

## **TRABAJANDO GRATIS 101 DÍAS AL AÑO**

**ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ**

El pasado 22 de febrero, con motivo del Día de la Igualdad Salarial, UGT publicó un desolador informe sobre el estado de la brecha salarial en España. Y digo desolador porque constatamos que el problema, lejos de erradicarse, se agrava, a pesar de todos los instrumentos legislativos que existen, tanto en la UE como en nuestro país. El Estatuto de los Trabajadores lleva ya más de 35 años integrando el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, y tanto la Ley orgánica de Igualdad Efectiva de 2007 como los propios Agentes Sociales desde 2008, en el ámbito del diálogo bipartito, reafirmando ese principio, hemos dado competencias específicas a los Planes de Igualdad para materializarlo en las empresas.

Según los últimos datos disponibles, que conocemos tarde y mal con la publicación anual de la Encuesta de Estructura Salarial, esta brecha se situó en 2013 en un 24% en España, la cifra más alta de los últimos seis años. La Región de Murcia, como siempre, entre las cuatro Comunidades Autónomas donde son mayores las diferencias retributivas entre mujeres y hombres: las murcianas ganan un 27,62% menos que sus compañeros varones, lo que equivale a unos 6.471 euros menos al año, o lo que es lo mismo, trabajar “gratis” 101 días al año.

Creo que son muchas las dificultades que arrastramos como país y como región, pero debemos resolver inmediatamente esta discriminación, llevándola a la primera línea del debate político y social. Porque aún encontramos quien afirma que esta desigualdad, pese a ser flagrante, no existe o es un mero artificio aritmético de las estadísticas. Y también sucede que, aun reconociendo su existencia, nos cuesta admitir que no hemos sido capaces de revertir una situación que vulnera algo tan elemental como el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. Por un lado, la patronal gusta de negar o minimizar la existencia de estas desigualdades retributivas, pero porque tiene importantes intereses económicos en ello. Por otro lado, nosotros, los sindicatos, tenemos que insistir y conseguir acabar con inercias sexistas en los convenios colectivos, habiéndolos que mantienen dobles escalas retributivas encubiertas a través de las categorías profesionales o discriminaciones en el devengo de complementos o beneficios sociales.

Además, están las desigualdades inherentes a nuestro modelo productivo. El hecho de que los sectores con mayor peso en nuestra estructura económica sean los basados en actividades intensivas, de bajo valor añadido y salarios más bajos, en los que además, existe una feminización importante, también tiene consecuencias directas sobre la brecha salarial. Por las estadísticas conocemos que en los sectores donde hay mayor feminización hay mayor brecha salarial, y al contrario, donde hay mayor presencia de hombres se reduce esta diferencia, precisamente porque se elevan los salarios medios. Por poner algunos ejemplos: en actividades administrativas y de servicios auxiliares, donde el 58% de los trabajadores son mujeres, la brecha se eleva al 33,07%; en actividades profesionales, científicas y técnicas, donde la presencia femenina es del 55%, las diferencias salariales son del 30,73%; y en actividades sanitarias y de servicios sociales, donde también es mayor la proporción de

trabajadoras, y aún siendo un sector eminentemente público, las mujeres se ven afectadas por una brecha salarial del 29,48%. En esta fase incipiente de recuperación económica, crece la precariedad y crece la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Y no podemos dejar fuera de estas reflexiones que, en general, perviven en nuestra sociedad, prejuicios y estructuras sociales sexistas, que tienen una obvia influencia en el modo de incorporarse las mujeres en el mercado de trabajo, de permanecer o salir de él. El hecho de que sean ellas las que sigan dedicándose de manera muy mayoritaria al cuidado del hogar y la familia, y de que se mantenga desconfianza acerca de sus capacidades o vinculación, sobre todo a la hora de valorar su idoneidad para puestos de dirección, tiene tres grandes repercusiones: condiciona sobremanera la estabilidad de sus contrataciones; determina la existencia una mayor parcialidad en el empleo femenino; y provoca una mayor penalización en carreras laborales donde se prima más el “presencialismo” que la productividad, con los consiguientes efectos reductores que esto tiene sobre los salarios femeninos.

Los poderes públicos, a pesar de ser los encargados de velar por el principio de igualdad reconocido en nuestra Constitución, con los recortes en el empleo y en los servicios públicos relacionados con la atención y cuidado de niños y personas mayores, han hecho muy poco por fomentar la conciliación y la corresponsabilidad, incrementando esta carga de trabajo invisible de las mujeres que tanto resta a su igualdad laboral.

Este 22 de febrero, Día para la Igualdad Salarial, se acuña en 2008, simbólicamente, en referencia a los 53 días de más que al año tenía que trabajar entonces una mujer para cobrar lo mismo que un hombre. En 2013, esos 53 días se han convertido en 88, 101 en la Región de Murcia. Es ésta una realidad que, lejos de erradicarse, se acrecienta, y cuestiona profundamente a toda una sociedad, la nuestra, que se proclama igualitaria.

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