



Presentación

Jornadas sobre la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo

La igualdad radical, de raíz, entre hombres y mujeres, es un reto estratégico y transversal del Gobierno Vasco. Pero es un reto democrático que debe ser asumido también por toda la sociedad. Porque son muchas las expresiones de desigualdad por razón de género, que tiene su expresión más cruel en la violencia psíquica y física. Pero en la raíz de esas expresiones en muchas ocasiones está la dependencia económica que limita a las mujeres llevar una vida plena y libre.

La brecha salarial, la diferencia de la media de lo que cobran los hombres y mujeres en el ámbito laboral, es uno de los indicadores de esa desigualdad. Aunque la discriminación salarial, el pagar menos por ser mujer, está prohibido, las circunstancias sociales, los hábitos de funcionamiento de nuestro mercado laboral, las prácticas en las empresas, los propios convenios colectivos, las costumbres sociales por las cuales las mujeres renuncian a su jornada o a su promoción profesional, llevan a diferencias que asientan esa desigualdad y que debemos acotar.

Con el fin de impulsar una reflexión compartida sobre la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo, el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco ha organizado estas jornadas. A lo largo de dos sesiones personas expertas en la materia debatirán sobre el tratamiento de la igualdad en la negociación colectiva, harán balance de los planes de igualdad un año después de su entrada en vigor, profundizarán en la auditoría retributiva y la transparencia salarial, y se conocerán las campañas puestas en marcha por la Inspección de Trabajo para lograr esta anhelada igualdad.

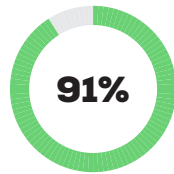
Todos los agentes laborales, además de los Gobiernos, tenemos un papel clave para garantizar la igualdad salarial, y esta constituye una buena ocasión para su debate y análisis.

Idoia Mendia

Vicelehendakari y consejera
de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco

Datos de asistencia

428 inscritos

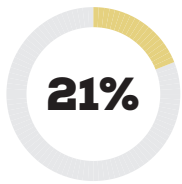


asistencia

388 asistentes

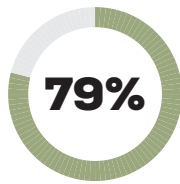
Presencial

82



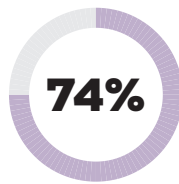
Online

306



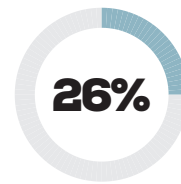
Mujeres

288



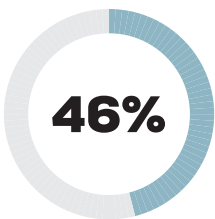
Hombres

100



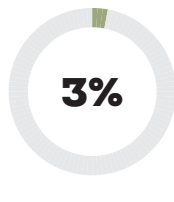
Vizcaya

179



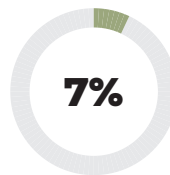
Asturias

10



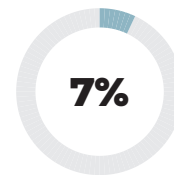
Otros*

27



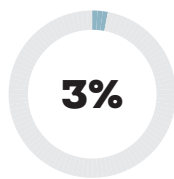
Desconocido /
Personal Jornadas

28



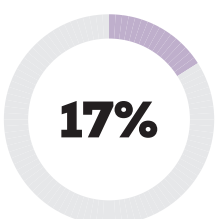
Cantabria

9



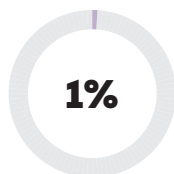
Álava

66



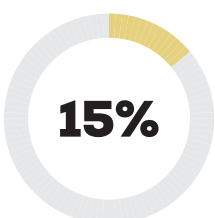
Barcelona

5



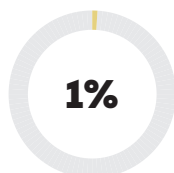
Guipúzcoa

59

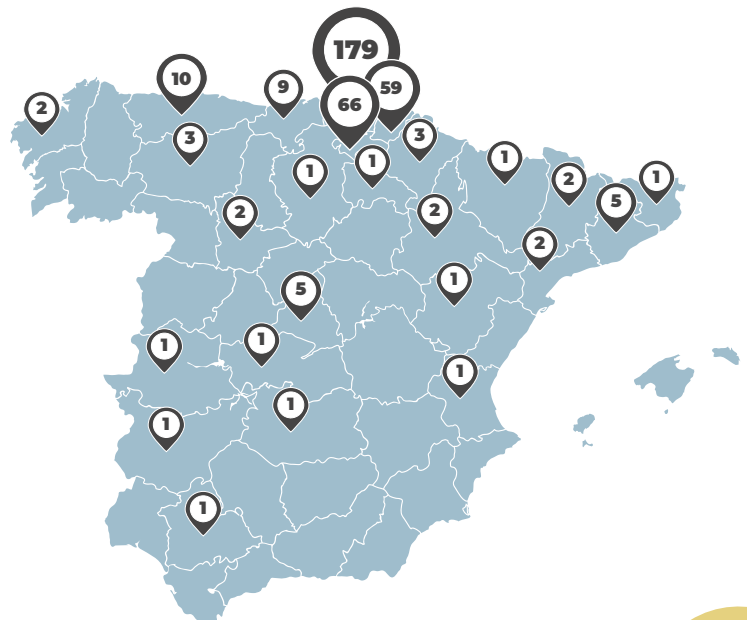


Madrid

5



(* León (3), Navarra (3), A Coruña (2), Lleida (2), Tarragona (2), Valladolid (2), Zaragoza (2), Badajoz (1), Burgos (1), Cáceres (1), Ciudad Real (1), Girona (1), Huesca (1), La Rioja (1), Sevilla (1), Teruel (1), Toledo (1), Valencia (1))



Comité científico

Presenta la periodista Begoña Beristain



Evelyn Regner

Europarlamentaria y
Presidenta de la Comisión
de Derechos de las Mujeres
e Igualdad de Género



Mª Ángeles Durán

Catedrática de
Sociología. Profesora de
investigación en el CSIC



Patricia Nieto

Profesora de la Facultad
de Ciencias Sociales y
Jurídicas de la
Universidad Carlos III



Mar Serna

Magistrada Juzgado
Social · CGPJ



Irene Marín

Subdirectora de RRLL e
Igualdad de la DGOEITSS



Gabriela Beltrán

Responsable de Igualdad
en la Inspección de
Trabajo Gipuzkoa



J. Manuel Iturrate

Auditoría Sociolaboral



Dolores Morondo

Investigadora Principal en
el Instituto de Derechos
Humanos "Pedro Arrupe"
de la Universidad de
Deusto



Eva Perujuániz

Socióloga, Asistencia
Técnica CCOO de
Industria

24 NOV

La inspección de Trabajo: Un instrumento para la igualdad retributiva

Programa

Presenta la periodista Begoña Beristain

■ 9:30 - 10:00 h

Inauguración

Idoia Mendia Cueva, Vicelehendakari Segunda y Consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco

■ 10:00 - 10:30 h

La Igualdad retributiva en Europa

Evely Regner, Europarlamentaria y Presidenta de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género

■ 10:30 - 11:00 h

Peor protegido y más voluminoso: el trabajo no remunerado

M^a Ángeles Durán Heras, Catedrática de Sociología. Profesora de investigación en el CSIC

■ 11:00 - 11:30 h

Herramientas para reducir la brecha salarial:
registro y auditorías retributivas

Patricia Nieto Rojas, Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III

■ 11:30 - 12:00 h

Pausa - Café

24 NOV

La inspección de Trabajo: Un instrumento para la igualdad retributiva

■ 12:00 - 12:30 h

Perspectiva de género en la interpretación y aplicación de la normativa laboral

Mar Serna Calvo, Magistrada del Juzgado Social-CPJ

■ 12:30 - 13:30 h

Actuación de la Inspección de Trabajo en materia de Igualdad

Irene Marín Luengo, Subdirectora de RRL e Igualdad GOEITSS

Gabriela Beltrán Fernández, Responsable de Igualdad en la Inspección de Trabajo Gipuzkoa

■ 13:30 - 15:00 h

Mesa redonda. Casos.

■ Modera:

Elena Pérez Barredo, Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco

■ Intervienen:

- Auditoria Sociolaboral

José Manuel Iturrate Andechaga

- El marco europeo de la lucha a la brecha salarial de género

Dolores Morondo Taramundi, Investigadora Principal del Instituto de Derechos Humanos "Pedro Arrupe", Universidad de Deusto

- Informe de la industria de pescado

Eva Perujániz Bermúdez, Socióloga, Asistencia Técnica, CCOO de Industria



DOÑA MENDOZA CUEVA
UN PASEO POR SU HISTORIA Y SU LEGADO

IDOIA MENDÍA: “LA BRECHA SALARIAL ES LA PEOR EXPRESIÓN DE LA DESIGUALDAD, LA DEPENDENCIA ECONÓMICA QUE GENERA IMPIDE A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DISTANCIARSE”

La Vicelehendakari segunda y Consejera de Trabajo y Empleo fue la encargada de inaugurar las jornadas y subrayó que una sociedad sin igualdad real entre hombres y mujeres no es una sociedad libre

Bajo el lema “La inspección de trabajo, un instrumento para la igualdad retributiva”, se celebró el 24 de noviembre la segunda de las jornadas sobre “la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo” organizadas por la Consejería de Empleo del Gobierno Vasco. El objetivo de las jornadas, que fueron presentadas por la periodista Begoña Beristain, es conseguir que el reto democrático que supone la igualdad radical entre hombres y mujeres sea asumido por el conjunto de la sociedad. Idoia Mendía, Vicelehendakari segunda y Consejera de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, fue la encargada de inaugurar las jornadas y subrayó que una sociedad sin igualdad real entre hombres y mujeres no es una sociedad libre. Según Mendía la brecha salarial genera dependencia económica y puede convertirse en la peor expresión de la desigualdad que es la violencia de género. Porque uno de los obstáculos que impiden a las víctimas alejarse de sus agresores es la dependencia económica, una dependencia que puede ser superada si desaparece la brecha salarial.

Respecto al título de las Jornadas: “La Inspección de Trabajo, un instrumento para la igualdad retributiva”, la Vicelehendakari consideró que la inspección es una pieza esencial en todo el proceso porque las mujeres deben saber, al ser contratadas, que tienen los mismos derechos que los hombres. “No se trata solo de la discriminación que está legalmente prohibida — argumentó la Vicelehendakari—, sino que debe aparecer en todos los niveles retributivos desglosados por sexos y categorías profesionales”.

Idoia Mendía considera que cuando la brecha salarial supere el 5% debe existir la obligación de realizar auditorías para que el problema se acote y se abra el campo de la negociación colectiva. La última encuesta salarial situaba la brecha salarial en Euskadi en el año 2019 en un 19,5%, cifra que en palabras de Mendía “es mucho mejor que la de 2016, cuando se comenzó a abordar la gestión del problema, pero no debemos caer en la autocomplacencia que nos conduciría al engaño”.

En los últimos años se percibe una clara mejora en el acceso de la mujer al empleo,



pero perdura una brecha importante porque solo la mitad de las mujeres en edad de trabajar participa en el mercado laboral. Además, la parcialidad laboral no deseada afecta a la cuarta parte de las mujeres que trabajan frente al 5% de los hombres empleados, unos datos que permanecen prácticamente inamovibles durante los últimos 20 años. Tener hijos en Euskadi eleva la inactividad de las mujeres en 12 puntos y solo un tercio de las mujeres con pareja que tienen hijos trabaja a jornada completa. “El gran logro social de conquistar el derecho de las mujeres a decidir si tienen o no hijos —subrayó la Vicelehendakari— debe ir acompañado de la garantía de que esa libertad no limitará el progreso social y económico de las mujeres”.

Los permisos obligatorios por baja paternal han supuesto un gran avance para la igualdad real de hombres y mujeres, pero cuando llega el momento de solicitar un periodo voluntario más extenso para el cuidado de los hijos e hijas, son ellas mayoritariamente las que lo solicitan, lo que repercute en sus salarios. Además, en la situación demográfica actual, con el envejecimiento de la población que va a ir a más, las mujeres se van a volcar en el cuidado de sus mayores, es decir, deberán atender a menores y a población anciana. Idoia Mendía considera que todos estos datos “son las distintas piezas del puzzle que explica la brecha salarial y es aquí donde la Inspección de Trabajo juega un papel esencial”.

“En lo que llevamos de año —comentó Mendía— se han realizado 111 campañas para garantizar que todas las empresas de más de un centenar de trabajado-

res cuenten con los planes de igualdad obligatorios. El próximo año la obligatoriedad se extenderá a las empresas de más de 50 trabajadores y una prioridad va a ser la prevención de riesgos laborales por razón de género. Las campañas no tienen vocación punitiva sino correctora. “Somos conscientes —apuntó la Vicelehendakari—, de que a medida que desciende el tamaño de la empresa se incrementa la dificultad para elaborar

los planes, pero siempre pueden contar con nuestra área de trabajo que a partir del año que viene podrá asesorar a las comisiones de igualdad en la negociación colectiva, no para interferir en una materia que compete a los

agentes sociales, sino para liderar políticas públicas que tengan como resultado la igualdad plena en el ámbito laboral y salarial”.

Peor protegido y más voluminoso: el trabajo no remunerado, por Mari Ángeles Durán

Mari Ángeles Durán, Catedrática de sociología e investigadora del Centro Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), distinguió en su intervención la diferencia entre empleo y trabajo para afirmar después: “yo vengo a hablar de trabajo, no de empleo”. Existen, según Durán, docenas de definiciones de trabajo, una podría ser: “un esfuerzo para transformar el entorno y dejarlo mejor de lo que estaba”. Sin embargo, lo que distingue al empleo, es la retribución. Por tanto, en términos del trabajo y de esfuerzo de un país, el

Se han realizado 111 campañas para que las empresas de más de 100 trabajadores cuenten con los planes de igualdad obligatorios

trabajo retribuido es solamente una pequeña parte del trabajo total.

En 1995 la ONU celebró en Pekín la Conferencia de la Mujer. Allí, por primera vez, se dijo que no se utilizaban correctamente los medios analíticos para estudiar las sociedades actuales porque se invisibilizaba la contribución económica y social de las mujeres al utilizar estadísticas de empleo y no estadísticas de trabajo. Mari Ángeles Durán considera que “caemos en el error de no ver que en todo el mundo la mayor parte del trabajo de las mujeres es no retribuido o no remunerado directamente y la mayoría de las políticas públicas se basan en información del trabajo que pasa por el mercado y se convierte en mercancía o dinero”.

Durán recordó que cuando intentó elaborar el primer estudio sobre el trabajo que realizaban las mujeres en sus hogares no encontró ningún tipo de estadística. El CSIC le permitió entonces elaborar una pequeña encuesta que reflejó que solo un 30% de las mu-

— —
jeres estaban incorporadas al mercado de trabajo. Pero el 70% restante tampoco disfrutaba de tiempo de ocio. La jornada media de trabajo en el hogar

era de 8 horas y un 20% de las encuestadas realizaba jornadas que excedían muchísimo los límites legales en el empleo remunerado. Mari Ángeles Durán considera que lo más importante que desveló aquella encuesta fue que “cuando se preguntó a aquellas mujeres que ni tenían ni buscaban trabajo si aceptarían un empleo remunerado, el 55% dijo que sí”. Durán trasladó aquellos datos al ministerio de Trabajo donde le respondieron que si incluyesen a todas aquellas mujeres como demandantes de empleo

— —
La jornada media de trabajo en el hogar era de 8 horas y un 20% realizaba jornadas que excedían los límites legales
— —

los datos del paro aumentarían considerablemente. Estas cifras suponían, por tanto “una enorme brecha de desempleo encubierto”.

En la Conferencia de la Mujer celebrada en Pekín la ONU dijo que interpretamos nuestra economía de un modo sesgado porque la economía es la ordenación de todos los recursos escasos y entre ellos no figuran únicamente el carbón o el petróleo, figura también el tiempo, el ‘capital tiempo’. Se impulsaron entonces las encuestas sobre el empleo del tiempo. En este terreno ‘Eustat’ es pionera. En el conjunto de España el INE ha realizado dos grandes encuestas sobre el empleo del tiempo, una en 2002 y otra en 2011. El CSIC, por su parte, ha realizado alrededor de una veintena de encuestas, pero de menor tamaño y por lo tanto menos representativas. Llama la atención que para conocer los datos de empleabilidad en España existe una encuesta que en palabras de Durán es “magnífica, fundamental, es la

EPA, la Encuesta de Población Activa, pero no existe ninguna EPA de trabajo no remunerado”.

En las encuestas de empleo del tiempo aparece el dedicado al trabajo del hogar.

Incluye ir a la compra, cocinar, limpiar, hacer gestiones, acompañar al colegio, ayudar a los abuelos... “Si se compara el número de funcionarios del gobierno vasco, el número de horas que los hogares dedican a cocinar y lo que cuesta la alimentación fuera del hogar en términos de PIB, cualquier pequeño cambio que procure descargar el trabajo no remunerado de los hogares para que se traslade al mercado supone cifras extraordinarias”. Durán añadió que ha comparado las cifras de la última encuesta del tiempo

que se conoce con la EPA más próxima “y he realizado una transformación utilizando el mismo algoritmo, es decir, 37 horas semanales que serían empleo a tiempo completo en el sector servicios. Si la cifra se traslada a las horas que se dedican al trabajo del hogar, el resultado para el conjunto de España es que el volumen anual del trabajo de los hogares está un tercio por encima del volumen anual de todo el trabajo que aparece en el mercado laboral, incluido el negro”.

En cuanto a la tendencia, la sociedad, en palabras de Durán, está “muy madura, término utilizado para evitar hablar del envejecimiento de la población”. En España según la encuesta de empleo del tiempo tenemos el equivalente a 28 millones de empleo a tiempo completo en el sector servicios generados por los hogares sin remuneración, básicamente producidos por mujeres. En esta “sociedad muy madura” en la que hay nueve millones y medio de personas mayores de 65 años que cada vez necesitarán más cuidados debemos preguntarnos quién asumirá esa tarea. Es un desafío.

En España existe un déficit de un hijo por mujer únicamente para mantener la capacidad de permanencia demográfica. “Parir es costoso —añadió Durán— porque lleva imposiciones que incapacitan para un ejercicio pleno de lo que son las aspiraciones de las mujeres de hoy”. En las empresas existen políticas de igualdad, pero en los hogares no, ni tampoco inspecciones de trabajo y el 84% de las cuidadoras de larga duración son mujeres. “Cuidar —añadió Mari Ángeles Duran— significa tener todas las papeletas en el sorteo de la dependencia económica futura, la

mujer que no ha cotizado, pero ha trabajado mucho más que cualquier otro en el cuidado de personas; y debemos preguntarnos qué le vamos a ofrecer como país cuando tenga 70 años y las rodillas destrozadas y no tenga nada en el banco, ¿dónde está la inspección que se ocupa de ella?”.

Todo ese trabajo del que se encargan las mujeres “que estamos entrenadas para hacerlo por afecto, razones morales, es asumido como voluntario, pero esa coactiva vocación de servicio a los demás puede ser real o impuesta. Mari Ángeles

Duran finalizó su intervención refiriéndose a la mayor importación que se realiza en España “que no es gas, ni petróleo sino niños ya criados; en España no resulta rentable producir niños, la producción de niños es demasiado cara, por

eso se importan niños ya criados y con edad para trabajar”.

La igualdad retributiva en Europa, por Evelyn Regner

Evelyn Regner, Europarlamentaria y Presidenta de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, señaló que la igualdad salarial por el mismo trabajo, por trabajo de igual valor, es “uno de los principios de la Unión Europea, está en su ADN y ya es hora de que hagamos algo para ponerlo en práctica”. El índice del Instituto Europeo de igualdad de Género nos dice que vamos a necesitar más de 100 años para ponernos a la misma altura en la brecha retributiva y de pensiones y “esto es insoportable, por lo tanto, tenemos que tomar medidas

En España existe un déficit de un hijo por mujer únicamente para mantener la capacidad de permanencia demográfica

legales vinculantes puesto que hemos descubierto que sin medidas vinculantes no hay cambio, el progreso se produce a paso de tortuga”.

La Comisión Europea estudia una propuesta para establecer medidas de transparencia en las empresas. “Por ejemplo, las mujeres que acudan a una entrevista de trabajo tienen el derecho a no decir cuánto ganaban en su puesto anterior”, una medida que pretende ayudar a que no se perpetúen las diferencias. Además, las mujeres debieran conocer cuánto ganan sus compañeros y si hubiese discriminación salarial podrían acudir a los tribunales (sería en última instancia porque la propuesta que estudia la Comisión pretende ser vinculante y propone sanciones para las empresas que no sean transparentes).

En la actualidad, en la Unión Europea por término medio hay un 15% de brecha salarial entre hombres y mujeres. En cuanto a la brecha de pensiones es de un 30%, pero hay países donde es del 40 o 50%. Es una diferencia excesiva que provoca que las mujeres acaben dependiendo de su compañero y esa falta de independencia puede afectar al propio cuerpo de las mujeres y acabar convertida en violencia de género.

La desigualdad en el trabajo de las mujeres ha vuelto a ponerse de manifiesto con las crisis de la COVID. Mujeres que además de realizar su trabajo remunerado al regresar a casa debían cuidar de los hijos e incluso pedir a la cónyuge a que “les ayude a sacar la basura”; porque son ellas las que cargan sobre sus espaldas el trabajo duro. Para evitarlo, se analiza la necesidad de introducir la directiva sobre la transparencia y también una directiva sobre salarios

mínimos, es decir, unos parámetros que permitan que los trabajos poco remunerados, principalmente llevados a cabo por mujeres, permitan una vida digna.

Otro aspecto importante que señaló Regner es la segregación horizontal en el mercado laboral porque todavía existen una gran cantidad de trabajos principalmente realizados por mujeres (aquí se incluyen el cuidado de los mayores y de niños y niñas). Aún queda mucho que hacer en la Unión Europea, no se trata solo de medidas de transparencia, pero la transparencia es una de las condiciones

En la actualidad en la Unión Europea por término medio hay un 15% de brecha salarial entre hombres y mujeres

previas para la obtención de datos, conocer cuánto ganan los hombres y cuánto las mujeres. Cabe recordar, por último, que el Tratado Europeo se firmó en 1957 y desde entonces la sociedad

ha evolucionado enormemente tanto es aspectos biológicos como jurídicos. De hecho, muchos países han introducido ya un tercer género en su jurisprudencia, algo que también debe reflejarse en la Europa actual.

Herramientas para reducir la brecha salarial: registro y auditorías retributivas, por Patricia Nieto

Patricia Nieto, Profesora de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Carlos III, considera que uno de los elementos que sitúa a España en la vanguardia legislativa de Europa es el Real decreto ley 6/ 2019 que hizo una importante apuesta por la transparencia salarial. La Ley Orgánica de Igualdad aprobado en 2007 tuvo que echar a andar, recuerda Patricia Nieto, cuando sobrevino

la crisis económica de 2008 que provocó una destrucción masiva de empleo. Como consecuencia las empresas dedicaron todos sus esfuerzos al mantenimiento de la actividad productiva y se relegó el desarrollo de muchas medidas que la Ley de Igualdad contemplaba.

El Real Decreto ley 6/ 2019 estableció la obligatoriedad de los Planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas en plantilla que en España dan trabajo al 50% de la población asalariada. El plan permite realizar una foto fija y comprobar si existen sesgos o conductas discriminatorias. Además, es importante determinar la valoración social del trabajo. Hay sectores feminizados, donde los salarios son más bajos, y otros masculinizados con salarios mayores. Y esta diferencia no tiene nada que ver con que el trabajo peor pagado sea o no esencial. Según Patricia Nieto, “se ha demostrado que un

trabajo esencial es el que realizaban las trabajadoras en residencias de ancianos o en centros de día durante la pandemia”, pero las condiciones laborales, en no pocas ocasiones, no son dignas.

El Real decreto ley 6/ 2019 establece tres grandes herramientas para avanzar en la igualdad: la primera es la que obliga a que todas las empresas de más de 50 trabajadore tengan planes de igualdad. La segunda establece que todas las empresas, con independencia de su dimensión, deben elaborar un registro retributivo. Ese registro retributivo permitirá establecer si existe una situación discriminatoria. La tercera obliga a las empresas que deban realizar un plan de igualdad a que incorporen la auditoría retributiva.

Pero a pesar de los esfuerzos normativos la brecha salarial se mantiene. Las mu-

jes, de media, cobran un 11% menos que los hombres, y la brecha se incrementa hasta el 18,4% si el elemento que incluimos en la valoración es el trabajo a tiempo parcia (en la mayor parte de las ocasiones involuntario). Además, la brecha salarial tiene una correlación directa con la brecha de las pensiones. Las pensiones de las mujeres son inferiores en todos los tipos a la de los hombres, una brecha prestacional que en ocasiones supera los 30 puntos. La única prestación media que es mayor para las mujeres es la de la viudedad porque la base reguladora para el cálculo es la del cónyuge.

La Encuesta de Estructura Salarial eviden-

cia que donde diverge de forma más notable el salario entre hombres y mujeres es en los complementos salariales (complementos de productividad, etc.) Patricia Nieto citó en su exposición a

la catedrática de economía Sara de la Rica que en sus análisis sobre la brecha salarial llega a la conclusión de que impacta a todas las mujeres, tengan o no hijos. Así, empieza a ser más amplia a partir de los 30 años y se perpetua hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

Ante esta situación la respuesta del Derecho ha sido la de garantizar un salario igual por un trabajo de igual valor. Para lograrlo, la principal herramienta es la transparencia y así el Real decreto ley 6/ 2019 establece tres herramientas: la primera el registro retributivo, la segunda la obligación de realizar auditorías salariales y la tercera que los datos obtenidos en el registro y la auditoría sean conocidos por la representación legal.

La Ley obliga a que todas las empresas a elaborar un registro salarial sin excluir

Donde diverge de forma más notable el salario entre hombres y mujeres es en los complementos salariales

a determinadas posiciones, ni siquiera aquellos que tengan la consideración de personal directivo, aunque estén excluidos del convenio colectivo. No se incorporarán los datos de los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal porque la obligada al pago del salario es la ETT (aunque se debe aplicar también el plan de igualdad a la empresa usuaria). En los datos hechos públicos por el Consejo General del Poder Judicial en materia de discriminación salarial encontramos que no hay muchos asuntos en materia de discriminación, pero según Patricia Nieto, “eso no significa que no exista discriminación, sino que evidencia la dificultad que supone para una mujer saber cuánto cobra un compañero realizando el mismo trabajo, qué decir si lo que se analiza es el trabajo de igual valor”. La tercera y última herramienta es la Auditoría Retributiva, una acción desgajada del plan pero que forma parte de él. Para realizar una Auditoría Retributiva el Real Decreto Ley y su desarrollo en el artículo 8 del Real decreto 902 pide realizar un diagnóstico para saber cómo paga la empresa, qué paga, a quién paga y cuáles son las fuentes de fijación del salario. La auditoría retributiva

debe lograr dos objetivos: realizar un diagnóstico de situación de la empresa en materia salarial y lo más importante, un plan de corrección para las desigualdades que pudieran detectarse.

Por último, Patricia Nieto planteó que la auditoría retributiva debe desarrollarse para valorar su eficacia. La auditoría permite observar si la política salarial de una determinada empresa aumenta la brecha, aunque no sea discriminatoria. Puede evidenciar determinados

sesgos, por ejemplo, complementos salariales que impactan en las diferencias salariales. Y, lo más importante, se plantea la exigencia de incorporar medidas concretas, plazos de ejecución y recursos para corregir la brecha salarial que todavía se sitúa en un porcentaje del 11,4%.

Perspectiva de género en la interpretación y aplicación de la normativa laboral por Mar Serna

En su intervención, Mar Serna Calvo, Magistrada de lo Social del Consejo General del Poder Judicial, se refirió a la perspectiva de género desde el punto de vista de su interpretación y aplicación, es decir, más allá de las normas que existen quiso saber si esas normas se cumplen, cómo se cumplen y cómo se interpretan. Al comienzo de su exposición la Magistrada se hizo eco de una buena noticia: según el índice de Igualdad del Observatorio Europeo, que ha ofrecido los datos referentes al año 2019, España ha subido un punto en el barómetro, lo que la sitúa en el sexto puesto respecto al resto de los países comunitarios. En la medición del

indicador ‘poder’ (el número de mujeres que accede a cargos públicos), el país ha avanzado mucho, también en salud donde prácticamente se ha llegado a la igualdad. Sin embargo, en indicador ‘trabajo’ España se sitúa

En 2019 España subió un punto en el barómetro, lo que la sitúa en el sexto puesto respecto al resto de los países comunitarios

en el puesto 12.

La Encuesta de Estructura Salarial refleja que en España el Salario Mínimo Interprofesional lo perciben el 25% de las mujeres frente al 11,1% de los hombres, lo que en muchos casos se deriva de los

▶ contratos a tiempo parcial porque de cada cuatro contratos de estas características tres son suscritos por mujeres. Según Mar Serna en este aspecto la Inspección de Trabajo tiene una gran tarea que realizar puesto que “seguramente ya se está actuando, pero tal vez no con toda la intensidad necesaria”. Existe un mandato imperativo de transversalidad que nos exigen las normas tanto nacionales como internacionales. “Como dijo una importante activista hondureña que fue asesinada, el reconocimiento de los derechos de la mujer no son un favor sino una obligación del Estado”.

En España existe un déficit de evaluación de las normas porque no basta con aprobarlas, es necesario comprobar qué impacto concreto tienen. Es necesario juzgar con perspectiva de género porque no se puede olvidar que el Derecho, al igual que otras normas sociales, tiene como referente lo masculino, no lo femenino. El Código Civil, por ejemplo, habla del “buen padre de familia” y cuando el Código Penal se refiere a la violación genital femenina dice “el que”. Por eso es necesario juzgar con perspectiva de género “porque hasta ahora hemos actuado sobre los síntomas de la desigualdad en vez de actuar sobre las causas de la desigualdad”. Hay que cuestionar, por tanto, no solamente los métodos sino la interpretación de las normas sustantivas y procesales.

Para juzgar con perspectiva de género la Ley concede un conjunto de herramientas al Consejo General del Poder Judicial. Por ejemplo, la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial del año 2018 estableció la obligación de adquirir formación en la materia. Donde más se está aplican-

do esta perspectiva de género es en los procesos laborales. No se puede obviar que el rol que la sociedad nos asigna a hombres y mujeres es diferente. Por eso, habrá que estudiar si en algún supuesto concreto nos hallamos ante un estereotipo de género, erradicar ese estereotipo de género supondrá dar una solución mucho más justa.

Los estereotipos negativos que se aplican a la mujer están presentes cuando una norma se elabora y también cuando se interpreta. Juzgar con perspectiva de género supone contemplar si el estereotipo está presente en un conflicto jurídico, si está generando una diferencia entre hombres y mujeres; erradicar la diferencia y compensar el desequilibrio. En Galicia una conservera que era también limpiadora a tiempo parcial solicitó que se le reconociera una tendinitis en el hombro como enfermedad profesional, no se le concedió porque la tendinitis no apare-

cía en el cuadro de enfermedades profesionales de la Mutua. El asunto llegó hasta el Tribunal Superior de Justicia que sí lo abordó desde la perspectiva de género y destapó las dife-

rencias en igualdad de oportunidades y derechos que suponía el no reconocimiento de la enfermedad profesional, por lo que se incluyó en el marco de enfermedades profesionales. En Castilla la Mancha, sin embargo, hay un ejemplo de un juzgado que no aplicó la perspectiva de género. Una camarera de pisos que trabajaba en Paradores alegó padecer el síndrome del túnel carpiano. El juzgado esgrimió que no aparecía en el cuadro de enfermedades profesionales. En Canarias se desestimó el caso de una mujer víctima de violencia de género para conseguir

En España existe un déficit de evaluación de las normas. No basta con aprobarlas, es necesario comprobar su impacto

la pensión de viudedad porque no aportaba pruebas, aunque la mujer había denunciado en siete ocasiones a su agresor. Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha le dio la razón. Al finalizar su intervención la Magistrada dijo: “No vamos a esperar 100 años ni 121 años para alcanzar la igualdad, la igualdad sí queremos que esta sociedad sea sostenible, debe alcanzarse desde ahora porque se necesitan más niños, las personas mayores requieren cuidados y la igualdad es esencial no solo para las mujeres, también para otros colectivos distintos de las mujeres que representamos el 50% de la población”.

Actuación de la Inspección de Trabajo en materia de Igualdad, por Irene Marín Luengo

Irene Marín Luengo subdirectora de Relaciones Laborales e Igualdad de la Dirección General del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, explicó en su exposición que el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad tal y como aparece recogido en la Ley de 2015 es el de vigilar el cumplimiento y exigir responsabilidades en caso de incumplimiento de la normativa del orden social. Dentro de ella se incluye la normativa en materia de igualdad y es ahí donde actúa la Inspección de Trabajo. Su ámbito de actuación se relaciona con las actitudes empresariales que implican una discriminación salarial y con cualquier otro tipo de discriminación por razón de sexo. La Ley Orgánica de Igualdad distingue dos tipos de discriminación. La directa,

que es fácilmente detectable y que en la práctica apenas se observa y la discriminación indirecta “que es la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro”. Ahí, la actividad de la Inspección de Trabajo va a consistir precisamente en

determinar si existe una justificación o una causa objetiva y razonable que esté legitimando esa situación de inferioridad en que se encuentran las mujeres. El gran reto de la discriminación retributiva se encuentra precisamente en la discriminación indirecta por la incorrecta valoración de los puestos de trabajo. Por ejemplo, en Valencia, una inspección sancionó a una empresa de limpieza porque la limpiadora cobraba menos que el limpiador alegando que el limpiacristales llevaba maquinaria pesada, mientras la minuciosidad en el trabajo de ella no se valoraba. Son pocas las denuncias que llegan a la Inspección de Trabajo en materia de discriminación, por eso, según Marín Luengo “tenemos que intentar ser cada vez más certeros en la planificación, es decir, en detectar dónde pueden estar produciéndose estos incumplimientos o estas situaciones de discriminación”. Un salto cualitativo se da en el año 2019 mediante la utilización de la herramienta de lucha contra el fraude. Se trata de una serie de técnicas de análisis para detectar sujetos que presentan indicios de fraude que son seleccionados para el desarrollo de actuaciones planificadas.

Al hablar de colectivos especialmente vulnerables, Irene Marín quiso referirse a la situación de las empleadas de hogar. “Si hay un colectivo especialmente oculto y

No vamos a esperar 100 años para alcanzar la igualdad, una igualdad sostenible debe alcanzarse ahora

en unas condiciones vulnerables son las empleadas de hogar”, dijo Marín. Por ese motivo, la Inspección de Trabajo puso en marcha un plan de acción que, entre otras tuvo una actuación muy específica: detectar todos aquellos casos en los cuales los empleadores habían declarado a la Seguridad Social salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. En los casos detectados, se comunicó a los empleadores la irregularidad, en concreto se enviaron 45019 cartas que afectaban a 47749 empleadas de hogar.

Gabriela Beltrán Fernández, responsable de Igualdad en la Inspección de Trabajo de Guipúzcoa

Gabriela Beltrán Fernández comentó en su exposición que el Ministerio de Trabajo seleccionó en 2018 a personas de las distintas comunidades autónomas para recibir una formación básica en materia de Igualdad y ella resultó ser una de las seleccionadas. “No me pudieron hacer un favor mejor” dijo Gabriela Beltrán. “Me di cuenta de todas las lagunas que tenemos, determinadas actuaciones empresariales que por su aparente neutralidad podían provocar que no viéramos una discriminación salarial, podían ser detectadas gracias a determinados instrumentos”.

La formación comenzó desde el inicio al mercado de trabajo, es decir, el acceso al empleo. Algunos empleos que tenían una apariencia absoluta de neutralidad pedían en realidad titulaciones muy masculinizadas. Otros exigían una disponibilidad absoluta para viajar cuando no

era necesario realizar viaje alguno, pero de ese modo sabían que a la convocatoria acudirían muchos más hombres que mujeres.

Mientras no exista formación en materia de igualdad no se van a detectar determinadas cuestiones que van a generar discriminación. Gabriela Beltrán reconoció que para el Gobierno Vasco, la igualdad es una de sus prioridades absolutas. De hecho, en su plan estratégico está previsto que para el 2030 el País Vasco sea una de las regiones europeas que tengan menos brecha salarial.

La mayoría de los problemas que se han encontrado respecto a la brecha salarial se derivan de los complementos que no están recogidos en los convenios colectivos y que la empresa concede de manera unilateral. En muchos de los casos, las empresas no han podido probar siquiera que hubiera una mayor antigüedad de los hombres sobre las mujeres que hiciera válida esa diferencia. Se trata de actas de trabajos iguales e incluso con la misma categoría profesional que presentan una gran diferencia salarial. Las explicaciones de los empleadores para justificar la diferencia en algunos casos se basaban en que el hombre no tenía inconveniente en acudir a la empresa alguna tarde cuando

fuera necesario, una posibilidad que ni siquiera se les había ofrecido a las mujeres.

En cuanto a la obligación de las empresas de 150 trabajadores de establecer

planes de igualdad, ocurre en muchas ocasiones que no pueden ser negociados. El escaso registro de los planes de igualdad puede obedecer a factores diversos. Es posible que la empresa incumpla, pero también se ha detectado que muchos

La mayoría de los problemas respecto a la brecha salarial se derivan de los complementos no recogidos en los convenios colectivos

planes no se pueden registrar porque no han sido negociados. La pregunta es qué sucede cuando resulta imposible negociar. Desde el punto de vista de Gabriela Beltrán si consta fehacientemente que la empresa lo ha intentado, ha solicitado a la representación de los sindicatos más representativos la constitución de la comisión y no lo ha conseguido “yo no sería partidaria de exigir una responsabilidad a la empresa”.

Mesa redonda

Elena Pérez Barrerdo, Viceconsejera de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, ejerció de moderadora y presentó a los intervinientes en la mesa redonda: José Manuel Iturrate Andechaga, abogado especializado en Derecho del Seguro; Dolores Morondo Taramundi, Investigadora Principal de Derechos Humanos Pedro Arrupe de la Universidad de Deusto y la socióloga Eva Perujuaniz de la asistencia técnica de comisiones Obreras industria.

Pérez Barredo comentó que las obligaciones laborales en materia de igualdad aún no son de igual

cariz que otro tipo de obligaciones, pero “recuerda un poco a la prevención de riesgos laborales, desde el año 95 hasta ahora se ha avanzado muchísimo, aún queda mucho que hacer, pero el punto de inflexión se produjo en el año 95”. Ese mismo punto de inflexión se produce con la modificación de la Ley Orgánica de igualdad en el año 2019.

No obstante, antes de acudir a la Inspección de Trabajo existen diversas herramientas que debemos utilizar y en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi el 14 de septiembre se alcanzó un importante

acuerdo para ayudar a las comisiones de igualdad en cualquier necesidad que presenten. Además, se ha elaborado un estudio sobre la igualdad de género en los convenios colectivos y se realizan diversos informes de impacto de género y jornadas de sensibilización social.

Auditoría sociolaboral, por José Manuel Iturralde Adenchaga

Una de las diferencias entre la auditoría sociolaboral y la auditoría retributiva es que la sociolaboral trabaja más sobre datos cualitativos y la retributiva preferentemente se centra en los datos cuantitativos. La auditoría sociolaboral puede ser realizada por expertos auditores y también a nivel interno de la propia empresa para elaborar una suerte de autodiagnóstico. En cualquiera de los dos casos son múltiples sus ventajas porque, entre otras cuestiones, mejora el clima laboral de la empresa. Los trabajadores recibirán algo que podría llamarse ‘salario emocional’ y también resultarán beneficiados los clientes y los proveedores

porque la imagen de la empresa resultará más creíble.

La auditoría se compone de 61 grupos que aglutinan 3000 indicadores. Se trata de

preguntas muy simples cuya respuesta debe ser ‘sí’ o ‘no’. Se pregunta, por ejemplo, si la empresa tiene convenio o si en ella trabajan menores. Al final se concluye si la empresa cumple las obligaciones que la legislación establece. Hay un grupo específico que es el de la brecha salarial que tiene 120 indicadores y otro de discriminación y acoso que cuenta con 114 indicadores. En cuanto a la conciliación se establecen una serie de medidas prácticas o protocolos que la empresa ha de llevar a cabo para posibilitar la conciliación.

Muchos planes no se pueden registrar porque no han sido negociados



Así es como se llega a realizar un informe y “nuestra pretensión —en palabras de Iturralde— es que ese informe debidamente validado tuviera un cierto reconocimiento no solo ya social, que ya lo tiene, sino incluso por parte de la Administración”. Iturralde realizó “un pequeño reproche” a las distintas administraciones. La Ley de Contratos del sector público establece una serie de cláusulas sociales que deben incorporarse a los contratos, “nosotros llevamos dos años tratando de convencer a las administraciones competentes para que incluyan en las condiciones técnicas la obligatoriedad de incorporar cláusulas sociales, que comprueben que las características establecidas en el pliego de condiciones se cumplen y evitar así numerosos fiascos”.

El marco europeo de la lucha a la brecha salarial de género, por Dolores Morondo Taramundi

Dolores Morondo es una de las expertas españolas que asesora a la Unión Europea en materia de discriminación. En su ponencia quiso recordar las vicisitudes que ha atravesado el artículo 119 del Tratado de Roma, que establecía la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Aquel artículo fue introducido por Francia “a última hora, no porque Francia tuviera una particular preocupación por la situación laboral de las mujeres sino para evitar la competencia desleal”. En 1950 la normativa vigente en Francia impedía que las mujeres cobrasen menos de lo establecido en el Salario Mínimo Interprofesional. El artículo 119 durmió durante más de dos décadas hasta que la lucha de las trabajadoras belgas y de sus abogadas feministas lo despertaron.

En lo referente a la brecha salarial, según Dolores Morondo, conviene mirar a los países que durante más tiempo han utilizado los mecanismos de transparencia salarial, algo que comenzó a principios de la década del 2000 en Suecia, Dinamarca o Austria. De la vasta andadura de estos

Nuestra pretensión es que ese informe validado tuviera un cierto reconocimiento, no solo social, también por parte de la Administración

países se puede extraer una gran cantidad de información, no únicamente la que se deriva de las prácticas de determinadas empresas que han podido derivar en casos jurídicos de discriminación, sino

también sobre los sesgos de género que reflejan la desigualdad. Y es aquí donde pasan factura, por ejemplo, la atención a los cuidados que conlleva una mayor cantidad de contratos a tiempo parcial para las mujeres.

Además de la implicación de las administraciones para terminar con la brecha salarial, es fundamental la voluntad de las de los empresarios, hay que preguntarse si la lógica empresarial dentro de una economía de mercado puede hacer que los empresarios admitan su corresponsabilidad frente a la igualdad entre hombres y mujeres. Porque la transparencia no es una panacea, pero es muy útil para poner freno a la desigualdad estructural.

Informe de la industria del pescado, por Eva Perujániz Bermúdez

Eva Perujániz comentó un estudio de valoración neutra de puestos de trabajo realizado en la industria del pescado. El estudio se presentó a la Inspección de Trabajo de Euskadi, la de Cataluña y la de Galicia. Se enmarca dentro de un proyecto global del sindicato CCOO cuyo nombre es “pescar derechos”. El estudio se centra en el sector de conservas de pescado que

emplea a unas 30000 personas en más de 500 empresas. El objetivo global del proyecto es acabar con la precariedad que existe en el sector y con la discriminación, sobre todo salarial y profesional, que sufren las mujeres. Se evidencia que precisamente en sectores muy feminizados es donde encontramos las mayores brechas salariales.

El 80% de las trabajadoras y los trabajadores de este sector está bajo el paraguas de un convenio colectivo sectorial, por eso es muy importante aplicar sistemas de

valoración a sectores de actividad y no solo a empresas. El año 2020 el sector se cerró con cifras récord de ventas, por lo que la motivación económica no justifica los salarios bajos. En Euskadi, el sector supone un 9% de la producción total de la industria agroalimentaria y la mayoría de las empresas, el 80%, se concentra en Guipúzcoa. El 90% de las personas que trabaja en el sector en Euskadi son mujeres y se puede comprobar la discriminación que padecen en todos los ámbitos puesto que "se cumple de principio a fin". El 18,4 tiene un contrato fijo permanente y si el porcentaje ya es bajo, todavía se reduce mucho más en el caso de las mujeres en Euskadi, donde es del 10%.

A nivel estatal, el salario medio es un 25% inferior a la media en la industria agroalimentaria, solo uno de cada dos contratos en esta industria es indefinido, cuando en general en la industria agroalimentaria lo son siete de cada 10. Para realizar el estudio se ha utilizado el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, que está basado en la identificación de factores de valoración objetivos. Al hablar de

objetividad, Eva Perujuaniz destacó que en las entrevistas que se realizó a las mujeres se pudo detectar que "ellas infravaloran sus competencias profesionales, algo que no sucedía con los hombres".

La primera conclusión del estudio revela

que las empresas practican una distribución por sexo, ni un solo grupo es mixto. Las mujeres realizan todo el proceso productivo y los hombres supervisan la calidad. Todas las agrupaciones de puestos que cobran más de 1000 euros están masculinizadas. La tempora-

lidad afecta mayoritariamente a puestos feminizados mientras la estabilidad es prácticamente masculina. Los hombres cobran mayoritariamente el complemento de productividad (cuando no son ellos quienes producen) y también ellos cobran en mayor proporción el complemento de peligrosidad (aunque tienen una exposición mucho menor a las condiciones penosas de trabajo).

Los medios de comunicación apenas se hacen eco de esta realidad tan sangrante. Pero ahora, concluye Eva Perujuaniz, "nos estamos manifestando para luchar por un convenio colectivo que está paralizado y es de justicia social no solo por las mujeres que trabajan sino por todas las mujeres que han trabajado en las costas de este país en las conserveras del pescado".

El 80% de los trabajadores del pescado está bajo el paraguas de un convenio colectivo sectorial, por eso hay que aplicar sistemas a sectores de actividad y no solo a empresas

