



**Comparecencia ante la Comisión de Igualdad del Congreso de los
Diputados sobre Discriminación Salarial**

3 DE MARZO 2021

Cristina Antoñanzas Peñalva

*Vicesecretaria General
Unión General de Trabajadores*

Quiero en primer lugar agradecer la invitación de la Comisión de Igualdad del Congreso a participar hoy en esta ponencia, para hablar sobre Igualdad Salarial, un desafío que ocupa buena parte de las políticas de igualdad de la Unión General de Trabajadores

Antes de iniciar mi comparecencia quiero leerles unos textos, sobre lo que sucedía en el siglo pasado:

“Otro problema era la discriminación salarial que sufrían las mujeres. En los primeros años treinta, el salario de una jornalera en la recogida de la aceituna era el 50 % del que cobraba un jornalero por el mismo trabajo; una obrera metalúrgica cobraba el 41,3 %; y en el sector textil la diferencia era del 47,6 %. En todos y cada uno de los sectores, en ningún caso, el salario máximo de una trabajadora alcanzaba el mínimo de lo que cobraba un obrero por el mismo trabajo” (Juana Cobo. La mujer trabajadora en la II República)

“Los sindicatos obreros empiezan a comprender la necesidad de incorporar a las mujeres a sus filas y atraerlas a la lucha de clases para conseguir la transformación de la sociedad. En el Congreso de la UGT, de 1932 se aprobó bajar la cuota para la mujer como una manera de facilitar su afiliación, debido a la inferioridad de sus salarios, y también se aprobó incrementar la propaganda entre las trabajadoras, que hasta ese momento había sido más bien escasa. **Es en este Congreso cuando por primera vez se incluye en su programa la consigna *A igual trabajo, igual salario*.** Esta orientación hacia las trabajadoras tuvo un rápido efecto: de 18.000 afiliadas que tenía la UGT en 1929, pasó a tener en los primeros meses de 1936 más de 100.000. Una de las características más importantes en este proceso de incorporación de la mujer a la lucha, es que en todo momento lo

que predominó fueron las reivindicaciones de clase.” *“Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983). Fundación Largo Caballero)”*.

Noventa años después, seguimos denunciando la infravaloración del trabajo de las mujeres prácticamente en los mismos términos.

La legislación que pretende eliminar la discriminación salarial hacia las mujeres se inicia en el ámbito internacional hace ochenta años (1). Desde entonces hasta hoy no han dejado de producirse avances legales a nivel internacional, europeo y nacional con escaso éxito de cumplimiento, como evidencian los datos oficiales que más adelante expondré.

Hoy en día tenemos la oportunidad de pasar de las palabras a los hechos si conseguimos poner en marcha el contenido del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó el Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se introducen los registros salariales en todas las empresas españolas y las auditorías salariales en los Planes de Igualdad. Se incide también en la valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género.

Y su desarrollo reglamentario en dos reales decretos el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Ambos, fruto del Diálogo Social en el que participamos las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones patronales CEOE y CEPYME.

Estas últimas, las organizaciones empresariales, a pesar de participar durante todo el proceso negociador, y llevándonos a rebajar algunas de las reivindicaciones sindicales como sucede en todo proceso negociador, en el que todas las partes ceden, no solo no firmaron finalmente los acuerdos, si no que han recurrido hace dos semanas el Real Decreto de Planes de Igualdad ante el Tribunal Supremo, mostrando su disconformidad con el artículo 5.3 de dicho reglamento referido a garantizar la participación sindical en la comisión negociadora de los Planes de Igualdad.

La CEOE aseguró entonces que, aunque compartía el compromiso de avanzar hacia la igualdad real entre hombres y mujeres, existían discrepancias en torno al artículo 5.3 de la norma, que detalla el procedimiento de negociación de los planes de igualdad cuando no existe representación legal en la empresa.

La semana pasada conocíamos la sentencia STS 350/2021 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en una situación previa a la denuncia de la CEOE, en la que se había denunciado a una empresa por no respetar la negociación con la representación de los trabajadores.

El plan tiene la fuerza del convenio, reconoce el Tribunal Supremo. Por lo tanto, la empresa no puede crear una comisión ad hoc para negociarlos, sino que tiene que hacerlo con los representantes de los trabajadores, con mayor presencia en la empresa o en el sector, y que aseguren “la eficacia general” del acuerdo. El Tribunal recuerda su jurisprudencia y advierte de que *“la aprobación de un plan de igualdad exige un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin que quepa su imposición unilateral por parte de los empresarios, cuando no haya pacto”*.

A la espera del fallo del Tribunal Supremo en relación a la demanda de la CEOE, los reglamentos aprobados en octubre siguen en vigor, **Los dos instrumentos introducidos en los reglamentos para abordar la discriminación salarial, los registros salariales y las auditorías salariales de los Planes de Igualdad que llevan implícita una revisión en profundidad de valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género, conllevan un complicado y arduo trabajo sindical que no podremos apreciar a corto plazo.**

La complejidad para abordar la eliminación de la discriminación salarial requiere muchas horas de formación de nuestros delegados y delegadas sindicales que no lo van a tener fácil en las mesas de negociación, a juzgar por la actitud de la representación empresarial y de algunas empresas, que tratan de evitar la participación sindical para negociar la valoración de puestos de trabajo y la elaboración de auditorías salariales que nos permita eliminarlas discriminaciones salariales, cuando las haya.

La legislación existente en materia de igual salario por igual trabajo o por trabajo de igual valor, sería suficiente para eliminar la discriminación salarial hacia las mujeres, pero sería necesario aumentar la cuantía de las sanciones por el incumplimiento de este mandato legal, para disuadir a las empresas de su incumplimiento.

Y en estas circunstancias celebramos este año el Día Internacional de la Igualdad Salarial en UGT, promovido por la Comisión de Igualdad del Senado y aprobado por el Consejo de Ministros por acuerdo del 26 de febrero de 2010, en España celebramos cada 22 de febrero el Día de la Igualdad Salarial. La Unión General de Trabajadores en esa fecha cada año analizamos los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, a través de las Encuestas de Estructura Salarial ya sean anuales o cuatrienales.

Pretendemos concienciar a la sociedad española sobre la existencia de una clara desigualdad en la retribución que perciben las mujeres y los hombres por la realización del mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, así como sobre la necesidad de combatir dichas brechas.

Paralelamente, la Comisión Europea conmemora anualmente el Día Europeo de la Igualdad Salarial para concienciar sobre la existencia de la brecha salarial de género a nivel europeo, así como para promover que los Estados miembros adopten las medidas eficaces para erradicarla. La fecha varía cada año en función de los datos que sobre la brecha salarial de género en la UE publica Eurostat. El primer Día Europeo de la Igualdad Salarial se celebró el 5 de marzo de 2011, haciendo referencia a que las mujeres debían trabajar 64 días adicionales para percibir las mismas retribuciones anuales que los hombres. En 2015, el Día Europeo de la Igualdad Salarial se trasladó a noviembre, para señalar con ello el momento simbólico del año en el que las mujeres dejan de ser remuneradas en comparación con los hombres.

Desde UGT y tomando como referencia la brecha salarial publicada cada año por Eurostat, calculamos el número días que las trabajadoras en España trabajamos gratis y lanzamos una campaña “YO TRABAJO GRATIS”, que culmina el 22 de febrero con la difusión de un informe.

Los datos de la brecha salarial en España

En el último año se ha publicado la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (ECES), que nos permite analizar mayor número de variables que la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES). Esta encuesta cuatrienal que empezó a publicarse en 1995, debería hacerse al menos con carácter bianual.

Hemos analizado las ganancias medias anuales y mensuales desglosadas por distintos conceptos retributivos, así como la variación de los salarios y las brechas salariales en relación al destino de la producción de la empresa, las brechas salariales en relación al nivel de negociación de los convenios colectivos, los salarios por nivel de estudios y algunas variables cruzadas, como edad y jornada, edad y contrato, edad y nivel de estudios que se suman a los análisis de los epígrafes que la estadística oficial presenta cada año de salarios desagregados por sexo. **De este análisis concluimos que:**

- **El ritmo al que se reduce la brecha salarial se necesitarían 43 años para cerrarla. La brecha salarial en España se situó, según los últimos datos de estructura salarial publicados por el INE, en 21,41 %, 0,58 puntos menos en 2018 que en 2017. Es la brecha salarial más baja desde 2008.** Si el descenso de medio punto en la brecha salarial en 2018, respecto a 2017 se mantuviera constante en el tiempo, se necesitarían 43 años para que la brecha salarial entre sexos desapareciera en España.
- **Las mujeres ganaron casi 6 millones de euros (5.726,30) al año menos que los hombres.** El salario medio anual en este período fue de 24.009,12 euros. **El salario medio de las mujeres se estableció en 21.011,89 euros y el de los hombres en 26.738,19 euros, una diferencia en euros de 5.726,30 euros al año, en detrimento de las 7.752.600 asalariadas.** Los empresarios se

ahorraron 44.394 millones de euros (44.393.713.380 euros) en salarios, el 3,69 % del PIB de ese mismo año.

- **Si el trabajo de las mujeres se valorara de forma equivalente al trabajo de los hombres, y percibieran salarios más equitativos, aumentarían las cotizaciones a la Seguridad Social y las contribuciones a Hacienda.** Con la brecha salarial que encubre la discriminación económica hacia las mujeres, perdemos las mujeres y pierde el Estado, perdemos todos.
- **Una de cada cinco mujeres asalariadas (1.593.93) con trabajo por cuenta ajena cobró como máximo al mes 735,90 euros brutos mensuales. El 95,18 % de ellas desempeña una jornada a tiempo completo.**
- Solo el 8,5 % de las mujeres frente al 14,46 % de los hombres, perciben al año salarios superiores a cuatro veces el SMI (42.210 euros brutos anuales).
- **La brecha se dispara en el sector privado. Cuando el control de la empresa es privado la brecha salarial se dispara al 27,70 % y desciende hasta 9,75 %, si el control de la empresa es público.** Pero solo el 16,44 % de las mujeres y el 19,40 % de los hombres trabajan en el sector público.
- En cuanto a salarios y porcentaje de brecha **las mujeres están mejor retribuidas y menos discriminadas en las empresas cuyo destino de la producción son los mercados mundiales,** reduciéndose la de al 17,60 %.
- **La Reforma Laboral de 2012, ha provocado que las brechas se disparen al 26,72 % en los convenios de empresa y bajen al 22,68% si el convenio es de ámbito estatal.** Este hecho pone de relieve la **necesidad de modificar la Reforma Laboral,** que le da

mayor peso a los convenios colectivos de ámbito de empresa, que a los de ámbito estatal.

- **Los complementos salariales, los pagos en especie y las horas complementarias disparan las brechas salariales**, al 25,85 %, al 41,16 % y al 72,86 % respectivamente. Los complementos salariales y los pagos en especie en muchas ocasiones exceden a la negociación colectiva y son otorgados por la empresa de manera discrecional. Las horas complementarias ponen en evidencia que la corresponsabilidad en el hogar es un déficit del que adolecemos.
- Por **Sectores de Actividad**, las brechas que superan el 30 %, se producen en sectores feminizados. Y son también los sectores feminizados los que perciben los salarios más bajos.
- En **Hostelería**, un sector fundamental para la economía de nuestro país, se perciben los salarios más bajos. Las 762.700 mujeres asalariadas en este sector perciben 12.808,88 euros anuales, y los 611.500 hombres cobran 16.271,82 euros al año, una brecha salarial del 21,28 % y 3.462,94 euros de diferencia al año.
- **La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial**. Destaca la gran diferencia del salario de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones. Pero **solamente acceden a los puestos de Directoras y Gerentes el 1,84 % de las mujeres asalariadas y las que acceden reciben peores salarios** (12.193,11 euros menos al año que los varones).
- **Las personas trabajadoras de servicios esenciales durante la pandemia tenían una brecha superior al 28% según los últimos**

datos y ha ido en aumento. Los aumentos de brecha salarial más alarmantes son los que se han disparado entre quienes están empleadas como trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas que ha pasado del 19,51 % en 2017 al 28,49 % en 2018.

- **Estas ocupaciones tan mal remuneradas han sido fundamentales durante la pandemia, todos sus trabajos eran considerados esenciales y no se podían prestar mediante teletrabajo. Una enorme contradicción que ante la tesitura de salvar vidas humanas su presencia sea fundamental y no encuentre correspondencia en la valoración en términos económicos.**
- **El tipo de jornada es la variable que más influye en el nivel salarial. El salario medio a tiempo parcial supone un 39,80 % del salario medio a jornada completa, ni tan siquiera alcanza el 50 %. La elevada presencia de las mujeres en la jornada a tiempo parcial el 76,04 %, es uno de los factores que hace descender muy significativamente los salarios medios anuales de las mujeres.**
- **Las mujeres que se ven obligadas a permanecer en el empleo asalariado pasados los 65 años porque no han alcanzado las cotizaciones suficientes para acceder a una pensión de jubilación, están afectadas por una brecha salarial del 32,86 %. Mientras que muchos hombres permanecen en el empleo por no ver reducidos sus ingresos a la pensión máxima. La brecha más elevada al analizarlas en relación a la edad. No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.**

- **Relacionando las variables estudios y edad, las brechas salariales son superiores a la brecha media anual del 21,42 %, para todos los niveles de estudios y todos los grupos de edad a excepción de Diplomados y Diplomadas y Licenciados y Licenciadas.**
- **El ranking de brechas salariales por Comunidad Autónoma entre mujeres y hombres, oscila de la más baja del 13,17% en Islas Baleares a la más elevada del 29,26 % en el Principado de Asturias.** Solo seis Comunidades Autónomas tienen una brecha por debajo de la media, junto con Islas Baleares, se sitúan por debajo del 21,42 %, Canarias, Extremadura, Comunidad de Madrid, Castilla la Mancha y Galicia. Todas las demás superan la brecha salarial media en uno, dos o tres puntos excepto el Principado de Asturias que supera la brecha media en casi ocho puntos.

La brecha salarial se inicia en el acceso al empleo y se extiende a la jubilación

Las pensiones contributivas, como la propia Seguridad Social las define, son prestaciones económicas cuya concesión está generalmente supeditada a una previa relación jurídica con la Seguridad Social como es acreditar un período mínimo de cotización, siempre que se cumplan los demás requisitos exigidos. **La primera brecha de género nos la encontramos en el acceso a una pensión de jubilación, del total de perceptores de una pensión de jubilación el 62,88 % son hombres y solamente el 37,12 % son mujeres.** Clara evidencia que ellas no reúnen los requisitos de acceso debido a su **falta de cotizaciones a la Seguridad Social**, por múltiples motivos que expondré a continuación.

Por tanto, el carácter esencialmente contributivo de las mismas, reproduce las desigualdades de vida laboral de mujeres y hombres. Si la brecha salarial en el empleo se sitúa en el 21,41 %. Esta brecha aumenta hasta el 35,09 % cuando se accede a una pensión de jubilación, según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, para el mismo año (2018). Se produce un aumento del 63,89 %, entre las dos brechas salariales. Las discriminaciones a lo largo de la vida laboral inciden de manera directa en la percepción de una pensión de jubilación, empobreciendo aún más a las mujeres.

Las discriminaciones salariales están presentes a lo largo de toda la vida de las mujeres, desde el acceso al empleo a la jubilación.

1. La tasa de actividad de las mujeres en relación a los hombres, es 10,7 puntos inferior, 62,93 % la de los hombres, frente a 57,44 % la de las mujeres en 2020. Los datos de 2020, indican que las mujeres constituyen el 57,66 % de las personas inactivas en España. **La mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar, mientras que en los hombres se localiza en la jubilación y prejubilación.** Del total de la población inactiva por labores del hogar el 88,89 % son mujeres frente al 11,11 % de los hombres, aumenta el porcentaje de personas inactivas que no buscaron empleo para dedicarse al cuidado de niños y adultos enfermos o dependientes, el 93,20 % fueron mujeres y solo el 6,68 % hombres. Este desfase en la actividad e inactividad refleja ya la entrada en el mercado laboral diferencia entre mujeres y hombres que va a marcar las vidas laborales de las mujeres. **El punto de partida es la falta de corresponsabilidad y del reparto de tareas y cuidados en el ámbito del hogar. Es la asunción a priori de los roles de género que otros nos asignaron, aún queda un largo camino por**

recorrer para que se produzca el cambio cultural necesario que lleve a todas las mujeres a considerarse las arquitectas de sus vidas, algo que los hombres tienen interiorizado prácticamente desde el nacimiento. Y esto exige también un cambio en la mentalidad de los hombres, para que asuman y respeten los derechos que la Constitución les reconoce. **En un momento como el actual que se hace uso y abuso de quién es constitucionalista y quién no, no hay nada más constitucionalista que respetar el artículo 14 de la Constitución que consagra la igualdad entre mujeres y hombres.**

2. En 2020 la población ocupada femenina sigue siendo muy inferior a la masculina. La brecha desciende ligeramente respecto a 2019 y se sitúa en 11,06 puntos aunque sigue siendo muy elevada. En 2020 la brecha desciende 0,44 puntos respecto al año anterior por el mayor descenso masculino que femenino en la ocupación. **Paradójicamente, lo que comprobamos es que los mayores descensos de la brecha de género en las tasas de empleo han coincidido con etapas de crisis y destrucción de empleo**, en las que el descenso de la tasa de empleo masculino suele ser más acusada que la del femenino, pero también su recuperación es más rápida y mayor que la femenina.

3. Durante 2020, la tasa de desempleo femenino alcanzó un 17,42 %, frente a un 13,87 % de la tasa de paro masculino. El paro de mujeres siempre ha sido más elevado que el de los hombres. Lejos queda la cifra de paro de mujeres alcanzada en nuestro país en 2007, del 10,70 %, la crisis del 2008, hizo que en dos años se duplicara su cifra de paro, sin dejar de aumentar hasta alcanzar en 2013, el 26,67 %. A partir de 2013 comienza de nuevo a reducirse y **la crisis de la pandemia impulsa el desempleo femenino. Esperamos que se**

tomen las medidas oportunas por parte del Gobierno para que no se vuelva a repetir la secuencia del crecimiento del paro femenino cada vez que llega una crisis. Sirva de ejemplo de preocupación anticipada por lo que pueda suceder en un futuro con las tasas de paro, lo que ha sucedido con los ERTES, partiendo que es menor el número de mujeres con empleo, sin embargo, son ellas las más afectadas por los ERTES, han supuesto el 52 % del total de personas afectadas con datos a 21 de enero de 2021. Y han sido sectores feminizados con alta participación de mujeres los que han visto paralizada su actividad en mayor medida, como comercio, hostelería y turismo, que pone en evidencia la segregación del mercado laboral.

4. Trabajo a tiempo parcial. El 14 % del empleo en España, se realiza con contratos a tiempo parcial, uno de cada siete empleos. Más de dos millones y medio de empleo a tiempo parcial de los algo más de diecinueve millones de empleos. De los cuales, **dos millones, el 74 % están desempeñados por mujeres.** Además de ser discriminatorio el uso que se hace de **esta modalidad de contratación con las mujeres, con este tipo de contratos se producía una doble discriminación, una a lo largo de toda la vida laboral que perciben exiguos salarios y la segunda discriminación al acceder a la pensión de jubilación,** cuando los días trabajados se convertían en horas trabajadas y se reducía una vida laboral a la mitad o menos de la mitad.

La resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) 8 de mayo de 2019 resultó de gran importancia para las mujeres que han trabajado durante un largo período de su vida laboral a tiempo parcial, pues plantea que la regulación del cálculo de la pensión de jubilación de estas trabajadoras es contraria a la normativa comunitaria. Por lo tanto, la aplicación del porcentaje a esa base

reguladora, ya reducida, en función del coeficiente de parcialidad y no del tiempo trabajado, resulta discriminatoria para las mujeres en la medida que afecta más a las trabajadoras que a los trabajadores.

Aplicando el criterio del Tribunal de Justicia Europeo, una sentencia del Tribunal Constitucional (TC) anuló el 3 de julio de 2019, por discriminación indirecta por razón de sexo, la reducción que se aplica para el cálculo del periodo de cotización de las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial, que reduce el número efectivo de días cotizados por estos trabajadores y trabajadoras a efectos de prestaciones, entre otras, la de jubilación.

Es necesaria una reforma de mayor calado para mejorar la protección social, para dar respuesta a estas formas de atipicidad en el empleo – más bien de precariedad laboral, en este caso, parcialidad- y desde un enfoque de género. El Gobierno tiene la obligación de seguir impulsando nuevas normas legales, consensuadas y en el marco del diálogo social. La Sentencia no va a resolver, totalmente, los problemas reales que tienen: pensiones bajas, limitaciones en el complemento de mínimos, acceso tardío a la jubilación anticipada y a la ordinaria- la mayoría tendrán que hacerlo a los 67 años. UGT seguirá denunciando estos problemas hasta conseguir una legislación adecuada. Se trata de dar una solución mínima a un sistema profundamente desigual y, a menudo, discriminatorio.

5. La falta de corresponsabilidad y de reparto de los cuidados familiares influye de manera directa en la discriminación salarial que soportan las mujeres.

La asunción de las tareas de cuidados familiares por parte de los hombres aumenta en los permisos retribuidos mientras que los

permisos no retribuidos son mayoritariamente utilizados por mujeres. Prueba de ello es el **permiso por nacimiento y cuidado del menor**, en 2020 se solicitaron 465.723 permisos. De ese total 226.566 prestaciones fueron percibidas por el 1er progenitor, habitualmente las madres, es decir el 48,65 % y 239.157 prestaciones **fueron recibidas por el segundo progenitor, el 51,35 % del total de las prestaciones**. Estos datos ponen de manifiesto dos cosas, primera, que cuando un permiso es retribuido al 100 %, lo disfrutan hombres y mujeres, pocos hombres renuncian a un permiso retribuido. Y la segunda cuestión, es que es mayor el número de hombres que de mujeres que cumplen los requisitos para acceder a este tipo de prestación.

Cambia mucho la situación cuando se trata de permisos no retribuidos, donde las mujeres son mayoría. Resultado de la asunción de los roles de género y de la discriminación salarial que soportan. **Al tratarse de renunciar a todo o una parte del salario, en las economías familiares se valora en el corto plazo, cómo menor pérdida que sean las mujeres las que renuncian y se hagan cargo de los cuidados**. En el largo plazo, a las mujeres les afecta en la protección social a lo largo de toda su vida, incluida la pensión por jubilación.

En el año 2020, el 87,17 % de personas que se acogieron a excedencias por cuidado de menores, fueron mujeres, frente al 12,83 % de los hombres. Si se trata de excedencias por cuidado de familiares el porcentaje de hombres aumenta hasta el 18,74 %.

La pandemia puso de relieve un problema no resuelto como es el cuidado de menores y otros familiares se acentúa en tiempos de crisis con repercusión claramente negativa para las mujeres. **El cierre**

de colegios y centros de días para personas mayores y dependientes, provocó que en un solo trimestre (4º trimestre), que más 47.000 personas abandonaran sus puestos de trabajo para cuidar de sus familias, es fácil imaginar que el 89 % fueron mujeres.

Con el cierre de colegios, centros de día y de mayores por la crisis del COVID, se adoptaron una serie de **medidas para cuidado de menores y mayores, como la adaptación de jornada y una reducción especial de hasta el 100% de la jornada. De estas medidas no se dispone de datos oficiales de cuantas personas trabajadoras hicieron uso de la adaptación y reducción de jornada, desagregados por sexo.**

Pero hemos comprobado que la mayoría de personas que lo han solicitado **han sido mujeres** a través de la multitud de preguntas y dudas que han surgido a las trabajadoras y a nuestras delegadas y delegados sindicales.

Pero estas medidas fueron insuficientes a juicio de UGT, y han penalizado a las personas que han solicitado esta reducción de jornada especial, con la consiguiente disminución proporcional del salario.

Además, es un mecanismo al que **han podido acceder solo aquellas personas trabajadoras, familias que cuentan con medios económicos propios para subsistir. Y excluye a aquellas familias más vulnerables, especialmente las familias monoparentales, donde solo hay un solo progenitor y no es viable prescindir de sus ingresos derivados del trabajo.**

Hay que recordar que el 82% de las familias monoparentales están encabezadas por una mujer.

Según la última Encuesta de Condiciones de Vida cuatro de cada diez familias monoparentales (41,1%) están en riesgo de pobreza, la mitad de las familias monoparentales (52,8%) no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos y el 68,8% llegan con dificultades a fin de mes.

Por ello la reducción especial de jornada con reducción de salario solo ha sido una opción para aquellas familias que pueden prescindir de sus ingresos.

Y las adaptaciones de jornada, incluido el trabajo distancia, no es derecho automático. Además, debe ser razonable y proporcionado teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar y las necesidades de organización de la empresa. Las empresas y personas trabajadoras deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

En el mejor de los casos, las excedencias se consideran como períodos de cotización efectiva, pero no cotización ocupada. Es decir, el tiempo de excedencia, tres años en el caso de los hijos e hijas, y un año en el caso de padres u otros familiares, computará como tiempo cotizado, pero no hay cantidades cotizadas ya que no se ha cotizado al realizarse un promedio de las cotizaciones a lo largo de la vida laboral, se rebaja de manera significativa la pensión de jubilación.

6. La falta de estructuras de acogida de hijos e hijas y de padres. Hay un déficit, tanto en lo relacionado con las Escuelas Infantiles, como con los Centros de día y Residencias de Ancianos. Según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2016, la última que facilita estos datos, solo la mitad de los hogares con hijos menores de 3 años, cuentan con algún tipo de cuidados, Escuela Infantil, Guardería,

personas que los cuidan en casa. Y de estos, solo el 7,7 % los servicios son gratuitos. El 34,9 % lo pagan con cierta facilidad. La otra mitad, están a cargo de uno de los progenitores, en la mayoría mujeres. Esta realidad dificulta el acceso al empleo, y en consecuencia el acceso a la protección social, de un elevado número de mujeres. Algo similar sucede con los hogares con personas dependientes, según la misma fuente, solo el 14,4 % de los hogares con personas dependientes, acceden a cuidados en el domicilio, y de ellos solo el 21,0 % de los hogares acceden a servicios de cuidados gratuitos, y solo el 23,1 %, pueden pagar con cierta facilidad dichos cuidados. Al igual que en el caso de los hijos, de los cuidados de otros familiares, quienes se ocupan de ellos, son mayoritariamente mujeres, que interrumpen o abandonan sus vidas laborales.

8. Y el factor que más peso tiene, en las brechas salariales de las pensiones, es la relación directa con la brecha salarial que soportan las mujeres, producto de una infravaloración de sus trabajos a lo largo de toda su vida activa. Las mujeres acceden mayoritariamente a los sectores que están infravalorados y por tanto, mal pagados, independientemente de su formación académica, ya que es mayor el porcentaje de mujeres que de hombres, que han accedido en la última década a un título universitario. Y de cara al futuro, esta brecha se perpetuará, en tanto que el mayor yacimiento de empleo, tiene que ver con las tecnologías, ocupación a la que acceden solamente un 28,40 % de mujeres, frente al 71,6 % de los hombres, según los indicadores tecnológicos de la alta tecnología del INE, actualizados en 2016.

9. Si se dotara de valor económico el empleo del tiempo en las responsabilidades familiares y domésticas aumentaría la brecha salarial

Pese a que el trabajo no retribuido realizado por las mujeres ha permanecido invisible en términos de su contribución al desarrollo económico y social, su aportación ha sido crucial para el mismo.

Esta invisibilidad se ha traducido en una gran desventaja en relación con el acceso a recursos económicos y de protección social para las mujeres que son las que mayoritariamente y fundamentalmente han asumido su realización.

Valorar el trabajo no remunerado de las mujeres contribuye a hacer visible una de las manifestaciones de la desigualdad de género que éstas soportan, ya que son ellas las que mayoritariamente realizan esta importante aportación a la sociedad y a la economía, sin contrapartida a cambio, sin reconocimiento y en detrimento de su propia economía, bienestar y calidad de vida, y ayuda a detectar, cuantificar y valorar la desigualdad de género como primer paso para poder eliminarla.

El trabajo no remunerado en su mayor parte lo constituye el cuidado y atención de menores, mayores y enfermos, y estas tareas las realizan de forma gratuita las mujeres, en su mayoría, ahorrando un importante coste al erario público. Su invisibilidad y la falta de valoración de este trabajo quiebran el principio de igualdad reconocido por nuestra Constitución y los valores básicos sobre los que se asienta el sistema democrático.

Según la última Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) 2009-2010 del INE, los hogares españoles invirtieron 52.682 millones de horas en

actividades productivas no retribuidas, de las cuales el 67,2% (35.389 millones de horas) fueron dedicadas por mujeres.

Si a los 205 días que dedican de media al año las mujeres al hogar y la familia, le restamos los 114 días al año que dedican los hombres. Nos daría que las mujeres trabajan en el hogar 91 días más que los hombres y no son retribuidos.

Si tenemos en cuenta, según fuentes del INE, que el salario bruto medio anual por trabajador en España en 2010 (utilizando el mismo año de referencia que la encuesta anterior), fue de 22.790,20 €, el salario medio por hora a jornada completa sería de 7,9 €, y por tanto las horas invertidas en trabajo no remunerado por los hogares equivaldrían a 416.188 millones de euros, de los que 279.573 millones de euros corresponderían al trabajo productivo no remunerado de las mujeres en un año.

El trabajo productivo no remunerado de las mujeres, realizado a través del mercado laboral, equivaldría a 12,3 millones de empleos, a tiempo completo, o a 9,3 millones, si se incluyen los costes de seguridad social además de los salariales.

Hacer visible y cuantificar tanto el trabajo productivo no retribuido de las mujeres, como el que dejan de percibir por el retribuido, sirve para obtener la aportación que las mujeres hacen gratuitamente al PIB de nuestra economía.

Reivindicaciones

La Unión General de Trabajadores recuerda que, **a partir del 14 de abril de 2021, entrará en vigor el Reglamento de Igualdad Retributiva, aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social. Este Reglamento, plantea directrices, de cómo llevar a cabo las dos herramientas: el registro salarial y la auditoría salarial, aprobadas en marzo de 2019. Ello conlleva la revisión de todos los convenios colectivos para introducir los registros salariales y la elaboración y revisión de los Planes de Igualdad en las empresas de más de 100 personas trabajadoras a partir del 9 de marzo de 2021 y de las empresas de más de 50 personas a partir de marzo de 2022.**

Probablemente mañana conozcamos la Directiva Europea de Transparencia Salarial, que no podemos valorar hasta que no se publique pero que puede haber creado más expectativas que resultados.

Las reivindicaciones de la Unión General de Trabajadores en materia salarial

1. Desde UGT reivindicamos **la trasposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores sin esperar el plazo de 3 años, (agosto 2022) que establece el texto comunitario** cuyo objetivo es aumentar el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral, aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible y

brindar a los trabajadores la posibilidad de obtener un permiso para cuidar de familiares que necesitan ayuda.

Esta Directiva, contempla entre otras medidas, que no disponemos en España de ellos

- un permiso parental con carácter individual e intransferible de 2 meses para cada progenitor y remunerados, de modo que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental, hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso es distinto al permiso de paternidad y de maternidad recogido en la UE (En España actualmente denominados permisos por nacimiento).
- Un permiso para cuidadores de 5 días laborales al año a la que pueden acogerse las personas trabajadoras a fin de prestar cuidados o ayudas personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo grave. Para UGT es imprescindible que dicho permiso sea retribuido como establecía la propuesta inicial de la Directiva (que fue rebajada).

La retribución de los permisos parentales y permisos para cuidadores sigue siendo una cuestión pendiente en nuestro país. Por ello consideramos que es necesario que **esta Directiva Comunitaria sea transpuesta a nuestra legislación española, para corregir los déficits existentes en materia de permisos y corresponsabilidad.**

Además, es necesario impulsar la creación de **Escuelas Infantiles, públicas, gratuitas o asequibles y de calidad de 0-3 años**, e implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por profesionales que atiendan las personas en situación de



dependencia y discapacidad para evitar el abandono del trabajo por las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.

2. Pedimos que se incentiven **medidas dirigidas a la promoción de mujeres en todos los sectores de actividad.**
3. **El Gobierno debería adoptar medidas, para reducir el abuso de la contratación a tiempo parcial con mujeres, como ya lo han señalado hace dos años el Tribunal de Justicia Europeo y el Tribunal Constitucional español, que consideran discriminatoria hacia las mujeres esa modalidad contractual.**
4. **A las empresas compromiso e implicación en la puesta en marcha, que se realizará a través de la negociación colectiva, de las dos herramientas que van a permitir conocer de manera más precisa dónde se produce la infravaloración del trabajo de las mujeres, como son los registros y las auditorías salariales. Por ello pedimos a la patronal que cambie de actitud y retire la demanda presentada ante el Tribunal Supremo.**
5. **Crear Comités de Brecha Salarial de Género a imagen de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y la figura de la Delegada de Brecha Salarial.**
6. **Impulsar dentro de la Unión Europea la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2017, sobre la necesidad de una estrategia de la Unión para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones**

Destaca la importancia de la pensión de supervivencia a la hora de proteger y salvaguardar a muchas mujeres de más edad frente al mayor riesgo de pobreza y exclusión social al que se enfrentan en

comparación con los hombres de más edad; solicita a los Estados miembros que reformen, cuando proceda, sus sistemas de pensiones de supervivencia y pensiones de viudedad, con objeto de no penalizar a las mujeres no casadas; pide a los Estados miembros que, con el apoyo de la Comisión, estudien los efectos de los diferentes sistemas que prestan pensiones de supervivencia a la luz de las elevadas tasas de divorcio, la incidencia de la pobreza en las parejas no casadas y la exclusión social de las mujeres de más edad, y **que consideren la posibilidad de prever instrumentos jurídicos que garanticen el reparto de los derechos de pensión en caso de divorcio;**

7. **Exigimos** la modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones del orden Social en lo referente a **elegir la cuantía de las sanciones cuando se trate con incumplimientos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.**
8. **Fortalecer la formación en materia de igualdad** entre mujeres y hombres de **la Inspección de Trabajo** e impulsar planes específicos de intervenciones por parte de la Inspección en materia de igualdad retributiva.
9. Exigimos que **las estadísticas que reflejan la realidad de las diferencias entre mujeres y hombres, se publiquen con menor periodicidad**, la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, la Encuesta de Condiciones de Vida con los ítems que recogía la del año 2016, la Encuesta del Empleo del Tiempo en los términos que se recogía la información en 2010.

(1) Legislación en materia de igualdad salarial

1951.- Convenio Nº 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, recoge por primera vez en un texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres, **e introduce el concepto de trabajo de igual valor.**

1957.- El Tratado de Roma, suscribe este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establece **la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo.**

1975.- La Directiva Europea de igualdad de retribución, aprobada en 1975, recupera el espíritu del C 100 de la OIT, estableciendo la **igualdad salarial entre mujeres y hombres** no sólo por la realización de un mismo trabajo, **sino por trabajos de igual valor.**

1978.- La Constitución Española en su art. 14 de prohíbe expresamente, entre otras, la discriminación por razón de sexo; el **art. 35.1** consagra el derecho al trabajo y a **una remuneración suficiente** para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia sin que en **ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.**

1997.- Tratado de Amsterdam. Establece: **1.-** “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores **para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor**”.

1980. - Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, sobre, igualdad de remuneración por razón de sexo, recoge “El empresario está

obligado a pagar por la prestación de **un trabajo igual** el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

2002.- Se modifica el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y establece la obligación empresarial de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

2006.- Directiva Europea de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que **deroga la Directiva de 1975. Profundiza en el concepto de igual salario por trabajo de igual valor** e introduce la necesidad de **establecer sistemas de clasificación no discriminatorios.**

2007. - Se aprueba en España la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Recoge en su artículo 46, que los Planes de Igualdad incluirán **medidas, entre otras, en materia de retribuciones.**

2008.- El Parlamento Europeo, el 18 de noviembre de 2008, aprobó una resolución con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. **Recomienda realizar auditorías periódicas obligatorias a las empresas y aplicar nuevas sanciones si no se respeta la igualdad salarial.** También aboga por reforzar los mecanismos de control.

2009.- Entra en vigor el **Tratado de Funcionamiento de la UE**, art. 157 (antiguo artículo 141 del Tratado de Amsterdam) **recoge el principio de igual retribución para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor.** (Había sido firmado en 2007)

2012. - Se aprueba una Resolución del Parlamento Europeo, de 24 de mayo de 2012, con recomendaciones destinadas a la Comisión **sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.**

2014.- La **Comisión adoptó una Recomendación sobre la transparencia salarial**, que promueve una aplicación más eficaz de la legislación en materia de igualdad de retribución a través de un conjunto de medidas concretas **con vistas a mejorar la transparencia salarial.**

2019.- En España se aprueba el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.**

Se introducen modificaciones al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como aspectos más relevantes se introducen **los registros salariales en todas las empresas españolas y las auditorías salariales en los Planes de Igualdad. Así mismo se incide en la valoración de puestos de trabajo sin sesgos de género.** En ese momento quedan pendientes de desarrollo reglamentario.

2020.- Desarrollo reglamentario del anterior Real Decreto, Se aprueban dos reales decretos el Real Decreto 902/2020 de 13 de

octubre, **de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se **regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. **Ambos, fruto del Diálogo Social en el que participamos las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones patronales CEOE y CEPYME.**