

DOCUMENTOS

¿CÓMO ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL?

Aiala Elorrieta Agirre

¿CÓMO ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL?

Aiala Elorrieta Agirre

1. Introducción.....	3
2. El sector de la limpieza: estrategia para hacer frente a la brecha salarial.....	6
3. La cuarta ola feminista.....	20
4. Dicho y hecho.....	24
5. Se hace camino al andar.....	29



Documentos 54
Septiembre de 2023
www.mrafundazioa.eus
[@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)

1. INTRODUCCIÓN

“Sois mujeres; es lo que os toca”.

“Partir de salarios más bajos es la evolución natural de las cosas”.

“Un hombre cobraría lo mismo”.

“No hay brecha salarial”.

Las mujeres que suelen plantear la cuestión de la brecha salarial en la negociación de los convenios colectivos están acostumbradas a escuchar burradas. Cuando la brecha salarial es de un 25% en Hegoalde, ¿puede aceptarse como algo *natural*? En realidad, lo que se nos vende como natural es consecuencia de decisiones políticas y empresariales. El sindicato ELA se ha dado cuenta de ello, igual que las trabajadoras que se organizan en cada centro de trabajo. El objeto de este documento es analizar cómo combate el sindicato la brecha salarial.

En ELA solemos decir que estamos construyendo un sindicato feminista. Esto es, que estamos en un continuo proceso hacia el sindicato feminista. Y hemos dado pasos importantes en esa dirección. Sabiendo que el sindicalismo feminista es imprescindible, el sindicato ha puesto en práctica una estrategia concreta en los últimos decenios. En esa vía el sindicato ha tomado decisiones estratégicas y políticas. De la misma manera, ha sido el mundo del trabajo el que ha conducido al sindicato por ese camino: las necesidades de los sectores más feminizados y precarizados han llevado al sindicato a dar los pasos que ha dado:

“En la última década las huelgas y conflictos más duros, complejos y largos se han producido en los sectores feminizados. La propia realidad nos enseña qué necesario nos resulta el sindicalismo feminista”.
(Jone Bengoetxea, Políticas de género).

Los conflictos protagonizados por las mujeres han adquirido más peso en la acción sindical de ELA, en gran medida porque es lo que exige la cambiante realidad laboral. Esta evolución ha coincidido con una opción consciente o estratégica del sindicato. A raíz de ello en los últimos años han ido transformándose el imaginario del sindicalismo reivindicativo, y las luchas de las mujeres han pasado a situarse en primera línea.

El sindicato ha recorrido un camino especialmente significativo en las residencias de la tercera edad. En este sector se han desarrollado numerosas huelgas complicadas y memorables. La de las residencias de

Bizkaia ha sido, quizá, la más conocida, y ha tenido eco también más allá de los límites de Euskal Herria: tras 378 días de huelga finalizó con un gran acuerdo.

Pero aquella huelga no fue la primera de las residencias de Bizkaia; de hecho, también se habían organizado para lograr la firma de los cuatro convenios anteriores. Por territorios, también en Araba, Gipuzkoa y Nafarroa ha habido una potente dinámica de huelgas en las dos últimas décadas. Tal como explica Aitziber Aranberri (Residencias de Gipuzkoa), la fuerte transformación sufrida por el sector en este periodo ha tenido como consecuencia directa la necesidad de estar continuamente en huelga.

El conflicto más largo en un sector feminizado, fue el de Ariznabarra. Primero sus trabajadoras hicieron una huelga de ocho meses entre 2002 y 2003. Posteriormente, tuvieron que repetir entre el 18 de febrero de 2008 y el 16 de diciembre de 2010, una de las huelgas más largas que se hayan conocido en Europa: 1.136 días.

El sindicato ha publicado varios documentos centrados en las residencias. Por ejemplo, los dos trabajos de la periodista de Argia Onintza Irureta Azkune. En el libro *“Berdea da more berria”*¹ se recogen los testimonios de ocho trabajadoras que participaron en la huelga de 378 días de las residencias de Bizkaia. El libro cuenta, igualmente, el proceso de la organización que arrancó en la década de los 80 y que permitió llevar a cabo la huelga de 2016. En la misma línea, Irureta escribió también *Emakume aurpegidunen prekaritatea: prekarioetan prekarioenak ahotsa goratzen*². Por otra parte, Nahia Fernandez, en el trabajo titulado *Bizkaiko Erresidentziak Borrokan! Langile borrokatik ahalduntze feministara*³, recogió testimonios de las trabajadoras del sector y analizó si durante la huelga se produjo ese empoderamiento feminista.

La sindicalización, los conflictos, las victorias, los convenios y las trayectorias en el sector de las residencias han sido claves para construir una ELA más feminista. En relación con ese recorrido, pero con características diferentes, se encuentra el trabajo del sindicato contra la brecha

³ “El verde es el nuevo morado”.

² “La precariedad de las mujeres con rostro/cara: las más precarias de las precarias elevan su voz”.

³ “¡Residencias de Bizkaia en lucha! De la lucha obrera al empoderamiento feminista”.

salarial. ¿De qué hablamos cuando nos referimos a la brecha salarial? ¿Quién la sufre? ¿Quién o quiénes han sido responsables de ello? ¿Cómo se puede abordar desde el sindicalismo? Surgen muchas preguntas en torno a esta cuestión.

2. EL SECTOR DE LA LIMPIEZA: ESTRATEGIA PARA HACER FRENTE A LA BRECHA SALARIAL

En este documento nos centraremos en la brecha salarial y especialmente en la trayectoria en el sector de la limpieza. El de la limpieza ha sido uno de los sectores en los que en los últimos años el sindicato ha puesto en marcha una estrategia decidida para hacer frente a la brecha salarial. Aunque otros sectores feminizados también han realizado avances importantes (Servicios de Ayuda a Domicilio, residencias), en este trabajo hemos puesto el foco en el sector de la limpieza.

Con el fin de explicar y analizar la práctica desarrollada en este sector estuvimos hablando con Maite Leizegi e Inma Gómez acerca de los pasos que se han dado contra la brecha salarial. Inma es delegada en el sector de limpieza, concretamente en los juzgados de Bizkaia. La huelga de dicho ámbito ha sido el eje principal de su relato. Los rasgos más destacados de este conflicto se han dado en otros del mismo sector, y sirven para entender cómo se produce la lucha contra la brecha salarial.

Tal como ocurre con frecuencia en el sector de la limpieza, las limpiadoras de los Juzgados de Bizkaia están subcontratadas: son empleadas de la empresa Sacyr Facilities, que trabaja para el departamento de Justicia del Gobierno Vasco. En 2022 fueron a la huelga, entre otros motivos, para combatir la brecha salarial. El conflicto duró en total 65 días: del 16 de febrero al 27 de abril. Al principio fueron días de paro aislados, pero a partir del 21 de marzo la huelga fue indefinida.

Tras cerrar un acuerdo las trabajadoras, organizadas en ELA, lograron reducir la brecha salarial en dos sentidos: mediante un incremento salarial y por la reducción de la tasa de empleo a tiempo parcial. Antes de la huelga la brecha era de casi 2.500 euros entre las limpiadoras de juzgados y los trabajadores de limpieza viaria de Gipuzkoa, que es un sector masculinizado. El acuerdo permite reducir la diferencia en el periodo que irá de 2022 a 2024.

Estas trabajadoras trabajan en la limpieza de los edificios judiciales de Bizkaia. Aunque la patronal es la empresa Sacyr Facility S.A.U., el cliente es el departamento de Justicia del Gobierno Vasco. En total se trata de cinco sedes; tres en Bilbao, una en Barakaldo, y la quinta en Getxo.

Trabajo previo y planificación

La lucha contra la brecha salarial implica un gran trabajo previo de planificación. Fue lo primero que nos dijeron Inma y Maite al empezar la

entrevista. El sector de la limpieza está organizado en la federación Zerbitzuak. En esa línea, en primer lugar la federación tuvo que identificar dónde existe precariedad y detectar qué colectivos la sufren de manera más aguda:

“En la limpieza hay que tener en cuenta que en Bizkaia el convenio provincial afecta a 12.000 trabajadoras. Hay trabajadoras con otro tipo de convenios: convenios de centro, convenios de Osakidetza o educación... Pero la precariedad más aguda, absoluta, la sufren las trabajadoras afectadas por el convenio provincial. En la Federación, en concreto en limpieza, empezamos a concretar y nombrar los colectivos: Uno de ellos fue el de Juzgados de Bizkaia”.

La Federación viene trabajando el tema de la brecha salarial desde hace muchos años, y el fruto de ello se ha recogido sobre todo en los dos últimos años. Y ha sido el trabajo organizativo de muchos años el que lo ha hecho posible.

“Trabajo previo: es imprescindible dar a conocer a ELA en el centro de trabajo en las asambleas que se hacen con las trabajadoras. En ellas hemos solido explicar quiénes somos, qué es el sindicato ELA y qué ofrecemos. De qué instrumentos disponemos en el sindicato para mejorar las condiciones de trabajo. Organizar asambleas; escuchar a las trabajadoras; identificar cuáles son los problemas principales...”.

Aunque en el acuerdo de fin de huelga la brecha salarial haya sido decisiva, la organización de las trabajadoras no partió en un primer momento de la brecha salarial.

“Identificamos un problema de salud laboral: la excesiva carga de trabajo que soportaban las trabajadoras. En 2017 estuvimos con ellas y vimos cuál era la principal preocupación: la no sustitución de vacantes, y la sobrecarga que ello implicaba para el colectivo. Ahí empezamos a conocernos; las trabajadoras vieron qué era ELA y nosotras también fuimos conociéndolas a ellas. Algunas estaban afiliadas, otras no; algunas eran delegadas de CCOO y, aunque aún siguen siéndolo hoy (porque las elecciones no se han vuelto a hacer), son afiliadas de ELA y están desarrollando el trabajo sindical con nosotras”.

Dicho trabajo previo está muy ligado al conocimiento mutuo. En opinión de Inma, ello fue imprescindible para conocerse mejor y alimentar la

confianza entre trabajadoras y sindicato. Sin generar, trabajar y mimar esa relación no se puede imaginar la propia huelga, y menos la situación posterior a la victoria.

En la fase de irse conociendo tuvo importancia analizar cuáles fueron los instrumentos ofrecidos por el sindicato a las trabajadoras. En la fase anterior a la huelga no se hablaba todavía de la caja de resistencia, pero se dieron a conocer otras herramientas que el sindicato ponía en manos de las trabajadoras:

“El sindicato se ofreció para ayudar en las tareas de gestión. Esto es, cuando en 2017 la relación entre trabajadoras y sindicato se fue estrechando, las trabajadoras necesitaban al sindicato para la gestión. No teníamos afiliadas. Queríamos forzar a la empresa a que hiciera sustituciones y redujera las cargas de trabajo. Esto nos llevó a realizar concentraciones semanales, reuniones con la empresa, reuniones con el cliente... Hemos tenido reuniones con responsables de los juzgados, Biurrún, Ibarra, y con quienes han estado más tarde. Hemos llevado a cabo un gran trabajo de gestión y las trabajadoras han visto que ELA se movía, se preocupaba, que trabajamos”.

La carga de trabajo y la salud laboral llevaron a las trabajadoras a organizarse en el sindicato por primera vez, y a partir de ahí empezaron a participar en diversas movilizaciones. El mismo proceso de organización de movilizaciones o concentraciones fue parte importante del recorrido sindical:

“Cuando decidíamos entre todas que haríamos una concentración diferente, que nos disfrazaríamos, que haríamos un mercado de gangas, que celebraríamos Añoviejo con uvas... fue entonces cuando empezamos a inventarnos y a ir más allá de las movilizaciones de rigor. Empezamos a hacer folklore: música, danza, coreografía, disfraces...”.

“Con pocas afiliadas. Pero participaban todas. Solíamos estar las trabajadoras de los juzgados de Barakaldo y Bilbao, unas 15-20 personas”.

La afiliación de las trabajadoras fue aumentando conforme se iban dando pasos en la reducción de las cargas de trabajo; indicaba que se estaba consolidando una relación de confianza. El conocimiento mutuo, la confianza y el avance en afiliación dieron paso a las siguientes apuestas:

“Poco a poco conseguimos ir reduciendo las cargas de trabajo, y fue entonces cuando las trabajadoras empezaron a afiliarse en el sindi-

cato. Cuando llegamos a tener confianza dimos un salto en nuestro discurso: nos podemos organizar mejor; podemos ser más, y nuestro objetivo puede ser la mejora del convenio; para ello tenemos la caja de resistencia. Fue el momento en que términos como “huelga” o “caja de resistencia” entraron en el grupo de limpiadoras.

Por tanto, una vez que las trabajadoras conocieron el sindicato y se avanzó en afiliación, cuando empezaron a recogerse los primeros frutos de la organización, fue cuando se habló por primera vez de negociar el convenio y de dar paso a la posibilidad que ofrecía la huelga para mejorar el convenio:

“Sabemos que al negociar un convenio la huelga está ahí... Fue ahí donde introdujimos la huelga y la caja de resistencia. Sabíamos que emprenderíamos la negociación del convenio. Preparamos la plataforma, tuvimos las primeras reuniones con la empresa...”

El hecho de ver que el convenio estaba paralizado fue lo que las llevó a la huelga:

“El convenio estaba abierto; teníamos reuniones mensuales, y salíamos tal como habíamos entrado; fueron 2 años sin avances. Además, la empresa no tenía voluntad. Hacíamos concentraciones, pero decidimos ir más allá: la huelga arrancó con días sueltos”

En un primer momento convocaron días de huelga aislados, a partir del 16 de febrero de 2022. En esos primeros días de huelga el foco se situaba en los servicios mínimos; en un sector como la limpieza los servicios mínimos pueden neutralizar la eficacia de la huelga:

“Al ser un sector esencial estamos expuestas al riesgo de los servicios mínimos. Medimos qué servicios mínimos nos imponían convocando días de huelga sueltos. Y no eran del 100%... Por ejemplo, los residuos orgánicos una vez por semana, los váteres una vez por semana... Había más margen. Tanteamos más posibilidades: si hasta ahora hemos hecho 7 días de huelga, vamos a por los 10, a por los 15... y en determinado momento convocamos la huelga indefinida. Coincidían en el tiempo otros conflictos y vimos qué servicios mínimos se imponían. Íbamos siempre con mucho cuidado. Porque el peligro son los servicios mínimos al 100%: ¿a dónde va tu esfuerzo? Con ese comienzo vimos que la huelga era efectiva, que iba bien. Aunque los días de huelga no sean indefinidos, las huelgas eran seguidas...”

Todo esto evidencia cómo un sector que en determinados momentos es considerado esencial puede ser menospreciado, precarizado e infravalorado sistemáticamente por parte de las patronales y administraciones públicas. Pero a su vez, si se organiza bien, ello da fuerza al sector para recibir de la patronal y la administración pública un trato más adecuado o digno. Nos ilustran con un ejemplo, y para ello se remontan a la primavera de 2020, al tiempo del confinamiento durante la pandemia:

“El sector de la limpieza fue considerado esencial en la pandemia. En cierto sentido, la pandemia nos ayudó en nuestra lucha. En los juzgados trabajamos dos colectivos: las subcontratadas y las 3 limpiadoras del Gobierno Vasco. En la pandemia nosotras teníamos que ir a trabajar sin EPIs ni protección... La mayoría de los funcionarios no estaban obligados a acudir a su centro de trabajo, y las limpiadoras del GV tenían EPIs, pero nosotras, no. En cada juzgado iba a trabajar una funcionaria; en cada planta trabajaban 5 personas, y nosotras teníamos que ir todas, sin protección. Un día decidimos en asamblea no trabajar en esas condiciones, sin guantes ni mascarillas”.

Esta anécdota es muy significativa a la hora de identificar los pasos que se deben dar para sindicalizar a las personas que trabajan en un centro de trabajo. Es clave que las trabajadoras perciban la utilidad del sindicato y la vivan en primera persona:

“Hablamos con Inspección de Trabajo para analizar la situación y demandamos la suspensión de la actividad. Al principio hicimos la tramitación de forma adecuada. Pero había cierto riesgo y en las horas siguientes teníamos que estar alerta. Para suspender la actividad deben cumplirse determinadas condiciones, como la de que la salud del colectivo esté en riesgo. Y no sabíamos qué ocurriría porque era el principio de la Covid. Lo gestionamos bien y conseguimos la suspensión. Le planteamos un órdago de campeonato a la empresa. Al día siguiente ya nos dieron los EPIs. Esto dio fuerza a nuestra lucha, porque las trabajadoras vieron que ELA les daba lo que otros sindicatos no les daban. En ese momento cuatro delegadas se dieron de baja de CCOO, rompieron su relación con ese sindicato y hoy están organizadas en ELA. Por ello, subrayamos que es cuestión de años, y que ha ido avanzando poco a poco... desde 2017 hasta 2022; hemos logrado un convenio con condiciones muy dignas. No es cuestión de meses”.

Tuvieron que entender y recorrer todo ese camino para que estas trabajadoras de la limpieza incorporasen el discurso y la lucha en torno a la brecha salarial. En el caso de las limpiadoras de los Juzgados de Bizkaia, los pasos dados antes por otros colectivos del sector en esta cuestión y las victorias que habían obtenido sirvieron de ayuda:

“Vimos que otros colectivos estaban consiguiendo combatir la brecha salarial. Nuestro convenio se firmó en 2009, equiparándose con el de Lakua, y por eso estábamos mejor que en el provincial. Sin embargo, el convenio estaba bloqueado; la mesa de negociación se abrió en 2013 y sigue ahí, sin mejoras. Solo en salarios; en nada más. Ahí vimos una oportunidad. En 2019 estaban en huelga las trabajadoras de limpieza de Gipuzkoa, y dieron un salto, tuvieron una mejora. Hicieron una huelga de 9 meses para combatir la brecha. Dijimos: ¿por qué no nosotras? El pliego es el mismo, las condiciones también... Si ellas lo han logrado, nosotras ¿por qué no? Por eso nos pusimos a ello. Una vez organizada la gente, el objetivo fue equipararnos con Gipuzkoa.”

En la huelga se plantearon otras reivindicaciones, además de la eliminación de la brecha salarial. Entre ellas, la más destacada era la bolsa de trabajo provisional, fundamental porque la empresa no cubría bajas ni vacaciones de las trabajadoras.

“Cuando alguna faltaba, la empresa repartía el trabajo entre el resto de nosotras. Un día te tocaba limpiar una planta, y al día siguiente igual eran dos. La única manera de evitarlo era obligar a la empresa a cubrir esos puestos de trabajo mediante una bolsa. Yo llevo 23 años trabajando, y ¿qué he visto? Que algunas trabajadoras, después de hacer sustituciones, no vuelven; que no las vuelven a llamar... Entonces, para que la gente esté más fuerte y pueda defender mejor sus derechos había que organizarse, y la bolsa de trabajo nos ayudaba a tener una plantilla más fija. Otra reivindicación fue la de tener jornada completa. En la limpieza la tasa de empleo a tiempo parcial es muy alta. Cuando hay que cubrir un puesto de trabajo recurrían a una persona nueva.”

Dicho de otra manera, entre las reivindicaciones del colectivo se encontraban la dignificación de la contratación a tiempo parcial, que estaba dirigida casi en exclusiva a las mujeres, y el compromiso de suplir las vacantes y crear bolsas de trabajo. Junto con estas, planteaban las cláusulas para blindarse de la reforma laboral que suele incorporar ELA en los convenios que firma: ultra-actividad ilimitada del acuerdo, cláusulas

que impiden la inaplicación de las condiciones pactadas e imposibilidad de aplicar procedimientos que supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

“Las cargas de trabajo son enormes y esto se debe con frecuencia a que no se hacen sustituciones. No se establecen bolsas de trabajo. En la mayoría de las ocasiones los convenios no obligan a realizar las sustituciones. No se hacen sustituciones ni por vacaciones. Esto supone un perjuicio para las trabajadoras y un modo de enriquecimiento para las empresas. Con las contrataciones que se ahorran se llenan los bolsillos, a costa de la salud y las condiciones de las trabajadoras. En este sentido, cuando el cliente es una administración pública, las trabajadoras reclaman que debe asumir su responsabilidad: El cliente debería hacer un seguimiento de los servicios”.

Había una brecha salarial de unos 2.500 euros entre las limpiadoras de juzgados y los trabajadores que desempeñaban labores similares en el sector masculinizado de la limpieza viaria. Además, entre quienes limpiaban oficinas existían importantes diferencias entre mujeres y hombres. Esto es, las trabajadoras sufren la brecha salarial incluso en el seno del mismo sector:

“Los hombres tienen jornada completa; todos nuestros compañeros”. Y Maite añade: “Si en una plantilla de 300 personas hay 25 hombres, todos ellos trabajan a jornada completa, y en categorías superiores. La limpieza de cristales puede ser realizada también por las mujeres, pero no se nos da oportunidad: suelen contratar a hombres a tiempo completo”.

La subcontratación de servicios es parte de una estrategia política, derivada de la corriente neoliberal que arranca en el decenio de los 80. En Euskal Herria las administraciones públicas tomaron esa opción a la hora de aplicar políticas administrativas municipales, forales y a nivel de CAPV. Las decisiones de las administraciones tienen un fuerte impacto en las condiciones de las trabajadoras de subcontratas, y eso las convierte en responsables de la situación.

La práctica es bien conocida: la subcontratación fomenta la prestación de los servicios al precio más barato. Esto conlleva el deterioro de la calidad del propio servicio y una precarización aún más aguda de las condiciones de trabajo: cuando la empresa subcontratada cambia hay riesgo de perder el empleo si el convenio no reconoce el derecho a la subrogación; las jornadas ya de por sí parciales se reducen aún más; se

aplican convenios de empresa con salarios muy bajos en detrimento de los convenios colectivos sectoriales; jornadas interminables...

La administración pública subcontrata numerosos servicios, y son las y los responsables políticos quienes deciden esto, y en qué condiciones (precio), bajo qué pliegos (por ejemplo, si habrá empleo a tiempo parcial), o a qué empresa privada se le adjudicará el servicio.

Con frecuencia las prácticas de las empresas adjudicatarias y las condiciones que se les imponen a las trabajadoras son penosas. Desde el momento en que se produce la adjudicación y mientras dura la concesión. Una vez la administración pública adjudica el servicio no suele realizar ningún seguimiento.

Las trabajadoras de la limpieza sufren en sus carnes las consecuencias de la subcontratación y son conscientes de la responsabilidad de las instituciones públicas respecto de la brecha salarial:

“En muchos casos, cuando las empresas trabajan para las instituciones públicas, quieren eludir su responsabilidad. Utilizan el pretexto de que no tienen margen. O sea, las partidas económicas pasan de ser públicas a manos privadas, y no hay posibilidad de modificarlo. Sabiendo que recurren a esa excusa, al preparar un conflicto debemos tener en cuenta cuándo se publican los pliegos nuevos. Es mejor emprender el conflicto al final de su vigencia, para ampliar la dotación económica en el siguiente pliego”.

Igual que en los juzgados de Bizkaia, en otros muchos colectivos subcontratados la temporalización del conflicto resulta clave. Esto quiere decir que, para que la lucha sea eficaz y se puedan conseguir las reivindicaciones, es decisivo en qué momento se activa el conflicto:

“Cuando es público, lo primero que miramos es la vigencia del contrato: 4+1. Empezar el lío en el cuarto año es lo que más posibilidades nos da. Ciertamente, la responsabilidad de la precariedad en este sector debe ser compartida. En los años 80 se decidió subcontratar todo, y esa decisión fue política. iiEl dinero que va a los bolsillos de las trabajadoras es dinero público!! Pero ese dinero pasa por empresas privadas, y por el camino se queda mucho dinero, en forma de beneficio. ¿Quién sufre las consecuencias de esa decisión política? Las trabajadoras”.

Inma y Maite coinciden en una idea: Los cargos públicos tienen capacidad de presión, y es básico mantener un canal de comunicación con ellos.

“Durante la huelga no ofrecíamos el servicio más adecuado porque algunas zonas quedaban sin limpiar. Hemos explicado esas situaciones a responsables judiciales (Ibarra, Biurrun, ahora Iñaki⁴...); Ibarra no se posicionó, pero Biurrun sí que levantó acta y comunicó al Gobierno Vasco que había que resolver la situación. El siguiente presidente, Iñaki, había vivido la huelga en Gipuzkoa, y por ello no quería que se repitiese nada parecido en Bizkaia”.

“Ha sido útil durante el proceso estar con las personas responsables y que éstas supieran lo que ocurría. Iñaki Subijana, que había conocido una huelga de 9 meses de Gipuzkoa, seguramente contribuyó a que nuestra huelga no se prolongara”.

Brecha salarial: Negación o naturalización

A la hora de hablar de la brecha salarial, las trabajadoras encuentran grandes dificultades. En las mesas de negociación se les niega la existencia de la brecha y en otros casos, se considera algo natural. En la huelga de juzgados de Bizkaia, al hablar con la patronal cara a cara, ésta niega que exista:

“Que no lo podemos comparar con la limpieza de las calles. También la gente de los demás sindicatos, delegados y delegadas de juzgados, dicen que el trabajo no es el mismo y que no lo ven. Las reacciones de las empresas son increíbles. Nosotras tenemos un discurso muy trabajado y asumido, y además vamos con el respaldo de numerosas trabajadoras, que saben que la discriminación existe, que es una injusticia. Cuando nos reunimos con la patronal, ino damos cuenta del trabajo que tienen por delante! La cuestión es que no lo emplean siempre como pretexto; muchos se creen que la brecha no existe. Están convencidos: Que son mujeres, y que es lo que les toca. Que el trabajo de los hombres es diferente y que por eso también sus condiciones son diferentes”.

Aunque la idea de la brecha salarial está elaborada y asumida entre las trabajadoras que se organizan, también es cierto que en las huelgas a veces suelen tener dificultades para mantener el discurso de la brecha. Esto es lo que nos contaron en referencia a la huelga del Guggenheim:

“Durante el conflicto el discurso sobre la brecha salarial se nos caía; entre las huelguistas había tres hombres y a veces resultaba com-

⁴ Iñaki Subijana, presidente del TSJPV.

plicado. Esos tres, sin embargo, trabajaban a jornada completa y en categorías superiores. En los momentos difíciles el discurso se caía y eso desmotivaba a las mujeres”.

Con todo, es esa misma dificultad la que evidencia la existencia de la brecha: el hecho de que, en un mismo centro de trabajo los pocos hombres que trabajaban en un sector feminizado tuvieran jornada completa y categorías más altas es un claro indicio de la brecha.

Con respecto a la huelga de los juzgados, de modo ineludible surgen referencias de experiencias distintas. A nuestras interlocutoras les vienen a la cabeza muchas vivencias, como la de Plaza Bizkaia. En el edificio del Gobierno Vasco de la Plaza Bizkaia de Bilbao, las 11 trabajadoras contratadas por la empresa Eleroc Servicios (Grupo Osga) hicieron una huelga de cuatro meses para mejorar sus condiciones. Recuerdan lo que se les dijo cuando se reunieron con la patronal:

“Acudieron a la reunión por parte de la empresa dos hombres y una mujer. Cuando constituimos la mesa de negociación la mujer dijo: ‘¿Por qué no hacemos la comparación con el sector aeronáutico?’ No entienden por qué queremos eliminar la brecha en relación con la limpieza viaria”.

Por tanto, suele haber importantes obstáculos con la patronal y con las administraciones públicas cuando se habla de la brecha salarial. Más allá de la negación, en más de una ocasión las trabajadoras han recibido un trato irrespetuoso.

“En las huelgas siempre nos reunimos con la entidad que contrata el servicio; en este caso, con el Gobierno Vasco. Once trabajadoras llevaban 13 años con los salarios congelados, y no recibíamos ninguna respuesta. En un momento determinado el Gobierno Vasco nos convocó a una reunión. Sabíamos que esas reuniones no salen gratis. Cuando llegamos allí estaba el responsable de contratación del Gobierno, que se dirigió a nosotras como “irresponsables y estúpidas”; a ver a qué estábamos esperando para poner fin al conflicto. Alguien con ese nivel de responsabilidad política no debería mostrar tal falta de respeto. Es libre de pensar lo que quiera, pero otra cosa es que nos lo diga. Nosotras contestamos que el irresponsable era el Gobierno Vasco. Cuando preguntamos al representante oficial si podría vivir con 500 euros, no nos respondió. De aquella reunión nuestra delegada salió empoderada. Con más motivación para seguir luchando”.

Han tenido que oír frases y contestaciones muy desagradables y fuera de lugar. Junto con la negación y la naturalización, para explicar el trabajo a tiempo parcial los interlocutores de la negociación suelen aludir a la necesidad de “conciliación” de las mujeres:

“También nos hemos encontrado con el discurso de la conciliación: para justificar la parcialidad entre las mujeres. No solemos apuntar estas respuestas, pero hay cantidad... Hay mucho que trabajar para visibilizar esta discriminación. Hemos escuchado discursos terribles”.

Por eso, para poder defender incrementos salariales en la mesa de negociación, antes hay que mostrar los logros de otras trabajadoras del mismo sector:

“Cuando vamos a negociar llevamos muchos ejemplos, con victorias obtenidas por otras. Al principio (las trabajadoras) no se lo creen. Hacemos un esfuerzo, llevamos a las asambleas a trabajadoras que han participado en conflictos anteriores, para que se lo creen en primera persona. Para que escuchen un relato de primera mano. Lo hacemos siempre. En el caso de Inma, con su experiencia, ha intervenido en muchas asambleas en Bizkaia para contar lo que han hecho... Esto contribuye a que la gente se lo crea, que es posible. Un testimonio tiene mucha fuerza”.

La lista de victorias es cada vez más larga, pero nos recuerdan que sigue siendo muy difícil:

“Las trabajadoras creen que hace falta mucha gente para lograr algo. Yo les suelo decir que si en un colectivo hay 6 mujeres, y las 6 se organizan o hacen huelga, tienes el 100% del colectivo. No necesitas a un montón de gente. Por supuesto, sin Caja de Resistencia sería imposible”.

Se refieren una vez más al conflicto de Plaza Bizkaia. Allí había 11 trabajadoras, de las que 9 hicieron huelga. Plaza Bizkaia es un edificio del Gobierno Vasco, que alberga las oficinas de agencias públicas como SPRI, URA, etc. En este caso, destacan la jornada parcial de las trabajadoras y la responsabilidad de la administración pública al respecto:

“El Gobierno establece y limita que pueden trabajar como máximo 20 horas semanales”.

Sin duda, son esas condiciones las que impulsan la parcialidad y, en consecuencia, la precariedad y feminización en el sector. La de Plaza Biz-

kaia ha sido una victoria interesante, pero cuando estuvimos con Inma y Maite seguía bloqueado, y fue precisamente la parcialidad el obstáculo más difícil de salvar:

“Aunque en la cuestión económica hay acuerdo, el problema está en la jornada. Por mucho que tengas un buen salario, ¿de qué te sirve si siempre cobras la mitad? El obstáculo más importante es los límites que nos imponen y que impiden prolongar la jornada. En cierto modo estamos buscando las vías para alargar la jornada hasta las 30 horas, organizando bolsas o algo parecido en la limpieza de los edificios que el Gobierno Vasco tiene en Bilbao”.

Herramientas: Caja de resistencia, equipo, empoderamiento

En las luchas contra la brecha salarial, el sindicato debe poner todos sus recursos a disposición de las afiliadas: tiempo, equipos, servicios jurídicos y, cómo no, la caja de resistencia. También en esta huelga de los juzgados la caja de resistencia ha sido un instrumento decisivo: sin apoyo económico las huelgas no son sostenibles.

La caja de resistencia ha sido una opción estratégica de ELA desde hace 45 años. Por un lado, resulta imprescindible para mejorar los convenios. Sin caja de resistencia, sin capacidad de ir a la huelga, se firman convenios a la medida de la patronal. Por otra parte, es también un instrumento de solidaridad incomparable entre las 100.000 personas afiliadas al sindicato. Esto es, el 25% de la aportación económica de más de 100.000 afiliadas y afiliados va a la caja de resistencia. Gracias a este sistema las trabajadoras y trabajadores se apoyan mutuamente, cualquiera que sea el sector en huelga.

Los datos son muy significativos: En el periodo 2017-2022 13.000 afiliadas y afiliados recibieron apoyo de la caja. En 2021 2.096 personas afiliadas activaron la caja de resistencia de ELA. Los 300 acuerdos que ELA firma de media cada año son resultado de esto.

Inma y Maite destacan más de una vez durante la entrevista que la clase trabajadora y la afiliación debe conocer los instrumentos de que dispone el sindicato. Y en la medida en que conozcan y vivan esas herramientas se avanza en el conocimiento mutuo y la organización. Desde la gestión hasta la Caja de Resistencia. También en el caso de la huelga de la limpieza en los juzgados de Bizkaia, la Caja de Resistencia ha sido un recurso fundamental para implicarse en la mejora del convenio.

“La caja de resistencia es lo que posibilita convertir en acuerdo las reivindicaciones de la huelga”.

Las entrevistadas han subrayado otros elementos importantes, necesarios para que los conflictos salgan adelante. Por ejemplo, el proceso de empoderamiento que viven las trabajadoras:

“La huelga exige un proceso de empoderamiento. No es fácil desde el punto de vista de las necesidades de la gente. La gente trabaja mucho, muchas horas, pero su salario es muy escaso. Hay mucha precariedad y eso las obliga a permanecer en esa precariedad. Hasta que ven que lo que les ofrecemos es una oportunidad para mejorar... cuesta mucho. Suele haber un cambio en esa persona: Me levanto todos los días a las 5 para tener un salario de 500 euros... o me levanto a las 5, pero también lucharé para no cobrar 500 euros. Ese salto cualitativo implica un gran trabajo: para que la trabajadora se sienta acompañada desde su casa, porque esa reflexión debe acordarse en casa... Aunque se explique qué es la caja de resistencia, se trata de un proceso: deben estar bastante convencidas, y fuertes, para creer que es posible. En casa y en el colectivo. Esto exige un proceso de empoderamiento”.

La preparación individual, sin duda, no es suficiente si no hay un grupo o equipo. En ese sentido, hablan de la importancia de los equipos en los procesos de huelga:

“La Federación es decisiva para recorrer el camino del conflicto. Tenemos claro que este sindicato está ahí para ofrecer instrumentos a los sectores precarizados. Lo tenemos en el ADN. Es un trabajo muy bonito y satisfactorio. Pero ese proceso de empoderamiento y apropiación lleva mucho trabajo. Un conflicto no se reduce a las reuniones y asambleas, a convocar huelgas... a pedir permisos, globos, canciones... Una huelga exige una implicación total, 24 horas, mientras dura. Y sin equipo eso es imposible. En el conflicto del Guggenheim nos turnábamos, porque si no es imposible aguantar, sin equipo. Fueron 280 días, casi 11 meses. Había que estar todos los días; a diario nos topábamos con la policía: ¡todos los días! Otros conflictos son más tranquilos, pero precisamente en el Guggenheim había que estar muy alerta: los clientes... El Guggenheim hizo todo lo que estaba en su mano: censurar medios de comunicación, poner a todas las subcontratas en contra nuestra... Buscaban nuestro desgaste. Venía a limpiar personal de limpieza viaria: Entre las experiencias de Bizkaia quizá haya sido ésta la más dura. No la más larga.

Porque la tensión era constante. Lo que esto provoca en el colectivo: Después de la concentración siempre hacíamos una asamblea. En muchos días. Ahí recibimos el apoyo de acción social, y nos ayudaron mucho: tuvieron una relación directa con el colectivo, hicieron propuestas, nos ayudaron con el discurso...”

Muchas formas de actuación se repiten de un conflicto a otro. Un patrón que se puede generalizar es la aversión de la patronal hacia las trabajadoras y trabajadores reivindicativos:

“En el conflicto del IMQ el cliente desde el principio puso en cuestión qué trabajadoras estaban en plantilla. Y decidió despedirlas porque eran reivindicativas. La propia sentencia reconoció que las despidieron por eso. La cuestión es que esas trabajadoras venían organizándose sindicalmente desde 2004: empezaron a organizar a las trabajadoras y a mejorar convenios en la clínica antigua. En lugar de subrogar a las trabajadoras, el IMQ quería contratar personal nuevo, más barato y desorganizado”.

Además, desde el punto de vista mediático, no se hace el mismo seguimiento de los conflictos feminizados, y los sectores de limpieza tienen ese hándicap:

“Hicimos una rueda de prensa para denunciar lo del IMQ; una compañera de Tubacex no podía creer que solo acudiera el periodista de Berria. Al colectivo feminizado no viene nadie, pero los sectores masculinizados, industriales, la limpieza viaria, tienen mucha visibilidad”.

El acuerdo se firmó el 27 de abril de 2022. El convenio de centro de trabajo recogió importantes mejoras para las limpiadoras de las cinco sedes judiciales de Bizkaia: Prevé un incremento salarial del 20%, y además combate en gran medida la contratación parcial: establece la creación de un sistema para cubrir vacantes con el fin de garantizar que se prolongará la jornada hasta alcanzar la jornada completa. También se recogen mejoras en licencias y permisos.

3. LA CUARTA OLA FEMINISTA

La lucha contra la brecha salarial no ha surgido de la nada. Está ligada al auge del feminismo en estos últimos años, en concreto con la cuarta ola feminista. Igual que en las anteriores olas, esta cuarta ha traído consigo un feminismo de movimiento de masas. Entre las principales reivindicaciones se encuentran la denuncia de la violencia de género, el techo de cristal y la propia brecha salarial. Arranca en los años 90 y culmina en 2018. Tal como explica la historiadora Amaia Nausia Pimoulier, *“durante decenios las mujeres hemos tenido miedo de perder las conquistas anteriores, y me parece que en algunas ocasiones hemos solido actuar de esa manera. Ahora, en cambio, la actitud es otra; no queremos perder los derechos conquistados y, al mismo tiempo, queremos alcanzar otros. Ya no aceptamos trabajar gratis en los cuidados, cobrar salarios inferiores o que nos culpabilicen por sufrir agresiones sexistas”*.

Los testimonios de las mujeres que están en la primera línea de la lucha contra la brecha salarial muestran distintas características y dimensiones de este problema. En pocas palabras, la brecha salarial es un concepto que hace referencia a las situaciones de desigualdad que se producen en el mercado de trabajo. Pero si se profundiza, veremos que se trata de un concepto complejo y polifacético, lleno de matices.

Eustat define la brecha salarial por género de la siguiente manera: *“Se refiere a la diferencia en el salario bruto horario de hombres y mujeres, cualquiera que sea el tipo de trabajo, jornada o categoría laboral, y se expresa en porcentaje correspondiente al salario masculino”*. Aun cuando es injusta desde el punto de vista de la justicia o la equidad, hay que resaltar que la brecha salarial es legal. Es diferente el concepto de discriminación salarial porque mide otra injusticia. La discriminación salarial por cuestión de género es pagar a una mujer menos que a un hombre en el mismo puesto de trabajo y categoría laboral y en el mismo horario. La discriminación salarial es ilegal y está tipificada como delito.

CONCEPTOS RELACIONADOS CON LA BRECHA SALARIAL

División del trabajo en función del género: Este factor es decisivo a la hora de explicar la brecha salarial. Se basa en la distinción entre sectores laborales masculinizados y feminizados. Pero el reconoci-

miento económico y social de estos sectores es diferente, a favor de los primeros y en perjuicio de los segundos. De hecho, cuanto más feminizado esté un sector, más bajos serán los salarios, y mayor la precarización de las condiciones de trabajo.

Al analizar por sectores, la brecha más profunda se encuentra en los servicios, esto es, en el sector que emplea al mayor número de mujeres. Si se comparan los salarios que mujeres y hombres perciben en las ocupaciones medias-bajas, aquellas suelen cobrar un 65%-67% de lo que cobran ellos.

Segregación horizontal: Es la segregación existente en el mismo sector, empresa o centro de trabajo, el que sufren en una misma empresa las mujeres cuando trabajan en categorías equivalentes pero diferenciadas de los hombres. Es lo que ocurre en las empresas del sector de la limpieza. Los trabajadores que limpian cristales o conducen las pulidoras de suelos suelen ser en su mayoría hombres. Por el contrario, quienes limpian suelos o váteres suelen ser las trabajadoras. Aunque los trabajos son equivalentes, el valor y la retribución de las categorías femeninas suele ser menor.

Segregación vertical: En la escala jerárquica el reparto de hombres y mujeres es distinto: los empleos feminizados se concentran en las escalas inferiores. Por ejemplo, en la CAPV en 2016 el techo de cristal era del 13,1%. Esto significa que en los salarios más altos y trabajos con características similares los hombres cobraban un 13,1% más que las mujeres por hora trabajada.

Prácticas laborales y sistemas retributivos: Hay prácticas que se aplican de manera diferente a mujeres y hombres en ámbitos como la formación o el desarrollo profesional. Las mujeres con frecuencia tienen complementos salariales más reducidos que los de los hombres, porque éstos tienen ventajas en los complementos por rendimiento o pagas extras.

Trabajo a tiempo parcial y empleo del tiempo: El porcentaje de mujeres que trabaja a tiempo parcial es mayor por diversos factores (trabajos feminizados parciales, reducción de jornada por necesidades de conciliación, etc.). Esto tiene un impacto negativo en el salario y la pensión de jubilación de las trabajadoras. En muchas ocasiones la conciliación se utiliza como pretexto para encaminar a las mujeres a jornadas parciales.

Tipo de contrato y edad: La diferencia por hora trabajada es de un 22,5% en los contratos indefinidos y del 6,9% en los temporales. En función del tipo de jornada la diferencia es mayor en los contratos a tiempo parcial (23,4%). El tramo de edad con la mayor diferencia salarial es el correspondiente a las personas de más de 50 años (28,1%).

Falta de información y transparencia: Las instituciones públicas y privadas no suelen ser transparentes en cuanto al salario que perciben sus trabajadoras y trabajadores. De esta manera la discriminación entre hombres y mujeres se oculta, y ni siquiera las personas de cada ámbito llegan a conocer esa situación.

Desde la lucha sindical y una perspectiva feminista hemos identificado otra dimensión de la brecha salarial, vinculada a los medios de comunicación. La cobertura mediática que se da a los conflictos protagonizados por hombres suele ser mucho más amplia que la ofrecida a luchas de sectores feminizados. No solo eso: también se aprecia esa brecha en el nivel de apoyo social y atención por parte de la política.

¿Cómo llevar la cuestión de la brecha a la mesa de negociación? ¿Qué evidencias se pueden emplear ante la parte contraria? Se suelen plantear el mayor nivel de parcialidad, de temporalidad, las categorías más bajas, la falta de sustituciones y problemas similares a la hora de justificar la necesidad de eliminar la brecha salarial. Pero para poder demostrarlo es necesario hacer una comparación que demuestre la brecha, y para ello es decisiva la idea del trabajo de mismo valor.

La idea de trabajo del mismo valor implica el derecho a percibir el mismo salario, no solo para los casos en que el puesto de trabajo es idéntico, sino también, ante puestos diferentes, cuando el valor de esos trabajos es el mismo. Esto nos permite comparar un sector feminizado con uno masculinizado y sacar a la luz las desigualdades, tal como ocurre con la limpieza viaria (masculinizada) y la de oficinas (feminizada).

Por tanto, dos trabajos tienen el mismo valor cuando la naturaleza de las labores o funciones asignadas, las condiciones educativas, profesionales o formativas, los factores estrechamente ligados al desempeño de dicho trabajo y las condiciones para desarrollar dichas actividades son equivalentes.

“Para probar que se trata de trabajos de igual valor solemos recurrir a la descripción de las funciones. Si en los sectores masculinizados

y feminizados la descripción es igual no se puede aceptar que las condiciones sean diferentes". (Marikruz Elkoro)

El derecho a percibir igual salario por trabajos de igual valor está legalmente establecido. El art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores reconocen ese derecho.

En último término la cuestión es que en el caso de trabajos equivalentes en la práctica, aunque sean formalmente diferentes, no haya un trato salarial desequilibrado. Para ello hay que comparar distintos trabajos. La defensa del trabajo de igual valor será clave para combatir la brecha salarial.

Es lo que ocurre en el sector de limpieza de edificios y locales, en comparación con la limpieza viaria: La brecha salarial es de 10.000 euros en Bizkaia, y de 8.000 en Gipuzkoa.

"Esto no es ninguna inventada. ¿Tiene menos valor limpiar edificios que limpiar carreteras? La cuestión es que ese servicio se abarata cuando es desempeñado por mujeres". (Jone Bengoetxea)

En resumen, estamos ante trabajos de igual valor pero con diferencias salariales de peso. En la medida en que determinados servicios se subcontratan, esto ocurre con la complicidad y el visto bueno de las instituciones y administraciones públicas vascas.

Todo ello nos da herramientas para poner en duda la neutralidad de género. Ya sea la jornada parcial, fórmula mágica empleada por la patronal para que las trabajadoras compatibilicen trabajo y cuidados. Ya sean los complementos salariales: disponibilidad horaria, antigüedad, movilidad geográfica y esfuerzos físicos. O también la justificación del trabajo de igual valor. Todo esto, unido a la falta de transparencia de los salarios, constituye la evidencia de una brecha que la patronal y la administración pública niegan o consideran natural.

4. DICHO Y HECHO

La decisión

Además de abordar la brecha salarial mediante los conflictos laborales y la negociación colectiva, es significativo el lugar que ha adquirido en la línea política y estratégica del propio sindicato. A continuación se detallarán tres momentos concretos que reflejan esa orientación.

– El momento de pasar de las palabras a los hechos:

El 22 de febrero de cada año se celebra el día internacional por la equidad salarial. Tres semanas después, en 2018 ELA realizó un acto al considerar que había llegado *“el momento de pasar de las palabras a los hechos”*. En dicho acto el sindicato llamó a dar pasos concretos ante la brecha salarial.

Para afrontar ese desafío se puso el foco en un sector donde el conflicto estaba abierto en ese momento: la limpieza de oficinas de Gipuzkoa. La responsable del sector, Mirari Irure, subrayó lo siguiente:

“La negociación de la limpieza de oficinas de Gipuzkoa es una oportunidad inmejorable para eliminar la brecha salarial en el sector... El problema no está en el diagnóstico; necesitamos medidas concretas para luchar contra la brecha. El salario base de las trabajadoras de limpieza de oficinas de Gipuzkoa está entre 1.000 y 6.000 euros por debajo del de limpieza viaria, dejando a un lado los complementos derivados de trabajar en la calle. La mayoría de trabajadores de limpieza viaria son hombres, y las de oficinas, mujeres”

Así, se realizó una interpelación directa a la administración pública: Numerosas trabajadoras de oficinas trabajan en concesiones adjudicadas por la administración o en empresas asociadas a Confebask. El acto del sindicato destaca el carácter político de la lucha contra la brecha salarial. Pero más allá de ese acto, en abril del mismo año ELA propuso 32 medidas contra la brecha salarial.

Esa fue la respuesta del sindicato ante la propuesta del Gobierno Vasco de constituir una mesa de trabajo en torno a la brecha salarial. En la mesa se reunirían el propio gobierno, CCOO, UGT y Confebask, pero no ELA y LAB. ELA estimó que la mesa no daba posibilidad de ir a la raíz de los problemas:

“Si tiene verdadera voluntad de ir a la raíz del problema, el Gobierno tiene muchas posibilidades de actuar... Con la convocatoria de la mesa tripartita el gobierno elude la responsabilidad en torno a la brecha salarial y desvía la responsabilidad al ámbito privado”.

Entre las medidas propuestas por ELA tienen especial importancia las que interpelan directamente a la Administración Pública:

- Políticas de fomento de empleo de calidad y sanciones ejemplares por parte de la Inspección de Trabajo: “Exigimos en las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores planes de igualdad reales, que recojan medidas eficaces y con el mismo valor que los convenios colectivos”.
- Subcontratación: La administración tiene un gran poder en los servicios que subcontrata, y ELA le emplazó a reconocer más valor a los puestos de trabajo ocupados por mujeres.

– La lucha contra la precariedad, eje de la acción sindical:

En el Congreso confederal de noviembre de 2021 ELA decidió que la lucha contra la precariedad sería el principal eje de su acción sindical en los años siguientes. Dentro de la precariedad la lucha contra la brecha salarial también tiene su lugar. La ponencia del Congreso dice así:

“Por otra parte, la lucha contra la brecha salarial será el otro pilar de la negociación colectiva de ELA. Por un lado, en la negociación de los convenios colectivos deberemos ser especialmente estrictos con los incrementos salariales en los sectores feminizados, más aún en los casos en que existen referencias claras de labores similares con salarios más altos para los hombres. Por otro, debemos situar en el centro de nuestras negociaciones las brechas entre categorías masculinizadas y feminizadas o la distinta valoración de los pluses salariales en puestos de trabajo masculinizados y feminizados”.

– De la brecha a la igualdad:

En el congreso celebrado en junio de 2022 por la federación Zerbitzuak se presentó una resolución que hacía referencia explícita a la brecha salarial: la resolución titulada *“De la brecha a la igualdad”* refleja las prioridades de ELA, en concreto las de la federación Zerbitzuak. En un primer paso la resolución efectúa un diagnóstico directo del problema. A continuación el documento resume la trayectoria recorrida en los últimos años. El que la Confederación otorgue prioridad a la precariedad

y la brecha salarial es estratégico para poder definir los pasos a dar en los próximos años. Los fragmentos más significativos de la resolución lo recogen bien:

“La brecha salarial es el resultado de una política institucional y de una política empresarial que ha decidido otorgar menos derechos a las mujeres por el hecho de serlo. (...) Es una realidad social y laboral que responde al esquema clásico de la división sexual y racial del trabajo en donde encontramos sectores masculinizados y feminizados, que asignan los trabajos a un sexo biológico u otro en base a unas supuestas habilidades, competencias o valores naturales. Pero los trabajos designados a las mujeres tienen un menor reconocimiento y prestigio social y económico.

Teóricamente se define como la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral y es el resultado de una serie de factores sociales y económicos que impiden que las mujeres podamos tener una igualdad salarial en comparación con los hombres. Dentro de los factores sociales y económicos que provocan la discriminación en el ámbito laboral se encuentran la segregación por razón de género en el trabajo, la modalidad de contratación, salarios precarios, diferencia salarial ante trabajos de igual valor, techo de cristal, y el rol de cuidados entre otros.

En relación a la segregación del trabajo por razón de género podemos concluir que los sectores feminizados son los trabajos socialmente menos valorados, peor pagados y por tanto, son los sectores más precarios. Gran parte de estos sectores se encuentran en nuestra federación: comercio, limpieza, grandes almacenes, comedores escolares, personal de cuidado de patios, acompañantes de transporte escolar o telemarketing son ejemplo de ello.

Entre los factores de discriminación también se encuentra la modalidad contractual. Las mujeres somos las destinatarias de la mayor parte de los contratos eventuales y ni qué decir de la contratación a tiempo parcial. (...)

El rol de cuidados socialmente asignado a las mujeres es otro factor de discriminación en la medida en que la interrupción de la vida laboral a través de excedencias y reducciones de jornada para dedicarse a labores de cuidados es casi exclusivamente ejercitada por las mujeres. Este es uno de los elementos que en muchos casos

repercute en lo que se ha venido a denominar techo de cristal, esa barrera invisible que aparece cuando las mujeres aumentan de categoría acercándose a la parte superior de la jerarquía y se bloquea la posibilidad de avanzar en su carrera profesional provocando la falta de representación de las mujeres en altos cargos y en sectores con retribuciones elevadas (...)

Nuestro sindicato hace una apuesta decidida para plantar cara a la situación. No aceptamos el rol que pretenden imponernos a las mujeres y queremos reivindicar el valor que merece nuestro trabajo. Por ello, en los últimos años hemos iniciado un recorrido muy interesante en la negociación colectiva en relación a la brecha estructural de género en determinados sectores. ELA es hoy referencia de sindicato movilizador de los sectores feminizados. Ello ha sido posible porque hemos sido capaces de organizar sectores atomizados y dispersos a través de nuestros equipos de mujeres militantes (...).

Estamos protagonizando conflictos y huelgas muy largas para acabar con la brecha, estamos incorporando elementos novedosos en la negociación colectiva y podemos decir que estamos teniendo resultados muy positivos. Abordar la discriminación salarial, combatir la contratación a tiempo parcial se ha convertido en un objetivo principal. Comercio, limpieza y la iniciativa que estamos llevando a cabo en los comedores escolares a través de la exigencia de mejora en los ratios son un ejemplo de ello.

Debemos extraer conclusiones de estas experiencias e implementar los cambios necesarios para poder extender esta estrategia a todos los sectores en los distintos territorios.

Consideramos que esta decisión es estratégica y, necesariamente, deberá ir acompañada de planes de trabajo específicos para abordar las realidades que hemos definido como elementos de precariedad: la contratación eventual, los contratos a tiempo parcial que tienen como sujeto principal a las mujeres, los salarios inferiores a 18.200 euros, la inestabilidad en el empleo por la falta de garantía de subrogación, temas relacionados con la salud laboral o situaciones discriminatorias. Es indiscutible que en casi todos los sectores de nuestra federación existen los citados elementos de precariedad”.

En cuanto a los salarios, en la mayoría de los convenios sectoriales encontramos categorías con umbrales salariales por debajo de los 18.200 euros. En la contratación a tiempo parcial hay que indicar que en mu-

chos sectores como la limpieza, gestión deportiva, comercio y telemarketing esa modalidad de contrato se ha convertido en la más habitual, y que ello implica, además de una precariedad salarial, una gran flexibilidad; las horas complementarias se pagan a precio de hora ordinaria.

“ Tras la reforma laboral aprobada recientemente y la extensión de los contratos fijos discontinuos, debemos estar muy atentas e impedir que en las empresas se implanten este tipo de contratos. La falta de medidas de seguridad en muchos sectores entre ellos el del transporte sanitario o la estiba, las enormes cargas de trabajo en sectores como el comercio, la limpieza, el transporte, los riesgos psicosociales en sectores como Banca donde la presión hacia las personas trabajadoras es insoportable son problemas crecientes.

5. SE HACE CAMINO AL ANDAR

De cara al sector la federación analiza los siguientes pasos a dar y dónde puede haber margen de mejora:

“Si nos fijamos la mayoría son servicios de las administraciones públicas, excepto la universidad de Deusto. No nos queda otro colectivo para lograr la equiparación, o tenemos pocos a mejorar. En los ayuntamientos tenemos mucho trabajo por hacer. Pero lo más difícil es el sector privado. A pesar de que tenemos este discurso y hemos logrado victorias, también existe un discurso que va en contra: dicen que estamos rompiendo y debilitando el sector provincial... y que al final solo quedarán los portales. Esto no nos ayuda, vamos a contracorriente”.

Vayamos o no en contra de la corriente, los conflictos y acuerdos que combaten la brecha salarial van adelante. Por ejemplo, son posteriores a los acuerdos de juzgados los de las limpiadoras de los ayuntamientos de Bermeo y Gorniz. Desde que hicimos las entrevistas son numerosas las trabajadoras que se han organizado, los conflictos que se han activado y los acuerdos firmados. A continuación detallamos la relación de logros de los últimos años en el sector de limpieza.

Aunque en este documento nos hemos centrado en el sector de la limpieza, no podemos dejar de mencionar otros sectores que han recorrido un camino muy significativo en la lucha contra la brecha salarial. Las trabajadoras de los servicios de ayuda a domicilio han cosechado notables victorias en los últimos años. Es el caso de las trabajadoras de Beasain. En 2022, tras varias movilizaciones y 13 días de huelga alcanzaron un acuerdo. Un total de 28 trabajadoras, la mayoría mujeres, que trabajaban para la subcontrata del Servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento, lograron, entre otras cosas, una subida salarial del 24%.

Ni que decir tiene el acuerdo alcanzado por el personal de Residencias de Bizkaia el 23 de mayo de 2023. Tras dos años de conflicto y 68 días de huelga, han logrado una subida salarial del 23%, que se suma a otras muchas mejoras.

– Acuerdo del 26/06/2019. Limpiadoras de juzgados y comisarías de la Ertzaintza de Gipuzkoa, 280 días de huelga:

Patronal: Garbaldi, departamentos de Justicia y Seguridad del Gobierno Vasco.

Gracias al acuerdo se consiguió eliminar el 70% de la brecha existente en el sector. La brecha de las limpiadoras de comisarías respecto de limpieza viaria es de un 13%, y del 7% en los juzgados.

El acuerdo de comisarías será para el periodo 2018-2022; incremento salarial del 9% + IPC anual. El de juzgados, vigencia del 2018-2021, incremento salarial del 4,5% + IPC anual.

Junto con esto, el comité de huelga consiguió que Garbaldi reconociese que las trabajadoras sufren condiciones tóxicas y de penosidad, por lo que han obtenido un plus del 20% por desempeñar dichas labores.

– Acuerdo de fin de huelga 07/10/2019 con el Ayuntamiento de Elorrio, 5 meses de huelga:

Patronal: Ayuntamiento de Elorrio, que tiene subcontratado el servicio de limpieza de los edificios públicos.

Las trabajadoras de limpieza de los edificios públicos cerraron un acuerdo con el Ayuntamiento por el que pusieron fin a la huelga emprendida el 29 de abril de 2019.

El acuerdo reconoce varias reivindicaciones de las trabajadoras, como la prolongación de su jornada para hacer frente a la fuerte carga de trabajo, subidas de categoría, ampliación de jornadas parciales, etc. En total las trabajadoras consiguieron una subida salarial del 20,76%.

– 17/02/2021 Limpiadoras de oficinas municipales de Zarautz:

En 2021 ELA firmó un nuevo convenio que contemplaba un salario anual de 24.216,9 euros. Entre otras mejoras importantes destaca la reducción de la jornada anual de todas las trabajadoras. El convenio de limpieza de oficinas municipales de Zarautz es uno de los convenios de limpieza de referencia en Gipuzkoa, y se pudo eliminar la brecha salarial con respecto a la limpieza viaria, con la garantía de otros 5 años de incrementos.

Tras largas negociaciones ELA y la empresa OHL Servicios-Ingosan firmaron un nuevo convenio para las trabajadoras de Zarautz (Gipuzkoa). El nuevo convenio tiene una vigencia de 5 años (2020-2024), y garantiza un incremento del IPC + 1,3%, con un suelo del 2,3%. Con este nuevo acuerdo el sindicato ha podido eliminar la brecha salarial que sufrían las trabajadoras; en 2021 pasaron a tener un salario de 24.216,9 euros anuales.

Junto con el incremento del salario base, los complementos no serán ni compensables ni absorbibles; por tanto, se tendrán en cuenta al aplicar los incrementos salariales. Además del salario, entre otras mejoras sociales el convenio prevé licencias retribuidas, que incluyen un día de libre disposición pagado.

– 27/10/2021 Limpieza del ayuntamiento de Ermua, 5 meses de huelga:

Tras una huelga de cinco meses las limpiadoras de las instalaciones deportivas del Ayuntamiento de Ermua obtuvieron un incremento salarial del 26%, gracias al acuerdo cerrado por ELA. En consecuencia, las trabajadoras pasaron de un salario que no llegaba a los 16.000 euros a uno de 20.000 euros anuales.

– 01/03/2022 Limpieza IMQ; sentencia TSJPV:

A fecha de 1 de marzo el Tribunal Superior de Justicia de la CAPV resolvió que el IMQ había despedido en enero a las limpiadoras en fraude de ley e incurriendo en un flagrante abuso de derechos, y condenó a la entidad a readmitirlas en las mismas condiciones; además, obligaba al IMQ a abonarles los salarios que habían dejado de percibir desde el despido. La sentencia reconoció también que había existido discriminación por razón de sexo.

Por primera vez una sentencia reconoce la brecha salarial existente en este sector. La sentencia habla de ámbitos vulnerables, que tienden a la precariedad y la inestabilidad, y establece que hay una brecha salarial del 20%. También se citan la normativa social y las nuevas realidades, y se declaran nulos, entre otros, los despidos por discriminación por razón de sexo.

Asimismo, ha quedado acreditado que los despidos se han debido a la actividad sindical y jurídica desarrollada durante años por las trabaja-

doras, y condena al IMQ a pagar una indemnización de 1.000 euros a cada trabajadoras, y de 40.000 euros a ELA.

– 21/03/2022 Limpiadoras del Guggenheim; acuerdo fin de huelga, 9 meses de huelga:

Tras 9 meses de huelga ELA logró mejoras para las 19 limpiadoras del museo Guggenheim de Bilbao gracias al acuerdo firmado con la empresa subcontratada Ferrovial. Las trabajadoras estaban en huelga desde el 11 de junio, con dos objetivos: firmar un convenio de empresa que mejorase sus condiciones laborales y hacer frente a la brecha salarial. El convenio recoge ambos: Los salarios aumentarán un 20% hasta 2024 y gradualmente; esto es, de media tendrán salarios brutos por encima de los 23.500 euros. Además, -y esto era imprescindible para combatir la precariedad- desaparecerá la jornada a tiempo parcial. Todas las trabajadoras pasarán a tener jornada completa, y esto implica, para quienes trabajaban a tiempo parcial, un incremento salarial del 46% en 2024.

En materia de salud laboral las trabajadoras habían denunciado durante el conflicto las excesivas cargas de trabajo y el acelerado ritmo de trabajo. El convenio recoge medidas para limitar ambos problemas. Se detallan medidas para concretar el contrato de relevo, además de mejoras en licencias, permisos y descansos.

– 28/04/2022 Limpiadoras de Juzgados de Bizkaia / Sacyr Facility S.A.U., acuerdo fin de huelga, 65 días de huelga:

La huelga indefinida empezó el 21 de marzo. Con el acuerdo las trabajadoras han reducido la brecha tanto salarial como en contratación parcial. La diferencia salarial entre las limpiadoras de juzgados y el sector masculinizado de la limpieza viaria que realiza labores de valor similar era de casi 2.500 euros. Gracias a la huelga han logrado reducir esa brecha en tres años, de 2022 a 2024.

Entre las reivindicaciones estaban la dignificación de la contratación a tiempo parcial, modalidad contractual casi exclusivamente empleada para las mujeres, y el compromiso para suplir las vacantes y crear bolsas de trabajo. El acuerdo incluye, además, la ultraactividad indefinida del acuerdo, cláusulas que blindan contra la inaplicación de las condiciones negociadas, e imposibilidad de aplicar procedimientos que conlleven modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

– 02/06/2022 Limpiadoras Ayuntamiento de Bermeo, acuerdo fin de huelga, 9 meses de huelga:

El acuerdo sirve para concluir una huelga de 9 meses, con un incremento del 10% aparte del convenio provincial y prolongación de la jornada.

– 29/07/2022 Limpiadoras Ayuntamiento de Gorniz, casi 1 año de huelga:

Tras una huelga de casi un año, las trabajadoras subcontratadas de los edificios municipales de Gorniz (Bizkaia) firmaron un acuerdo para eliminar la brecha salarial que soportadn en relación con los hombres de limpieza viaria de su misma categoría laboral. El acuerdo puso fin a la huelga que se había iniciado el 1 de julio de 2021. El acuerdo incluye importantes mejoras: 32% de incremento salarial para 2023 y 44% para 2024. Con este incremento en dos años las trabajadoras quedan por encima del convenio provincial de limpieza de edificios y locales de Bizkaia.

– 09/08/2022 Limpiadoras Universidad de Deusto (Sodexo), acuerdo fin de huelga, 1 año de huelga:

Después de una huelga que casi duró un año, el acuerdo da pie a mejoras sustanciales de las condiciones de trabajo para 38 personas (casi todas mujeres). Primero hubo movilizaciones durante casi un año; convocada la huelga indefinida, las trabajadoras de limpieza de la subcontrata de la Universidad de Deusto Sodexo firmaron un acuerdo que finiquitó el conflicto iniciado en el curso 2021/2022. El convenio, que tendrá una vigencia de 3 años (2022-2024), recoge mejoras en jornada y licencias y la consolidación de las horas complementarias. Además, supone un incremento salarial del 22% para un colectivo de 38 personas. La mayoría de ellas, son mujeres.

– 19/12/2022 Limpiadoras Ayuntamiento de Hondarribia, 7 meses de huelga:

Con la firma del acuerdo que incorpora las reivindicaciones de las trabajadoras finalizó la huelga de siete meses en este municipio de Gipuzkoa. La caja de resistencia fue un instrumento imprescindible para aguantar la lucha.

Mediante este acuerdo las trabajadoras subcontratadas han obtenido algunas mejoras: supresión de la brecha salarial; garantía de que su

poder adquisitivo no tendrá merma entre 2022 y 2026; cláusula que obliga a la empresa a cumplir el convenio, y dos días festivos de libre disposición.

– 23/12/2022 Teliman, 120 días de huelga:

Al cabo de 120 días de huelga ELA llegó a un acuerdo con Teliman, subcontrata que se ocupa de la limpieza en Autobuses Irizar. El acuerdo garantizará, entre otros puntos, el IPC a las trabajadoras. La subcontrata Teliman trabaja para Irizar S.Coop. Son un total de 24 mujeres con salarios que rondan los 1.100 euros y no tienen plus por la toxicidad de su trabajo; sin embargo, las personas empleadas directamente por Irizar que se ocuparon de la limpieza durante la pandemia cobraron un plus.

La vigencia del acuerdo va de 2017 a 2025. Los principales contenidos son los siguientes:

Salarios superiores al IPC a partir de 2022 (2022: IPC; 2023: IPC+0,5; 2024: IPC+0,5; 2025: IPC+1); sustitución de bajas en 5 días; día no recuperable de libre disposición; reconocimiento del plus de toxicidad y compromiso de eliminación de la toxicidad; bolsa de trabajo para trabajadoras eventuales...

– 02/02/2023 Plaza Bizkaia; acuerdo fin de huelga, 4 meses de huelga:

Las once limpiadoras del edificio del Gobierno Vasco en la Plaza Bizkaia (Bilbao) llevaron a cabo una huelga de cuatro meses para mejorar sus condiciones de trabajo y eliminar la brecha salarial en relación con los colectivos masculinos que realizan labores de igual valor. Han firmado un convenio de centro que las pone en camino de lograrlo. Así, han podido renovar un convenio que estaba congelado desde hacía 13 años. El acuerdo contempla incrementos salariales del 20%. Además, se pone fin a la contratación a tiempo parcial, creándose un sistema para cubrir las vacantes y garantizar que la jornada se prolongará hasta alcanzar la jornada completa. Hay también mejoras en licencias y permisos.

– 02/02/2023 Limpiadoras del Oncológico de Donostia; acuerdo fin de huelga, 32 días de huelga:

Al cabo de una huelga de 32 días las 18 limpiadoras de la empresa Ilunion que prestan servicios en el Oncológico de Donostia obtuvieron

un incremento salarial del 24%. Gracias al acuerdo han eliminado la brecha salarial. Estas trabajadoras venían cobrando un 25% menos que los trabajadores de limpieza viaria de Gipuzkoa, y con el acuerdo han logrado equipararse. Principales contenidos del acuerdo:

2023: Incremento salarial del 10%.

2024: Si el Oncológico no se integra en la red pública Osakidetza, percibirán un incremento equivalente al IPC de 2023, con un suelo mínimo del 7%.

2025: Si el Oncológico no se integra en la red pública Osakidetza, percibirán un incremento equivalente al IPC de 2024, con un suelo mínimo del 7%.

En total, para 2025 se garantiza un incremento mínimo del 24%. El acuerdo incorpora también seis días de licencias retribuidas para las trabajadoras. Este avance es fundamental para mejorar las condiciones laborales y conciliar el trabajo y la vida.

NOTAS

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....