-3 años no están abiertas).
- Mejorar las leyes para que hombres y mujeres puedan trabajar y cuidar de otras personas: permisos por nacimiento, horarios flexibles, teletrabajo, permiso de 8 semanas no remunerado (y que debería serlo, con lo que se debe instar al Gobierno a que regule que, al menos, 4 semanas sean remuneradas tal y como se ha prometido).
- Planes de igualdad en las empresas (resaltar la importancia de la figura de las agentes delegadas de igualdad en la empresa del Principado de Asturias, figura pionera en el Estado).

- **Mejorar las políticas de juventud**

- Estrategia de juventud desde un punto de vista integral y multidisciplinar (empleo de calidad, vivienda, participación, conciliación y corresponsabilidad, derecho al ocio...).
- Coeducastur (fomentar la igualdad y la equidad en el acceso a la educación obligatoria).
- Elaboración de una estrategia de orientación académica y profesional con perspectiva de género que se mantenga tanto en la formación profesional como en los estudios universitarios.

- **Mejorar los centros de día, las residencias para personas mayores y personas con dependencia y/o discapacidad y la ayuda domiciliaria**

- Creación de una comisión de seguimiento del SAAD (como órgano tripartito, paritario y de seguimiento del sistema de atención y ayuda a la dependencia en Asturias).
- Reducir a 3 meses el tiempo máximo de tramitación de la prestación de dependencia (incluyendo las fases de valoración y concesión). Agilizar los trámites y la burocracia.
- Exigencia al Estado de aportar la tercera parte del coste de la dependencia en Asturias.
- Lista de espera de la discapacidad “al día”.
- Todas las personas tienen derecho a acceder a servicios de cuidados. Tener tiempo de descanso no debe depender de que una familia tenga recursos o no, por eso la Administración Pública debe mejorar y aumentar los servicios para que las personas cuidadoras tengan tiempo para descansar.

- **Fomento de la corresponsabilidad**, ya que la conciliación mejora algunas situaciones, pero no resuelve el problema de los cuidados: la conciliación es sólo una sustitución de los cuidados de las mujeres por recursos o servicios públicos

- Campañas de sensibilización para que los hombres asuman más responsabilidades en las tareas de casa y los cuidados.
- Dignificación de las tareas de cuidados profesionales (sector muy feminizado).

- **Empleo digno e igualitario**

- Cláusulas de contratación y convocatoria de ayudas públicas que excluyan a empresas que estando obligadas a contar con un plan de igualdad no cuenten con él (*Guía práctica para la inclusión de cláusulas de responsabilidad social y medioambiental en la contratación administrativa del Principado de Asturias y su sector público. Consejo de Gobierno del 16 de diciembre de 2023*).

- Cumplimiento del acuerdo de disminución de la tasa de interinidad hasta el 8% en el empleo público (*Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*).
- Orientar las políticas activas de empleo con programas de empleo y formación dirigidos a la contratación de mujeres en sectores masculinizados.
- Elaboración de un estudio sobre buenas prácticas en las empresas.
- Elaborar y difundir guías y protocolos de buenas prácticas que permitan superar los estereotipos en la contratación y promoción, en especial entre el personal directivo y con responsabilidades dentro de las empresas que garanticen una efectiva integración de la perspectiva de género.
- Puesta en marcha de la FP dual con contrato de mujeres en sectores tradicionales masculinos.
- Promoción de la formación de mujeres en formaciones STEAM.

Sin olvidar que es esencial garantizar un modelo de **sanidad pública** que asegure el derecho a la protección de la salud de toda la ciudadanía.

Recibir cuidados es un derecho (las personas que cuidan y las personas que reciben cuidados tienen derechos) y lo que está claro es que el sistema de cuidados actual no funciona bien, ya que si las mujeres dejaran de cuidar gratis la Administración Pública no podría atender las necesidades de todas las personas.

INFORME DE REFERENCIA

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo; y Gabinete Económico de CCOO.
(febrero de 2024). **Con más avances. Sin brechas.** Confederación Sindical de CCOO

CON MÁS AVANCES

SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás