



LA BRECHA DE GÉNERO EN MATERIA DE SALARIOS Y PENSIONES

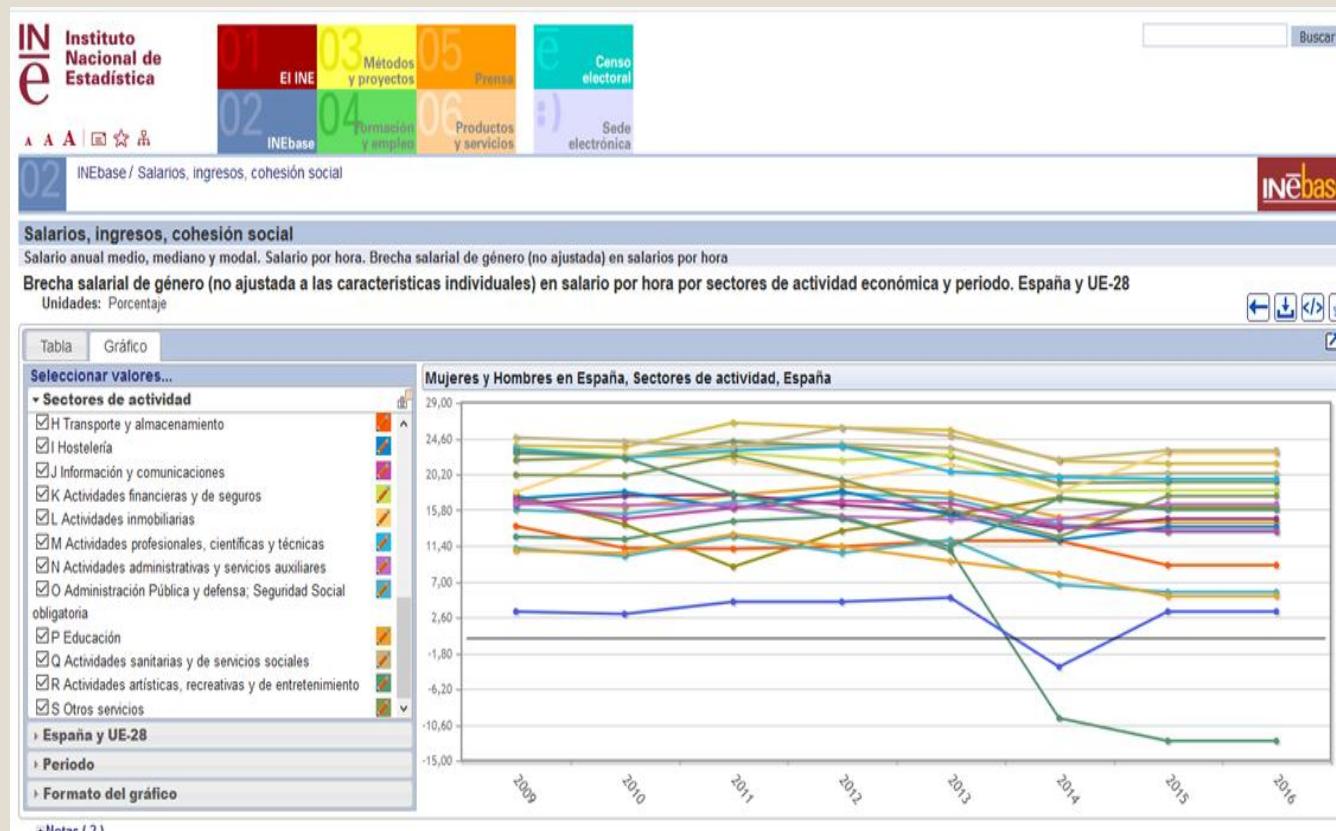
Olga Fotinopoulou Basurko y Rosa Rodríguez Romero
Prof. T.U. e Investigadora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
UPV/EHU respectivamente

1^a PARTE

LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS SALARIOS

¿Qué es la brecha salarial?

- La diferencia entre el salario de mujeres y hombres expresado en porcentajes (media de ganancias/año o por hora).
- Datos evidencian su existencia tanto a nivel nacional como a nivel comunitario
- La brecha salarial se ha reducido durante la crisis.



Esta reducción no se debe a la mejora en el empleo y en el salario de las mujeres, sino el empleo de los hombres y sus condiciones de trabajo han empeorado.

- La brecha salarial tiene impacto en el sistema de pensiones.
- La brecha es un indicador complejo y multicausal- numerosos factores y teorías sobre ella.
- Importante : **Diferencia salarial ≠Discriminación salarial**
 - **Diferencia salarial:** razones objetivas, diferenciación justificada y razonable. Responde a factores en principio neutros (jornada, tipo de contrato).
 - **Discriminación salarial:** la diferencia de retribuciones entre hombres y mujeres sólo responde al sexo de la persona trabajadora.
 - **Mismo trabajo o trabajo de igual valor** (Tratado de Ámsterdam 1997; STC nº 145/1991, de 1 de julio – peón (hombres) = limpiadoras (mujeres).
 - **No existe una diferencia objetiva y razonable** lo que implica discriminación por razón de sexo, prohibida por normativa internacional, comunitaria y nacional.
 - **La discriminación salarial puede ser directa** (menos frecuente) e **indirecta** (más habitual, compleja, lo que lo hace discriminatorio son los efectos que provoca sobre un colectivo) por ejemplo: los complementos salariales.
 - La **segregación vertical** (departamentos, sectores- protección de la NC) **y horizontal** (“techo de cristal”) impactan, sin duda, en el nivel retributivo de las mujeres.
 - **Responde a múltiples factores.** Entre ellos factores sociales, factores individuales y factores laborales.

Estructura salarial y discriminación salarial: los complementos salariales.

- La remuneración se compone de SB + complementos salariales + complementos extrasalariales.
 - STJCE 17 de mayo 1990 declara que *la discriminación se extiende a todos los conceptos, incluyendo no sólo complementos salariales, sino también extrasalariales.*

- Dos aspectos inciden claramente en la discriminación salarial: la CLASIFICACIÓN PROFESIONAL y los **COMPLEMENTOS SALARIALES** (en ocasiones discrecionales, discriminación indirecta).



- *Complementos no dirigidos a hombres pero percibidos en una proporción muy alta, mujeres perciben en menor proporción.*
 - Configuración de los complementos salariales: roles de trabajo “masculinos” - productividad, peligrosidad, antigüedad (vidas estables y largas).
 - Fruto de la NC, mujeres no representadas; **sectores masculinizados con gran implantación**, feminizados “olvidados”.

Papel de la NC en materia salarial

- La NC tiene un papel muy importante en la brecha salarial, tanto contribuyendo a su existencia como para mejorarla con el fin de erradicar la discriminación salarial que sufrimos las mujeres en el mercado laboral.
 - Gremios feminizados y olvidados (kellys o camareras de piso, empleadas de hogar) reivindican representación colectiva y convenios colectivos para mejorar sus condiciones laborales.
 - **Convenios colectivos deben tener perspectiva de género**, no premiando un modelo de trabajo (masculino) y perjudicando el otro (femenino), por ejemplo en la confección de los complementos salariales.
 - **STSJ Andalucía de 14 de febrero de 2018, nº 2089/2017:** precedente en brecha salarial. Empresa no acredita de manera razonable y justificada porque dejó de abonar incentivos a una trabajadora mientras que sus compañeros varones sí los percibían= discriminación por razón de sexo.
 - **STJ Canarias de 2 de noviembre de 2017, nº 461/2017:** nulidad del pacto salarial en un hotel de Tenerife porque el plus de productividad es discriminatorio para las camareras de piso (100% mujeres) frente a otros trabajos de igual valor con mayor presencia masculina.

Negociación Colectiva y planes de igualdad

- Planes de igualdad (Ley 3/2007 sobre igualdad trato y oportunidades) son una herramienta útil, pero considero que es necesario priorizar la NC.
 - *Planes complementan a la NC, pero no podemos quedarnos únicamente con los planes de igualdad.*
- Deben complementar la NC, **por mucho que hagamos planes de igualdad en cada empresa debemos partir de una NC que no esté discriminando a las mujeres**, sino sus efectos serán limitados.
- Primer obstáculo de los planes de igualdad: pueden suscribirse por CC o no. Muchas veces documentos ad hoc, declarativos de buenas intenciones y prácticas pero con eficacia limitada y que no crean verdaderas obligaciones jurídicas. No obstante, los CC deben cumplirse y en el caso de estar el plan de igualdad incluido en el CC tiene mayor eficacia jurídica y blindaje (p.e no materia de “descuelgue” de convenio ex art. 82,3 ET).
- Segundo obstáculo: se reducen al ámbito de la empresa, no a un sector a un conjunto de empresas en un mismo ámbito. CC se aplican a las empresas del ámbito de aplicación creando unas condiciones mínimas.

- En los últimos años la NC se preocupa cada vez más por todo lo relacionado con la discriminación laboral de la mujer. Sin embargo, no cabe hablar de que sea una cuestión central o prioritaria en la negociación. Debe haber cambios en la NC y en los negociadores.
- Las medidas para favorecer la igualdad no son sólo deben ser medidas que favorezcan la conciliación, asunto que parece que sólo incumbe a las mujeres, sino que debe incluirse una **perspectiva de género en todos los aspectos que se establecen por NC**.
- Para conocer más sobre el papel de la NC en materia de brecha salarial consultar el Informe de CCOO “Brecha salarial de género: impacto, Negociación Colectiva y actuación salarial”.

http://www.fsap.ccoo.es/comunes/recursos/15/doc257667_Informe_sobre_la_brecha_salarial_de_genero_impacto_negociacion_colectiva_y_actuacion_sindical.pdf



Propuestas y proyectos de Ley para combatir la discriminación salarial de las mujeres en el mercado de trabajo.

- En esta legislatura hay **cuatro propuestas de Ley** de diferentes grupos parlamentarios que se han planteado para erradicar la discriminación que sufrimos las mujeres en el ámbito laboral
- El **PSOE** ha presentado varias versiones (marzo 2018, septiembre 2018) de la Proposición de Ley de Igualdad entre hombres y mujeres en la ocupación.
- Unidos- Podemos ha presentado dos:
 - Proposición de Ley de Igualdad Retributiva de hombres y mujeres (actualmente en plazo de enmiendas por la Comisión de Trabajo, Migraciones y SS).
 - Proposición de Ley relativa a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores, en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- **Ciudadanos** ha presentado la Proposición de Ley de Conciliación, Igualdad y Apoyo a las familias.



- Propuestas interesantes por parte de PSOE y Unidos-Podemos en la reforma de algunos de los artículos del ET.
- Comentar alguna de estas propuestas :
 - *Art. 12 ET “Contrato a tiempo parcial”*: necesaria modificación y con gran importancia por ser una modalidad contractual “feminizada”. **Mejora de la cotización, cómputo de horas complementarias, rechazo de repercusión negativa en el derecho al disfrute de la maternidad y del cuidado.**
 - *Art. 17 ET referente a acciones positivas*. Se cambia la posibilidad “ la NC podrá establecer....” al **“deber de negociar”**.
 - *Art. 28 ET “Igualdad en la remuneración por razón de sexo”*: Ambas propuestas extienden el artículo, actualmente escueto. En ambos se introduce la **presunción de discriminación salarial** si:
 - Unidos-Podemos: en empresas de 25 o más trabajadores existe una diferencia en el promedio de las percepciones (salariales y extrasalariales) de hombres y mujeres de más de 20 puntos, ya sea en las percepciones en general, o en alguna de ellas.
 - PSOE: considera que existe presunción de discriminación salarial (sin tener en cuenta nº de trabajadores), si existe una diferencia entre el promedio de las retribuciones de cada sexo de un 25% o más en el conjunto de la masa salarial o en la medida de percepciones satisfechas.
 - *Art. 29 ET “Liquidación y pagos”*: la propuesta de Unidos-Podemos incluye un **control por parte de los representantes colectivos en la empresa** (delegados de personal o Comité de empresa) ya que la empresa debe ponderar y desglosar la información referente a las retribuciones percibidas por cada sexo y facilitar dicha información a los representantes.

2^a PARTE

LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

- **1^a Evidencia:** Existencia de una brecha de género en el marco de la seguridad social y, en particular, en las pensiones. Así queda demostrado por algunos datos ofrecidos recientemente en diversos estudios (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT de 12 de febrero de 2018 o también de acuerdo con el Informe presentado por CC.OO en marzo de este mismo año).
- En efecto, *la mencionada brecha, entendida o definida como la diferencia entre la retribución media percibida por las mujeres en concepto de pensión y la percibida por los hombres existe* en nuestro país, de modo y manera que afirmar que nuestro sistema de seguridad social origina desigualdades respecto del género es una realidad manifiesta a la que no podemos sustraernos.
- **2^a Evidencia:** Causas que motivan las citadas desigualdades. *la brecha de género en las pensiones no es más que un reflejo de la gran cantidad de desigualdades que experimentan las mujeres a lo largo de la vida y en su carrera profesional.* Resolución del Parlamento Europeo sobre la necesidad de una estrategia de la UE para eliminar y prevenir la brecha de género en materia de pensiones (14 de junio de 2017. 2016/2061(INI)).

Introducción

- En este contexto, entiendo con carácter general que cualquier aproximación orientada a corregir estas desigualdades debería encaminarse a focalizar las actuaciones y reformas legislativas desde una **posición holística**, esto es, resulta necesario combatir los factores a los que se ha aludido previamente, actuando sobre las diferencias en el mercado laboral, sobre la brecha salarial e incidiendo decisivamente sobre la legislación laboral (incluyendo aquí el papel de los interlocutores sociales y de la inspección de trabajo en sus respectivos ámbitos).
- Sólo una intervención general desde esta perspectiva logrará una reducción de la brecha de género en la seguridad social en cuanto que deudora de cuanto ocurre durante nuestra vida laboral y profesional.



Dicho esto, centraré mi atención sobre el actual sistema de seguridad social distinguiendo entre aquellas cuestiones que merecen una atención prioritaria, ya sea en función de su **relevancia cuantitativa** (por el número de mujeres que perciben determinadas prestaciones), pero también y con posterioridad por su **carácter cualitativo** (menor número de mujeres afectadas, aunque no por ello no necesitadas de protección urgente).

PRIMERA PARTE: ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

A) Reformas sobre prestaciones con incidencia de **carácter cuantitativo**:

- Prestaciones maternidad/paternidad, que son claramente deudoras de la regulación laboral en materia de conciliación/ Prestaciones familiares/mecanismos de cotización ficticia
- Complemento por maternidad
- Sistema de cotización de Seguridad Social de las trabajadoras a tiempo parcial.
- Pensión de viudedad.
- Pensión de jubilación.

B) Modificaciones prestaciones por su **carácter cualitativo** (menor número de mujeres afectadas, aunque no por ello no necesitadas de protección urgente).

- Regímenes/sistemas especiales: RETA, empleadas hogar, agrario y Mar.

C) Otras cuestiones.

ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: PRESTACIONES LIGADAS AL NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES ADOPTIVOS Y ACOGIMIENTO

- Necesidad de modificar el sistema actualmente vigente de seguridad social en relación con aquellas prestaciones directamente ligadas con el nacimiento, adopción, guarda con fines adoptivos y acogimiento que, además, de constituir pilares básicos para asegurar los derechos de los niñas/os en momentos tan cruciales, son prestaciones relacionadas con el reparto de los cuidados y, por tanto, necesitados de reforma en aras a la consecución de una responsabilidad real entre progenitores.
- Considero que lo deseable sería la modificación del paradigma en su totalidad, de modo y manera que se abogue por el establecimiento de un **sistema de prestaciones basados en la intransferibilidad de los mismos y de la individualización de las prestaciones para cada uno de los progenitores** (si hubiere).
- Acuerdo LGPE 2019

ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL : COMPLEMENTO POR MATERNIDAD

- Creo que es una medida con escaso impacto (mejor los complementos por pensiones). Además, considero que tiene una configuración discriminatoria e incompatible con la Directiva 79/7/CEE (Sentencia Griesmar 2001 o Leone 2014).
- Es una medida destinada exclusivamente a mujeres trabajadoras que accedan al sistema de pensiones contributivo y hayan tenido al menos 2 hijos, por lo que aumenta la brecha de género entre las propias mujeres pensionistas.
- Se encuentran excluidos los padres, incluso en el caso de fallecimiento de la madre.
- No se aplica a pensionistas-madres de dos o más hijos, que tenían la condición de pensionistas a la fecha de entrada en vigor del complemento (no tiene carácter retroactivo).
- Quedan excluidas las mujeres que reciban una pensión de jubilación o incapacidad no contributiva o una pensión de viudedad temporal asistencial, aunque hayan hecho la misma aportación demográfica que las pensionistas contributivas.
- No se aplica a los supuestos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada, ni en los de jubilación parcial, jubilación anticipada voluntaria, ni a las jubilaciones parciales (aunque sí -en este último caso- cuando acceda a la jubilación completa ordinaria).



- Debería reformularse eliminando su carácter natalista o como aportación demográfica a la seguridad social.
- No limitar la condición de beneficiarios de estos complementos a las mujeres sólo por tener hijos biológicos o adoptados, sino también a otras situaciones asimiladas.
- No limitar el complemento a mujeres a partir del segundo hijo, sino ampliarlo a partir del primero, teniendo en cuenta otros modelos de familia o situaciones especiales.
- Padres u otros progenitores

ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: SISTEMA DE CÁLCULO DE LAS COTIZACIONES EN LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

- Nuestro sistema de cálculo de las cotizaciones en los contratos a tiempo parcial es producto de una evolución jurisprudencial, ya sea por la intervención del TS, TC o del TJUE.
 - Así, el actual sistema consiste en la aplicación de un “coeficiente de parcialidad, de tal manera que para calcular los períodos de carencia, lo que se hace es multiplicar los periodos de carencia normales, por un coeficiente reductor, que se calcula teniendo en cuenta la parcialidad total o global existente en la vida laboral del trabajador/a (coeficiente global de parcialidad). El **coeficiente global de parcialidad** se define como el cociente entre los días de cotización efectiva y los días totales que se ha estado de alta.
 - **La aplicación del denominado coeficiente de parcialidad se muestra insuficiente con carácter general y poco acorde con la jurisprudencia europea.**
- 
- **SOLUCIÓN PARCIAL O MEJORA CONCRETA:** Mediante el Real Decreto 950/2018, de 27 de julio, publicado en el BOE del 28 de julio de 2018, la normativa española para el cálculo de la prestación por desempleo a tiempo parcial se adapta a la STJUE de 9 noviembre 2017 (C-98/2015). Desde el 29 de julio de 2018 cuando las cotizaciones acreditadas para desempleo correspondan a trabajo a tiempo parcial, se computará el periodo durante el que el trabajador haya permanecido en alta. **ASUNTO ESPÁDAS RECIO**
 - **Favorable al cambio normativo, que mejora la situación que ya existía con respecto a la prestación por desempleo (día trabajado/día cotizado) y en relación con las trabajadoras con contrato a tiempo parcial vertical.** Esto es, en materia de protección de desempleo se ha corregido la deficiencia que existía para este supuesto concreto.
 - En este sentido, considero que el **modelo que debería implantarse en otras prestaciones** (jubilación e incapacidad por ejemplo) es éste, de tal manera que cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial se computarán como períodos de carencia a todos los efectos aquellos en que la persona trabajadora se encuentre en alta en la Seguridad Social, haya trabajo efectivo o no, independientemente de la forma en que se distribuya el tiempo de trabajo.

ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: PENSIÓN DE VIUDEDAD

- La viudedad en España, constituye un **engendro extraño**, que otorga automáticamente rentas a sujetos que no deberían ser protegidos por el Sistema de Seguridad Social y que, sin embargo, no llega a otorgar una adecuada protección a sujetos económicamente dependientes del causante y que han quedado desamparados a causa de su fallecimiento.
- La reforma operada por medio de la ley 40/2007, de 4 de diciembre, sirvió para endurecer el acceso a la pensión de viudedad estableciendo requisitos adicionales aplicables a ciertas situaciones concretas (contingencia común previa al matrimonio, unión de hecho, condición de acreedor de pensión compensatoria, etc.), con lo cual rebajó el coste que suponía la prestación para la Seguridad Social. **Dicha reducción, sin embargo, no tenía como parámetro de referencia en todo caso la situación de necesidad del cónyuge superviviente**
- Considero difícil el mantenimiento de la pensión de viudedad en el futuro, al menos tal y como se regula actualmente.
- La reforma de la pensión de viudedad, fuertemente feminizada, y el cambio de modelo se tendrán que llevar a cabo más adelante cuando la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sea mayor que la actual. Evidentemente no cabe plantearlo **actualmente para viudas de cierta edad con nulas o escasas posibilidades de incorporación al mismo**.
- Cara al futuro el sistema deberá encaminarse hacia **prestaciones individuales independientes de la situación de los individuos, no de prestaciones derivadas del vínculo matrimonial correspondientes a un modelo caduco de sociedad de reparto de roles en función del género**



ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: PENSIÓN DE JUBILACIÓN

- La ley 27/2011 reformó los parámetros de la pensión de jubilación, de forma progresiva y gradual: períodos de carencia para alcanzar el 100% pensión, la determinación BR /de 15 a 25 años en 2022; los porcentajes aplicables y el sistema de integración de lagunas.
- El factor de sostenibilidad en el marco de la pensión de jubilación tiene un **enorme impacto de género**, ya que a pesar de que la esperanza de vida sea superior, las mujeres acceden a la jubilación con carreras de cotización y vidas laborales más cortas, irregulares y/o discontinuas.
- En el caso de las mujeres, si se incrementa el período para realizar el cálculo de la pensión, no es difícil prever que sus pensiones serán más bajas, a lo que coadyuva el mecanismo del actual sistema de integración de lagunas.
- También el sistema de revalorización de las pensiones (factor de revalorización anual) afecta de manera importante al poder adquisitivo de las mujeres, dado que al afectar también a los complementos para mínimos, afecta con mayor intensidad a las pensiones más bajas.
- Una propuesta encaminada a ampliar el período de cómputo de la BR me parece adecuado. No perjudica a las pensiones medias y bajas y atenúa el impacto negativo que su elevación a 25 años tiene sobre las pensiones de las mujeres, que tienen carreras más cortas e irregulares.
- Elección de la BR de entre los mejores meses a lo largo de la vida laboral.
- Volver al sistema anterior de integración de lagunas, porque las reformas de los años 2011 y 2013 han reducido notablemente las cuantías de las pensiones.
- Necesidad de elevar la cuantía de la pensión mínima y de las pensiones no contributivas.
- Eliminación de la carencia específica, que ya no tendría mucho sentido.
- En cuanto al período de carencia general, considero que el complemento por maternidad podría jugar a los efectos de dicho cómputo.

PRIMERA PARTE: ACTUAL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: RÉGIMENES/SISTEMAS ESPECIALES.

1) RETA Y BASES DE COTIZACIÓN



1) LO IDEAL SERÍA QUE LOS RENDIMIENTOS O RENTAS REALES DETERMINARAN LA BASE DE COTIZACIÓN, PERO PARECE COMPLICADO. APROXIMACIÓN DE BASES RETA A BASES MEDIAS RÉGIMEN GENERAL.

2) EMPLEADAS HOGAR



2) EQUIPARACIÓN REGIMEN GENERAL. PRESTACIÓN POR DESEMPLÉO.

3) SETA



3) AMPLIACIÓN A 65 AÑOS O EDAD ACCESO JUBILACIÓN

4) RETMAR - c. 188 OIT



4) RECONOCIMIENTO DE DETERMINADAS ENFERMEDADES COMO PROFESIONALES Y TAMBIÉN REFORMA PARA AMPLIAR LOS COLECTIVOS DE TRABAJADORES QUE PUEDEN ACOGERSE A COEFICIENTES REDUCTORES EDAD JUBILACIÓN (REDERAS, NESKATILLAS O EMPACADORAS)

OTRAS CUESTIONES

- 1) **BONIFICACIONES CONTRATACIÓN:** Incentivos pensados para la creación de empleo, pero puede decirse que no sirven para el objetivo para el cual fueron creados. Mi postura sería la eliminación de las bonificaciones. Si bien ello es así, en los casos concretos de bonificaciones para sustituir trabajadores/as (fundamentalmente trabajadoras) como instrumentos habilitados para favorecer el mantenimiento en la empresa de trabajadoras con responsabilidades familiares, o prevención de despidos y el fomento incorporación mujer al mercado, deben mantenerse hasta que no se realice una profunda revisión políticas de igualdad en nuestro país.
- 2) NECESIDAD DE ESTABLECER **MEDIDAS DE GESTIÓN FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO**
- 3) DESARROLLO DE **RED DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADO**.
- 4) PROTECCIÓN DEL **ABORTO** (recomendación nº 95 sobre protección de la maternidad OIT) o también resolver la situación de algunas mujeres incluidas en mutualidades de previsión social establecidas por el correspondiente colegio profesional.
- 5) Que se compute a efectos de la jubilación los períodos en los que las mujeres se vieron obligadas a prestar el servicio social obligatorio de la mujer, como se hizo con los hombres con el servicio militar.