

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Desarrollar servicios para la familia a fin de elevar los índices de empleo y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo»

(Dictamen de iniciativa)

(2015/C 012/03)

Ponente: **Béatrice Ouin**

El 26 de febrero de 2014, de conformidad con el apartado 2 del artículo 29 de su Reglamento interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre el tema

Desarrollar servicios para la familia a fin de elevar los índices de empleo y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el martes 30 de septiembre de 2014.

En su 502º pleno de los días 15 y 16 de octubre de 2014 (sesión del 16 de octubre), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 141 votos a favor, 17 en contra y 16 abstenciones el presente dictamen.

1. Recomendaciones

1.1 A la Unión Europea:

- promover el intercambio de buenas prácticas, mejorar los datos estadísticos,
- establecer un conjunto de recomendaciones para los interlocutores sociales, que se base en una comparación de los empleos en términos neutros en cuanto a género,
- organizar un premio a la innovación para fomentar el espíritu empresarial en los servicios para las familias, y
- promover la innovación social en el desarrollo de servicios para la familia, independientemente de la forma que adopten estos servicios.

1.2 A los Estados miembros:

- ratificar el Convenio n° 189 de la OIT,
- regularizar el trabajo no declarado a través de ayudas fiscales y unos sistemas sencillos de declaración para que los empleos relacionados con el hogar se consideren como cualquier otro empleo,
- luchar contra los estereotipos para que las tareas de cuidados a las personas y limpieza del hogar se consideren mixtas,
- establecer un marco general a fin de impulsar el surgimiento y desarrollo de un sector profesionalizado de servicios para la familia, de conformidad con las características específicas y prácticas culturales de cada Estado miembro, y
- eliminar los obstáculos legales que hoy por hoy reducen significativamente el empleo directo declarado por parte de las familias.

1.3 A los interlocutores sociales:

- homologar títulos y certificados de cualificaciones, que integren la validación de la experiencia acumulada en diferentes hogares, y

- negociar convenios colectivos y tablas de clasificación de los empleos, que integren el conjunto de competencias, incluidas las psicológicas y relacionales.

1.3.1 A los empresarios:

- crear empresas y cooperativas para ofrecer servicios a las familias y un estatuto de asalariado a los trabajadores.

1.3.2 A los sindicatos, organizaciones de empresarios y comités de empresa:

- promover la imagen de los servicios para la familia y valorizar el empleo en este ámbito,
- fomentar la formación de las personas interesadas y la certificación de las competencias adquiridas,
- crear y establecer estructuras para reagrupar y organizar los servicios para la familia, en el respeto de las tradiciones y de las diferencias existentes entre los distintos países,
- organizar la representación de los trabajadores domésticos y los empleadores, y
- en el marco de las medidas destinadas a favorecer la igualdad profesional, reivindicar servicios que creen empleo y negociar una participación financiera de las empresas a fin de promover la conciliación de la vida laboral y familiar para todos.

2. Contexto

2.1 El presente dictamen se refiere únicamente a los servicios y empleos en los domicilios particulares de las familias y no al conjunto de los servicios (guarderías, residencias de ancianos, comedores escolares, guarderías postescolares, etc.). Desarrollar y profesionalizar el trabajo doméstico es un elemento estratégico para alcanzar la igualdad en el empleo, ya que quienes lo realizan son principalmente mujeres, que son también quienes necesitan servicios de guardería, de ayuda a las personas mayores y de limpieza de la vivienda para poder estar en igualdad de condiciones con los hombres en su carrera profesional. Estos servicios son beneficiosos tanto para los individuos como para la sociedad en su conjunto, ya que crean nuevos puestos de trabajo, responden a las necesidades de una sociedad que envejece y facilitan la conciliación de la vida laboral y privada. Además, mejoran la calidad de vida y la inclusión social, y permiten a las personas mayores seguir viviendo en su domicilio.

2.2 Por lo que respecta a los servicios para la familia, conviene, sin embargo, distinguir tres grandes ámbitos: el mantenimiento de la vivienda, el cuidado de los niños y el cuidado de personas enfermas, personas con una discapacidad grave y personas ancianas. Una diferenciación de estos ámbitos es oportuna, ya que las competencias y cualificaciones requeridas difieren en parte, aunque suelen estar relacionadas entre sí, en la medida también en que, según los países, las estructuras institucionales y organizativas para los diferentes ámbitos o servicios difieren y, por consiguiente, también difieren la condición y el estatus, así como la percepción de las personas que prestan esos servicios.

2.3 Cabe señalar que una parte importante de la ayuda a las familias es prestada actualmente por trabajadores en negro, lo que es perjudicial para ellos mismos, pero también para las familias y los Estados.

2.4 A fin de desarrollar los servicios para la familia, hay que revalorizarlos, además de refutar las ideas preconcebidas que hacen que estos trabajos, que aún realizan gratuitamente las amas de casa, sigan considerándose poco cualificados.

2.5 Para que estos trabajos puedan desarrollarse es imprescindible sacarlos a la luz, profesionalizarlos y convertirlos en verdaderos oficios, con contratos de trabajo, formación, protección social, una progresión en la carrera profesional y derechos equivalentes a los que disfrutaban los demás trabajadores.

2.6 El CESE ya ha formulado recomendaciones pertinentes sobre el desarrollo del sector de los servicios a la persona ⁽¹⁾, la profesionalización del trabajo doméstico ⁽²⁾, la lucha contra la economía sumergida y el trabajo no declarado ⁽³⁾ y el impacto de la inversión social ⁽⁴⁾, que aquí solo evocaremos.

⁽¹⁾ DO C 44 de 15.2.2013, pp. 16-22.

⁽²⁾ DO C 21/39 de 21.1.2011.

⁽³⁾ DO C 177 de 11.6.2014, p. 9.

⁽⁴⁾ DO C 226 de 16.7.2014, pp. 21-27.

2.7 La Estrategia Europa 2020 fija como objetivo una tasa de empleo del 75 % para los hombres y mujeres de entre 25 y 65 años. La progresión de la tasa de empleo de las mujeres tropieza, entre otras cosas, con la cuestión de las responsabilidades familiares. Además, el objetivo de la igualdad en el trabajo tiene un obstáculo en la escasa participación de los hombres en esas mismas responsabilidades. La Estrategia se ve frenada por las medidas de austeridad, que disminuyen el gasto público en los servicios asistenciales, donde sobre todo se contrata a mujeres, y resultan en un incremento de las responsabilidades asistenciales en la familia. Esta disminución de la prestación de servicios asistenciales en muchos Estados miembros y las desigualdades entre hombres y mujeres en el reparto de las tareas familiares y domésticas no remuneradas impiden que se alcance el objetivo de la igualdad en el trabajo.

2.8 La desigualdad entre hombres y mujeres en el trabajo se mide por las diferencias salariales y la concentración de las mujeres en algunos sectores profesionales (carácter no mixto del empleo) y de los hombres en otros. Desarrollar los servicios a las familias permitiría aumentar la tasa de empleo a tiempo completo de las mujeres, y facilitaría su acceso a la formación profesional y su mayor progresión en la carrera profesional, tanto para quienes prestan los servicios como para quienes se benefician de ellos.

2.9 El hecho de crear en los servicios a domicilio para las familias empleos cuyas cualificaciones y competencias quedarían reconocidas por salarios más elevados y menor precariedad laboral contribuiría asimismo a atraer a los hombres hacia estas profesiones. También es necesario intervenir en la educación de los niños para que no perciban estas tareas como propias de las mujeres.

2.10 Desarrollar este tipo de servicios puede contribuir a crear millones de puestos de trabajo. Si cada familia externalizara una hora por semana de trabajo doméstico, se podrían crear 5,5 millones de puestos de trabajo ⁽⁵⁾. También hay margen para la innovación social y tecnológica, ya que con el envejecimiento de la población y la disminución de los servicios sociales a las familias, las necesidades van en aumento. A este respecto, es fundamental hacer hincapié en la libertad de elección de las familias para encontrar métodos adecuados que permitan responder a estas necesidades cambiantes de los hogares.

3. Desarrollar servicios en los domicilios privados para conciliar la vida laboral y familiar

3.1 En todas las familias es preciso limpiar la casa y lavar la ropa, preparar la comida, cuidar a los niños y a los padres ancianos y ayudar a los enfermos. A menudo, la mujer debe trabajar a tiempo parcial para llevar a cabo estas tareas, en detrimento del oficio para el que recibió formación o del tiempo necesario para formarse.

3.2 Sin embargo, no se recurre a estos servicios de manera espontánea porque no es fácil dejar entrar a alguien en el domicilio privado y, sobre todo, porque el coste de los servicios es demasiado elevado.

3.3 Hoy por hoy, estos servicios para la familia suelen prestarlos mujeres insuficientemente remuneradas, a menudo no declaradas y en una situación laboral precaria, en particular inmigrantes, algunas de las cuales trabajan de forma ilegal. La concentración de mujeres en los oficios de la limpieza, los cuidados y la educación refuerza los arraigados estereotipos de género que actúan como una barrera para algunos hombres, se traduce en una situación de desigualdad entre hombres y mujeres y socava aún más los esfuerzos por salvar la brecha salarial que los separa. Esta concentración acentúa la idea del trabajo de las mujeres como un empleo de segundo rango.

3.4 El trabajador doméstico es aquel cuya actividad se desarrolla en el «domo», el domicilio privado. La OIT denomina a los empleados del sector «trabajadores domésticos», pero en algunos Estados miembros la palabra «doméstico» tiene una connotación negativa. Puesto que se utilizan muchos términos para designar este tipo de trabajo ⁽⁶⁾ (empleos de la familia, servicios a las personas, asistentes a domicilio, cuidadoras, niñeras, trabajadoras familiares o empleadas del hogar, etc.) no resulta fácil elaborar estadísticas.

3.5 Según estimaciones de la OIT, en la UE el número de trabajadores domésticos ascendería a cinco millones de personas, aunque probablemente se trate de una cifra subestimada, ya que solo en Francia, donde las ayudas fiscales han permitido regularizar buena parte del trabajo no declarado y, por tanto, contabilizar los puestos de trabajo, el número de trabajadores domésticos asciende a dos millones. Estos empleos se ejercen sobre todo como empleos pagados directamente por la familia o la persona beneficiaria al trabajador doméstico (60 %-70 % del sector), sin pasar por ningún tipo de intermediario.

⁽⁵⁾ Comisión Europea, documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos (SWD(2012) 95 de 18.4.2012, p. 14).

⁽⁶⁾ Antiguamente, los empleados domésticos vivían en casa de su empleador. Esto sigue siendo el caso en algunas familias ricas o en las embajadas, pero por lo general, hoy en día los empleados del hogar solo trabajan algunas horas por semana para cada uno de sus empleadores o clientes.

4. Obstáculos para el desarrollo de estos empleos

4.1 Empleos poco valorados

4.1.1 Cabe señalar que los empleos en cuestión, sobre todo en el ámbito del mantenimiento de la casa, aún suelen considerarse como empleos que no requieren conocimientos y competencias particulares. También se los considera empleos de transición (por ejemplo el de *au pair*) y no como una elección profesional.

4.1.2 En la mayoría de los casos las familias no exigen ningún título ni certificado, a pesar de que confían el cuidado de sus hijos o sus padres en edad avanzada y la llave de su domicilio a personas cuya fiabilidad no pueden comprobar. Para trabajar en un hogar y adaptarse a las exigencias de la familia se requiere un conjunto de competencias psicológicas y técnicas subestimadas, y no necesariamente bien definidas.

4.1.3 Debido a la imagen negativa que tiene la sociedad de estas tareas, son a menudo las inmigrantes quienes las realizan, dejando en su país de origen a hijos y padres ancianos para ocuparse de los demás en los países ricos, mientras que la Unión Europea sufre las consecuencias del paro. Con frecuencia, estos trabajadores tienen una mala imagen de sí mismos, pues han elegido este trabajo, considerado poco valorador, a falta de otra opción. En la actualidad, muchas inmigrantes están sobrecualificadas, pero se las orienta hacia un sector que constituye una de las pocas opciones que tienen para trabajar y donde sus derechos como trabajadoras no suelen garantizarse ni respetarse. Este «despilfarro de cerebros» es muy preocupante, no solo para las propias inmigrantes, sino también para la sociedad en la que trabajan.

4.2 Empleos mal remunerados, precarios e insuficientemente protegidos

4.2.1 El sector recurre a mano de obra tanto no cualificada como sobrecualificada, empleada por particulares que, en ausencia de ayudas fiscales nacionales, no pueden pagar caro.

4.2.2 Trabajar para las familias puede ser precario, debido a los cambios que se van produciendo en el contexto familiar. En particular, cuando las familias solo necesitan algunas horas por semana, los trabajadores domésticos deben juntar muchos empleadores para mantenerse, y encontrar continuamente a otros nuevos para sustituir a los que ya no necesitan sus servicios.

4.2.3 Hasta hace poco, el trabajo en los domicilios privados estaba excluido de los convenios internacionales del trabajo de la OIT. Esto cambió con el Convenio 189, aprobado en 2012 y que solo han ratificado dos Estados europeos ⁽⁷⁾.

4.2.4 Como trabajan dispersos en domicilios privados, resulta difícil sindicar a los trabajadores domésticos. En muchos casos ni siquiera piden la sindicación. Sin embargo, sus demandas e intereses se verían más reconocidos si contaran con el apoyo y la defensa de sindicatos representativos fuertes. Solos frente a las familias empleadoras, les resulta difícil defender sus derechos. Esta situación se ve agravada cuando conocen mal el idioma, han sido víctimas de trata y no tienen acceso a sus documentos.

4.2.5 En los Estados miembros hay cada vez más ejemplos de planes para estructurar este sector, que progresan a ritmos diferentes y cuyo alcance varía. Permiten impulsar y desarrollar un sector económico específico y la negociación de convenios colectivos adaptados a los servicios para la familia. Cuando se negocian o renegocian convenios colectivos, es preciso tener en cuenta la complejidad de las cualificaciones y la dimensión de las relaciones humanas.

4.2.6 En el momento de adoptar medidas para mejorar la profesionalización del sector de los servicios a la persona, es importante tomar en consideración los diferentes tipos de empleadores del sector (intermediarios o particulares) a fin de evitar toda confusión en relación con la condición o las responsabilidades de cada uno.

4.2.7 Algunos casos de esclavitud moderna han sido llevados a los tribunales, pues la trata existe en el sector doméstico. Las inmigrantes se ven expuestas al riesgo de explotación laboral y sexual, lo que contribuye a la mala imagen del sector.

⁽⁷⁾ Italia ratificó el Convenio 189 en enero de 2013, Alemania en septiembre de 2013. El Consejo Europeo autorizó a los Estados miembros a ratificar el Convenio en enero de 2014.

5. Crear empleos dignos y servicios de calidad

5.1 *Intervenir en relación con los costes: salir del trabajo en negro y poner en marcha las financiaciones múltiples*

5.1.1 Para pasar de la situación actual (con predominancia del trabajo no declarado y múltiples empleadores) a auténticos empleos, con competencias que se evalúan como se hace para otros oficios, se necesitan un mejor reconocimiento y una mayor valorización de estos servicios con, entre otras cosas, salarios adecuados y al alcance de todos. Estos dos requisitos solo pueden cumplirse mediante una financiación combinada: ayudas fiscales, cheques parcialmente financiados (como ya es el caso de los vales de restaurante), prestaciones de la seguridad social y contribución de los usuarios. La eficacia de las ayudas fiscales a los particulares ha quedado demostrada en la renovación de viviendas en Suecia, donde se ha creado empleo en el sector de la construcción. En Francia, el trabajo doméstico salió de la economía sumergida cuando se adoptaron ayudas fiscales. Además, se ha creado un «cheque-empleo-servicio» para simplificar los trámites administrativos. Más tarde, la llegada de internet completaría este dispositivo, evitando recurrir a los formularios en papel.

5.1.2 Solo será posible profesionalizar los empleos y ofrecer servicios de calidad si se combinan fondos públicos (ayudas fiscales), sociales (prestaciones familiares, ayuda a las empresas, mutualidades y seguros de salud, comités de empresa, etc.) y privados (pago del servicio por los particulares). En el marco de los planes de igualdad entre hombres y mujeres y las medidas para conciliar la vida laboral y familiar, las empresas pueden participar en la financiación de los servicios de apoyo a las familias de sus empleados. Algunas ya lo hacen. La Comisión Europea debería determinar cuáles son estas prácticas y darlas a conocer, por ejemplo, para fomentar la creación de un sistema de títulos de pagos prefinanciados, que podría hacerse extensivo a todos los Estados miembros.

5.2 Actuar en relación con la precariedad laboral: desarrollo del diálogo social en el sector de acuerdo con las especificidades y prácticas culturales de cada Estado miembro.

5.2.1 Ante el aumento de las necesidades de las familias en el hogar, las posibilidades de elección entre los diversos servicios disponibles en los Estados miembros deben consolidarse y estabilizarse, al igual que el carácter complementario de estos servicios, a fin de crear un nuevo modelo para promover la innovación social en Europa.

La precariedad laboral en el sector solo puede abordarse haciendo hincapié en dos cuestiones de gran importancia: en primer lugar, la necesidad de profesionalizar el empleo, a fin de mejorar la calidad de los servicios prestados y asegurar un verdadero desarrollo profesional de los trabajadores domésticos (véase el punto 5.3); y en segundo lugar, la necesidad de reconocer oficialmente el diálogo social en el sector, ya que es una manera muy importante de asegurar el bienestar y un empleo digno tanto para los trabajadores domésticos como para las familias, independientemente de la forma que adopten esos servicios. A este respecto, es crucial ayudar a las familias a recurrir a servicios prestados por un sector profesionalizado y declarado (véase el punto 5.1), brindándoles la posibilidad de optar por la estructura de su elección.

Por otra parte, los servicios ofrecidos a las familias para ayudar en el cuidado de los niños y ancianos, o el cuidado de los miembros familiares con discapacidades graves, así como para contribuir al equilibrio laboral y familiar, no son como cualquier otro: afectan directamente a la intimidad y privacidad de los hogares y, por consiguiente, no pueden confiarse a un desconocido. Por ello, es imperativo asegurar el diálogo social sectorial de acuerdo con los valores de la Unión Europea y las características culturales específicas de cada Estados miembro.

5.2.2 Por otra parte, el desarrollo del sector requiere asimismo la creación de empresas (cooperativa, asociación o sociedad) que actúen como intermediarios entre quien necesita un servicio y quien está cualificado para prestarlo. La empresa se encarga de encontrar a los clientes y de proponer un calendario al asalariado. Esto le permite tener un único contrato de trabajo, lo que le facilita el acceso a la protección social y le permite financiar el tiempo de desplazamiento entre los domicilios de los clientes, tomar vacaciones o participar en cursos de formación. Este intermediario es también quien asume la responsabilidad de cara al cliente de enviarle empleados competentes, honestos, discretos y con una formación y de prestar el servicio incluso si la persona que lo realiza habitualmente enferma o está de vacaciones. El cliente ya no confía su domicilio o los miembros de su familia a una persona sino a la empresa.

5.2.3 Crear empresas permite hacer de estos trabajadores empleados asalariados como los demás. Este tipo de empresa ya existe. La Comisión Europea debería identificar y difundir los distintos modelos y analizarlos desde el punto de vista del servicio prestado al cliente y de las condiciones sociales de los trabajadores.

5.2.4 Además, cuando los clientes prefieren asumir la responsabilidad de empleador, lo que les permite elegir a la persona que hacen entrar en su domicilio, es necesario informarles de la necesidad de que respeten las normas. Los Estados miembros deberían velar por que estas normas sean razonables y su cumplimiento sea factible para una familia media.

5.3 Reformas en el sector

5.3.1 En Suecia se introdujo en 2007 un régimen de deducción fiscal para los servicios domésticos. Este crédito fiscal (*tax credit*) abarató considerablemente el coste de los servicios domésticos, al establecerse una reducción del 50 %. El cliente paga la mitad del precio del servicio y la administración tributaria abona la otra mitad a la empresa.

5.3.2 Anteriormente era difícil adquirir un servicio doméstico declarado. Actualmente, siete años después, los hechos demuestran que el crédito fiscal ha creado y sigue creando nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo, sobre todo para las personas que se encontraban fuera del mercado laboral.

5.3.3 La reforma fiscal ha tenido un efecto positivo en un sector en el que la mayor parte de los servicios se prestaban en negro. La reducción del impuesto no solo ha beneficiado al sector y a sus clientes, sino a la sociedad en su conjunto.

5.3.4 En 2013, el sector registró un volumen de negocios equivalente a 500 millones de euros y más de 16 000 personas obtuvieron un contrato de trabajo. Se ha producido una progresión constante en los últimos años. Entre 2012 y 2013, la tasa de empleo en los servicios domésticos aumentó un 16 %.

5.3.5 La mayoría de las empresas han sido creadas por mujeres y, a menudo, por mujeres de origen inmigrante. Más de una tercera parte de los clientes de servicios domésticos tienen más de 65 años de edad (dos tercios son mujeres). En su conjunto, el 62 % de los clientes son mujeres, de todos los niveles de renta, pero principalmente de la clase media. Las familias se encuentran entre los que más utilizan estos servicios. Dos de cada tres trabajadores del sector de los servicios domésticos estaban anteriormente desempleados o tenían trabajos no declarados. Del conjunto de estos asalariados, alrededor del 80 % son mujeres y el 40 % nacieron fuera de Suecia.

5.3.6 La principal organización patronal del sector de los servicios concluyó con sus homólogos sindicales convenios colectivos para las empresas de servicios domésticos. Estos convenios colectivos contemplan normas en materia de remuneración, tiempo de trabajo, vacaciones remuneradas, formación, seguridad social y otros aspectos.

5.3.7 La reforma ha dado lugar a un aumento del empleo, una reducción del desempleo, una reducción de las bajas por enfermedad y, por último, un incremento de los ingresos fiscales, lo que hace que el sistema esté prácticamente autofinanciado.

5.4 Fomentar la profesionalización

5.4.1 Estas tareas no solo requieren conocimientos técnicos (normas de higiene, funcionamiento de las máquinas, utilización de los productos, lavar a un niño, ayudar a un adulto a levantarse, etc.) sino competencias relacionales: saber inspirar confianza, ser discreto y autónomo, saber adaptarse a cada cliente. Las tablas de clasificaciones deben jerarquizar las competencias en función de que haya que ocuparse únicamente de la vivienda o de que también haya niños o ancianos, de que el cliente esté presente o ausente, de que sea autónomo o tenga una dependencia física o mental.

5.4.2 La paradoja es que estas tareas estén mal consideradas por algunas personas, pese a ser más gratificantes que muchas otras. Limpiar una vivienda, ayudar a las personas, establecer vínculos con un niño aporta satisfacciones. Las instancias públicas podrían, por una parte, en cooperación con las organizaciones sindicales y patronales, promover la profesionalización de estos servicios, así como la formación de las personas interesadas y la certificación de las competencias adquiridas y, por otra, crear y establecer estructuras para reagrupar y organizar los servicios para la familia.

5.4.3 Para cambiar la forma en que se perciben estas tareas, deben enumerarse y evaluarse en el plano técnico y relacional, comparándose con las tareas equivalentes en otros sectores profesionales. Deben crearse títulos, cualificaciones y formaciones, dando un reconocimiento a la experiencia acumulada. Ya existen algunos.

5.4.4 También sería conveniente facilitar una evolución profesional hacia otras responsabilidades o incluso otros oficios en el mismo sector o en otros sectores. Esto es especialmente importante en el caso de las inmigrantes sobrecualificadas a las que se orienta hacia los servicios para la familia, a fin de evitar el desaprovechamiento del potencial intelectual.

5.4.5 Hay que emprender medidas para acabar con la trata de personas en todo lo relacionado con los servicios para la familia, ya que constituye una clara violación de los derechos humanos.

5.4.6 Con frecuencia, las organizaciones sindicales de trabajadores han infravalorado la sindicación de los trabajadores domésticos, que indudablemente es algo complejo debido a que los sindicatos carecen de acceso a los domicilios privados, así como a su falta de visibilidad y su dispersión. La sindicación de los trabajadores domésticos podría suponer un avance hacia la profesionalización del sector de los servicios para la familia. Esta profesionalización es una de las condiciones para la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

Bruselas, 16 de octubre de 2014.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Henri MALOSSE
