



Manifiesto de UGT-PV para el 22 de febrero de 2019

Día de la Igualdad Salarial

Desde UGT PV volvemos a manifestar que a fecha de hoy la “igual retribución para trabajos de igual valor” sigue sin ser alcanzada. ¡Hoy lo denunciaremos por ser el Día Europeo de la Igualdad Salarial! ¡Todos los días lo vamos a seguir denunciando, hasta que acabe esta injusticia!

Según la última Encuesta de Estructura Salarial del INE la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 23,35%. El salario medio de las mujeres en el Estado español es de 20.131,41 euros, respecto a 25.924,43 euros de los hombres. Ello implica que las mujeres ganan de media 5.793,02 euros menos. Así, en el Estado español, las mujeres trabajamos gratis desde el 10 de noviembre hasta final de año.

En el País Valenciano los datos relativos a la brecha salarial entre hombres y mujeres es de un 22.48% anual. El salario medio de las mujeres, en el PV, es de 18.349,52 euros. Y el de los hombres 23.672,18 euros. Por tanto, las trabajadoras ganan 5.322,66 euros menos anualmente que los trabajadores, realizando trabajos de igual valor.

UGT PV resalta sus actuaciones a través de la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad que inciden en la reducción de la brecha salarial

La negociación colectiva es el instrumento a través del cual se establecen las condiciones salariales de la población trabajadora. Sin embargo, los convenios colectivos y los planes de igualdad pueden garantizar unos ingresos mínimos, pero no se puede evitar la asignación por parte del empresario de un "complemento ad personam", dirigido de manera exclusiva al trabajador que se quiere premiar.

Gran peso de la reducción de la brecha salarial recae mayormente en las organizaciones sindicales, la tarea pedagógica de sensibilización de la sociedad, por un lado, y la inclusión de cláusulas en los Convenios Colectivos y en los Planes de Igualdad, por otro, son dos tareas que desde UGT PV venimos desarrollando de manera reiterada y persistente desde hace varias décadas, de forma paralela a la inserción laboral de las mujeres en nuestro país. La representación empresarial está accediendo de manera paulatina a la demanda de la representación sindical de incluir cláusulas en los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad, que tienen como objetivo el reconocimiento del valor del trabajo de las mujeres, causa principal de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres, pero no es una prioridad universal ni de Gobiernos, ni de empresarios eliminar las diferencias retributivas que separan a hombres y mujeres.

Somos las organizaciones sindicales quienes denunciemos las discriminaciones salariales que soportan las mujeres. Una parte importante de la población acepta que hay "brechas salariales", pero no "discriminaciones salariales".

Las brechas salariales se justifican en ocasiones por la falta de formación de las mujeres. Ese argumento se desmonta cuando, según

la estadística oficial, una de cada dos mujeres con empleo en 2016 (último año analizado) había cursado estudios universitarios. El 48%, ese porcentaje en el caso de los hombres, se reduce hasta el 37%, prácticamente uno de cada tres.

Otra justificación muy común de las brechas salariales señala a la conciliación. Quienes esto afirman, no lo pueden demostrar, puesto que no hay datos oficiales sobre las reducciones de jornada por cuidados de hijos e hijas y otros familiares y, por tanto, sobre las reducciones de salarios, que puedan explicar que una parte de la brecha salarial está motivada por las reducciones de salarios. El único dato del que disponemos en relación a los cuidados, es el de las personas que trabajan a tiempo parcial por cuidados y "obligaciones" familiares.

La expresión manifestada ya indica la asunción de un rol sexista, realizado en algunos casos de manera inconsciente y no razonada, si no que se acepta de manera natural el papel que la sociedad nos quiere hacer creer como propio. El dato que conocemos evidencia que de los más de dos millones de mujeres que trabajan a tiempo parcial, el 73,86% de todo el trabajo a tiempo parcial, solo el 18% de las mujeres con este tipo de contrato señalan como causa del mismo la necesidad de cuidar a algún familiar, frente al 3% de los hombres que desempeñan la misma jornada por el mismo motivo. La brecha salarial para quienes trabajan a tiempo parcial desciende hasta el 6,65%, mientras que la brecha salarial de quienes trabajan a jornada completa asciende hasta el 12,51%.

Otro de los factores más utilizados al identificar las brechas salariales son los complementos. Se señala, entre otros, el complemento por antigüedad, un complemento con el que pocas mujeres podían equipararse, por su inserción tardía al empleo remunerado. Si bien el complemento de antigüedad tiende a desaparecer, sí está consolidado

en las retribuciones masculinas. Además, existe tal variedad de complementos que son prácticamente inabarcables, si decidiéramos enumerarlos, con total seguridad omitiríamos una parte importante de ellos. Los complementos, los "bonus", son la forma con la que la mayoría de las empresas tratan de fidelizar a trabajadores y trabajadoras. Pero hasta en esto, nos encontramos que un complemento como el de transporte varía su cuantía en función de la categoría profesional, cuestión inconcebible, dado que el precio del transporte es único para todos los ciudadanos y ciudadanas.

Por tanto, las brechas salariales, que a su vez son discriminaciones salariales, están provocadas por la concentración de mujeres en los sectores, peor retribuidos y en las categorías salariales, peor remuneradas. El ámbito laboral asume una concepción socialmente aceptada que desvaloriza el trabajo de las mujeres en relación al de los hombres y, a su vez, las segrega.

La incorporación tardía en nuestro país de las mujeres al trabajo asalariado conlleva la lenta transformación de los Convenios Colectivos negociados, en principio, mayoritariamente para los trabajadores varones. A medida que las mujeres se incorporaban a trabajar en las empresas, se iban introduciendo cláusulas específicas en apartados concretos, como los reservados para "la maternidad". Más adelante, era fácil encontrar en un número importante de convenios, el "acoso sexual" como falta muy grave.

De ahí a fechas más recientes, hace poco más de una década, con el impulso de la Ley de Igualdad, en la mayoría de los convenios colectivos se han ido introduciendo medidas que eliminen las discriminaciones en cualquiera de las condiciones laborales. Ahora nos encontramos con uno de los mayores desafíos a nivel sindical, erradicar la brecha salarial entre mujeres y hombres. La legislación es insuficiente, pero nuestro trabajo es constante.

Además de disponer de dos herramientas IGIS y IPIS, para analizar las brechas salariales, UGT PV imparte formación en esta materia a nuestros delegados y delegadas sindicales.

Desde UGT PV venimos trabajando de manera persistente en la inclusión de cláusulas en los Convenios Colectivos y medidas en los Planes de Igualdad que eliminen, o al menos reduzcan, las brechas salariales.

Desde UGT PV también defendemos, salarios por encima de los 1.000 euros mensuales, para que se haga efectivo el reparto del aumento de la riqueza que desde distintas estancias políticas y empresariales no dejan de proclamar. Esta medida beneficiaría mayoritariamente a las mujeres que son quienes perciben los salarios más bajos en todos los sectores de actividad y en todas las ocupaciones.

La legislación actual, tanto a nivel europeo como nacional, es insuficiente para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres y así lo ha señalado en reiteradas ocasiones el Parlamento Europeo. Por tanto, UGT PV denuncia la falta de un marco normativo exhaustivo que realmente elimine esta penalización económica que soportan las mujeres y exige la aprobación de una Ley de Igualdad consensuada con los agentes sociales.

UGT PV asume la enorme responsabilidad de introducir en las mesas de negociación colectiva cláusulas que eliminen o reduzcan las brechas salariales. Pero este recorrido se allanaría con una ley de igualdad salarial, que además de avanzar en los conceptos, incluya la obligatoriedad de introducir la igualdad salarial en todos los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad. Una ley que cuente con presupuesto económico suficiente, para que quienes negocian tengan una alta capacitación en el análisis de los trabajos de igual valor. Pero también es necesaria una Inspección de Trabajo cualificada para detectar las

múltiples vías a través de las cuales se discrimina a las mujeres en el empleo y se las penaliza con salarios inferiores a los de sus compañeros.

Por y para ello resulta imprescindible recuperar el papel de la negociación colectiva y la participación de los sindicatos en la negociación, de tal forma que los acuerdos vuelvan a recuperar el valor normativo que tenían con anterioridad a las reformas laborales.

Además, hay que tratar de impulsar el desarrollo de aquellos aspectos de la Ley de igualdad que quedaron pendientes y adoptar nuevas medidas legales que puedan dar un nuevo impulso a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto a través de su aplicación directa como a través de la negociación colectiva.

Por todo ello, decimos alto y claro #UGTPVHacialahuelgafeminista.

