

COORDINADORA CANTABRA



POR PENSIONES PÚBLICAS Y DIGNAS

www.facebook.com/coordinadoracantabradepensiones

COMUNICADO Nº 216, PARA ESTE LUNES, 14 DE AGOSTO DE 2023

Condenan a una empresa gallega por impedir a una trabajadora fraccionar sus vacaciones para ir al médico con su hijo enfermo crónico, alegando que no lo recoge el convenio. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia considera que se vulneró el derecho fundamental de la mujer a la conciliación de la vida personal y laboral de forma injustificada.

Una empresa de la Bahía de Cádiz denegó a una trabajadora acumular su permiso de lactancia en jornadas completas, alegando que no le correspondía el permiso ya que su esposo estaba sin trabajo. Cinco años después, el Tribunal Supremo le ha dado la razón a la trabajadora y ha sentado jurisprudencia en base al sentido común y a la evidencia de que el marido no podía sustituirla en la lactancia.

En la Coordinadora Cantabra de Pensionistas, luchamos permanentemente contra la brecha entre las pensiones y entre pensionistas hombres y mujeres.

En julio de 2023, la pensión contributiva media de los hombres ha sido de 1.443 euros por 972 en el caso de las mujeres.

Por otra parte, la pensión no contributiva, para este año 2023, asciende a 484 euros mensuales, de ella disfrutan 680.000 pensionistas, de los cuales 480.000 son mujeres y 200.000 son hombres.

La brecha entre pensionistas hombres y mujeres tiene su origen en la vida laboral por la que las personas llegan a la edad de jubilación, teniendo derecho a una pensión contributiva o no contributiva según la persona haya o no trabajado y consecuentemente haya cotizado o no.

Actualmente, la brecha en salarios entre hombres y mujeres alcanza el 21% en perjuicio de las mujeres.

Y, aunque la desigualdad de trato no es solo en los salarios, como lo demuestran casos como los apuntados antes que lamentablemente inundan los juzgados, la brecha existente entre los salarios es efectivamente la que produce la mayor desigualdad porque afecta al conjunto de las mujeres en relación a los hombres.

El empleo femenino está alcanzando en España niveles históricos que lo acercan a los diez millones de mujeres ocupadas; ello supone, entre otros aspectos, que el número de amas de casa se ha reducido a la mitad en los últimos treinta años.

Si bien por ley, las mujeres, a igual trabajo deben tener igual salario que los hombres, otras muchas circunstancias legales permiten que, en la práctica, dicho principio no se cumpla, tanto a nivel individual como en conjunto.

El porcentaje de mujeres que trabajan con contratos temporales supera en más de cuatro puntos y medio al de los hombres, lo que supone que muchas mujeres no accedan a complementos personales que sí perciben los hombres cuya permanencia en la empresa es más estable.

El trabajo a tiempo parcial femenino triplica con creces al masculino, un dato que con otros dos ilustra el desequilibrio que se da en este ámbito en función del sexo del trabajador: ellas ocupan el 72% de los empleos parciales y dos de cada tres lo hacen por no poder acceder a ocupaciones de jornada completa al tener que atender obligaciones familiares: más del 80% de las más de 47.000 excedencias por cuidado familiar de 2022 fueron solicitadas por mujeres. En este aspecto del reparto de las funciones dentro del hogar, está claro que no bastan las leyes, sino que hace falta un cambio cultural radical en la mentalidad de los hombres.

Atendiendo a la preparación académica, las tasas de ocupación masculinas superan con claridad a las femeninas en los grupos de menor formación, hasta la ESO, para invertirse la situación con la enseñanza universitaria: un 52% de las mujeres que trabajan tienen una titulación universitaria o equivalente frente a un 41% de los hombres. Sin embargo, la proporción de mujeres que trabajan en puestos de calificación inferior a su nivel de estudios duplica a la de los hombres.

En resumen: Las mujeres sufren la desigualdad laboral, primero, en el acceso al puesto de trabajo, con peores contratos, jornada, ocupaciones y sectores en los que la representación de mujeres es residual y otros, por el contrario, donde claramente la presencia de la mujer es apabullante, coincidiendo con que son los peor remunerados.

DENUNCIAMOS UNA VEZ MÁS LA DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIAL LABORAL Y CONSECUENTEMENTE EN LAS PENSIONES

EXIGIMOS MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA EN FAVOR DE LAS MUJERES QUE REDUZCAN PROGRESIVAMENTE LA BRECHA EXISTENTE EN RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO

RECLAMAMOS UNA PENSIÓN MÍNIMA IGUAL AL SALARIO MÍNIMO, COMO FORMA EFECTIVA DE REDUCCIÓN DE DICHA DESIGUALDAD

GOBIERNE QUIEN GOBIERNE, LAS PENSIONES SE DEFIENDEN

