

**ESTRATEGIA Y PLAN OPERATIVO DEL GOBIERNO VASCO PARA
REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI**

**PLAN PARCIAL E INSUFICIENTE: NO SE PUEDE
ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL SIN ERRADICAR LA
PRECARIEDAD**



EUSKAL SINDIKATUA

PLAN DEL GOBIERNO VASCO PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL: INSUFICIENTE Y ESCASO

El Gobierno Vasco aprobó el pasado 27 de noviembre la “Estrategia y el Plan Operativo para reducir la brecha salarial en Euskadi”, siguiendo el mandato de la proposición no de ley 1/2018 aprobada en el Parlamento de la CAPV. El ejecutivo anuncia que en los dos próximos años se destinarán 283 millones de euros a desarrollar dicho plan y eliminar la brecha salarial.

El 16 de abril de 2018 ELA presentó un documento que recogía 32 medidas contra la brecha salarial. El documento fue remitido al Gobierno Vasco y a Emakunde, y se enviaron también peticiones de reunión a dichas instituciones. El Gobierno Vasco no contestó (ni el Lehendakari, ni la consejera de Trabajo). En cambio, sí que nos reunimos con la secretaria general de Emakunde, con la que tuvimos ocasión de compartir nuestras propuestas. (Recogemos al final de este documento las medidas propuestas entonces por ELA).

Varias de las medidas que recoge el plan presentado por el Gobierno se presentan como si fueran fruto de las aportaciones de diversos agentes. Tenemos que aclarar que el sindicato no ha participado en ese proceso. Al parecer, se han recogido propuestas nuestras sacadas del documento arriba citado, pero muchas de ellas no están bien reflejadas. Nos ha sorprendido, por ejemplo, que se presenten como propuestas de ELA las siguientes: Incremento de subvenciones para la realización de planes de igualdad en empresas pequeñas, incorporación de la perspectiva de género en el programa Innobideak, necesidad de campañas institucionales, impulso de la transparencia salarial en el ámbito del diálogo social (cuando ELA no participa en él)...

Tal como explicaremos en las siguientes líneas, ELA ha valorado negativamente la estrategia y el plan, y emplaza al ejecutivo a no utilizar el nombre del sindicato para tratar de dar legitimidad al plan que ha aprobado.

UN PLAN QUE NO AHONDA EN LA RAIZ DEL PROBLEMA

Tal como hemos repetido en numerosas ocasiones, la cuestión de la brecha salarial es estructural. De hecho, en su origen se sitúan la organización del sistema capitalista heteropatriarcal y su injusta división del trabajo. ¿Qué se oculta tras la brecha salarial?

1.- División del trabajo en función del sexo y segregación vertical.

Los diferentes trabajos y el empleo se dividen en función del sexo.

Por un lado, los trabajos de cuidados indispensables para continuidad de la vida son desempeñados en su gran mayoría por las mujeres, y no se les reconoce valor social ni económico alguno.

Por otro, también el empleo se reparte en función del sexo, y al empleo de las mujeres se le atribuye un menor valor, porque en muchas ocasiones se suele considerar como una prolongación natural de los trabajos de cuidado que se desarrollan en el ámbito privado. Por tanto, muchos de los trabajos desempeñados por mujeres, que deberían tener un valor similar o mayor, tienen una remuneración más baja.

Además, los sistemas salariales se basan en esta situación de desigualdad. Por ejemplo, las categorías o pluses que remuneran aptitudes ligadas a los hombres suelen ser más altos que los de las mujeres.

En la mayoría de las empresas, tanto en el sector privado como en el público, los hombres copan las categorías o puestos más altos del organigrama.

2.- La necesidad de compaginar trabajos de cuidado y un empleo penaliza a las mujeres.

Son las mujeres quienes por lo general se ocupan del cuidado de los hijos e hijas o de familiares con alguna dependencia. Suelen ser quienes en la mayoría de los casos se acogen a los permisos de maternidad, excedencias, reducción de jornada...

La mayoría de las personas con contrato parcial son también mujeres, porque estos contratos suelen emplearse para compatibilizar el empleo y los trabajos domésticos y de cuidados. Es el propio sistema el que se vale de este instrumento, ya que muy frecuentemente los contratos parciales no son voluntarios para las mujeres.

Todo ello provoca que las mujeres perciban salarios más bajos, en la medida en que los periodos fuera del mercado de trabajo formal o a tiempo parcial se penalizan.

3.- La precariedad ahonda la brecha salarial.

Como consecuencia de los factores anteriores son las mujeres quienes en su mayoría sufren la precariedad (eventualidad, contratos a tiempo parcial...). Cuanta más precariedad, la brecha salarial se ahonda más.

Además, las reformas laborales que se han decretado en los últimos años han empeorado las condiciones laborales de todo el personal asalariado, pero en especial las de las trabajadoras.

Expondremos a continuación dos claros casos de precariedad que agravan la brecha salarial.

- Privatización y subcontratación de servicios: Muchos trabajos que tienen el mismo valor y que, por tanto, deberían tener un salario igual, se privatizan o subcontratan. En muchos de estos sectores hay mayoría de trabajadoras (residencias, limpieza, comedores escolares...). Por ello, en muchos casos es la propia administración la responsable principal de estas situaciones, y hay que recordar que muchas de las actividades que se subcontratan están ligadas a los trabajos de cuidado.
- Estatalización de la negociación colectiva: Los convenios estatales implican salarios más bajos, y se están aplicando en muchos sectores donde la mayoría del personal son mujeres (telemarketing, grandes almacenes...). También a este respecto hay que llamar la atención sobre la responsabilidad de las administraciones vascas, que con frecuencia bajan los precios de licitación e impulsan la aplicación de convenios estatales.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que la brecha salarial penaliza a las mujeres desde que entran en el mundo del trabajo hasta su salida. Según datos del Gobierno Vasco, la brecha salarial horaria en la CAPV es del 14,3%, mientras que la que se refleja en los salarios anuales es del 24,4%. La desigualdad es mucho mayor en el caso de las pensiones: la media de pensión que perciben las mujeres es un 44% inferior a la de los hombres.

NO SE PUEDE TRATAR LA BRECHA SALARIAL SIN AHONDAR EN LA PRECARIEDAD

Al situar el problema de la brecha salarial, el documento del Gobierno Vasco se refiere a dos factores principales:

- a) La división del trabajo en función del sexo (segregación horizontal y vertical).
- b) Las dificultades que encuentran las mujeres para compatibilizar los trabajo de cuidado y el empleo.

Estos dos factores son fundamentales para entender qué se esconde tras el problema de la brecha salarial. Pero existe además una tercera causa importantísima que el documento no ha recogido, tal como hemos dicho antes: la precariedad que sufren las trabajadoras y la mala calidad de sus empleos. Sin entrar a analizar la precariedad es imposible definir adecuadamente la base del problema.

Es más, teniendo en cuenta que la brecha salarial es una cuestión estructural, es necesario que se den pasos para abordar los problemas de fondo.

En esa dirección ELA ha propuesto recientemente medidas de envergadura para acabar con la brecha salarial. Entre otras, la necesidad de unos presupuestos y políticas públicas que incorporen la perspectiva feminista; cambios en profundidad en la política fiscal, teniendo en cuenta las propuestas lanzadas por ELA en los últimos años; supresión de los recortes impuestos en el gasto social; equiparación de las políticas de igualdad con la media europea; cambio radical de las políticas de empleo optando por el empleo de calidad y adoptando medidas eficaces en los sectores más precarios donde las mujeres son mayoría...

En la propuesta del Gobierno Vasco la cuestión de la brecha salarial se aborda de manera aislada, y no se hace mención de ninguna de estas propuestas.

Sobre los fondos previstos para el desarrollo del plan

La administración vasca ha afirmado que destinará 283 millones de euros al desarrollo del plan en los dos próximos años. El Gobierno lo ha anunciado a bombo y platillo, queriendo dar la imagen de que se dedicará un volumen mucho mayor de recursos económicos a la lucha contra la brecha salarial.

Sin embargo, una vez analizadas las cifras previstas para las diferentes medidas, podemos afirmar que esa imagen que se pretende vender es falsa, porque no hay incrementos significativos de las cantidades previstas anteriormente. Ello, por tres motivos:

a) En primer lugar, la mayoría de las medidas recogidas en el plan están aprobadas ya. Esto es, en gran medida el plan es un sumatorio de medidas ya en vigor. La parte más importante del presupuesto previsto son subvenciones para haurreskolas y permisos de conciliación, maternidad y paternidad. En estos capítulos no se recoge ninguna medida que no existiera ya.

b) Los citados 283 millones suponen 141 millones al año. Pueden elevarse a 566 millones en cuatro años sin que se efectúe ninguna modificación en las actuaciones hoy existentes.

c) El presupuesto para perseguir el fraude en la contratación es irrisorio: 60.000 euros anuales. Tampoco es creíble el plan de choque que costará 150.000 euros. Con estas cantidades es imposible que aumente la cantidad de personal dedicado a la lucha contra el fraude. Queda claro que las actuaciones en el marco de las principales competencias del Gobierno Vasco se limitan al discurso, porque carecen de la base económica y de los recursos necesarios para llevarlos a la práctica.

Análisis de las medidas concretas

Del análisis de las medidas concretas recogidas en la propuesta del Gobierno Vasco, se desprenden las siguientes conclusiones:

– **La mayoría de las medidas son demasiado generales, no tienen la concreción suficiente.** Por ejemplo, se pretende impulsar la racionalización de los horarios en el ámbito productivo vasco. Esta medida tiene un gran alcance y su desarrollo exigiría un amplio abanico de medidas. ¿Por dónde se empezará? ¿Qué medidas concretas se plantean? No se dice nada de esto.

Esta deficiencia, que no es más que un pequeño ejemplo, se repite en la mayoría de las medidas.

– **Ante la brecha salarial existente en el seno de la administración vasca** se dice que hay que realizar el diagnóstico de la brecha salarial existente en el Gobierno, organismos autónomos y empresas públicas.

Esto es totalmente insuficiente. En nuestra propuesta planteamos medidas concretas para luchar contra la brecha, como la activación de la negociación colectiva en los diversos sectores, la aprobación de planes de igualdad reales, la revisión de los mecanismos de promoción, el inicio de procesos de consolidación del personal eventual...

Por otra parte, existe todo un capítulo que ni siquiera se menciona: la situación de las subcontratas de la administración. La mayoría de las personas que trabajan en muchos de estos sectores son mujeres. Y se sigue atribuyendo menos valor a los empleos ocupados por las mujeres, además de que suelen privatizarse y externalizarse con mayor facilidad.

En este ámbito el Gobierno Vasco tiene una responsabilidad directa. Puede adoptar medidas concretas y eficaces para acabar con la brecha salarial en sus subcontratas, si es que tiene voluntad política. En la propuesta de ELA planteábamos medidas concretas también para este ámbito: garantía de un salario de 1.200 euros y semana de 35 horas para las actividades que se subcontraten, limitación del volumen de empleo a tiempo parcial, o complemento de las horas optando por la jornada completa...

– Tampoco son suficientes las medidas que se citan en el campo de las **políticas de empleo**, y en muchos casos no se concretan de manera suficiente.

En la propuesta del Gobierno Vasco se dice que la Inspección de Trabajo emprenderá un plan para hacer frente a la brecha salarial, con un sistema de auditoría para lograr la igualdad salarial.

Además, se plantea también la creación de un buzón virtual para poder denunciar los casos de discriminación salarial. En nuestra opinión este tipo de medidas no sirve para nada, porque muchas trabajadoras no pueden presentar denuncias debido a la situación de precariedad que sufren.

Este plan exige un mayor desarrollo. Para que esta cuestión tenga prioridad es imprescindible destinar más recursos a este ámbito e imponer sanciones ejemplares a las empresas que incumplan la ley.

En cuanto a los planes de igualdad, se propone crear un registro. No basta. En este sentido, también hay que controlar y sancionar a las empresas con más de 250 personas en plantilla que carecen de estos planes o los incumplen; para ello hace falta un plan concreto de la Inspección de Trabajo. A día de hoy no conocemos ni un solo caso de empresas sancionadas por estos motivos.

– No se habla de los **recortes de gasto social** impuestos en los últimos años en la CAPV. Hay que recordar que, debido a una fiscalidad injusta y a la prioridad que se da al pago de la deuda, venimos soportando recortes en los diversos servicios públicos.

En nuestra opinión es imprescindible que se reconozca y garantice el derecho al cuidado de las personas dependientes por medio de un servicio público de cuidados de calidad, gratuito y universal.

La única referencia que se hace de este tema es la siguiente: “refuerzo de los servicios de dependencia, teniendo en cuenta las condiciones laborales de los trabajadores del sector”. Las políticas reales van en otro sentido. Este tipo de servicios se está privatizando, lo que redundará en condiciones de trabajo peores y el deterioro del servicio que se ofrece.

Del mismo modo, hay que garantizar la gratuidad de la educación en el ciclo 0-3, con todas las plazas públicas que sean necesarias para ello. En el documento analizado se habla de un “plan para garantizar un sistema educativo universal entre los 0 y los 3 años”. Desconocemos el contenido de este hipotético plan.

LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL NO DEBE SER EL ESPACIO PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN

Uno de los principales espacios de coordinación y seguimiento del plan del Gobierno será la mesa de diálogo social.

Es conocida la opinión de ELA sobre la mesa de diálogo social propuesta por el Gobierno Vasco. En lo que se refiere a su composición y mecanismo para la toma de decisiones no llega a unos mínimos democráticos.

En cuanto a los contenidos, se trata de un ámbito totalmente estéril, porque las decisiones políticas más importantes para luchar contra la brecha salarial (como la política presupuestaria) se tomarán fuera de esa mesa. Además, se le dará a la patronal la posibilidad de condicionar las medidas contra la brecha salarial, cuando es uno de los agentes de más peso a la hora de imponer esa brecha.

ANEXO: REIVINDICACIONES PLANTEADAS AL GOBIERNO VASCO PARA SUPERAR LA BRECHA SALARIAL

1.- PRESUPUESTOS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

1.1.- Presupuestos participativos y políticas públicas elaboradas desde una perspectiva feminista.

1.2.- Reversión de las políticas presupuestarias y fiscales neoliberales de los últimos años. Supresión de los recortes de gasto social habidos (sanidad, educación...) y aumento de la inversión pública para llegar al nivel medio de bienestar de Europa.

2.- POLÍTICAS DE IGUALDAD

2.1.- Reversión de los recortes efectuados en los últimos años en las políticas de igualdad y equipararnos a la media europea.

2.2.- Cambio de naturaleza de Emakunde.

Emakunde debe tener autonomía política para analizar las vulneraciones de derechos de las mujeres provocadas por las políticas del Gobierno. Por ello, debería cambiar su actual estatus y pasar a depender del Parlamento.

2.3.- Creación de un certificado que garantice que las empresas que optan a un contrato con la Administración cumplen las políticas de igualdad, teniendo en cuenta entre otros los siguientes criterios: disponer de plan de igualdad acordado con los sindicatos, inexistencia de brecha salarial, garantía de igualdad en la selección y promoción, medidas suficientes de conciliación y flexibilidad para que la vida profesional de las mujeres no se vea perjudicada...

2.4.- Poner los medios suficientes para hacer frente a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que las mujeres sufren en los centros de trabajo.

Sabemos que la violencia sexista se da en todos los ámbitos de la vida, también en el mundo del trabajo, aunque la patronal ni siquiera acepte su existencia.

3.- EMPLEO

3.1.- Políticas en favor del empleo de calidad, y en especial medidas dirigidas a los sectores precarios feminizados.

3.2.- La Inspección de Trabajo debe dar prioridad a este objetivo e imponer sanciones ejemplarizantes a las empresas que incumplen la ley.

- Concreción del plan contra la brecha salarial y disposición de medios suficientes para ello.
- Inspección de los contratos en fraude de ley de las mujeres en situación de precariedad.
- Exigencia de planes de igualdad negociados con la representación de los trabajadores-as en empresas que emplean a más de 250 personas (a partir de un diagnóstico integral, establecimiento de medidas eficaces de igual rango que los convenios colectivos).

3.3.- Impulso de la reducción de jornada.

3.4.- Inversión pública para crear empleo de calidad en sectores feminizados, con preferencia social y medioambientalmente sostenibles.

3.5.- Subcontratas de las administraciones: las mujeres son mayoría en un gran número de sectores subcontratados, ya que los puestos de trabajo de las mujeres se consideran aún de menor valor, más fáciles de privatizar y externalizar.

Para acabar con la discriminación salarial de las mujeres en estos ámbitos exigimos las siguientes medidas:

1. No aceptar salarios inferiores, y garantizar en todo caso un mínimo de 1.200 euros.
2. Garantizar la jornada laboral de 35 horas semanales vigente en las administraciones.
3. Procesos de reversión con garantía del puesto de trabajo y en su defecto, procesos de equiparación de las condiciones laborales.
4. Garantizar condiciones iguales en trabajos comparables a los que desempeñan los hombres, destinando para ello la financiación correspondiente. En ámbitos en los que la comparación no sea posible, financiación de un incremento salarial del 25%.
5. Limitación o complemento de las jornadas parciales, dando prioridad a la jornada completa.
6. Supresión de las subvenciones que reciben las empresas por contratación a tiempo parcial.
7. Aplicación de la ILP presentada en 2013 por ELA: garantizar la subrogación de las plantillas de las subcontratas, exigencia de aplicación de los convenios de nuestro territorio y sanción para las empresas que vulneren este punto.

4.- PERSONAS QUE TRABAJAN PARA LA ADMINISTRACIÓN

4.1.- Adopción de medidas en los diversos sectores para activar la negociación colectiva y superar la brecha salarial (incrementos salariales, revisión de categorías, jornada...).

4.2.- Aprobación de planes de igualdad reales: que partan de un diagnóstico integral, estén negociados con la representación de los trabajadores-as y tengan medidas y contenido suficientes.

4.3.- Empezar procesos de consolidación de los puestos de las personas que llevan años en situación de eventualidad.

4.4.- Paralización inmediata de las privatizaciones y subcontrataciones de los servicios públicos.

4.5.- Garantizar la posibilidad de contratación a las mujeres embarazadas o con permiso de maternidad. Reconocimiento de la antigüedad con efecto retroactivo a las mujeres que no han podido trabajar por encontrarse en esas situaciones.

4.6.- Revisión de las vías de promoción, especialmente restando valor a la formación fuera de horas de trabajo.

4.7.- Medidas de conciliación adecuadas para alcanzar la corresponsabilidad en los cuidados entre hombres y mujeres.

1. Equiparar los permisos de paternidad y de maternidad, que deben ser personales e intransferibles. Esta medida debería ser posible para todos los trabajadores y trabajadoras de la administración.
2. Garantizar horarios flexibles en todos los servicios en que ello sea posible. Crear las condiciones para que las reducciones de jornada y excedencias sean voluntarias.

5.- SERVICIOS PÚBLICOS DE CUIDADOS

5.1.- Reconocer y garantizar el derecho al cuidado de las personas en situación de dependencia por medio de un servicio público de calidad, gratuito y universal.

5.2.- Reversión de los recortes habidos en los últimos años y equiparación con el gasto medio europeo.

5.3.- Garantizar la gratuidad del ciclo educativo 0-3, ofreciendo las plazas públicas que sean necesarias.

6.- CONTENIDOS DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR POR UN SISTEMA PÚBLICO DE PROTECCIÓN SOCIAL DE CALIDAD

La Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria ha impulsado una ILP en favor de un sistema público de protección social de calidad. Estos son, en resumen, sus contenidos:

- Incremento de la cuantía de la RGI (tomando como base el 100% del SMI).
- Otras mejoras en cuanto a las condiciones para poder optar a la RGI: actualización de la cuantía, edad, empadronamiento, unidad familiar...
- Conversión de las Ayudas de Emergencia Social (AES) en derecho subjetivo.
- Garantizar el derecho a la vivienda.