

A IGUAL TRABAJO.... ¿IGUAL SALARIO?

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

Hace 54 años, la Ley 56/1961, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, reconocía jurídicamente, por primera vez en nuestro país, la igualdad de salarios entre hombres y mujeres. Aunque eso sí, no sin que el Régimen aclarase, y cito palabras de la promotora de esta Ley, la hermana de Primo de Rivera y líder de la Sección Femenina, que en modo alguno se pretendía *“hacer del hombre y la mujer dos seres iguales; que ni por naturaleza ni por fines a cumplir en la vida podrán nunca igualarse”*. Aducían, pues, que se trataba de un apoyo que los varones otorgaban a la mujer, *“como un vaso más flaco, para facilitarle la vida”*.

Hoy, siendo como somos un país democrático, cuyo ordenamiento jurídico reconoce plenamente y sin las limitaciones que lo hacía entonces, la igualdad entre hombres y mujeres, algo queda, sin embargo, de esa mentalidad en el subconsciente colectivo. Y tiene una de sus principales manifestaciones, precisamente, en la desigualdad retributiva que, de facto, sigue existiendo entre ambos sexos.

Según la ONU, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mundo se cifran en un 24%. En España, la brecha salarial, durante esta última legislatura, ha retrocedido a niveles de 2002, de manera que las mujeres ganan hasta un 23,99% menos que los hombres, según los últimos datos disponibles, correspondientes a 2013. En nuestra Región, esta brecha se ensancha aún más: las trabajadoras murcianas, cobran de media, un 27,62% menos que los hombres. Ello implica unos 6.471 euros menos al año, o lo que es lo mismo, trabajar “gratis” unos 96 días al año.

Las devastadoras consecuencias de la crisis y de las últimas reformas laborales han empeorado esta situación. La mayor presencia de mujeres en la economía sumergida, la elevada incidencia del empleo temporal y a tiempo parcial en la contratación femenina, o la persistencia de discriminaciones de género en cuanto a derechos como la promoción o la formación profesional, contribuyen a explicar, en parte, el agravamiento y continuidad de esta brecha.

Además, existe cierta tendencia a minimizar lo preocupante de esta realidad, bajo el pretexto de una proclamada igualdad “formal”. Los hay que defienden, incluso, que se trata de un fenómeno autoprovocado por las mujeres, sus motivaciones y su inclinación a “elegir” profesiones peor pagadas. Unos y otros, aquejados de una

indisimulada alergia neoliberal a cualquier tipo de intervención pública, coinciden en abominar de las medidas de discriminación positiva. Y no sólo en el ámbito laboral, también llegan a poner en cuestión las que, en materia penal, tratan de proteger a la mujer de algo tan execrable como es la violencia machista.

La igualdad entre mujeres y hombres sigue sin ser, a día de hoy, real y efectiva en nuestra sociedad, ni, como reflejo suyo que es, en nuestro mercado de trabajo. Y, creo, por ello, que deberíamos abordar, abiertamente, los lastres culturales que continuamos arrastrando como sociedad.

El nuestro es un país que dista mucho de haber superado una percepción paternalista o minusvalorativa de la mujer y sus capacidades, una percepción que sigue muy presente en el mundo laboral, sobre todo cuando se trata de acceder a puestos directivos o de responsabilidad en las empresas. También es innegable la mayor penalización que supone la maternidad y el cuidado de la familia en la trayectoria profesional de una mujer y la persistencia de estructuras profesionales y salariales discriminatorias.

A ello se suma una preocupación bastante escasa por parte de nuestros poderes públicos en cuanto a propiciar un cambio de mentalidad o poner en marcha herramientas efectivas para combatir esta desigualdad. Es cierto que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introducía algunos avances al respecto; pero se trata de avances que la reforma laboral de 2012 y los recortes operados en Dependencia o en materia de conciliación, se han encargado de neutralizar.

Y no olvidemos tampoco que erradicar esta brecha retributiva no es sólo una cuestión de derechos fundamentales, que por supuesto lo es; se trata, además, de una cuestión con importantes repercusiones económicas. Las mujeres constituyen el 46% de la fuerza de trabajo en España, y sus diferencias salariales se contabilizan en unos 27.800 millones, cifra similar a la aportada por los contribuyentes españoles para el rescate bancario. Imaginemos las repercusiones que su equiparación retributiva tendría sobre el consumo, el empleo, o los niveles de pobreza actuales.

Tengo claro que el reconocimiento del trabajo remunerado de las mujeres en términos de absoluta igualdad sería una consecuencia natural de una sociedad sin prejuicios sexistas. Pero hasta que seamos capaces de construir una sociedad así, la inclusión

de medidas positivas de igualdad en nuestro marco de relaciones laborales es una necesidad que no puede dejarse de lado, una necesidad que nos atañe a sindicatos y empresarios en el ámbito de la negociación colectiva, pero también a los poderes públicos que no pueden dejar que se difuminen sus obligaciones en la materia por una apariencia oficial de igualdad, que es sólo eso, una apariencia.

Antonio Jiménez Sánchez es Secretario general de UGT de la Región de Murcia