



Manifest d'UGT-PV per al 22 de febrer de 2019

Dia de la Igualtat Salarial

Des d'UGT PV tornem a manifestar que a dia de hui la "igual retribució per a treballs d'igual valor" segueix sense ser aconseguida. Hui ho denunciem per ser el Dia Europeu de la Igualtat Salarial! Tots els dies ho seguirem denunciant, fins que acabe aquesta injustícia!

Segons l'última Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE la bretxa salarial entre homes i dones és d'un 23,35%. El salari mitjà de les dones en l'Estat espanyol és de 20.131,41 euros, respecte als 25.924,43 euros dels homes. Açò implica que les dones guanyen de mitjana 5.793,02 euros menys. Així, en l'Estat espanyol, les dones treballem gratis des del 10 de novembre fins a final d'any.

Al País Valencià les dades relatives a la bretxa salarial entre homes i dones és d'un 22.48% anual. El salari mitjà de les dones, en el PV, és de 18.349,52 euros. I el dels homes 23.672,18 euros. Per tant, les treballadores guanyen 5.322,66 euros menys anualment que els treballadors, realitzant treballs d'igual valor.

UGT PV ressalta les seues actuacions a través de la Negociació Col·lectiva i els Plans d'Igualtat que incideixen en la reducció de la bretxa salarial

La negociació col·lectiva és l'instrument a través del qual s'estableixen les condicions salarials de la població treballadora. No obstant açò, els convenis col·lectius i els plans d'igualtat poden garantir uns ingressos mínims, però no es pot evitar l'assignació per part de l'empresari d'un "complemento ad personam", dirigit de manera exclusiva al treballador que es vol premiar.

Gran pes de la reducció de la bretxa salarial recau majorment en les organitzacions sindicals. La tasca pedagògica de sensibilització de la societat, d'una banda, i la inclusió de clàusules en els Convenis Col·lectius i en els Plans d'Igualtat, per un altre, són dues tasques que des d'UGT PV venim desenvolupant de manera reiterada i persistent des de fa diverses dècades, de forma paral·lela a la inserció laboral de les dones en el nostre país. La representació empresarial està accedint de manera gradual a la demanda de la representació sindical d'incloure clàusules en els Convenis Col·lectius i Plans d'Igualtat, que tenen com a objectiu el reconeixement del valor del treball de les dones, causa principal de les desigualtats salarials entre dones i homes, però no és una prioritat universal ni de Govern, ni d'empresaris eliminar les diferències retributives que separen a homes i dones.

Som les organitzacions sindicals les que denunciem les discriminacions salarials que suporten les dones. Una part important de la població accepta que hi ha "bretxes salarials", però no "discriminacions salarials".

Les bretxes salarials es justifiquen en ocasions per la falta de formació de les dones. Eixe argument es desmunta quan, segons l'estadística oficial, una de cada dues dones amb ocupació en 2016 (últim any analitzat) havia cursat estudis universitaris. El 48%, eixe percentatge

en el cas dels homes, es redueix fins al 37%, pràcticament un de cada tres.

Una altra justificació molt comuna de les bretxes salarials assenyala a la conciliació. Aquells qui ho afirmen, no ho poden demostrar, ja que no hi ha dades oficials sobre les reduccions de jornada per cures de fills o altres familiars i, per tant, sobre les reduccions de salaris, que puguen explicar que una part de la bretxa salarial està motivada per les reduccions de salaris. L'única dada que disposem en relació a les cures, és la de les persones que treballen a temps parcial per cures i "obligacions" familiars.

L'expressió manifestada ja indica l'assumpció d'un rol sexista, realitzada en alguns casos de manera inconscient i no raonada, si no que s'accepta de manera natural el paper que la societat ens vol fer creure com a propi. La dada que coneixem evidencia que dels més de dos milions de dones que treballen a temps parcial (el 73,86% de tot el treball a temps parcial), solament el 18% de les dones amb aquest tipus de contracte assenyalen com a causa del mateix la necessitat de cuidar d'algun familiar, enfront del 3% dels homes que exerceixen la mateixa jornada pel mateix motiu. La bretxa salarial per als qui treballen a temps parcial descendeix fins al 6,65%, mentre que la bretxa salarial dels qui treballen a jornada completa ascendeix fins al 12,51%.

Un altre dels factors més utilitzats en identificar les bretxes salarials són els complements. S'assenyala, entre uns altres, el complement per antiguitat, un complement amb el qual poques dones podien equiparar-se, per la seua inserció tardana a l'ocupació remunerada. Tot i que el complement d'antiguitat tendeix a desaparèixer, sí està consolidat en les retribucions masculines. A més, existeix tal varietat de complements que són pràcticament inabastables; si decidírem enumerar-los, amb total seguretat ometríem una part important d'ells.

Els complements, els "bonus", són la forma amb la qual la majoria de les empreses tracten de fidelitzar a treballadors i treballadores. Però fins i tot en açò, ens trobem que un complement com el de transport varia la seua quantia en funció de la categoria professional, qüestió inconcebible, atès que el preu del transport és únic per a tots els ciutadans i ciutadanes.

Per tant, les bretxes salarials, que al mateix temps són discriminacions salarials, estan provocades per la concentració de dones en els sectors pitjor retribuïts i en les categories salarials pitjor remunerades. L'àmbit laboral assumeix una concepció socialment acceptada que desvalora el treball de les dones en relació al dels homes i, al mateix temps, les segrega.

La incorporació tardana en el nostre país de les dones al treball assalariat comporta la lenta transformació dels Convenis Col·lectius negociats, en principi, majoritàriament per als treballadors homes. A mesura que les dones s'incorporaven a treballar en les empreses, s'anaven introduint clàusules específiques en apartats concrets, com els reservats per a "la maternitat". Més endavant, era fàcil trobar en un nombre important de convenis, "l'assetjament sexual" com a falta molt greu.

D'ací a dates més recents, fa poc més d'una dècada, amb l'impuls de la Llei d'Igualtat, en la majoria dels convenis col·lectius s'han introduït mesures que eliminen les discriminacions en qualsevol de les condicions laborals. Ara ens trobem amb un dels majors desafiaments a nivell sindical, eradicar la bretxa salarial entre dones i homes. La legislació és insuficient, però el nostre treball és constant.

A més de disposar de dues eines IGIS i IPIS, per a analitzar les bretxes salarials, UGT PV imparteix formació en aquesta matèria als nostres delegats i delegades sindicals.

Des d'UGT PV treballem de manera persistent en la inclusió de clàusules en els Convenis Col·lectius i mesures en els Plans d'Igualtat que eliminen, o almenys reduïsquen, les bretxes salarials.

Des d'UGT PV també defensem salaris per damunt dels 1.000 euros mensuals, perquè es faci efectiu el repartiment de l'augment de la riquesa que des de diferents àmbits polítics i empresarials no deixen de proclamar. Aquesta mesura beneficiaria majoritàriament a les dones que són qui perceben els salaris més baixos en tots els sectors d'activitat i en totes les ocupacions.

La legislació actual, tant a nivell europeu com nacional, és insuficient per a eliminar la bretxa salarial entre dones i homes i així ho ha assenyalat en reiterades ocasions el Parlament Europeu. Per tant, UGT PV denuncia la falta d'un marc normatiu exhaustiu que realment elimine aquesta penalització econòmica que suporten les dones i exigeix l'aprovació d'una Llei d'Igualtat consensuada amb els agents socials.

UGT PV assumeix l'enorme responsabilitat d'introduir en les taules de negociació col·lectiva clàusules que eliminen o reduïsquen les bretxes salarials. Però aquest recorregut s'aplanaria amb una Llei d'igualtat salarial, que a més d'avançar en els conceptes, incloga l'obligatorietat d'introduir la igualtat salarial en tots els Convenis Col·lectius i Plans d'Igualtat. Una llei que compte amb pressupost econòmic suficient, perquè aquells que negocien tinguin una alta capacitat en l'anàlisi dels treballs d'igual valor. Però també és necessària una Inspecció de Treball qualificada per a detectar les múltiples vies a través de les quals es discrimina a les dones en l'ocupació i les penalitza amb salaris inferiors als dels seus companys.

És per açò que resulta imprescindible recuperar el paper de la negociació col·lectiva i la participació dels sindicats en la negociació,

de tal forma que els acords tornen a recuperar el valor normatiu que tenien amb anterioritat a les reformes laborals.

A més, cal tractar d'impulsar el desenvolupament d'aquells aspectes de la Llei d'igualtat que van quedar pendents i adoptar noves mesures legals que puguen donar un nou impuls a la igualtat efectiva entre dones i homes, tant a través de la seua aplicació directa com a través de la negociació col·lectiva.

Per tot açò, diem alt i clar #CapALaVagaFeministaPV.

