

Reproducido en www.relats.org

EL TRABAJO REMUNERADO DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

Antonio Baylos

Publicado en el blogspot del autor, marzo 2019

Hablar del trabajo de las mujeres supone considerar dos grandes áreas, la del trabajo retribuido o remunerado, fundamentalmente por cuenta ajena, y la del trabajo *donado* o no retribuido, que sin embargo es fundamental para los cuidados que sostienen la vida misma, lo que se han denominado los “*cuidados inmolados*” que carecen de politicidad directa y son invisibles para la representación dominante de los procesos sociales. Los datos de los que disponemos a partir de las estadísticas oficiales están muy acabados en lo que respecta al trabajo asalariado, la parte visible del sistema socioeconómico.

La preocupación que han demostrado las fuerzas parlamentarias de Unidos Podemos – En Comú Podem – En Marea, de una parte y el Grupo Parlamentario Socialista de otra, con sendas proposiciones de ley que intentaban

introducir elementos regulatorios para reducir la desigualdad salarial y ocupacional de las mujeres trabajadoras respecto de los hombres, han sido obstaculizadas y a la postre impedidas por la acción conjunta del Partido Popular y de Ciudadanos que han obstruido parlamentariamente la tramitación de estas proposiciones de ley mediante el alargamiento ininterrumpido de los plazos para presentar enmiendas y la negativa a introducir estos textos por el trámite de urgencia. Un dato suficientemente indicativo de donde se sitúa cada fuerza política en materia de igualdad de género, más allá de las declaraciones pomposas (o vergonzantes) a las que la ciudadanía se halla sometida en torno a la fecha del 8 de marzo, y que sin duda va a encontrar su continuación en los esfuerzos denodados por no convalidar ninguna de las normas de urgencia que pueda dictar el gobierno antes de las elecciones del 28 de abril.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE de 7 de marzo, justifica su emanación sobre la base de “la situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española”. Una intervención normativa a la que el Estado español está obligado por la normativa europea, puesto que, como recuerda el preámbulo del RDL

6/2019, “debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia”. Sobre esta base la norma procede a reformar el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores definiendo lo que se debe entender por trabajo de igual valor, e introduciendo la obligación de establecer un registro en el que se desagregue por sexos los conceptos que integran la estructura salarial distribuidos en función del grupo, categoría y puesto de trabajo, con la finalidad de poder plasmar la distancia salarial existente en razón de tratarse de trabajadoras o trabajadores. Se trata de un registro al que se debe dar acceso a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores de ambos sexos con la mediación de la representación colectiva. La norma establece una última regla según la cual si en las empresas de más de 50 trabajadores se constata que el promedio de los salarios masculinos es un 25% superior al de los femeninos, hay una presunción de que se trata de un hecho discriminatorio que obliga al empresario a precisar por escrito la justificación de que este diferencial no obedece a motivos de género.

¿Cuál es esa situación de desigualdad a la que se refiere la norma recién promulgada? Los datos oficiales son interesantes. Como se sabe desde hace tiempo, pese a que uno de los fenómenos del siglo XX más evidentes haya sido la incorporación masiva de la mujer al “mercado de trabajo”, la tasa de actividad femenina es inferior a la masculina, en 11,7 %, mientras que la tasa de paro de las mujeres es 3,4% superior a la de los hombres. En el paro registrado, las mujeres son el 58 %. Las mujeres trabajan en todas las

actividades, pero hay algunas en donde la feminización es extremadamente importante. En algunas, casi exclusiva. En efecto, el 93,55% de los contratos de trabajo concertados como empleados domésticos son mujeres, el 91,47% en trabajos de cuidados y el 80,96% en cuidados de personas en servicios de salud. Pero asimismo lo son el 73,85% de los contratos de profesionales de la salud, el 69,65 en enseñanza infantil, primaria y secundaria, el 72% en dependientes de tiendas y almacenes, el 78,96% en personal de limpieza, el 73,75% en cajeras y taquilleras excepto en bancos. El 61,27% de los contratos realizados en la ocupación de profesionales de la enseñanza no incluida en la educación obligatoria los concluyen mujeres, como el 60,55 % de los profesionales en derecho.

Por eso hay sectores de actividad económica donde la presencia femenina es extraordinariamente relevante y otras donde por el contrario su presencia es reducida o muy limitada. Es el caso de las Industrias extractivas y sobre todo de la construcción, donde el trabajo femenino representa el 9,65% y 8,24% respectivamente. En el sector de la energía y en el del transporte su participación oscila entre el 21 y el 27%, en la industria manufacturera constituyen el 33,51%. En el sector primario de los trabajos agrícolas y ganaderos, las mujeres son el 25%. En el resto de sectores económicos el porcentaje de mujeres es siempre superior al de los hombres, con una incidencia mayor en sanidad y servicios sociales, actividades de los hogares, educación y administración pública. Esta diferente presencia femenina puede ser el contexto de una diferencia salarial importante entre hombres y mujeres, mediada por la jerarquía salarial entre sectores y en la propia cualificación del trabajo. Lograr una mayor

incorporación de la mujer a trabajos y sectores tradicionalmente masculinos permite sin duda favorecer una tendencia igualitaria importante.

Es muy relevante el tipo de inserción que la mujer asalariada tiene en el trabajo. La temporalidad y fundamentalmente el tiempo parcial constituyen otras tantas formas de postergación de derechos, especialmente este último al tratarse de contratos a tiempo parcial involuntario, no escogido, y porque a través de este mecanismo se produce la sobre explotación con merma tanto del salario de la trabajadora como de sus derechos de seguridad social. Tiempo parcial y temporalidad configuran un estatus de subordinación acentuada que instala en la precariedad a las asalariadas en este país. El 65,45% de los contratos a tiempo parcial están concertados con mujeres, y casi el 30% de los contratos temporales que las mujeres obtienen tiene una duración igual o inferior a siete días.

Estos datos tienen una correlación en el salario. En el salario medio anual, País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña son las comunidades Autónomas que están por encima de la media nacional. Castilla La Mancha, Canarias y Extremadura ocupan los últimos puestos con los salarios inferiores a la media. En todos ellos, el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres – en torno a un 25% - aunque en las comunidades autónomas con los salarios medios más reducidos, esta diferencia se reduce a un 20% o a un 15%, debido al achatamiento de las remuneraciones para ambos sexos. El diferencial salarial se proyecta asimismo sobre el nivel salarial. El 18% de las mujeres se sitúan en la franja

salarial del salario mínimo, frente al 7,5% de los hombres, y el 38% de ellas no perciben más del doble del salario mínimo. Se comprende entonces que la pactación de un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales permite una cierta nivelación por abajo que afecta especialmente a mujeres y jóvenes. Un análisis pormenorizado por grupos de ocupación y sectores económicos señala la especial debilidad salarial de ciertas ocupaciones, con especial incidencia negativa en las mujeres, como los trabajos no cualificados de servicios, o restaurantes y comercios y servicios de la salud, o en sectores como actividades administrativas y otros servicios y hostelería. En todos ellos, el salario medio en promedio anual para las mujeres no supera la línea de 14.000 euros anuales y oscila entre 11.500 y 13.600 €.

Una brecha salarial por tanto como característica estructural de la remuneración del trabajo femenino. Que se conecta con un periodo intenso de devaluación salarial a partir de las políticas de austeridad de las reformas laborales de 2010 y 2012 que en el caso del trabajo remunerado de las mujeres ha permitido ahondar esa diferenciación a la baja. La consideración de esta situación como un elemento indeseable socialmente hace que se traduzca en un reproche normativo bajo la técnica de la prohibición del tratamiento discriminatorio. El principio de trabajo de igual valor permite guiar el juicio de comparación y llegar a la conclusión de ilicitud de las conductas discriminantes. Un principio por tanto que será decisivo para comprender colectivamente cual debe ser el sentido de la regulación salarial, qué condiciones para su modulación son válidas y cuales se relacionan con elementos derivados de la condición de mujer de quien desarrolla y presta el trabajo.

Veremos el recorrido que puede tener el Decreto Ley recién promulgado. La derecha parlamentaria se obstina en que no sean convalidados, recurriendo no al contenido en sí de la norma – frente al cual el coste social de su oposición sería alto, como demostró el Partido Popular que pese a oponerse a la tramitación de la propuesta de Unidos Podemos contra la brecha salarial, se abstuvo en la votación final del Pleno – sino a la crítica respecto de la posibilidad de que el gobierno legisle por el procedimiento de urgencia, al entender que se trata de “medidas electorales” para incrementar el número de consensos a la regulación de las mismas.

La urgencia habrá de demostrarse y justificarse caso por caso, y no sobre la base de una pretendida posición previa contraria a la capacidad legislativa del gobierno en la que por cierto se ha basado la práctica totalidad de las normas – más de trece Decretos-Leyes – que conformaron las “reformas estructurales” en materia laboral en el marco de las políticas de austeridad auspiciadas por la Troika comunitaria. En todo caso, habrá de esperarse al resultado de la votación en la Diputación Permanente del Parlamento.

Nuevas reglas por tanto para intentar reducir la brecha salarial de género que no dependan tan sólo de la capacidad de la negociación colectiva y de los planes de igualdad pero que simultáneamente, den herramientas a éstos para poder ser más incisivos en el control de las acciones empresariales virtualmente diferenciadoras – y quizá discriminatorias – por motivos de género. La ineffectividad de muchos de estos

preceptos tiene que darse por descontada ante una cultura empresarial plenamente mayoritaria – e impulsada por la legislación de la excepcionalidad social de la crisis – conforme a la cual el empleo y la productividad empresarial dependen de los bajos salarios y la erosión de la capacidad colectiva y sindical de regular las condiciones de trabajo en cada empresa o centro de trabajo. Este elemento ideológico, que tiene su concreción en tantas prácticas empresariales y de los agentes técnicos que rodean y desarrollan el diseño organizativo concreto de las empresas medias, pequeñas y grandes, es posiblemente el más retardatario en la consecución de un verificable principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.