

La brecha salarial y el cuidado del hogar frenan la igualdad laboral

● Los sindicatos denuncian que ellas están «inmersas en la precariedad y bajos salarios» ● La patronal que es «necesario que entren en las profesiones masculinizadas» con mejores salarios

MARTA CASADO BURGOS
 Las cifras del mercado laboral, se mire el dato que se mire, deja una evidencia: ser mujer penaliza. Pero hay un dato que ni siquiera entra en esa red de empleo «precario y temporal». El 56% de los inactivos en Burgos son mujeres. La provincia tiene un total de 126.800 inactivos de los que el 37% lo es por que tiene que dedicarse a labores del hogar y cuidados. En los hombres el 67% de la inactividad viene dada por la jubilación. Unos datos que marcaron ayer la jornada de protestas con las que los sindicatos CCOO y UGT iniciaban el fin de semana de lucha feminista con una concentración a las 11.30 coincidiendo con la convocatoria de huelga estudiantil por la igualdad entre hombres y mujeres.

Y entre las mujeres que no se dedican exclusivamente a cuidados y al hogar, tienen más problemas que el hombre para acceder a un empleo, para obtener una jornada completa o para tener un salario por encima del mínimo interprofesional. Un escenario que también se da en la provincia de Burgos. Ellas tienen la tasa de empleo del 46%, El 28% de los contratos temporales tienen firma femenina, y la tasa de paro se sitúa en el 11% si sólo hablamos de las mujeres. En cuanto a los salarios en Burgos la brecha salarial por cuestión de género se sitúa en 6.898 euros según los datos de ingresos registrados en el Declaración de la Renta por Hacienda relativos al año 2018.

De ahí que «las acciones y reivindicaciones de este día reafirmen nuestro compromiso con las políticas de igualdad, aunque para nosotras todos los días son 8 de Marzo porque los cambios que se necesitan obligan a pelear día a día», señaló la secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO en Burgos, M^a Carmen Noceda Arce. «La brecha salarial, la más alta de Castilla y León, es inabundante y los trabajos en el ámbito de la dependencia y los cuidados de mayores están sumidos en la precariedad y los bajos salarios», explicó la delegada sindical de Campofrío Frescos de UGT, María Teresa González.

Para la secretaria general de la Confederación de Asociaciones de Empresarios de Burgos (FAE), Emiliana Molero, «hay que distinguir entre brecha salarial y discrimi-



Un grupo de personas se concentró ayer por la igualdad en el paseo de Atapuerca convocados por los sindicatos. RAÚL OCHOA

minación salarial, la segunda es inadmisibles, la primera viene dada, especialmente en Burgos, por los diferentes convenios colectivos que fijan los salarios en los diferentes sectores». Así, explica, desde FAE persiguen «feminizar sec-

tores que tienen salarios más altos como el metal fomentando los ejemplos y visibilizando los accesos a carreras STEAM y grados de FP de especialidades masculinizadas como fontanería, soldadores, electricistas... Si las mujeres em-

pezamos a entrar en ese camino reduciremos la brecha salarial».

Los sindicatos reclaman que la pelea por la igualdad en el ámbito laboral se pelee en el marco del Diálogo Social y mediante los convenios colectivos de sector y de

empresa. «Es tiempo de unir fuerzas, el sindicalismo ha ganado muchas batallas unidas, y ahora lo estaremos día a día por el feminismo para fomentar la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad en la sociedad», explicó, Noceda.

Apuntan que en el ámbito del Diálogo Social hay que empezar a elaborar una ley de igualdad salarial, impulsar la negociación colectiva mediante los convenios y los planes de igualdad, reconocer a las trabajadoras del hogar, reforzar los recursos de vigilancia y sanción a los incumplidores, fomentar la corresponsabilidad en el hogar y fortalecer la oferta de servicios del cuidado tanto de menores como de mayores. En esta línea han alabado la subida del Salario Mínimo Interprofesional de cuyos beneficiarios el 18,8% es mujer y recuerdan que el 45,7% de la población femenina que tiene ingresos por desempeñar su trabajo gana por debajo de 15.000 euros al año.

Recuerdan desde CCOO y UGT que la desigualdad es la semilla de la violencia de género porque menoscaba su independencia económica. Recuerdan que «aumenta el contador de la cifra de la vergüenza que ya se sitúa en 1.045 mujeres asesinadas desde 2003 y 14 solo en dos meses y medio de 2020».

Vigilarán a las empresas sin plan de igualdad

27 empresas de entre 150 y 200 trabajadores deben contar con un plan desde hoy / CCOO cree que hay «un incumplimiento muy alto» pero FAE avanza que «las empresas lo vienen haciendo en Burgos desde hace tiempo»

M. CASADO BURGOS

Hoy sábado entra en vigor la obligatoriedad a las empresas de más de 150 trabajadores de contar con un Plan de Igualdad. Y es uno de los asuntos sobre el que los sindicatos serán especialmente inquisitivos. «Es una obligatoriedad que las empresas con entre 150 y 200 trabajadores deben contar con un plan de igualdad y ahora trabajamos en el diagnóstico con varias de ellas, es un proceso que hay que arrancar y lleva su tiempo pero seremos especialmente vigilantes y denunciaremos a inspección aquellos que no cumplan», sentenció la secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO, M^a Carmen Noceda.

En total 27 empresas radicadas y que tributan en la provincia de

Burgos y cuentan con una plantilla superior a 150 personas debe cumplir desde hoy con ese requisito. Su implementación es progresiva y para el 7 de marzo de 2021 estarán obligadas a contar con un documento de este tipo compañías con entre 100 y 150 empresas y dentro de dos años la obligatoriedad entrará a empresas con entre 50 y 100 empleados. El no cumplimiento de esta obligación supondrá, según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, una sanción grave para la empresa.

Para la delegada sindical de Campofrío Frescos de UGT, María Teresa González, «los planes de igualdad no se terminan de implementar de manera correcta» y para Noceda «el incumplimiento es muy alto no sólo en la empresa pri-

vada sino en las administraciones públicas». Los sindicatos ponen como ejemplo la Junta de Castilla y León que «aún no disponen de un plan de este tipo cuando le corresponde», algo que si tiene el Ayuntamiento de Burgos. Para la secretaria general de FAE, Emiliana Molero, «las empresas de Burgos han hecho los deberes y la gran mayoría de las que tienen obligatoriedad a partir de hoy ya ha realizado este plan con anterioridad».

Estos planes de igualdad se llevan a cabo en el marco de la negociación colectiva entre empresas y sindicatos. La empresa está obligada a facilitar datos e informes que esta comisión demande para elaborar un diagnóstico de género sobre el proceso de selección y contratación, la clasifica-

ción profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo donde se incluye una auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, y prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

La aplicación de la norma implica también la creación de un registro de planes de igualdad de las empresas que se enmarca dentro de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo que dependen del Ministerio de trabajo y que deberá tener un desarrollo reglamentario. «Yo tengo muchas esperanzas de que se avance en ese reglamento porque será un paso importante», señala Noceda.