

## El Gobierno Vasco quiere hacer propaganda a costa de la brecha salarial que perjudica a las trabajadoras

ELA NO ACUDIRÁ A LA REUNIÓN DEL 21 DE FEBRERO, PERO PROPONE MEDIDAS CONCRETAS PARA LLENAR DE CONTENIDO REAL LA VACÍA DECLARACIÓN APROBADA EN EL PARLAMENTO VASCO

**El 22 de febrero se celebra el día internacional por la igualdad salarial.** Sin embargo, en la actualidad los datos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres siguen siendo muy graves.

En la CAPV las mujeres ganan de media 7.552 euros anuales menos que los hombres (24,29%), y en Nafarroa, 8.164 euros menos (28,41%).

### ■ ¿Qué se esconde tras la brecha salarial?

#### 1.- División sexual del trabajo y segregación vertical.

Los trabajos y el empleo se reparten en función del sexo.

Por un lado, son las mujeres las que fundamentalmente asumen los trabajos de cuidado imprescindibles para la continuidad de la vida, y esos

trabajos no son reconocidos social y económicamente.

Por otro, también el empleo se reparte en función del sexo, y al que desempeñan las mujeres se le atribuye un valor menor, porque en muchos casos es considerado como una prolongación natural de los trabajos de cuidado que desarrollan en el ámbito privado. En consecuencia, muchos trabajos realizados por mujeres tienen un salario más bajo, aunque deberían tener un valor similar o mayor.

Con frecuencia, los sistemas salariales también se basan en esta situación de desigualdad. Por ejemplo, se establecen categorías correspondientes a capacidades vinculadas a los hombres, o los pluses de estos suelen ser más altos que los de las mujeres.

En los puestos más altos de cada categoría u organigrama predominan los hombres, tanto en el sector privado como en el público.

#### 2.- El hecho de tener que conciliar los trabajos de cuidado y el empleo penaliza a las mujeres.

Quienes asumen el cuidado de los hijos e hijas o de familiares en situación de dependencia son en su gran mayoría mujeres. Los permisos de maternidad, excedencias, reducciones de jornada... son utilizados en la mayoría de los casos por ellas.

Además, gran parte de las personas con contrato parcial son mujeres, porque esos contratos suelen emplearse como mecanismo para conciliar el em-

### BRECHA SALARIAL EN EUSKAL HERRIAN

	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA	%
EAE	31.088,99	23.537,06	7.551,93	24,29
NAFARROA	28.727,37	20.563,08	8.164,29	28,41

pleo y los trabajos domésticos y de cuidado. Es el propio sistema el que se aprovecha de este instrumento, porque los contratos parciales no suelen ser la opción voluntaria para la mayoría de las mujeres.

Todo ello tiene efectos inmediatos: el salario que perciben las mujeres es más bajo, porque se penalizan los periodos de salida del mercado de trabajo formal o el hecho de no trabajar a jornada completa.

### **3.- La precariedad de las mujeres agrava la brecha salarial.**

Como consecuencia de todos los factores indicados anteriormente, son las mujeres las que sufren principalmente la precariedad (contratos eventuales, jornada parcial...). Cuanta mayor es la precariedad, más profunda resulta la brecha salarial.

Además, las reformas introducidas en los últimos años han empeorado las condiciones de todos los trabajadores, pero especialmente las de las mujeres.

Planteamos dos claros ejemplos de la precariedad que agrava la brecha salarial:

\*Privatización y subcontratación de servicios: Muchos trabajos que tienen el mismo valor -y que, por tanto, deberían tener el mismo salario-, se privatizan o subcontratan. En muchos de esos sectores predomina el empleo femenino (residencias, limpieza, comedores escolares...). Por ello, en muchos casos es la administración pública la principal responsable de estas situaciones.

\*Estatización de la negociación colectiva: Los convenios estatales recogen salarios más bajos, y precisamente se están aplicando en sectores con mayor presencia de mujeres (telemarketing, grandes superficies...). También a este respecto debemos señalar la responsabilidad de las administraciones vascas, ya que con frecuencia rebajan los precios de licitación e impulsan la aplicación de convenios estatales.

## **■ Proposición no de ley 1/2018, relativa a desigualdad de género y mercado laboral**

Últimamente se ha hablado mucho de la brecha salarial. Esto es una buena noticia en sí, siempre que

el debate no se quede en la superficie del problema.

Sin embargo, eso es precisamente lo que ha ocurrido en el Parlamento de la CAPV. En el pleno del día 1 de febrero se aprobó por unanimidad la proposición no de ley planteada por el grupo parlamentario de Elkarrekin Podemos.

### **Contenido de la proposición no de ley:**

Cuestiones que se solicitan al Gobierno Vasco:

- 1.-** Elaboración en los próximos seis meses de un plan de acción para su desarrollo en los años 2018-2020.
- 2.-** Que promueva, junto a los agentes sociales, un debate para superar la brecha salarial.
- 3.-** Realización, en coordinación con Emakunde, de informes periódicos sobre la brecha salarial.
- 4.-** Incorporación de herramientas para la denuncia de casos de brecha salarial en el buzón contra el fraude laboral.
- 5.-** Promoción de campañas de sensibilización y prevención dirigidas a trabajadoras y empresas.
- 6.-** Que solicite la agilización del debate para aprobar una ley de igualdad retributiva en el Congreso de los Diputados.

Basándose en este acuerdo, el departamento de Trabajo y Justicia ha propuesto celebrar una reunión a ELA, LAB, CCOO, UGT y Confesbask. La convocatoria está fijada para el 21 de febrero en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

### **Valoración del contenido**

**1.-** Esta proposición no aborda de ninguna manera los problemas estructurales que subyacen en la brecha salarial. Se ha primado el consenso, sin ir al fondo del problema. Por tanto, se puede decir que los compromisos adoptados carecen de contenido. No son suficientes ni de lejos.

**2.-** No hay ninguna referencia al problema de la precariedad. Al Gobierno Vasco no se le exige compromiso alguno para que promueva el empleo de calidad. No se le interpela para que cambie las políticas que está aplicando.

**3.-** Atribuye la responsabilidad de la cuestión a los agentes sociales y diluye la responsabilidad del gobierno. Sitúa la concreción de los contenidos del plan de acción en un ámbito del diálogo social. Al ser la reunión convocada en el CRL de carácter tripartito, constituye un ámbito del diálogo social. Con este diseño, se concede a Confebask la capacidad de poner límites a las medidas contra la brecha salarial, cuando es precisamente uno de los principales actores que la impulsa.

Hay que recordar que las reformas laborales de los últimos años han empeorado las condiciones de trabajo de la población asalariada, especialmente las de las mujeres. Tampoco se alude a este problema en la proposición. No se pone en cuestión el poder que dichas reformas otorgan a la patronal, aunque es sabido que ésta quiere rebajar los contenidos de muchos sectores en que las mujeres son mayoría, empeorando las condiciones de trabajo.

**4.-** Tampoco se denuncian los recortes efectuados en el gasto social en los últimos años. Hay que recordar que como consecuencia de una fiscalidad injusta y de la prioridad que se da al pago de la deuda hemos soportado recortes también en los servicios públicos relacionados con los cuidados, por ejemplo en el ciclo educativo 0-3.

**5.-** Ya tienen por dónde empezar. La brecha salarial afecta también al propio Gobierno Vasco. Por ejemplo, en la Administración Autónoma, los niveles salariales más altos están muy masculinizados y la tasa de precariedad de las mujeres es superior a la de los hombres. Todas las medidas de conciliación eficaces previstas en Osakidetza implican dejar el trabajo, al no existir medidas de flexibilidad. También en la enseñanza las mujeres son mayoría en los sectores con salarios más bajos (educación especial, cocinas y limpieza, haurreskolak...).

Por otra parte, ¿supervisarán las contrataciones impulsadas por las administraciones vascas? ¿Garantizarán salarios dignos en los procesos de adjudicación de subcontratas?

No tenemos motivos para ser optimistas, porque hasta el momento el Gobierno Vasco no ha mostrado voluntad política suficiente para defender el empleo de calidad.

Hay que recordar que ELA presentó una ILP para mejorar las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en las subcontratas de las administra-

ciones de la CAPV, y que los partidos que integran el Gobierno y la propia Confebask adoptaron una posición muy agresiva contra la iniciativa.

**6.-** Se anuncia un buzón para denunciar los fraudes laborales y las situaciones de discriminación salarial. Sin embargo, muchas mujeres no pueden presentar denuncias debido a la precariedad que sufren. También nos parecen una tomadura de pelo las campañas de concienciación para fomentar esas denuncias.

**7.-** La Inspección de Trabajo realizará a cabo en los próximos meses una campaña en torno a este tema. Pero ¿cómo determinará la Inspección si existe o no un caso de brecha salarial? ¿Pondrá en cuestión las situaciones de precariedad existentes en el origen de la brecha salarial? ¿Inspeccionará las subcontratas impulsadas por las administraciones vascas? ¿Sancionará a las empresas de más de 250 personas en plantilla que carezcan de plan de igualdad? ¿Con qué recursos desempeñará esa labor? Todo ello está por definir. .

### ■ **En consecuencia, la reunión convocada para el 21 de febrero en el CRL nos parece un puro acto de propaganda**

Se pretende aprovechar la propuesta del Parlamento para hacerse una foto en la víspera del día internacional por la igualdad salarial.

**Por tanto, ELA ha decidido no acudir a dicha reunión. No obstante, ELA está dispuesta:**

**\* A compartir con el Gobierno Vasco sus propuestas, siempre que se establezca adecuadamente la dimensión del problema.**

**\* A llevar dichas propuestas a las mesas de negociación colectiva, y a negociar y concretar medidas para neutralizar la brecha salarial.**

## ■ Reivindicaciones de ELA ante la brecha salarial

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es un grave problema político. En su origen están la propia organización del sistema capitalista y heteropatriarcal y el reparto injusto de los trabajos. Por ello, es imprescindible dar pasos con el fin de abordar los problemas de fondo.

**\*Estas serían, entre otras, las medidas que habría que adoptar:**

**1.- Reparto paritario de los trabajos domésticos y de cuidado entre hombres y mujeres.**

**2.- Reconocimiento del valor social y económico de los trabajos de cuidado.**

**3.- Fomento de políticas públicas en favor del empleo de calidad, para combatir las situaciones de precariedad que sufren las mujeres.**

**4.- Rechazo de salarios inferiores en los servicios privatizados o subcontratados por las administraciones.**

**5.- Desarrollo de servicios públicos de cuidados gratuitos y universales.**

**6.- Igualdad en cuanto a los permisos de paternidad y maternidad, que deben ser personales e intransferibles.**

**7.- Exigencia de planes de igualdad reales en las empresas en las que trabajan más de 250 personas y sanciones en caso de incumplimiento.**

**8.- Que las medidas de conciliación no sean a costa del salario o las posibilidades de hacer carrera.**

**9.- Incrementos salariales más altos en sectores feminizados, con el fin de que los trabajos de igual valor sean pagados equitativamente. Soldata arrakalaren aurka ere, emakumeen antolakuntza eta mobilizazioa dira bidea**

También contra la brecha salarial, el camino es la organización y lucha de las mujeres.

La organización y la lucha de las mujeres son imprescindibles para defender unas condiciones de trabajo y de vida dignas y superar la brecha salarial.

Las mujeres que día a día luchan nos muestran el camino. Las trabajadoras de las residencias de Bizkaia han sido una referencia ineludible.

Por otra parte, la brecha salarial es una razón más para que las mujeres nos planteemos ante este sistema el próximo 8 de Marzo!

**ELA**  
**EUSKAL SINDIKATUA**