



Expediente

2026/36-SEC

## ACUERDO DE PLENO

**ASUNTO: MOCIÓN GM EUPV: ADELANTE Y GM PSOE PARA LA ADHESIÓN A LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL APROBADA POR LA MONCLOA EL 17 DE FEBRERO DE 2026, CON MOTIVO DEL “DÍA PARA LA IGUALDAD SALARIAL”. (RE2026003025 DE 25 DE FEBRERO DEL 2026). AE 2026/36-SEC.**

### INCLUSIÓN EN EL ORDEN DEL DÍA

Incluida por unanimidad de los 21 miembros presentes.

Tras ser declarado urgente por la mayoría cualificada prevista en el art. 47.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, por remisión de lo dispuesto en el art. 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, D<sup>a</sup>. Yolanda Moreno Aparicio (Portavoz GM EUPV) dio lectura, previa justificación de la urgencia, al amparo de lo dispuesto en el art. 91.4 del citado cuerpo legal, formula al Pleno de la Corporación la siguiente moción:

### ANTECEDENTES

PRIMERO: 24 de febrero del 2026: Se registra de entrada con el número 2026003025 la siguiente moción antes referenciada que textualmente dice:

*“MOCIÓN GM EUPV: ADELANTE, Y GM PSOE PARA LA ADHESIÓN A LA DECLARACIÓN INSTITUCIONAL APROBADA POR LA MONCLOA EL 17 DE FEBRERO DE 2026, CON MOTIVO DEL “DÍA PARA LA IGUALDAD SALARIAL”*

*DECLARACIÓN INSTITUCIONAL CON MOTIVO DEL DÍA PARA LA IGUALDAD SALARIAL*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 16340722651424165027



*En el año 2010, el Consejo de Ministros estableció el día 22 de febrero como "Día para la Igualdad Salarial". Con este motivo el Consejo de Ministros aprueba la siguiente declaración:*

*"La igualdad salarial entre mujeres y hombres es una condición imprescindible para la igualdad real y efectiva y un pilar básico de cualquier democracia. Mientras persistan diferencias salariales injustificadas, seguirá existiendo una desigualdad estructural que limita los derechos y la autonomía económica de las mujeres. Los últimos datos disponibles de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, correspondientes al año 2023, sitúan la brecha salarial de género en el 15,7 %, el valor más bajo de la serie histórica. Por su parte, la brecha salarial de género por trabajo a tiempo completo ha descendido más de 5 puntos desde 2018, situándose en 2023 en el 4,9%. Esta evolución confirma que las políticas públicas impulsadas en los últimos años están contribuyendo a reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres. No obstante, esta cifra sigue siendo inaceptable y pone de manifiesto que se trata de una discriminación estructural en el mercado de trabajo.*

*La desigualdad retributiva entre mujeres y hombres no es un hecho aislado ni accidental, sino el resultado de factores complejos e interrelacionados, profundamente enraizados en la estructura social, económica y cultural de nuestra sociedad, que persisten en el tiempo: la segregación ocupacional, la escasa presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad, la infravaloración de su trabajo, la mayor parcialidad y discontinuidad de sus carreras laborales debido a la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidados, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, y las dificultades de conciliación.*

*Una parte sustancial de la brecha retributiva actual se explica, asimismo, por la persistencia de sesgos en la valoración de puestos de trabajo que infravaloran ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres. Los cuidados, la limpieza, la atención social o sanitaria y la educación infantil, actividades esenciales para el sostenimiento de la vida y el bienestar colectivo, continúan asociándose a salarios más bajos y a peores condiciones laborales, no por razones objetivas, sino por una atribución histórica de menor valor a los trabajos mayoritariamente realizados por mujeres. Corregir esta infravaloración requiere una acción pública sostenida que actúe, por un lado, sobre la devaluación estructural asociada a la segregación horizontal del empleo -que concentra a las mujeres en sectores socialmente indispensables pero sistemáticamente peor remunerados- y, por otro, garantice la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, mediante sistemas de clasificación profesional y de valoración de puestos basados en criterios objetivos, neutros y no discriminatorios.*

*Cerrar la brecha salarial es esencial para garantizar la autonomía económica de las mujeres a lo largo de toda su vida para prevenir situaciones de precariedad, pobreza laboral y desigualdad en pensiones. Esta desigualdad a lo largo de la vida laboral tiene un reflejo directo y acumulativo en las pensiones. Las diferencias salariales, la mayor parcialidad y las interrupciones en las carreras profesionales derivan en cotizaciones más bajas y, en consecuencia, en pensiones inferiores, situando a muchas mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad económica tras la jubilación y aumentando el riesgo de pobreza y exclusión social.*

*En los últimos años, España ha consolidado un marco normativo y sus políticas públicas para afrontar estas desigualdades. La reforma laboral, orientada a reducir la precariedad y la*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 16340722651424165027



*temporalidad, el incremento sostenido del Salario Mínimo Interprofesional -ambos con un impacto especialmente relevante en las mujeres-, el desarrollo y la aplicación de la normativa en materia de planes de igualdad y de transparencia retributiva, así como el impulso de medidas de conciliación y corresponsabilidad, están contribuyendo a mejorar las condiciones laborales de las mujeres.*

*Para avanzar en igualdad salarial es imprescindible avanzar también en corresponsabilidad: las instituciones públicas deben promover marcos normativos y servicios que alivien la carga de cuidados, las empresas deben adaptar sus políticas internas para facilitar horarios y permisos equitativos, y los hombres deben asumir una parte mayor de las responsabilidades de cuidado, porque según la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE, mientras casi un 34 % de las mujeres con empleo dedica cuatro horas diarias al cuidado de hijos, hijas, nietos o nietas, ese mismo porcentaje de hombres alcanza sólo alrededor de dos horas diarias, lo que evidencia una persistente desigualdad en la distribución del tiempo de cuidados que influye directamente en la brecha salarial.*

*La ampliación en 2025 del permiso por nacimiento hasta las 19 semanas retribuidas e intransferibles para cada persona progenitora y con una parte de disfrute flexible hasta los ocho años del menor, constituye un hito relevante en la promoción de la corresponsabilidad en los cuidados. Esta medida actúa directamente sobre uno de los principales factores que inciden en la desigualdad retributiva: la penalización de las trayectorias laborales asociadas a la maternidad y la desigual distribución de los tiempos de cuidado. de responsabilidades que resulta imprescindible para reducir las brechas salariales y laborales.*

*El impacto de estas políticas ya ha comenzado a reflejarse en la evolución del mercado laboral. Según los datos más recientes de la Encuesta de Población Activa, en 2025 se han alcanzado máximos históricos de ocupación, y la tasa de desempleo de las mujeres ha descendido al 11,24 % (EPA4T), situándose la de hombres en el 8,76%. La temporalidad en el sector privado continuó reduciéndose y se mantiene claramente por debajo de los niveles previos a la reforma laboral.*

*Esta mejora del empleo ha tenido un reflejo especialmente significativo en las mujeres: en 2025 el número de mujeres ocupadas se mantuvo de forma estable por encima de los diez millones, registrando las cifras más elevadas de la serie histórica y evidenciando un avance sostenido de su participación en el mercado de trabajo. En paralelo, la brecha salarial se ha reducido en más de ocho puntos porcentuales en la última década. Se trata de una evolución positiva que, sin embargo, no permite dar por superada una desigualdad que sigue siendo inadmisibile, cuya erradicación constituye un compromiso por parte de las instituciones públicas.*

*El Real Decreto 402/2025, de 27 de mayo, regula el procedimiento previo para determinar los supuestos en los que procede anticipar la edad de jubilación mediante coeficientes reductores, aprobado el pasado año, contempla la creación del grupo de trabajo para analizar y evaluar la dimensión de género en la fijación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellas ocupaciones o actividades profesionales con mayor presencia de mujeres. Este grupo permitirá analizar y visibilizar condiciones de trabajo en ocupaciones feminizadas que, pese a su dureza física o psíquica, han quedado históricamente ignoradas y excluidas de este reconocimiento, avanzando hacia un sistema de protección social más justo.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 16340722651424165027



