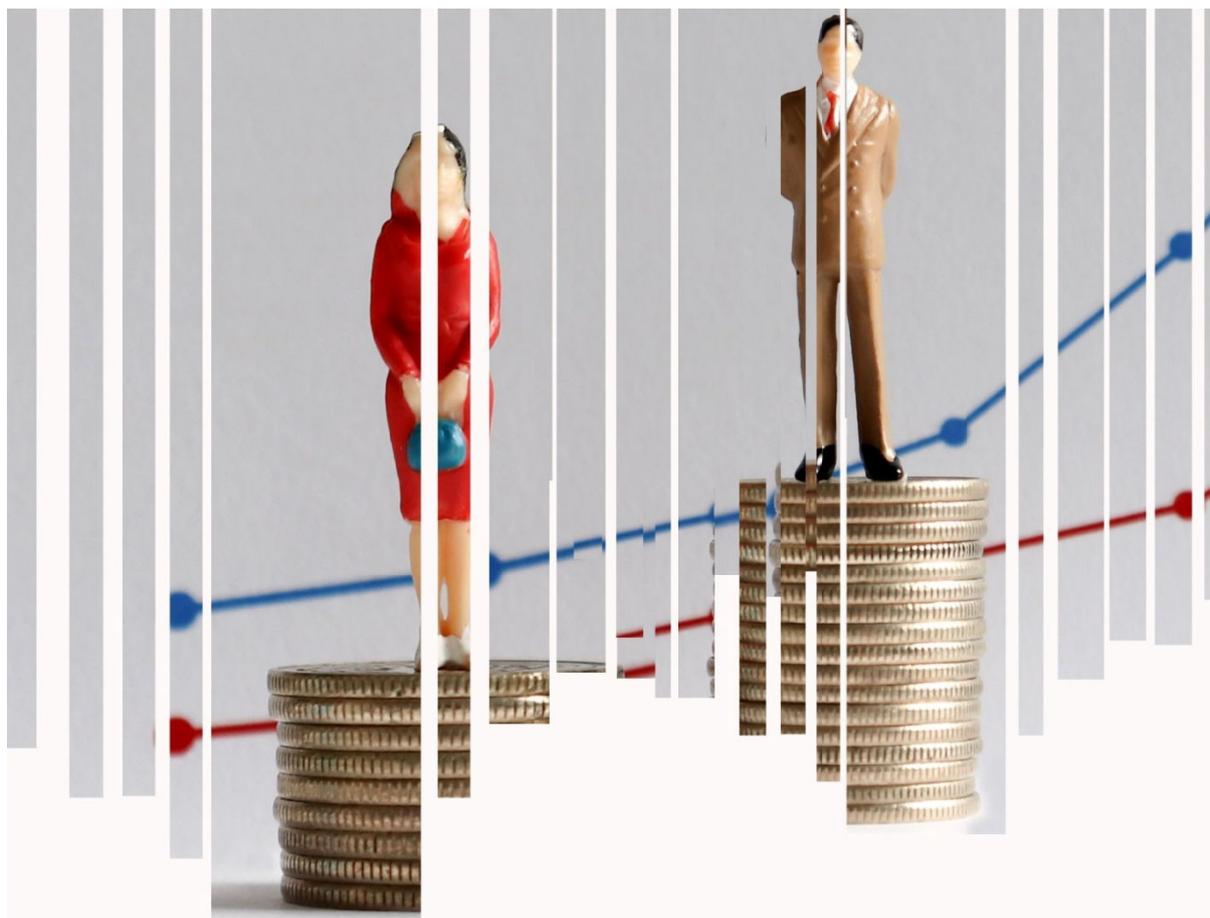


Febrero 2021

Informe de brecha salarial Canarias

Secretaría de las Mujeres





ÍNDICE

Introducción	3
Brecha Salarial en Canarias. Parcialidad y Temporalidad por sexos.	4
Brecha salarial de género por ocupaciones	77
Brecha salarial de género por tamaño de la empresa según número de trabajadores/as	8
Brecha salarial de género según regulación de las relaciones laborales	8
Brecha salarial de género según tipo de mercado de destino de la producción	9
Brecha Salarial en España	10
Proporción salarial por sexo y CCAA	10
Brecha salarial de género por CCAA	11
Brecha Salarial en Europa	12
Brecha Salarial en Las Pensiones. El Complemento de Maternidad en Las Pensiones	13
Medidas y herramientas para eliminar la brecha salarial	17

Introducción

Las mujeres canarias nos incorporamos y mantenemos en el mercado laboral afrontando desigualdades que se reflejan, por ejemplo, en las tasas de actividad que ocupamos, en la parcialidad que afrontamos, la eventualidad en la contratación, el elevado porcentaje de mujeres desempleadas, sectores feminizados absolutamente precarizados que unido a la incapacidad de desvincular los roles de género que continúan asignando el trabajo reproductivo y de cuidados casi en exclusiva a las mujeres, inciden directa e indirectamente en nuestras retribuciones salariales así como en nuestras prestaciones presentes y futuras, dejando patente la brecha salarial por condición de género que sufrimos.

Otros elementos que explican las brechas salariales son la segregación por sectores sujetándonos a ese suelo pegajoso que no nos permite avanzar o un techo de cristal que, a pesar de ser las mujeres el mayor porcentaje de personas con estudios superiores estos datos se diluyen al intentar acceder a los Órganos de Dirección, tanto en el ámbito público como en el privado.

Soportamos también discriminación directa, tal y como sentenció el Tribunal Supremo ante las demandas interpuestas por CCOO contra varios hoteles de la isla de Tenerife, confirmando el alto Tribunal la discriminación salarial a las que estaban sometidas las mujeres y que desgraciadamente, son los hechos más recientes pero no aislados y que continuamos afrontando a pesar de llevar en democracia más de cuarenta años.

Existen otras desigualdades subyacentes a la brecha salarial, como las dificultades asociadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral así como la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de nuestros menores y familiares dependientes.

Por lo tanto, para una incorporación igualitaria al mundo del trabajo de mujeres y hombres, se hace necesario incidir en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades que liberen a las mujeres de ocuparse en exclusiva del trabajo reproductivo. Pero, aún siendo condición necesaria la afirmación anterior, es imprescindible operar en el mercado de trabajo en una serie de factores estructurales que perpetúan las desigualdades laborales, las cuales generan enormes brechas en los sistemas de protección social y en las pensiones de las mujeres.

Desde CCOO Canarias consideramos imprescindible que se actúe frente a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, con políticas, recursos y estrategias en los distintos aspectos que determinan esta discriminación, para que esta brecha salarial de género, se visibilice, se denuncie, se sancione y se corrija, hasta su total y definitiva erradicación.

En CCOO sabemos que la lucha contra la discriminación salarial es la lucha por un empleo de calidad para mujeres y hombres; por la defensa de los servicios públicos, en su doble vertiente de generadores de cuidado y atención a las personas y de generadores de empleo, y contra los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.

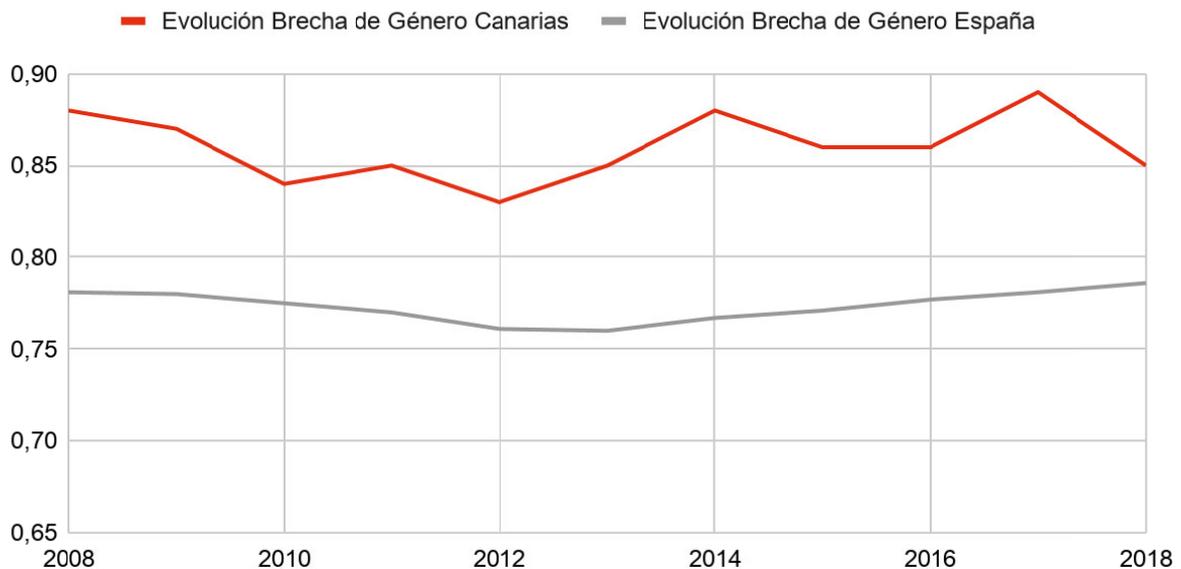
Brecha Salarial en Canarias. Parcialidad y Temporalidad por sexos.

Los últimos datos oficiales sobre Brecha Salarial en Canarias son de la anualidad 2018. Extraemos del informe realizado por Comisiones Obreras Canarias¹, los datos relevantes y remitimos al informe elaborado al efecto, tras la publicación de la encuesta de estructura salarial cuatrienal del INE.

La brecha salarial de género en Canarias se sitúa en el 85,3%. La encuesta de estructura salarial anterior con datos de 2017, reveló que la brecha fue del 89%. Analizando la evolución del gap gender encontramos que la situación en Canarias en una década ha empeorado en lo que se refiere a este indicador.

Evolución Brecha de Género en Canarias y España

Fuente: Elaboración propia con datos del INE.



En 10 años los avances en igualdad salarial en Canarias han sido nulos, erróneos o ineficaces. *Las mujeres en Canarias cobran menos que los hombres en 2018 que en 2008.*

Cabe apreciar la diferencia entre brechas en Canarias y a nivel nacional. Actualmente en España el salario medio de una mujer representa el 78,6% del salario medio de un hombre en el conjunto del territorio nacional, frente al 86% en Canarias. Esta diferencia no significa que en realidad la brecha salarial en Canarias sea más baja, sino que los salarios medios son más bajos en Canarias que en el conjunto del Estado. De hecho, los hombres a nivel nacional reciben remuneraciones en promedio un 20% superior que en Canarias y las mujeres cobran de media un 10% más. Analizando el comportamiento de las series de brecha salarial, la de **Canarias es más fluctuante (debido seguramente a los problemas estructurales y endémicos de nuestro mercado laboral)** y además la de España ha tenido un comportamiento más atenuado. **En España**, la brecha ha

¹La Brecha Salarial de Género en Canarias 2018

disminuido muy poco, es casi insignificante el cambio y se debe a que los salarios medios a nivel nacional han aumentado casi igual entre 2008-2018, **los salarios medios de los hombres han crecido por debajo del salario de las mujeres, lo que ha permitido acortar tímidamente las diferencias. En España, las mujeres cobran de media un 11,1% más y los hombres un 10,5% más en 2018 que en 2008. Sin embargo, en Canarias, los salarios de los hombres en promedio han aumentado más que los de las mujeres, cobrando los primeros un 14,4% más en 2008 que en 2018, frente al aumento del 11,2% en el salario medio de las mujeres.**

La parcialidad y la temporalidad sigue siendo una loza que lastra a las mujeres. Comparando la Encuesta de Población Activa última disponible del 4ºT 2020 con el mismo periodo en 2008 obtenemos las siguientes diferencias:

Proporción de personas ocupadas en Canarias por sexo, año y tipo de jornada. Porcentajes sobre el total y 4º Trimestre		
Año 2008		
Sexo	Jornada Completa	Jornada Parcial
Hombres	94,9	5,1
Mujeres	81,2	18,8
Año 2020		
Hombres	94,8	5,2
Mujeres	79,3	20,3

Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA.

La tabla anterior nos muestra cómo ha aumentado en segmento de mujeres del mercado laboral las mujeres que trabajan a tiempo parcial en detrimento de las que trabajan a jornada completa. **Del total de mujeres ocupadas en 2008, el 18,8% lo hacían a jornada parcial y en 2020 este porcentaje asciende al 20,3%. En los hombres, la proporción por tipo de jornada es casi idéntica en ambos periodos. Del total de hombres ocupados en 2008, el 5,1% lo estaban a tiempo parcial frente al 5,2% en 2020.**

Si realizamos el análisis en función del total de personas con jornada parcial y desagregamos por sexos, el resultado es abrumador cuando se obtiene que **del total de personas contratos a jornada parcial, más del 75% son mujeres y entre 2008 y 2020, han aumentado del 73 al 78%.**

Proporción de personas ocupadas a jornada parcial en Canarias por sexo y año. Porcentajes sobre el total y 4º Trimestre		
Sexo	2020	2008
Hombres	22	27
Mujeres	78	73

En las modalidades de contrato fijo o temporal también podemos encontrar resultados significativos desagregando por sexos. Siguiendo con la EPA del 4º Trimestre, figuraban 334.600 mujeres asalariadas, representando el 48,5%. De éstas, el 69,5% tenían contrato fijo frente al 77,6% de los hombres asalariados.

Distribución de Personas Asalariadas en Canarias por sexo y año con contrato fijo. Porcentajes sobre el total y 4º Trimestre		
Sexo	2020	2008
Hombres	77,6	69,6
Mujeres	69,5	66,6

Los avances en igualdad por modalidad de contrato son más tenues en el caso de las mujeres. Como puede observarse, **la proporción de mujeres con contrato fijo sobre el total de mujeres asalariadas es en el cuarto trimestre de 2020 igual a la de los hombres con la misma modalidad de contratación en el mismo periodo de 2008.**

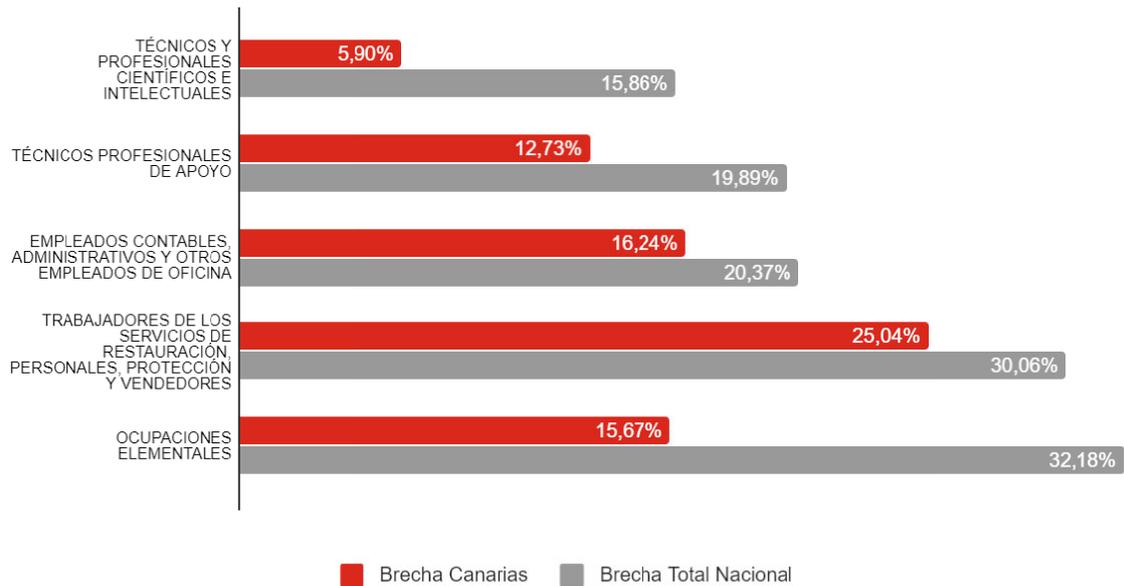
Si observamos el cómputo de personas asalariadas con contrato temporal, se ha producido un trasvase en la distribución por sexos, es decir, **la proporción de hombres con contrato temporal en 2008 ha disminuido casi igual que lo que ha aumentado la proporción de mujeres con contrato temporal, siendo este colectivo el 56% de las población asalariada con este tipo de contratos.**

Distribución de Personas Asalariadas en Canarias por sexo y año con contrato temporal. Porcentajes sobre el total y 4º Trimestre		
Sexo	2020	2008
Hombres	43,9	54,6
Mujeres	56,1	45,3

Brecha salarial de género por ocupaciones

Brecha salarial de género por ocupaciones. Comparativa Total Nacional-Canarias

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE

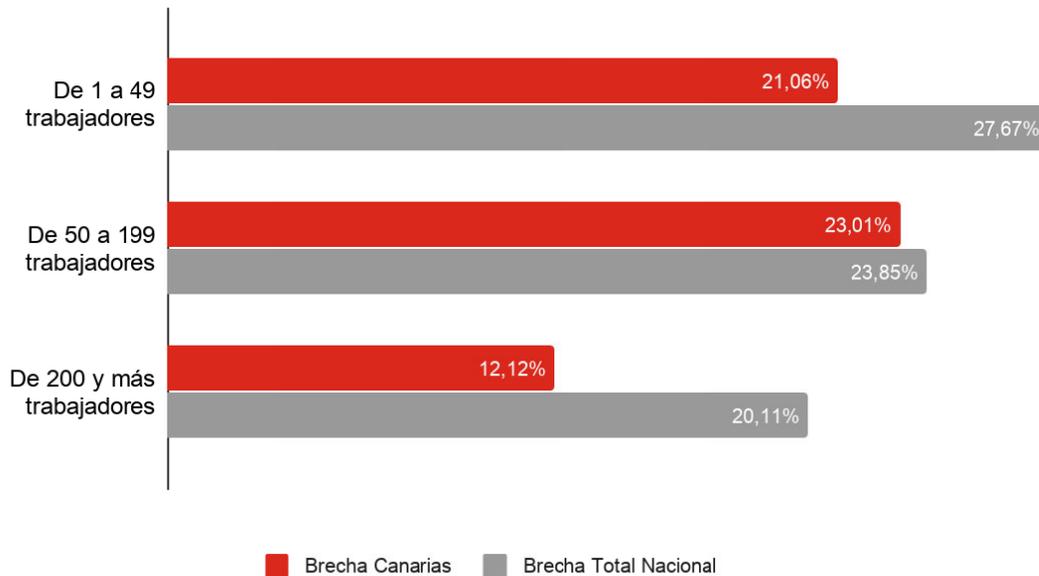


*No se representan todas las ocupaciones facilitadas por el INE, por la falta de datos correspondientes a la Comunidad Autónoma de Canarias por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100.

Brecha salarial de género por tamaño de la empresa según número de trabajadores/as

Brecha salarial de género según tamaño de la empresa. Comparativa Total Nacional-Canarias

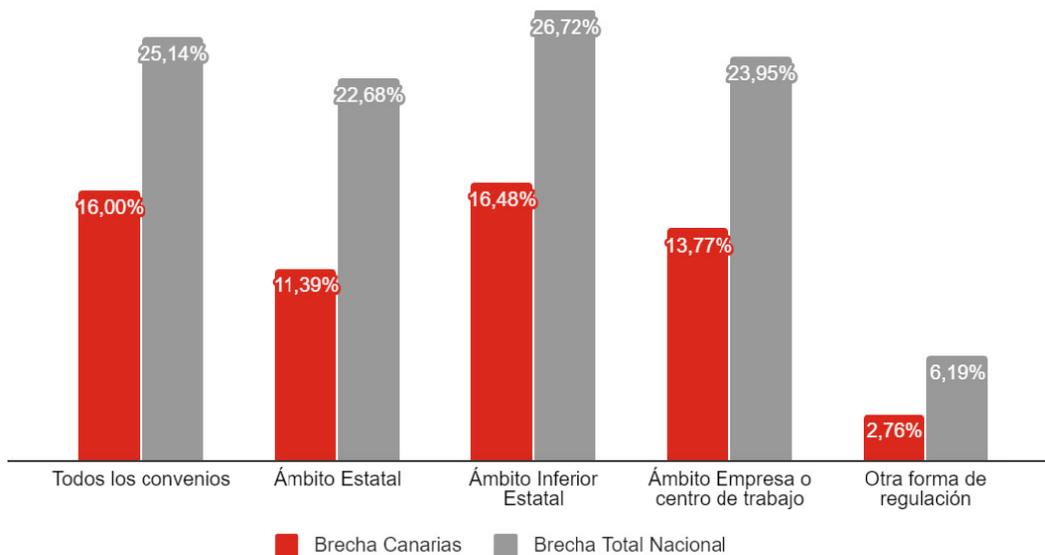
Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE



Brecha salarial de género según regulación de las relaciones laborales

Brecha salarial de género según forma de regulación de las relaciones laborales. Comparativa Canarias-Total Nacional

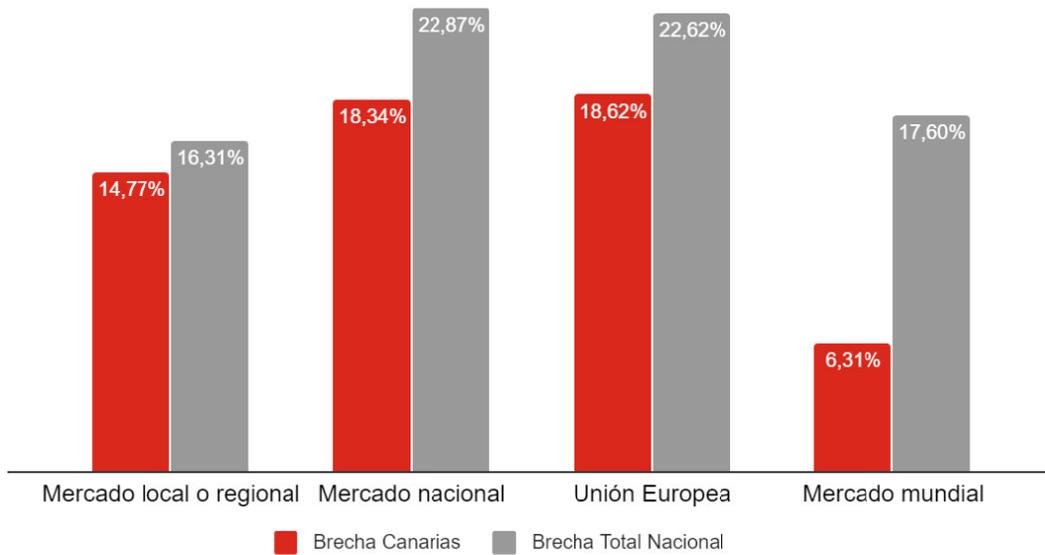
Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE



Brecha salarial de género según tipo de mercado de destino de la producción

Brecha salarial de género según mercado de destino de la producción. Comparativa Canarias - Total Nacional

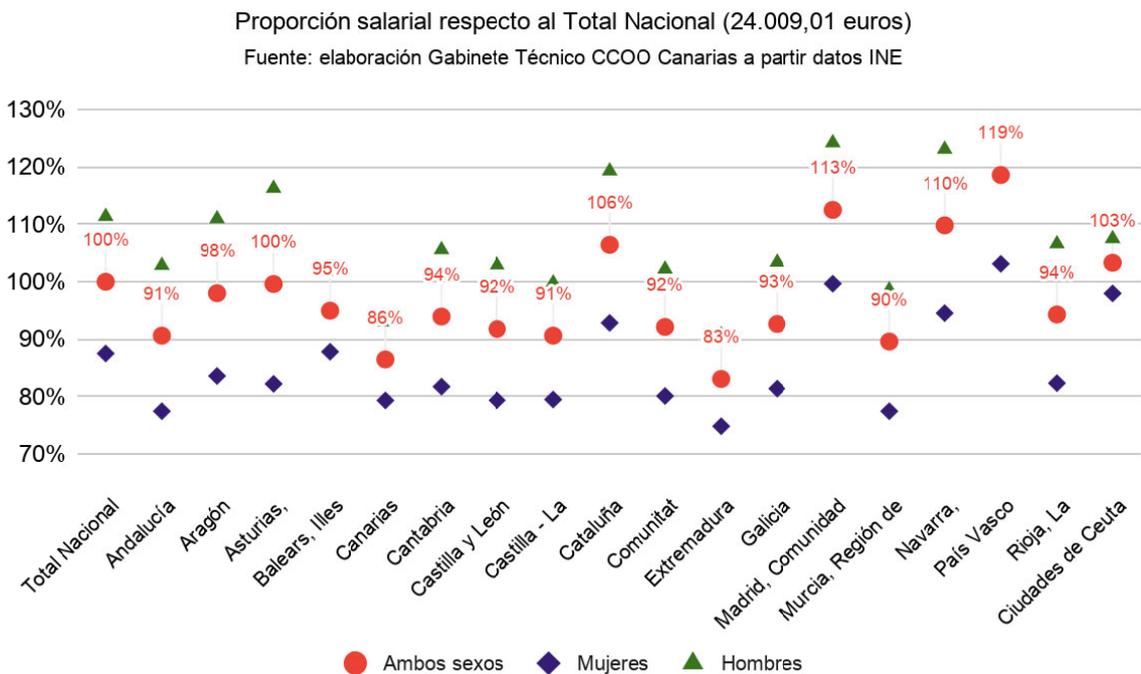
Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE



Brecha Salarial en España

En este apartado revisaremos por territorio las diferencias entre las brechas salariales. Comparando con la media nacional. **Sólo en el País Vasco, las mujeres cobran un salario en promedio por encima del salario medio nacional para ambos sexos.** En relación a los hombres, el número de CCAA donde éstos no superan el salario medio en España es de 4 (Canarias, Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia) y en resto de territorios el salario medio supera al salario medio nacional.

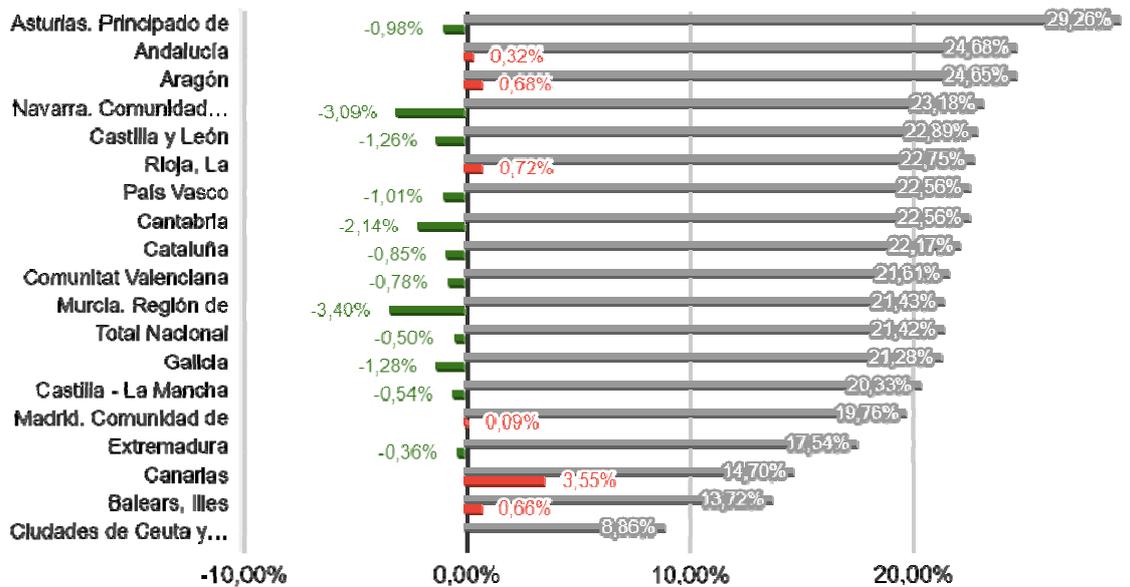
Proporción salarial por sexo y CCAA



Brecha salarial de género por CCAA

Brecha salarial de género 2018 y variaciones porcentuales 2017-2018 por CCAA

Fuente: elaboración Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir datos INE



*Las barras grises representan la brecha salarial de género durante 2018. Las variaciones interanuales se representan en rojo o verde según si aumenta o disminuye respectivamente la brecha de género con respecto a 2017 en cada CCAA de referencia. No contamos con datos de 2017 para las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

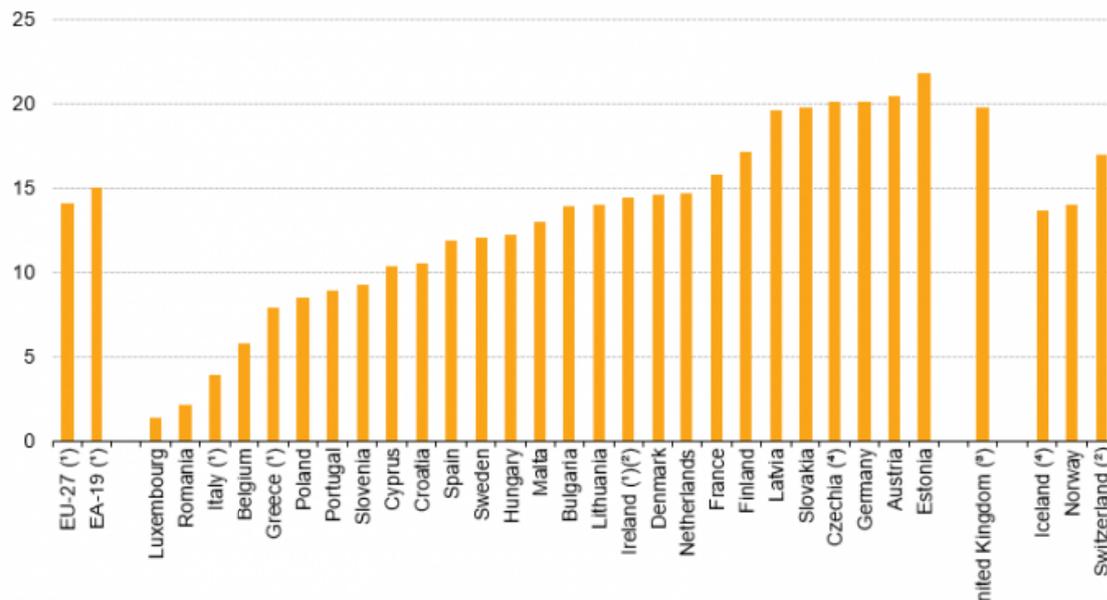
Brecha Salarial en Europa

En 2018, en la región de EU-27, el salario de las mujeres fue, por término medio, un 14,8 % inferior al de los hombres, lo que sitúa el **gap gender en el 85,2% (14,8%)**. Mientras que la brecha en la zona del euro se encuentra en el 84,1%. Las diferencias entre salarios de mujeres respecto a los hombres en la UE-27 se pueden contrastar en el siguiente gráfico.

Según eurostat, las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres se detectaron en Estonia (22,7 %), Alemania (20,9 %) y Chequia (20,1 %). Las diferencias más pequeñas entre la remuneración media de hombres y mujeres se registraron en Italia (5,0 %, datos de 2017), Luxemburgo (4,6 %) y Rumanía (3,0 %).

Unadjusted gender pay gap, 2018

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees, as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except Czechia and Iceland: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-O);

Czechia: data for enterprises employing 1 or more employees; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q.

(*) Provisional data.

(*) 2017 data.

(*) Estimated by Eurostat.

(*) Definition differs.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2)

Imagen: Eurostat

Región	Brecha salarial %
UE-27	85,2
España	78,6
Canarias	85,3

Fuente: Elaboración propia.

Brecha Salarial en las Pensiones. El Complemento de Maternidad

La brecha salarial en las pensiones es el resultado de un modelo familiar tradicional en el que la mujer se excluía del mercado laboral para cuidar el hogar y la familia, o practicaba un desdoblamiento entre la carrera profesional y la familiar, anteponiendo la segunda a la primera. Por tanto, su participación en el mercado de trabajo y a efectos de cotizaciones, abrían el camino hacia una brecha en la pensión de jubilación y otras similares.

La siguiente tabla muestra para **Canarias**, la brecha de género en las pensiones contributivas en 2019 y 2020. La unidad de medida de referencia es la pensión media.

Año	Hombres	Mujeres	Brecha	Ambos sexos
2019	1.047,08	766,73	73%	908,58
2020	1.064,74	785,6	74%	926,09

Comparando el conjunto del Estado con Canarias en 2020, la tabla ulterior muestra los resultados:

Región	Hombres	Mujeres	Brecha	Ambos sexos
España	1.229,80	808,28	65,7%	1.011,02
Canarias	1.064,74	785,6	74%	926,09

Fuente: Elaboración propia con Estadísticas del INSS.

En 2015 se aprueba un complemento por maternidad que se regula en el artículo 60.1 de la Ley General de la Seguridad Social. Aplicándose en aquellas pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente donde la persona beneficiaria es una mujer que tenga dos o más hijos/as (naturales o por adopción/acogimiento). La fecha de disfrute de este complemento es para las pensionistas con reconocimiento de pensión a partir del 1 de enero de 2016.

La Sala Primera del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, a raíz de una petición de decisión prejudicial planteada a tenor de lo dispuesto en el artículo 267 del TFUE (asunto 450/2018) **determina que la norma (art. 60.1 LGSS) es discriminatoria por razón de sexo.**

La sentencia del TSJUE responde que la directiva 79/7 /CEE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres establece una excepción a la prohibición de discriminación en aras de proteger a la mujer y su condición biológica por embarazo, pero el artículo 60.1 extiende su aplicación a mujeres que han adoptado, por lo cual no está dentro de la excepción a la prohibición y discrimina a aquellos hombres que se encontrasen en situación similar.

CCOO advirtió que la medida aprobada en 2015 por el Gobierno del Partido Popular, sin negociación ni consenso alguno con los interlocutores sociales, de establecer un complemento de pensión para mujeres con dos o más hijos/as tenía, como ya denunciábamos en su día, errores básicos de concepción y diseño. Como CCOO tuvo ocasión de exponer ante la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo en julio de 2015, esta medida incluida en un denominado entonces Plan Integral de Apoyo a la Familia, pese a su pretensión, no era una medida de fomento de la natalidad, sino un instrumento de compensación que pretendía corregir a posteriori algunos de los efectos de discriminación o peor trato que sufren en el mercado de trabajo las mujeres, centrado exclusivamente en las mujeres con dos o más hijos/as que se jubilaran a partir de 2016.

Se excluía con ello a todas las mujeres jubiladas anteriormente, y era una medida ajena a la situación de las mujeres que no habiendo tenido hijos/as, por no desearlo o por otras circunstancias, padecen también la precariedad del mercado laboral (trabajo a tiempo parcial no deseado, temporalidad, feminización de determinados sectores de bajo valor añadido,...) y, por tanto, con menores salarios en activo y menores pensiones después.

Excluyó, por razones de coste, a una gran parte de la generación de madres que, precisamente, soportó el baby boom en España. Partía de una concepción de familia tradicional en el que la madre asume en mayor medida el cuidado de hijos e hijas comunes, desconociendo formas de familia distintas, entre ellas:

Familias monoparentales con un hijo/a, en las que mayoritariamente las mujeres han de asumir esta situación con sus únicos recursos .Familias compuestas por un padre y una madre en las que el cuidado de los hijos/as es asumido principalmente por el padre. Familias constituidas por parejas homosexuales (hombres o mujeres) con hijos/as a cargo. Familias de progenitores separados o divorciados que compatibilizan la custodia compartida de los hijos e hijas de modo que ambos pueden haberse visto afectados en su carrera profesional por ello.

Por otra parte, no se preveían mecanismos para medir de forma objetiva el peor trato recibido por la trabajadora en el mercado de trabajo como consecuencia de la maternidad (lagunas de cotización, reducción de la jornada laboral, reducción de la base de cotización, excedencias por maternidad y su impacto en el desarrollo y promoción profesional,...)

No se previó una financiación específica de origen presupuestario de la medida, vinculada a un instrumento para reducir la brecha salarial y de género en el acceso a los sistemas de protección social.

Se trató, en cualquier caso, de una medida que mejoraba la cobertura e intensidad de las futuras pensionistas con dos o más hijos/as, si bien, de forma indiferenciada, generando situaciones de agravio comparativo difícilmente

explicables. En nuestra opinión, abordaba un asunto de gran interés de forma poco elaborada, y más orientado a las citas electorales que se avecinaban.

Recientemente, **el Gobierno del Estado ha aprobado un nuevo complemento de maternidad aplicable** a todo progenitor/a que acredite un perjuicio profesional por estar al cargo de un hijo o hija, el RDL 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Este RDL también forma parte del Pacto de Toledo y es fruto del diálogo social.

Síntesis del RDL

- Cuantía fija de 400 euros por hijo al año. A modo de ejemplo, una mujer con dos hijos y una pensión media cobraba un 5% más. Con el nuevo complemento, se sube entre un 6% y un 8% adicional.
- El alcance temporal dispone el objetivo de reducir la brecha de género en las pensiones contributivas de jubilación por debajo del 5% (nueva disp. adic. 37ª LGSS)
- Se establece **sistema de revisión** en el que se otorga participación a los interlocutores sociales, garantizando así el compromiso de toda la sociedad en la lucha contra la desigualdad de género.
- Personas beneficiarias
 - **mujeres**, que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija
 - **hombres**, pueden tener derecho al reconocimiento del complemento si concurren alguno de los siguientes requisitos:
 - Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.
 - Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:
 - Hijos o Hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, acreditar más de 120 días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
 - Hijos o Hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

Las familias con progenitores hombres tienen cabida en la norma:

Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. (...)²

CCOO considera que el establecimiento de una cuantía lineal tiene un efecto redistributivo, especialmente intenso sobre las pensiones mínimas. Dentro de las novedades incorporadas al nuevo complemento destaca la sustitución de la referencia a un porcentaje de la cuantía de la pensión por una cuantía fija a tanto alzado por cada hijo/a a la hora de determinar la cuantía del complemento. Esta nueva definición del complemento si bien supone una menor relación de contributividad de la figura tiene como contraprestación un efecto fuertemente redistributivo del que se verán especialmente beneficiadas las pensiones de cuantía más baja, en detrimento de las más altas.

La cuantía del nuevo complemento por brecha de género ha sido fijada por el Gobierno para el año 2021 en 27 euros/mes por cada uno de los hijos/hijas que se acrediten en cada caso. Esta cifra, que se revisará anualmente con el mismo porcentaje que las pensiones contributivas, supone, como se ha dicho, un incremento del 17,4% en la cuantía media de la prestación previa de maternidad por aportación demográfica.

En todo caso, hemos de destacar que incluso en el caso de pensiones sin complemento a mínimos el establecimiento de esta cuantía lineal también supone una mejor expectativa de complemento en casi el 60% de las pensiones. Ese porcentaje sería significativamente superior, de haberse situado la cifra del complemento entre 30-35 euros cómo habíamos propuesto desde CCOO.

Comparativa expectativa cuantía del Nuevo Complemento Brecha género VS antiguo complemento aportación demográfica

	Número pensiones MCVL que mejoran su expectativa de complemento	Número pensiones MCVL que reducen su expectativa de complemento	Total pensiones incluidas MCVL	Porcentaje de pensiones que MEJORAN su expectativa de complemento
Pensiones SIN complemento a mínimos	10.290	7.484	17.774	57,89%
Pensiones CON complemento a mínimos	9.051	3	9.054	99,97%
Total Pensiones MCVL	19.341	7.487	26.828	72,09%

*El estudio se realiza considerando las pensiones con complemento reconocido en base a la legislación previa a la reforma (mujeres con 2 o más hijos y excluyendo jubilación anticipada voluntaria)

Fuente: elaboración propia Secretaría políticas públicas y protección social de CCOO, a partir de microdatos MCVL 2019

Imagen: CCOO

Cabe señalar que nadie que tenga reconocido el antiguo complemento lo verá reducido, y se podrá optar por el nuevo si es más beneficioso. Por último, hemos de indicar que la nueva regulación ha incluido la garantía jurídica que permite que las cerca de 800.000 mujeres que actualmente tienen reconocido el antiguo complemento por maternidad, lo conserven en los mismos términos de cuantía y garantía de revalorización anual con el que fueron reconocidos. La propuesta inicialmente recibida preveía congelar estos complementos, lo que ha sido rechazado en la Mesa de Diálogo Social y finalmente corregido y se mantendrá también su carácter revalorizable originario. Adicionalmente, la regulación del nuevo complemento contempla la

²Remitimos al RDL 3/2021 de 2 de febrero para ampliar información.

posibilidad de que éstas personas puedan ejercer el derecho de opción entre el que venían disfrutando y el nuevo complemento de brecha de género cuando éste último les es más beneficioso que, como hemos visto, ocurre en una mayoría de casos.

CCOO reclama que el nuevo complemento de maternidad sea incluido en la jubilación voluntaria de clases pasivas (personal militar y a funcionarios/as de la Administración General del Estado, la Administración de Justicia, de las Cortes Generales y de otros órganos constitucionales o estatales, etc.) para lo que hemos solicitado una tramitación por urgencia de la modificación del RDL que permita no discriminar a ningún colectivo respecto de los que se integran en la seguridad social³.

Medidas y herramientas para eliminar la brecha salarial

En todos los estudios que se realizan sobre brecha salarial se analizan las causas, se analiza la brecha desde diferentes variables (contrato, jornada, sector de actividad, ocupación...) Para erradicar la brecha es necesario conocer el origen y las razones de su persistencia, pero también es necesario aplicar medidas y herramientas que, de forma conjunta, contribuyan al fin propuesto.

En octubre de 2020 se aprobaron dos normas que pueden contribuir de forma determinante a eliminar la brecha salarial en las empresas; dichas normas son 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ambos responden al desarrollo normativo señalado en 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.

El Real Decreto 6/2019 introdujo la obligación del registro salarial en las empresas mediante la modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores; este Real Decreto modifica el artículo 46.2 de la Ley 3/2007 al incluir la auditoría salarial en el diagnóstico de los planes de igualdad además de prever su desarrollo reglamentario en el artículo 46.6 de esta misma ley.

Este hecho establece un vínculo entre el Real Decreto 901/2020 de planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, al ser en éste último donde se realiza el desarrollo reglamentario tanto del registro salarial como de la auditoría salarial.

El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir. Para alcanzar estos objetivos, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial así como de las auditorías salariales, obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad.

³Ver noticia: <https://www.feccoocyl.es/noticias-sindicales/ccoo-solicita-la-inclusion-del-nuevo-complemento-de-maternidad-en-la-jubilacion-voluntaria-de-clases-pasivas>

Un elemento importante que incorpora este reglamento es que deja claro que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo, indicando que también es aplicable al personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

Para garantizar el principio de transparencias salarial, este reglamento articula el funcionamiento del registro salarial, las auditorías salariales obligatorias en aquellas empresas que tengan plan de igualdad, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Este principio está regulado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

El reglamento requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, dando las pautas para cada uno de ellos:

- **ADECUACIÓN.** Los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad, incluyendo la formación necesaria.
- **TOTALIDAD.** Deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **OBJETIVIDAD.** Deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

En las mesas negociadoras de los convenios colectivos deben asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes, en cada grupo y nivel profesional, se respetan estos criterios. De tal forma se comprueba la ausencia de discriminación directa e indirecta en la definición de los grupos profesionales, además de asegurar la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Los instrumentos que dispone el real decreto son:

a) El registro salarial, obligatorio en todas las empresas que tendrá que incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales desagregados por sexo de toda la plantilla. El registro contemplará la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier sistema de clasificación aplicable. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

b) La auditoría retributiva, obligatoria en todas las empresas que tengan plan de igualdad, es un instrumento de transparencia retributiva, que debe formar parte del plan de igualdad conforme a lo establecido en real decreto 901/2020. Su objeto es obtener la información necesaria para comprobar que el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Estas herramientas pueden combinarse con otras medidas que afectan a diferentes ámbitos (político, laboral) que desde CCOO venimos impulsando:

POLÍTICO:

- Mejorar la regulación de la contratación a tiempo parcial, con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres.



- Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- Incrementar la formación en igualdad de oportunidades de los operadores jurídicos, especialmente en la Inspección de Trabajo.

LABORAL:

- En los procesos de contratación, a igualdad de méritos y cualificación establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos y/o funciones en los que se encuentren subrepresentadas.
- En los procesos de promoción a igualdad de condiciones establecer la preferencia de mujeres para aquellos puestos, categorías o grupos dónde se encuentran subrepresentadas.
- Establecimiento de itinerarios formativos especializados en materia de igualdad de oportunidades para los agentes sociales, especialmente las personas responsables de la negociación colectiva.

Para actuar contra los factores de discriminación que afectan a la participación de las mujeres en el ámbito laboral, y que se manifiestan en la brecha salarial de género, desde CCOO realizamos diferentes propuestas relacionadas con la negociación colectiva y la interlocución en diferentes ámbitos y niveles.

Desde CCOO defendemos e instamos a impulsar el empleo de calidad para toda la población trabajadora, lo que tendrá efectos positivos en las mujeres más propensas a condiciones precarias, medida que beneficia en especial a las mujeres, cuando en igualdad de capacidad y mérito se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres.