



1º de Mayo: cuidados, salud, salario, carrera y pensión

Grupo de Trabajo de Género, Diversidad Afectivo-Sexual y Salud (GEyDIS). Sociedad Española de Epidemiología.

Autoría: Blanca Obón Azuara, Isabel Gutiérrez Cía, Christian Gil Borrelli, Carmen Vives Cases.

En España, la organización social de los cuidados sigue trasladando a muchas mujeres pérdidas acumulativas de ingresos, poder adquisitivo, promoción profesional, cotización y salud.

La Sociedad Española de Epidemiología, a través de su Grupo de Trabajo de Género, Diversidad Afectivo-Sexual y Salud, reclama este 1º de mayo que la desigualdad laboral de género deje de tratarse como una cuestión secundaria o privada. Las condiciones de empleo, ingresos, tiempo disponible, exposición a violencias, protección social y acceso a apoyos para cuidar forman parte de los determinantes sociales de la salud. Cuando esas condiciones se distribuyen de forma desigual por razón de género, se generan desigualdades en el riesgo de enfermedad, malestar, sobrecarga y vulnerabilidad económica y social.¹⁻⁵

Desde una perspectiva de salud pública, el problema central es que las mujeres siguen asumiendo de manera desproporcionada las responsabilidades relacionadas con el sostenimiento cotidiano de la vida. Esa penalización acumulativa de los cuidados se expresa en menor salario, menor capacidad de ahorro, mayor desgaste físico y mental, menor disponibilidad para la formación y la promoción, y peores trayectorias de cotización y pensión. La aparente conciliación se logra con demasiada frecuencia a costa del tiempo, la salud y la carrera profesional de las mujeres.²⁻⁵

Los datos recientes del INE son elocuentes: en 2024, 417.400 personas ocupadas trabajaron a tiempo parcial para disponer de más tiempo para cuidar a personas dependientes; 381.700 eran mujeres y 35.700 hombres. En 2023, la ganancia media anual fue de 25.591,31 euros en las mujeres y de 30.372,49 euros en los hombres. En 2024, el 39,9% de las mujeres se concentró en los salarios más bajos, por debajo de 1.582,2 euros mensuales, frente al 20,7% de los hombres y el salario medio mensual fue de 2.163,2 euros en mujeres y de 2.593,0 euros en hombres.⁶⁻⁸

No se trata de un daño colateral menor. El informe CloSinGap estimó en 2025 que la brecha de género en la conciliación tiene un coste de oportunidad superior a 95.000 millones de euros anuales para la economía española. El Ministerio de Trabajo y Economía Social continúa señalando la persistencia de la parcialidad femenina, la segregación sectorial y la desigual distribución del tiempo de cuidado. Pero, desde el punto de vista de la salud pública, el coste más relevante es otro: menores ingresos implican peores condiciones materiales de vida, mayor inseguridad económica y menor margen de protección frente a la enfermedad, la dependencia o el envejecimiento.^{9,10}

La desigualdad entre hombres y mujeres no termina a final de mes. También bloquea trayectorias profesionales y se proyecta sobre la jubilación. En 2025, las mujeres ocupaban sólo el 36,10% de los cargos directivos y el 37,04% de la alta dirección en España. La propia Seguridad Social reconoce de forma explícita el impacto diferencial de los cuidados en las carreras laborales al mantener el complemento para la reducción de la brecha de género en las pensiones, fijado para 2026 en 36,90 euros mensuales por hijo o hija, con un máximo de cuatro veces esa cuantía. La existencia de este complemento no corrige por sí sola la desigualdad: confirma institucionalmente que cuidar ha seguido costando empleo, cotización, promoción y pensión, sobre todo a las mujeres.^{11,12}

Esta transferencia de costes se hace especialmente visible cuando fallan o llegan tarde los apoyos públicos. Según el Informe del Observatorio Estatal para la Dependencia, con datos a 31 de diciembre de 2025, 258.167 personas seguían en lista de espera, el tiempo medio de espera alcanzaba 341 días y 32.704 personas fallecieron en 2025 antes de acceder al sistema. La estadística oficial del SAAD publicada por el Imsero para el mismo periodo refleja, al mismo tiempo, un máximo histórico de 1.635.462 personas atendidas y un aumento de las solicitudes hasta 2.326.315. Estos datos muestran que ha habido avances, pero también que la presión demográfica y la insuficiencia estructural del sistema siguen desplazando una parte importante del cuidado hacia los hogares. Y cuando el cuidado se privatiza, se feminiza.^{13,14}

Esta penalización no afecta por igual a todas las mujeres. La desigualdad se intensifica cuando interactúan el género, la identidad sexual, la clase social, el origen, el territorio o la situación administrativa. Las trabajadoras migrantes concentran algunas de las formas más intensas de precariedad y desprotección, muy especialmente en el empleo doméstico y de cuidados. El informe del Ministerio de Inclusión y la Fundación CEPAIM sobre mujeres migrantes en la Región de Murcia mostró que solo el 13% de las participantes estaba trabajando y que el 54% tenía un nivel educativo inferior a la enseñanza secundaria. La OIT advierte, además, de que las trabajadoras domésticas migrantes afrontan vulnerabilidades específicas relacionadas con procesos de contratación precarios, irregularidad administrativa, aislamiento social, falta de condiciones laborales claras y menor cobertura o aplicación efectiva de la legislación laboral.^{15,16}

Las mujeres con identidades de género no normativas enfrentan mayores desigualdades laborales, cuyo origen reside en un problema estructural marcado por la discriminación y la transfobia. En España, el 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación al buscar empleo, y entre un 34% y 47% dentro del trabajo. Además, alrededor del 58% oculta su identidad por miedo, lo que afecta su bienestar. Muchas reciben salarios entre un 30% y 40% inferiores y tienen menos oportunidades de promoción¹⁷. Estas barreras dificultan el acceso a empleos dignos y aumentan el riesgo de pobreza y exclusión social, por lo que son necesarias políticas inclusivas y medidas que garanticen igualdad laboral real.

Tampoco puede considerarse trabajo digno si se toleran entornos laborales inseguros, sexistas o intimidatorios. El INSST ha recordado recientemente que el 28,4% de las mujeres de 16 a 74 años en España ha sufrido acoso sexual en el trabajo y que en el 88,5% de los casos el agresor fue un

hombre. La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer en 2024 sitúa en el ámbito laboral una parte nada desdeñable de esta violencia: el 6,6% de las mujeres de 16 o más años residentes en España, equivalentes a 1.411.417 mujeres, identifican a un hombre del trabajo entre los agresores a lo largo de la vida. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo no son incidentes marginales: son una expresión de la desigualdad estructural y un problema de salud laboral y de salud pública.^{18,19}

Por todo ello, este 1 de mayo la SEE reclama que el debate público deje de medir el progreso únicamente por el volumen de empleo femenino y asuma una pregunta más exigente: quién sostiene la vida, a qué coste y con qué consecuencias para la salud. No hay igualdad efectiva cuando cuidar obliga a perder salario, poder adquisitivo, carrera profesional y pensión. No hay salud pública de calidad cuando el sistema sigue compensando sus déficits de cuidados con renunciadas privadas y desgaste invisible de las mujeres.^{1-5,9,13-15,17,18}

Demandas prioritarias

- Reforzar el sistema público de cuidados y dependencia, con financiación suficiente, reducción de demoras y ampliación de servicios de proximidad, para evitar que la insuficiencia institucional siga expulsando a las mujeres del empleo o degradando sus condiciones de trabajo.
- Mayor desarrollo de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad por parte de las empresas y administraciones públicas, incluyendo el fomento de una cultura que reconozca el valor que tienen las tareas de cuidado en el desarrollo personal y profesional.
- Proteger salario, cotización y desarrollo profesional durante los periodos de cuidado, de modo que reducciones de jornada, permisos, excedencias y otras adaptaciones no sigan consolidando desigualdad presente y futura.
- Revisar los sistemas retributivos y de promoción que premian la disponibilidad ilimitada, el presentismo y la hiperflexibilidad, porque reproducen desigualdades de género cuando los cuidados no están redistribuidos.
- Integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en los planes de igualdad, incluyendo la doble presencia, los riesgos psicosociales, el desgaste por cuidados y el acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar derechos laborales plenos, protección efectiva y vías seguras de denuncia para las trabajadoras migrantes y para quienes trabajan en el empleo doméstico y de cuidados.
- Incorporar indicadores de género, clase, origen y salud en la evaluación de las políticas laborales, de conciliación y de dependencia, porque sin medición adecuada no hay corrección posible de la desigualdad.

Referencias

1. World Health Organization. Social determinants of health [Internet]. Geneva: WHO; [cited 2026 Mar 19]. Available from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/social-determinants-of-health>

2. Artazcoz L, Escribà-Agüir V, Cortès I. Género, trabajos y salud en España. Gac Sanit. 2004;18 Suppl 2:24-35. doi:10.1157/13061992.
3. Campos-Serna J, Ronda-Pérez E, Artazcoz L, Benavides FG. Desigualdades de género en salud laboral en España. Gac Sanit. 2012;26(4):343-351. doi:10.1016/j.gaceta.2011.09.025.
4. García-Calvente MM, Mateo-Rodríguez I, Eguiguren AP. El sistema informal de cuidados en clave de desigualdad. Gac Sanit. 2004;18 Suppl 1:132-139. doi:10.1157/13062262.
5. García-Calvente M, Del Río-Lozano M, Marcos-Marcos J. Desigualdades de género en el deterioro de la salud como consecuencia del cuidado informal en España. Gac Sanit. 2011;25 Suppl 2:100-107. doi:10.1016/j.gaceta.2011.09.006.
6. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa. Variables de submuestra. Año 2024 [Internet]. Madrid: INE; 2025 [citado 2026 Mar 19]. Available from: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/vsEPA2024.htm>
7. Instituto Nacional de Estadística. Encuesta anual de estructura salarial. Año 2023 [Internet]. Madrid: INE; 2025. Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EAES2023.htm>
8. Instituto Nacional de Estadística. Decil de salarios del empleo principal. Año 2024 [Internet]. Madrid: INE; 2025 Disponible en <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/dsEPA2024.htm>
9. CloSinGap. Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación. Resumen ejecutivo [Internet]. Madrid: CloSinGap; 2025 Disponible en: <https://closingap.com/wp-content/uploads/2025/06/ydray-cg-re-repsol-conciliacion-esp.pdf>
10. Ministerio de Trabajo y Economía Social. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2025 [Internet]. Madrid: MITESS; 2025 Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2025.pdf
11. Instituto Nacional de Estadística. Indicador 5.5.2. Proporción de mujeres en cargos directivos [Internet]. Madrid: INE; 2026 Disponible en: <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/indicador.htm?id=4991>
12. Seguridad Social. Complemento para la reducción de la brecha de género. Cuantía [Internet]. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; 2026 Disponible en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/4c43ce49-6636-4a12-bacf-5e6697eb81da/cuantia>
13. Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales. Informe del Observatorio Estatal para la Dependencia. Datos a 31 de diciembre de 2025 [Internet]. Madrid: Asociación

Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales; 2026 Disponible en: <https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2026/01/Informe-Observatorio-Estatal-Dependencia-DIC-25jrn.pdf>

14. Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Estadísticas e informes en materia de dependencia a 31 de diciembre de 2025 [Internet]. Madrid: Imserso; 2026 Disponible en: https://imserso.es/detalle-actualidad/-/asset_publisher/n1oS8lWfrx6m/content/estadisticas-e-informes-en-materia-de-dependencia-a-31-de-diciembre-de-2025/20123

15. Secretaría General de Inclusión. Fundación CEPAIM: + que Emple-A. Proyecto de acompañamiento social a mujeres migrantes en la Región de Murcia. Laboratorio de Políticas de Inclusión: resultados de evaluación [Internet]. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; 2024 Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/documents/d/policy-lab/20240415-informe-cepaim>

16. International Labour Organization. Migrant domestic workers [Internet]. Geneva: ILO, Disponible en: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/domestic-workers/migrant-domestic-workers>

17 EU. LGBTI Survey III. Fundamental Rights Agency, Viena, 2024. Disponible en: <https://fra.europa.eu/es/publications-and-resources/data-and-maps/2024/eu-lgbtqi-survey-ii>

18. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Más de una de cada cuatro mujeres ha sufrido acoso sexual en el trabajo en España [Internet]. Madrid: INSST; 2025 Disponible en: <https://www.insst.es/mas-de-una-de-cada-cuatro-mujeres-ha-sufrido-acoso-sexual-en-el-trabajo-en-espana>

19. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Macroencuesta de violencia contra la mujer 2024 [Internet]. Madrid: Ministerio de Igualdad; 2025 Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Macroencuesta-2024.pdf>