



## **INFORME**

# **Desigualdad Salarial Comunidad de Madrid**

**Febrero 2020**



**SECRETARÍA DE IGUALDAD Y MOVIMIENTOS CIUDADANOS**



## Introducción

España es el segundo país europeo donde más aumentó la brecha salarial tras la mal llamada crisis económica.

Sin duda, la brecha salarial persiste en nuestro país por la resistencia de las empresas a aplicar la regla básica de igual salario por trabajo de igual valor, ya que les supone un consistente ahorro económico y mayor beneficio.

Desde UGT Madrid reclamamos más celeridad en el avance de las políticas de Igualdad e insistimos en la necesidad de una **Ley de Igualdad Salarial** que elimine la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva.

Solo legislando adecuadamente será posible que las mujeres hagan efectivo su derecho fundamental a cobrar lo mismo que los hombres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor. Además de una injusticia, supone un coste social y económico que este país no se puede permitir.

España lleva más de seis años ignorando las recomendaciones que lanzó Europa en 2014 para alcanzar la igualdad salarial, a pesar de que la desregulación del mercado laboral ha producido que las mujeres dupliquemos la pérdida de poder adquisitivo con respecto a los hombres.

Sin duda, la subida del **salario mínimo interprofesional (SMI)** a 950 euros mensuales en 2020 beneficiara sobre todo a las mujeres que, como veremos en este informe, ocupan mayoritariamente los tramos salariales de menor cuantía.

De las 350.606 personas que buscan empleo en la Comunidad de Madrid, casi 6 de cada 10 (57,69%) son mujeres. Desde hace años venimos alertando y denunciando esta situación como consecuencia directa de la Reforma Laboral de 2012 que hay que derogar.

La situación de temporalidad y desigualdad se ha disparado y ha expulsado del mercado laboral a muchas personas, sobre todo a mujeres, ya que solo consiguen que la contratación sea temporal, a tiempo parcial y mayoritariamente vinculada a campañas en el sector servicios.

### **UGT reclama la derogación de las reformas laborales para devolver los derechos de los trabajadores**

La feminización de la pobreza es un fenómeno que va en aumento. Las mujeres no participan en la misma medida que los hombres del reparto de la riqueza y por tanto del bienestar, lejos de conseguir reducir las diferencias el problema se agrava y se prolonga en el tiempo.

La brecha salarial sigue siendo muy elevada y en los sectores en que es menor, no es porque las mujeres tengan una mejora salarial, sino porque los hombres han sufrido un empeoramiento en sus condiciones laborales.

La discriminación salarial entre mujeres y hombres la encontramos en todos los sectores de actividad, incluso en las Administraciones Públicas. Esto hace evidente, independientemente del grado de formación, de las

cualificaciones o del sector en el que presten sus servicios, que el trabajo de las mujeres, está infravalorado antes incluso de demostrar sus aptitudes.

Las diferencias en sueldos y reconocimiento a las trabajadoras persisten en todo el mundo, y España, no es una excepción. Al ritmo actual, las brechas (en plural) tardarán más de 100 años en cerrarse. Las mujeres seguimos estando mayoritariamente en trabajos peor remunerados y asumimos con más frecuencia un recorte de nuestra jornada para poder conciliar.

Hay países que están tomando medidas para acabar con esta desigualdad. En Alemania, donde el ingreso bruto por hora trabajada es un 22% menos para las mujeres, una nueva ley obliga, desde enero del pasado año, a las grandes empresas a informar a sus empleadas de cuánto ganan sus compañeros hombres con un trabajo similar. En Reino Unido, las empresas a partir de 250 empleados deben publicar por primera vez su brecha salarial antes de abril. Islandia ha ido más lejos, con auditorías obligatorias en empresas de más de 25 trabajadores/as. Si un hombre y una mujer reciben una retribución diferente para el mismo trabajo, la empresa donde ocurra se enfrentará a sanciones económicas.

Es indudable que han abierto un camino, que desde la UGT estamos reclamando para España desde hace muchos años, y que se sigue sin adoptar, que se cumpla el imperativo de **igual sueldo por trabajo de igual valor**.

Si bien es necesario realizar una intensa labor en la negociación colectiva en la lucha por la igualdad retributiva, desde UGT consideramos que es imprescindible y urgente una ley que ponga las cosas en su sitio y que obligue a cumplir el mandato constitucional de garantía de igualdad y no discriminación contenido en los artículos 9 y 14 de la Carta Magna

No podemos consentir la infravaloración del trabajo de las mujeres, que provoca situaciones de discriminación, bajos salarios y unas condiciones de trabajo y de vida más precarias, ya que estas situaciones están dificultando la posibilidad de alcanzar la libertad, independencia económica y una mayor participación social, política e institucional de un gran número de mujeres.

Erradicar la brecha salarial requiere normas acertadas, eficaces y dialogadas, que nos sitúen en el camino que parece que se está empezando a trazar en parte de Europa.

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, en su Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo, Apartado 2, dice:

*"El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa".*



Consideramos que esta medida va en la buena dirección, ya que nos va a permitir obtener un diagnóstico de la situación de la desigualdad salarial en la empresa.

No obstante, entendemos que además de visibilizar la desigualdad salarial, se deben adoptar medidas para corregir esta desigualdad, por lo que es imprescindible la elaboración y puesta en marcha de una Ley de Igualdad Salarial.

Tras la puesta en marcha del nuevo Gobierno progresista, en enero de este año, se ha recuperado el Ministerio de Igualdad tan esperado y demandado por UGT. Esperamos y deseamos que se incremente las políticas de igualdad y se apueste de forma decidida, con voluntad política, hacia una verdadera, real y efectiva Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, implementando medidas legales para este fin.

Sin Igualdad no hay Democracia ni Justicia Social.



## Metodología

Este informe ha sido elaborado según los últimos datos publicados por la Agencia Tributaria en la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias 2018, y está basada en las declaraciones anuales del Modelo 190 que presentan todas aquellas personas físicas, jurídicas y demás entidades, incluidas las Administraciones Públicas, que estando obligadas a retener o a ingresar a cuenta por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas conforme a lo establecido en el artículo 71 del reglamento del Impuesto, satisfagan o abonen alguna renta referidas al año de la estadística, proporcionando una cuantificación y descripción de la masa de rentas del trabajo percibidas y/o generadas en el Territorio de Régimen Fiscal Común.

Este modelo de declaración es un modelo informativo, tratándose además de una declaración que no posee, como ocurre con otras declaraciones tributarias, ningún supuesto de exención de la obligación de declarar. Así, todas las entidades que pagan salarios, pensiones o prestaciones por desempleo están obligadas a presentar el modelo, con independencia de su personalidad, su actividad, la dimensión o el carácter público o privado de las mismas, por lo que la información es exhaustiva y muy detallada.

Cada retenedor o pagador de rentas presenta una información resumen y una relación de perceptores/as con información individualizada de los datos para construir retribuciones satisfechas y retenciones practicadas. Conforman la base las poblaciones de asalariados/as, pensionistas y perceptores/as de prestaciones de desempleo que residen en el Territorio de Régimen Fiscal Común. En dichas relaciones de perceptores/as figuran todas las personas que reciben rentas sujetas al IRPF aunque se trate de retribuciones inferiores al mínimo legal de exención para la obligación de declarar en IRPF, retribuciones con tipo de retención nulo y rentas exentas.

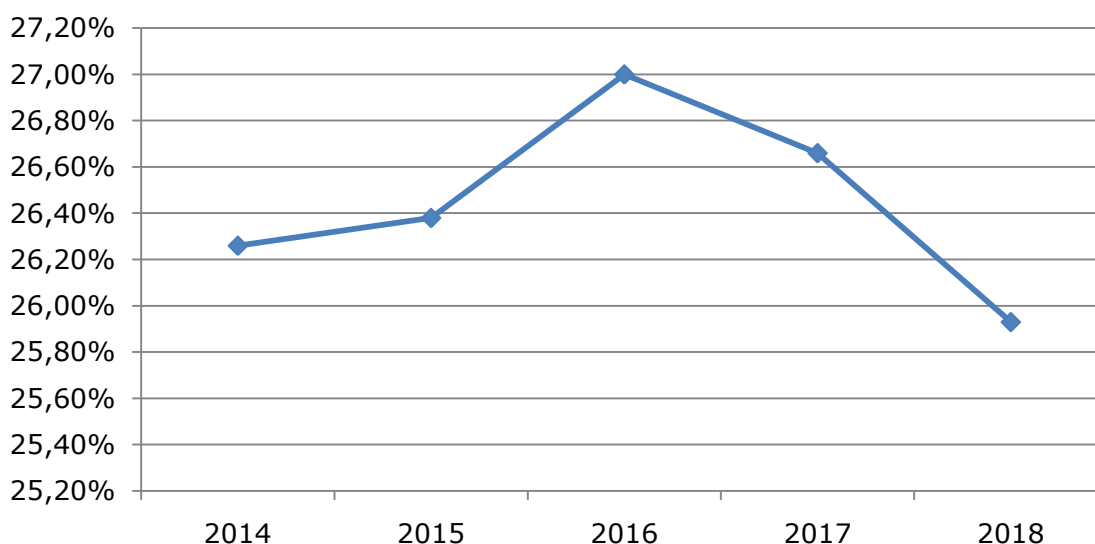
## Comparativa salarial entre hombres y mujeres Comunidad de Madrid

	Asalariados 2018	Salario Medio 2018	Salario Medio Hombres 2018	Salario Medio Mujeres 2018
Total	3.049.015	25.904	29.573	21.906

(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2018)

En el año 2018 el salario medio de los hombres fue de 29.573€, siendo de 21.906€ en el caso de las mujeres, es decir, 7.667€ menos, lo que significa que la **brecha salarial se sitúa en el 25,93%**, esto supone una reducción del -0,73% con respecto a 2017.

### Evolución de la brecha salarial en los últimos 5 años



(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT)

Como podemos observar en el gráfico, se mantiene la escasa reducción de la Brecha de los 2 últimos años. Esta reducción se produce, básicamente, por la subida del SMI (de 655,20€ en 2016, 707,60€ en 2017 y a 735,90€ en 2018), ya que hay más mujeres que hombres en los tramos salariales con menores ingresos la subida del SMI les beneficia en mayor medida.

En la tabla que figura a continuación, podemos observar la mayor concentración de mujeres en los tramos salariales más bajos.

## Ocupados y ocupadas por tramos salariales Comunidad de Madrid

	Mujeres	Hombres	Diferencia	Porcentaje
0-0,5 SMI	241.064	208.445	32.619	15,65
0,5-1 SMI	187.221	151.860	35.361	23,29
1-1,5 SMI	238.998	200.700	38.298	19,08
1,5-2 SMI	206.964	231.768	-24.804	-10,70
2-2,5 SMI	145.462	169.469	-22.358	-14,17
2,5-3 SMI	112.421	123.963	-11.542	-9,31
3-3,5 SMI	89.327	108.788	-19.461	-17,89
3,5-4 SMI	61.513	88.350	-26.837	-30,38
4-4,5 SMI	44.951	64.657	-19.706	-30,48
4,5-5 SMI	32.099	47.399	-15.300	-32,28
5-7,5 SMI	70.514	117.486	-46.972	-39,98
7,5-10 SMI	16.759	36.745	-19.986	-54,39
> 10 SMI	11.775	40.317	-28.542	-70,79

*(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2018. El SMI en 2018 era de 735,90€, por 14 pagas)*

Si la comparativa la hacemos por tramos salariales vemos que con sueldos inferiores a 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), hay un mayor número de mujeres que de hombres, en concreto 106.278, mientras que con salarios por encima de esta cantidad se dispara la diferencia en favor de los hombres, en concreto, 235.508 más que mujeres.

## Desempleados, desempleadas y prestaciones medias en la Comunidad de Madrid

	Total	Hombres	Mujeres
Desempleados	450.206	217.236	232.970
Prestación media anual	3.514€	3.720€	3.322€

*(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2018)*

El salario determina, no sólo la retribución que un trabajador/a cobra en la actualidad, también establece las prestaciones que recibiremos a lo largo de toda nuestra vida, ya sea prestación por desempleo, por jubilación, etc.

Con estos datos, podemos comprobar cómo afecta la brecha salarial a las **prestaciones por desempleo**, siendo la prestación media de las mujeres 398€ menor que la de los hombres, es decir, un **10,70%** menos.





## Pensionistas y pensiones medias en la Comunidad de Madrid.

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Pensionistas	1.249.428	614.769	634.659	
Pensión media anual	18.416	22.033€	14.913€	7.120€

*(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2018)*

La brecha salarial afecta, de la misma manera, también a las **pensiones**. Las mujeres pensionistas cobran, como media, un **32,32%** menos que los hombres.

Cabe destacar que, en relación a las pensiones de viudedad en vigor a 1 de diciembre de 2018, más del 92%, son mujeres y la pensión de viudedad media era de 775,49€.

## Comparativa asalariados y asalariadas por sector de actividad (NACE)\*, Comunidad de Madrid

	Asalariadas	Asalariados	Diferencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	3.209	8.444	-5.235	-62%
Industria extractiva, energía y agua	6.856	16.680	-9.824	-58,90%
Industria	55.614	124.920	-69.306	-55,48%
Construcción y actividades inmobiliarias	60.786	179.354	-118.568	-66,11%
Comercio, reparaciones y transporte	267.525	364.764	-97.239	-26,66%
Información y comunicaciones	74.634	117.427	-42.793	-36,44%
Entidades financieras y aseguradoras	65.383	63.396	1.987	3,13%
Servicios a las empresas	327.023	300.584	26.439	8,80%
Servicios sociales	416.869	237.489	179.380	75,73%
Otros servicios personales y de ocio	181.169	176.888	4.281	2,42%

*(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2018).*

## Comparativa salario medio anual por sector de actividad (NACE)\*, Comunidad de Madrid

	Mujer	Hombre	Diferencia	Porcentaje
Total	21.906	29.573	-7.667	-25,93%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.879	11.832	47	0,4%
Industria extractiva, energía y agua	37.983	44.142	-6.159	-13,95%
Industria	27.342	32.479	-5.137	-15,82%
Construcción y actividades inmobiliarias	21.683	22.974	-1.291	-5,62%
Comercio, reparaciones y transporte	20.423	27.794	-7.371	-26,52%
Información y comunicaciones	32.316	40.984	-8.668	-21,15%
Entidades financieras y aseguradoras	41.155	67.344	-26.189	-38,89%
Servicios a las empresas	19.301	28.615	-9.314	-32,55%
Servicios sociales	23.952	30.919	-6.967	-22,53%
Otros servicios personales y de ocio	10.831	16.065	-5.234	-32,58%

*(Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2018).*

**(NACE)\*** La Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE) es el sistema de clasificación de las actividades económicas usado en la Unión Europea, y es el utilizado por la Agencia Tributaria en la estadística Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias.



Cuando analizamos en qué sectores de actividad trabajan mayoritariamente hombres y mujeres, vemos que existen importantes diferencias.

Los hombres se concentran en: *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, Industria extractiva, energía y agua, Industria, Construcción y actividades inmobiliarias, Comercio, reparaciones y transporte, Información y comunicaciones* y de forma más proporcionada en *Entidades, financieras y aseguradoras*.

Por el contrario, las mujeres se concentran en: *Servicios a las empresas, Servicios sociales* y de forma similar a los hombres en *Otros servicios personales y de ocio*.

De la tabla con la comparativa de salarios por sector de actividad, podemos extraer dos conclusiones:

Los sectores donde tradicionalmente se concentran las mujeres presentan salarios inferiores a la media, es decir, aquellas actividades en las que hay mayor presencia de mujeres (actividades administrativas y auxiliar de oficina, limpieza de edificios, "call center", ocupaciones relacionadas con servicios de salud y el cuidado de personas, etc.) están en los sectores con salarios más bajos.

Existe una importante brecha salarial entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los sectores, a excepción del sector de *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*, que es muy pequeño en la Comunidad de Madrid, el resto de los sectores mantienen diferencias salariales muy significativas.

En algunos casos, como el de *Entidades financieras y aseguradoras*, la diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres es de más de 26.000 euros, alcanzando una brecha salarial de prácticamente el 40%.



## ¿Porqué cobran menos las mujeres?

La brecha salarial se produce como resultado de una acumulación de situaciones que soportan las mujeres trabajadoras:

### 1. Mayor precariedad laboral.

Las mujeres sufren en mayor medida la precariedad laboral. Presentan porcentajes más altos de contratación temporal (no acumulan antigüedad), mayor contratación a tiempo parcial involuntaria (con la consiguiente merma salarial), etc.

### 2. Discriminación en el lugar de trabajo.

La discriminación directa está prohibida por Ley y es fácilmente denunciabile en los tribunales, sin embargo, la discriminación indirecta, es habitual en los centros de trabajo y es mucho más difícil de detectar.

Una de las causas de la brecha salarial es esa discriminación oculta y encubierta que se produce en la elaboración de los criterios y las técnicas de selección y promoción de personal. Lejos de ser objetivas y neutras, favorecen mayoritariamente a los hombres en detrimento de las mujeres.

### 3. Diferenciación de empleos y sectores para mujeres y hombres.

Generalmente, las mujeres se concentran en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de las actividades que social y tradicionalmente han sido asignadas a cada sexo. Es la llamada segregación horizontal.

Así las mujeres nos concentramos en aquellas ocupaciones relacionadas con servicios de salud y el cuidado de personas, que a pesar de su importancia se encuentran, precisamente, entre las que tienen las retribuciones más bajas.

### 4. Prácticas laborales y sistemas salariales.

Existen prácticas que no se aplican de igual forma a mujeres y hombres en ámbitos como la formación o el desarrollo profesional. También existen distintas formas de remuneración: incentivos (a la productividad, disponibilidad, etc.), complementos (turnicidad, nocturnidad, toxicidad, peligrosidad...), gratificaciones, salario en especie, (coche, vivienda a cargo de la empresa), etc.

Las mujeres, a menudo, se ven afectadas por rebajas en los complementos e incentivos salariales con respecto a los hombres. Es frecuente la remuneración de complementos por toxicidad o penosidad en puestos de trabajo desempeñados predominantemente por hombres, mientras que en puestos típicamente femeninos no se retribuyen o se remuneran por debajo del valor que les corresponde.

## 5. La infravaloración del trabajo y las capacidades de la mujer.

Los empleos en los que hay mayor presencia femenina, los salarios suelen ser más bajos. Por contra, los trabajos con mayor presencia de hombres, están mejor pagados.

Las capacidades consideradas “tradicionalmente femeninas” están infravaloradas porque se considera que reflejan “características” y no capacidades y competencias adquiridas. Esta actitud repercute de forma negativa en los salarios de las mujeres.

## 6. La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel.

Es la llamada segregación vertical. Este concepto que hace referencia a la distribución no equilibrada de hombres y mujeres en diferentes niveles de responsabilidad.

Así, de manera general, la promoción laboral de las mujeres es más lenta y laboriosa, ya que existen multitud de factores que dificultan que puedan acceder a los niveles más altos de la jerarquía profesional.

Ese “techo de cristal” o “suelo pegajoso” provoca que las mujeres promocionen en menor medida, con lo que ello va a suponer en sus salarios a lo largo de su vida laboral.

## 7. Tradiciones y roles de género.

Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana.

Dichas tradiciones y roles de género influyen, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha por los chicos y las chicas. Curiosamente, los estudios que escogen las mujeres, claramente relacionados con los roles de cuidadoras que la sociedad les asigna (servicios sociales, asistencia sanitaria, educación) son los que van a tener salidas profesionales con menor remuneración salarial.

## 8. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La responsabilidad de los cuidados en el entorno familiar recae mayoritariamente sobre las mujeres

Esto provoca que las mujeres trabajen menos horas que los hombres. Excedencias, licencias, reducciones de jornada, etc. son utilizados para intentar compatibilizar estas responsabilidades familiares con el trabajo remunerado.



Todo ello influye, no sólo en la remuneración inmediata, sino que repercute en las oportunidades de promoción profesional y, por tanto, en la probabilidad de incrementar sus salarios.

**Por todo ello, desde UGT exigimos la elaboración y puesta en marcha de una Ley de Igualdad Salarial.**

## **Ley de Igualdad salarial entre mujeres y hombres**

Creemos imprescindible que exista una decidida voluntad política que se traduzca en la adopción de medidas efectivas para eliminar la discriminación retributiva sobre las mujeres.

El derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (artículo 35), en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 5) y en el Estatuto de los Trabajadores.

Pero no sólo es un derecho reconocido en nuestro país. En el ámbito europeo también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE) y en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE)

A nivel internacional, España ha ratificado los convenios que hacen referencia a la necesidad de formular políticas nacionales para garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

UGT exige una ley de Igualdad Salarial, que profundice en las causas que originan la brecha salarial, establezca indicadores que permitan medirla y medidas destinadas a corregirla.

Son necesarios cambios en la Ley de Igualdad 3/2007, que regula los planes de igualdad en las empresas, y el retorno a una legislación que anule los devastadores efectos que han tenido las reformas laborales sobre la negociación colectiva.





## Propuestas de UGT para una Ley de Igualdad salarial entre mujeres y hombres:

UGT considera imprescindible la aprobación de una Ley de Igualdad Salarial que debería:

- **Definir y desarrollar conceptos** como: trabajos de igual valor, valoración de puestos de trabajo, acciones positivas, etc.
- **Desarrollar reglamentariamente, los contenidos mínimos de los planes de igualdad** en las empresas, introduciendo en su regulación la necesidad de incluir la materia salarial. Además, la obligación de acordar y/o adoptar los mismos, debe extenderse a empresas de 25 o más trabajadores/as.
- **Crear un órgano público (Consejo o Comité para la igualdad salarial)** con representación de los Interlocutores Sociales y el Gobierno, que pueda manejar datos reales de las empresas y revisar convenios colectivos para detectar discriminaciones y desigualdades salariales. Así mismo este órgano podría revisar los supuestos en los que las trabajadoras o sus representantes planteen una demanda para que se evalúe la posible desigualdad o discriminación salarial en su empresa.
- **Incrementar las sanciones** a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad de género, incluida la igualdad salarial.
- **Obligar a las empresas a revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo**, junto a la representación sindical y en un plazo de tiempo determinado, dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- **Instaurar sistemas de valoración de puestos de trabajo objetivos** no sexistas por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial por género y la obligatoriedad de aplicación futura, previo consenso con los agentes sociales.
- **Instaurar sistemas de valoración de los complementos salariales para justificarlos objetivamente.** Es importante identificar y evaluar objetivamente los complementos salariales para evitar retribuir discriminatoriamente.
- **Introducir la presunción de existencia de discriminación salarial** por razón de género, salvo prueba en contrario, cuando en el ámbito de una empresa o entidad, el promedio de percepciones salariales y extra-





salariales de los trabajadores/as de uno de los sexos supere **en más de 20 puntos** porcentuales el de los trabajadores/as del otro sexo.

- **Establecer como competencia de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la de recibir información sobre las retribuciones** y sobre la composición de las plantillas con carácter periódico semestral, en la que se detalle la retribución completa media de mujeres y hombres, desglosado por grupos, categorías y/o niveles profesionales, así como la distribución de la plantilla por sexos en cada grupo, categoría y nivel profesional y sobre los ascensos y promociones profesionales.
- **Establecer que la Autoridad Laboral actuará de oficio ante el órgano judicial competente** cuando se constate que en su ámbito de aplicación, y durante la vigencia del convenio colectivo, el promedio de percepciones salariales y extra-salariales, de los trabajadores/as de uno y otro sexo, supera en más de veinte puntos porcentuales al de los trabajadores del otro sexo, con el fin de determinar si existe una discriminación salarial directa o indirecta.
- **Proponer al Pacto de Toledo el estudio cuantificado de las desigualdades** y discriminaciones de género en el sistema de protección social así como de las posibles medidas de corrección de las mismas a corto y medio plazo y, en su caso, con cargo a financiación complementaria.

