



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

### 470. Propositiones No de Ley

#### PNL/001815-01

*Proposición No de Ley presentada por las Procuradoras Dña. Adela Pascual Álvarez y Dña. Lorena González Guerrero, para instar a la Junta a que adopte las medidas que se solicitan para la eliminación de la brecha salarial entre hombres y mujeres, para su tramitación ante la Comisión de Empleo.*

#### PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 20 de diciembre de 2017, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/001815 a PNL/001827.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante las respectivas Comisiones de la Cámara.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Propositiones No de Ley hayan 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 20 de diciembre de 2017.

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 Municio

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

Adela Pascual Álvarez y Lorena González Guerrero, pertenecientes al GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante la Comisión de Empleo:

### ANTECEDENTES

La igualdad de remuneración o "igualdad salarial" es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea y estatal: "mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor".

El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamada brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. La desventaja en el salario en muchos casos nace de algo que los



expertos denominan "discriminación indirecta", es decir, no cobran menos por el hecho de ser mujeres, pero sí como consecuencia de serlo.

Uno de los factores significativos en la desigualdad salarial es la conciliación de la vida laboral y familiar. La responsabilidad del cuidado de los hijos, las personas mayores y el hogar sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, determinando radicalmente la carrera profesional y los tipos de puestos por los que optan las mujeres.

En Castilla y León la mala gestión de la crisis económica y las dos pésimas reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos del partido socialista y el partido popular han dado lugar a que las mujeres perciban un salario medio de casi un 23 % menos del que perciben los hombres.

En las profesiones donde las mujeres están sobrerrepresentadas la brecha llega hasta el 34 %, una realidad que las políticas del Gobierno no sólo no están corrigiendo, sino que están sirviendo para «consolidar el machismo».

Según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial correspondiente al año 2015 publicada en junio de 2017, el salario medio de las mujeres de Castilla y León fue de poco más de 20.000 euros mientras que la de los hombres superó los 24.000 euros.

Pero esto no ocurre solo durante la vida laboral: al llegar a la jubilación la diferencia entre lo que percibe una mujer pensionista y lo que recibe un hombre va mucho más allá de lo que aparentemente correspondería dados sus sueldos en su vida activa.

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, correspondientes al pasado mes de agosto, las mujeres reciben, de media, una pensión de jubilación menos de 800 euros mensuales frente a los más de 1.200 euros que reciben de media los hombres.

La brecha salarial persiste y persistirá si no se acometen políticas adecuadas para combatirla, es imprescindible que se adopten leyes y medidas eficaces para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Las Administraciones Públicas deben liderar las políticas salariales igualitarias, garantizar el cumplimiento de la norma y facilitar las herramientas necesarias para cumplir el objetivo de reducir la brecha salarial de género.

Por todo lo expuesto presentamos la siguiente

## **PROPUESTA DE RESOLUCIÓN**

### **1. Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a:**

#### **a. A la inmediata implementación de las medidas contempladas en la "Agenda para la Igualdad de Género 2020" conducentes a:**

**La reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, la pobreza entre las mujeres y**

**Al Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.**

#### **b. Hacer un seguimiento de los datos reales de las empresas y los convenios colectivos para detectar discriminaciones y desigualdades salariales, a**



través de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, o quien corresponda.

- c. Poner en marcha un canal o buzón para la recepción de quejas o denuncias de brecha salarial de género.
- d. Mejorar las políticas de igualdad de oportunidades que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que contribuyan a la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y posibiliten su desarrollo profesional.
- e. Establecer medidas claras de apoyo a las empresas y a mujeres para conseguir erradicar la brecha salarial y llegar a contar con los mismos salarios cuando se desarrollan trabajos iguales.

2. Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a exhortar al Gobierno de España a:

- a. Que las empresas con 25 o más personas contratadas establezcan un sistema de valoración de puestos de trabajo para detectar, resolver y prevenir diferencias injustificadas de salario y condiciones laborales entre hombres y mujeres, y diseñar un plan de acción de igualdad salarial.
- b. que las empresas informen sobre los sueldos de sus trabajadoras y trabajadores -tanto sobre la remuneración fija como sobre los complementos variables- desglosados por sexo.
- c. establecer permisos iguales y obligatorios de paternidad y maternidad.
- d. poner en marcha programas de formación para las personas responsables de las inspecciones laborales, a fin de que realicen inspecciones centradas en la igualdad en el acceso al empleo, la igualdad salarial, la seguridad y la salud en el trabajo.

Valladolid, 1 de diciembre de 2017.

LAS PROCURADORAS,  
Fdo.: Adela Pascual Álvarez y  
Lorena González Guerrero

EL PORTAVOZ,  
Fdo.: Juan Pablo Fernández Santos