

En la CAPV las mujeres ganan 7.552 euros menos al año que los hombres (24,29%), y en Navarra, 8.164 euros menos (28,41%).

ELA presenta 32 medidas para hacer frente a la brecha salarial

2018/04/16

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

REIVINDICACIONES DIRIGIDAS AL GOBIERNO VASCO PARA SUPERAR LA BRECHA SALARIAL

Los datos correspondientes a la brecha salarial entre mujeres y hombres son muy graves en Hego Euskal Herria. En la CAPV las mujeres ganan 7.552 euros menos al año que los hombres (24,29%), y en Navarra, 8.164 euros menos (28,41%).

Esta desigualdad salarial constituye un grave problema político. Su origen se encuentra en la propia organización del sistema capitalista y heteropatriarcal y el injusto reparto del trabajo. Por tanto, es imprescindible dar pasos para abordar los problemas de fondo.

Últimamente la brecha salarial es una cuestión de plena actualidad. En sí ello no es una mala noticia, siempre que no se despolitice el problema y no se limite a un debate superficial. Sin embargo, es eso lo que ocurrió con la proposición no de ley 1/2018, aprobada por unanimidad en el parlamento de la CAPV. La proposición no abordaba a los problemas estructurales que subyacen en la brecha salarial, y se limitó a plantear unos compromisos vacíos.

Basándose en el acuerdo, el departamento de Trabajo y Justicia convocó a ELA, LAB, CCOO, UGT y Confebask a una primera reunión el 21 de febrero. La segunda tuvo lugar el 20 de marzo y la tercera está convocada para el 19 de abril.

ELA ya ha explicado los motivos que tiene para no acudir a estas reuniones. En el fondo se diluye la responsabilidad que en esta cuestión tiene el gobierno y se pone la pelota en el tejado de los agentes sociales, derivando el plan a realizar por el gobierno a un ámbito del diálogo social. En ese diseño se confiere a Confebask plena potestad para condicionar las medidas que contrarresten la brecha salarial, cuando la propia patronal se encuentra entre los agentes que más responsabilidad tienen en el problema. Además, en el acuerdo del Parlamento no hay ninguna referencia a la precariedad que sufren las trabajadoras, ni a los recortes habidos en los últimos años en el gasto social.

No obstante, ELA manifestó que está dispuesta a poner sobre la mesa sus propuestas y a compartirlas con el Gobierno Vasco, siempre que el problema se sitúe en sus justos términos.

Tras el 8 de Marzo, el tema de la brecha salarial ha adquirido otra dimensión. Aunque la huelga de aquel día iba más allá del empleo remunerado, la discriminación salarial y la precariedad laboral fueron razones de peso para que miles de mujeres se movilizaran. Es imprescindible que la brecha salarial ocupe un lugar prioritario en las agendas políticas, porque además de discursos y declaraciones de intenciones hacen falta políticas públicas y medidas eficaces para hacer frente a las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

El Gobierno Vasco manifestó que compartía los objetivos que habían llevado a la huelga, aunque no apoyaba la convocatoria en sí. Ahora tiene ocasión de demostrarlo; es cuestión de voluntad política. Si la tiene, puede hacer mucho contra la brecha salarial.

ELA plantea al ejecutivo las siguientes reivindicaciones:

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.