



## 4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

### 470. Propositiones No de Ley

#### **PNL/000238-01**

*Proposición No de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, relativa a igualdad salarial entre hombres y mujeres, para su tramitación ante el Pleno.*

#### PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 16 de octubre de 2015, ha admitido a trámite la Proposición No de Ley, PNL/000238, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, relativa a igualdad salarial entre hombres y mujeres.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante el Pleno.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dicha Proposición No de Ley haya de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, de conformidad con el artículo 64 del Reglamento.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 16 de octubre de 2015.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,  
Fdo.: Óscar Reguera Acevedo

LA PRESIDENTA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,  
Fdo.: Silvia Clemente Muncio

---

## A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

EL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante el Pleno:

### ANTECEDENTES

La brecha salarial entre hombres y mujeres en Castilla y León es de un 25,4 %, siendo una de las mayores registradas en España según la Encuesta de Estructura Salarial que publica el INE.

Esta diferencia es una de las consecuencias más duras de la reforma laboral, que ha degradado las ya poco propicias condiciones laborales de las mujeres, condenándoles a una mayor precariedad y con menos salarios que los hombres.

En Castilla y León el salario medio de las mujeres fue de 17.429,41 €, un 74,6 % de lo percibido por los hombres por término medio. Esto supone que la situación en nuestra Comunidad es 1,4 puntos porcentuales peor que la media nacional en cuanto a la diferencia de ingresos salariales entre hombres y mujeres. Hay que tener en cuenta que, según la encuesta, mientras el salario medio de las mujeres en Castilla y León se redujo un 0,7 % en 2013, el de los hombres se redujo en un 0,4 %.



Además, el hecho de que las mujeres perciban salarios más bajos supone unos niveles de cotización más bajos que se traducen en unas pensiones más bajas que las de los hombres, concretamente en nuestra Comunidad son el 40 % más bajas.

La mayor precarización del empleo femenino respecto del masculino no sólo se manifiesta por esta desigualdad retributiva, también lo constata en una menor tasa de actividad, una menor tasa de ocupación y una tasa de paro más elevada.

En el mismo sentido, una verdadera economía de la igualdad es aquella que pasa por los lugares en los que hasta ahora está inédita, pasa por eliminar la asignación tradicional del trabajo de cuidados a las mujeres y por eliminar la brecha salarial. En ella son imprescindibles una Ley de usos del tiempo y una Ley de igualdad salarial que desmonten un sistema económico y social que continúa cerrando los ojos a la mitad de la población. La igualdad real pasa por que hombres y mujeres cobremos lo mismo y cuidemos lo mismo.

Existe un trabajo ingente y vital que no figura en los medidores de riqueza. Es el realizado en el hogar. Si se contabilizara, el impacto económico de estas atenciones familiares representaría el 50 % del PIB, como se reconoce en un estudio de 2012 del BBVA.

Según María Ángeles Durán, la principal investigadora en la materia, por cada 100 horas de empleo se necesitan 127 horas para mantener nuestro estado del bienestar que no son pagadas, horas gratuitas que en su inmensa mayoría (80 %) son realizadas por mujeres.

Todo este trabajo gratuito imprescindible para el mantenimiento de nuestra sociedad condiciona a las mujeres en la esfera del empleo remunerado.

Por eso, vemos cómo la igualdad entre hombres y mujeres continúa siendo un reto en nuestra Castilla y León, en España y en el resto de Europa, tanto en el desempeño de los cuidados y las tareas domésticas como en el acceso al mercado laboral y en las condicionales laborales y retributivas.

Es urgente remover los obstáculos que sitúan a las mujeres en una peor situación en el mercado de trabajo. En este sentido, cabe señalar que la asunción en exclusiva de responsabilidades familiares es determinante de la mayor precarización del empleo femenino frente al masculino y su gran diferencia salarial. La mayor demanda de participación en el mercado laboral de las mujeres no puede realizarse a costa de su extenuación. La conciliación parece seguir siendo un asunto exclusivo de mujeres y actúa situándolas en peores condiciones laborales debido a su hipotética menor disposición el mercado de trabajo.

Una desigualdad que hace más vulnerables a las mujeres ante situaciones como la pobreza y la exclusión social, como pone de manifiesto el último informe de Cruz Roja que hace un perfil de la persona vulnerable atendida y el 60 % son mujeres.

Las medidas laborales incorporadas en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad, que remite, en muchos casos, a la negociación colectiva, han mostrado unos efectos limitados como consecuencia del debilitamiento de los sindicatos y la reducción de la cobertura en la negociación colectiva, como consecuencia de la reforma laboral del Partido Popular.



La recomendación de la Comisión Europea sobre Transparencia Empresarial en materia de igualdad salarial no se está impulsando con carácter general. Tampoco se está aplicando en el sector público.

Necesitamos que las mujeres se incorporen en pie de igualdad con los hombres al mercado de trabajo. Lo necesitamos por justicia y también por eficiencia económica. Ningún país, ninguna comunidad, puede ser eficiente si desaprovecha el talento y la capacidad productiva de más de la mitad de su población. No habrá empresas competitivas sin igualdad. Todas las empresas de nuestra comunidad deberán tener un registro donde de forma desagregada consten los salarios y complementos salariales y extrasalariales que perciben las mujeres y los hombres de su plantilla.

Es responsabilidad de los poderes públicos y la administración autonómica combatir de forma decidida esta importante desigualdad y establecer las fórmulas para que la brecha salarial por razón de sexo sea erradicada en nuestra Comunidad y evitar que las mujeres sigan aguantando todo ese trabajo de forma gratuita y en solitario mientras sufren mayoritariamente el desempleo y la precariedad laboral.

En este sentido, es necesario implicar a las empresas en el reto de una igualdad real y hacerlas partícipes de la lucha contra la brecha salarial y la desigualdad de género en el empleo.

Por todo ello, se formula la siguiente

## **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN**

**1.- Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a adoptar, de forma inmediata, aquellas medidas que, en el ámbito de sus competencias, permitan eliminar la asignación tradicional de los cuidados mayoritariamente a las mujeres y por eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.**

**2.- Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a requerir del Gobierno de España la realización de las siguientes actuaciones:**

**1. Presentar urgentemente y en paralelo un Proyecto de Ley de Usos del Tiempo y un Proyecto de Ley de Igualdad Salarial entre hombres y mujeres que garanticen de forma real y efectiva la igualdad tanto en la distribución social de los cuidados y trabajos domésticos como en la retribución por el desempleo de un trabajo de igual valor y, por tanto, que garantice la igualdad de género en el empleo, en su acceso y permanencia, en la formación y promoción interna en las empresas removiendo los obstáculos que la impiden o dificultan.**

**Dichos Proyectos de Ley establecerán objetivos específicos, entre ellos, alcanzar una tasa de empleo de las mujeres del 74 %, en línea con lo acordado en el seno de la Unión Europea en la Estrategia 2020.**

**2. Los contenidos de dichos Proyectos de Ley incorporarán:**

**a. Una nueva articulación de los derechos y permisos relativos a la maternidad y paternidad que asegure la corresponsabilidad, de modo que lleguen a ser iguales, intransferibles y obligatorios, así como una red**



- pública de servicios educativos y sociales para la atención y cuidados de la infancia y dependientes. La recuperación de derechos de conciliación familiar y laboral, la mejora de las prestaciones por hijo a cargo en atención a los niveles de rentas.
- b. Medidas para avanzar en corresponsabilidad y favorecer la conciliación familiar y laboral que apuesten por la racionalización de horarios y recuperen la seguridad en la jornada laboral y la contratación laboral.
  - c. Medidas positivas para garantizar el acceso y estabilidad en el empleo y la promoción en el seno de las empresas, especialmente en las profesiones y niveles donde las mujeres están subrepresentadas, estableciendo objetivos concretos y penalizaciones a los incumplimientos.
  - d. Medidas que mejoren las condiciones laborales para los trabajadores pobres, mayoritariamente mujeres. Entre otras, el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, la ratificación del Convenio 189 OIT y la regulación de prestaciones no contributivas por maternidad y paternidad.
  - e. Medidas que reconozcan el mérito y capacidad de las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional y evitar la discriminación actual que lo impide por razón de su sexo.
  - f. Medidas para hacer efectiva la transparencia en las empresas. Todas las empresas de nuestra Comunidad tendrán un registro donde de forma desagregada consten los salarios y complementos salariales y extrasalariales que perciben las mujeres y hombres de su plantilla. Este registro será accesible a la representación de los trabajadores y a la inspección de trabajo.
  - g. Medidas de transparencia estadística. A tal efecto, se desagregarán por sexos, edad, nivel educativo y ocupación todas las encuestas y registros dependientes de la Consejería de Empleo que analizan el mercado de trabajo, incluidas aquellas que analizan específicamente las retribuciones de las personas trabajadoras.
  - h. Un acuerdo interinstitucional para hacer posible el Pacto Local por la Igualdad de Género de tal forma que todas las mujeres, independientemente de que vivan en zonas urbanas o en el ámbito rural, puedan acceder al conjunto de servicios y equipamientos que hagan eficaces el conjunto de medidas que integren el contenido básico de estos Proyectos de Ley de los Usos del Tiempo y de Igualdad Salarial mandatado en esta Proposición no de Ley.
  - i. Acreditar las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o a través de vías no regladas de formación.
  - j. Establecer cuotas para el acceso de las mujeres a los puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración de las empresas, también para los puestos de responsabilidad y órganos directivos de cooperativas y organizaciones agrarias y pesqueras con el objetivo



**de llegar a una representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de dirección económicos.**

- k. Incentivos para la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas que ejerzan su actividad profesional como autónomas, especialmente en los periodos de maternidad y por cuidado de hijos o personas a cargo.**
- l. Incentivar la contratación de mujeres desempleadas en los sectores de actividad y ocupación en los que se encuentran subrepresentadas.**
- m. Incentivos para la contratación de mujeres desempleadas de los grupos de edad que actualmente sufren los mayores niveles de desempleo -menores de 30 años y mayores de 45-.**
- n. Bonificar las contrataciones indefinidas de mujeres dentro de las bonificaciones previstas por la normativa vigente en el ámbito de las políticas activas de empleo.**

**3. En el mismo sentido y con idéntica finalidad, la Junta de Castilla y León adoptará todas aquellas medidas posibles en su ámbito competencias. El conjunto de las mismas se englobará en un Plan Autonómico para el reequilibrio de los usos del tiempo y la igualdad salarial entre mujeres y hombres.**

Valladolid, 13 de octubre de 2015.

EL PORTAVOZ,  
Fdo.: Luis Tudanca Fernández