

---

# Brecha salarial entre hombres y mujeres en Europa\*

Almudena Fontecha  
Secretaria para la Igualdad de UGT

**D**ecía, y esto lo repito para las traductoras y para Karin, que seguramente tanto en su intervención como en la mía, que pretenden ser breves y simplemente abrimos boca para que en el turno de intervenciones podamos entre todos y entre todas hacer un debate que resulte interesante.

Me voy a aprovechar de algunas consideraciones que ha hecho Karin, sobre todo en lo que se refiere a cómo en los Tratados internacionales, desde el Tratado de Roma, los convenios, de la Organización Internacional de Trabajo, las distintas directivas, han ido ofreciéndonos instrumentos importantes para luchar contra la brecha salarial.

Pero si me lo permitís, antes que hablar de cuáles o cómo esos instrumentos a nivel internacional se han trasladado a nuestra legislación española, cómo los interlocutores sociales a través incluso de los procesos de concertación social hemos incorporado el compromiso de avanzar en la igualdad de género en referencia a la brecha salarial, sí que me gustaría, y voy a aprovecharlo y lo voy a hacer con toda la sinceridad que pueda, intentar compartir con todos vosotros y todas vosotras algunas reflexiones. Que pretenden sobre todo ser cuanto menos provocador o provocadoras en una reunión de estas características.

La primera pregunta que deberíamos hacernos todos y todas es cómo después de todos los instrumentos legislativos, tanto a nivel de la UE como lo que ocurre en nuestro país, desde el estatuto de los trabajadores, donde ya hace muchos años se incorporó el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Me refiero a estos términos porque doy por hecho que ya todos hemos interiorizado estos términos, aunque desgraciadamente todavía oigo hablar de que no existe desigualdad retributiva, qué esto que habláis las mujeres dentro de los sindicatos. Pues no, estamos hablando de esto, del principio de igual retribución por un trabajo de igual valor, un principio que ya está reconocido en el estatuto de los trabajadores. Como la propia ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres incorporó también el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, y le dio en esta materia competencias específicas a los planes de igualdad para operar en esta materia. Como os decía, incluso en los procesos de concertación entre las organizaciones empresariales y sindicales en el año 2008 adquirimos también un compromiso para que en toda la negociación colectiva del año siguiente se fuera incorporando esta materia. Bueno, pues si todo esto es así cómo es posible que todavía hoy estemos hablando de una desigualdad, de una diferencia retributiva tan importante entre mujeres y hombres.

Brecha salarial entre hombres y mujeres en Europa  
CLARIDAD · OTOÑO/INVIERNO 2011 · CUARTA ETAPA

\* Intervención en el ciclo "El trabajo en Europa". Escuela Julián Besteiro. Noviembre 2010.

---

Yo creo que las razones son varias. Y en este sentido es donde quería ir una primera parte de mi intervención. En primer lugar porque se sigue negando la propia existencia de esta desigualdad retributiva. En segundo lugar porque si se reconoce su existencia, en muchos de los casos los argumentos que se nos ofrecen por parte, no solo de los responsables políticos, sino a veces también de los propios negociadores en los convenios colectivos, es que a imagen y semejanza de lo que ha ocurrido en nuestro país donde ha habido avances muy importantes desde el punto de vista de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, que de alguna forma ha venido a saldar las importantes diferencias que teníamos, bueno, pues la igualdad retributiva vendrá de la mano con el tiempo, y que por tanto hemos avanzado pero que no corramos tanto porque esto vendrá única y exclusivamente con el tiempo. Pero también ahí es verdad que existen integristas, existen determinados tabúes a la hora de abordar esta materia. En primer lugar por parte de las organizaciones empresariales, por parte de los empresarios. Reconocer una igualdad retributiva no solo es reconocer que existe un determinado sexismo, no solo social, sino también sexismo laboral. Pero ese sexismo laboral se alía con determinados intereses económicos. Y claro, a las organizaciones empresariales y empresarios, tener un ejército de mujeres muy bien formadas y preparadas, como ocurre en nuestro país, pero que con la excusa de que antes o después se pudieran quedar embarazadas, tener el argumento perfecto para tener un contrato en peores condiciones y peor retribuidas, desde luego es un integrismo económico que los empresarios difícilmente de una forma fácil y sencilla van a admitir que eso exista. Porque realmente lo que estamos jugando son intereses económicos muy importantes, y desde luego la

desigualdad retributiva es un elemento todavía hoy en nuestro país de competencia muy importante entre las empresas. Pero también existe un tabú sindical, reconocer que una de las causas, no siendo la única, pero también que una de las causas que provoca la desigualdad retributiva son la traslación a los convenios colectivos de determinadas condiciones a la hora de establecer categorías profesionales o condiciones de trabajo, que hace que hombres y mujeres estemos en categorías distintas, en sectores distintos, pero también en categorías y sectores que significan desigualdad retributiva, es reconocer que de alguna forma nuestro trabajo sindical tiene todavía muchísimo camino que recorrer. Por eso yo creo que todo esto existe, todas estas dificultades existen a la

### **Lo que nos estamos jugando son intereses económicos muy importantes y la desigualdad retributiva es un elemento de competencia entre las empresas.**

hora de poder avanzar e aplicar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor. Y lo primero que tenemos que hacer en nuestro país es reconocer que eso existe.

Y aún a pesar de que Karin hablaba de que hay convenios internacionales a través de la OIT del año 1951, el Tratado de Roma del año 1957, hasta el año 2008 no conseguimos, ni siquiera, que en un proceso de concertación con las organizaciones empresariales a nivel de todo el estado, el concepto de igual retribución apareciera. Estamos hablando del año 2008. No os quiero contar ahora todas las cosas que han sucedido después del año 2008, donde, entre otras muchas razones, pues muchos convenios colectivos todavía hoy con la situación relacionada con la crisis están todavía sin renegociar. Por tanto, podemos decir que el

primer acuerdo alcanzado con las organizaciones empresariales después de la ley orgánica para la igualdad efectiva, del 2007, todos y todas recordaréis cuál fue la posición de las organizaciones empresariales en torno a esta ley, de absoluto rechazo. Pues os recuerdo, en tiempos, esta ley se aprueba en marzo del 2007. En el año 2008 es cuando llegamos al acuerdo con las organizaciones empresariales. Por primera vez se incorpora este texto, y nunca más ni con el gobierno ni con los empresarios hemos vuelto a hablar de ningún desarrollo normativo en relación ni con la ley de igualdad en general, ni con el principio de igualdad de retribución en particular. Por tanto, nunca mejor dicho, en nuestro país tenemos instrumentos legislativos muy importantes,

que en estos últimos años se han dado avances muy importantes pero que existe una dificultad para llevarlo a efecto también muy importante. Por tanto, de nada sirven los instrumentos, siendo éstos muy importantes, si a su vez existen dificultades.

Algunas de ellas a las que luego me referiré y que tienen que ver también con nuestro trabajo sindical. Cómo hacemos posible cumplir algunos de estos principios.

Por haceros un breve recorrido que pretende que empecemos a reconocer que estas situaciones en nuestro país existen, lo primero que tendría que plantearos, y cada vez que surge en nuestro país este debate, y un debate muy importante en torno al principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se produjo este mismo año en torno al día 22 de febrero, cuando en la propia comisión de igualdad en el Parlamento, a instancias del Partido Popular, planteó al Gobierno, y finalmente hubo un acuerdo unánime por parte del gobierno, una proposición de ley que reconociera la necesidad de adoptar medidas en esta materia. Estamos hablando de

---

junio del año 2008, a propuestas del Partido Popular. Una iniciativa que hace que el Gobierno se planté la necesidad de aprobar una resolución a imagen y semejanza de lo que había ocurrido en el ámbito europeo para reclamar a las instituciones europeas que organicen un día europeo de la igualdad salarial. Y por eso este año, el día 22 de febrero, imagino que todos y todas conocéis el simbolismo del 22 de febrero, es decir, que una mujer necesita 418 días para cobrar el mismo salario que un hombre durante 365. Es decir, que tendríamos que trabajar un año completo más todo el mes de enero hasta el 22 de febrero para poder cobrar lo mismo. Bueno, pues en esas estábamos cuando desgraciadamente para todos y para todas vino esta serie de dificultades económicas con las que en estos momentos estamos en marcha.

Uno de los argumentos, y tuvimos que combatirlo, y cada día lo combatimos, cuando se habla de la brecha salarial en nuestro país, es que no solo se duda de su existencia, sino que a veces se nos acusa de que la discriminación salarial es fruto única y exclusivamente de un artificio aritmético en las estadísticas, pero que realmente no hay una realidad en los centros de trabajo que justifique que existe esa desigualdad salarial. Por eso lo primero que estamos planteando al gobierno de la nación es que tiene que empezar por actualizar los datos de la encuesta de costes salariales, que tiene una periodicidad trimestral, pero que por ejemplo no diferencia procesos, por lo cual tenemos dificultades para poder evaluar y medir cuál es la desigualdad retributiva de nuestro país, pero además excluye sectores tan importantes como en el ámbito de las administraciones públicas.

Tenemos otra encuesta, la encuesta de estructura salarial. Que se publica también

con una periodicidad cuatrienal, por tanto es muy difícil poder valorar cómo operan los distintos mecanismos para poder avanzar. Y luego existe una encuesta anual de estructura salarial, que el propio Instituto Nacional de Estadística se está planteando no solo que exista una desagregación más detallada, sino también una periodicidad mucho más frecuente.

Pero además cada una de estas encuestas a las que me estoy refiriendo, tanto la encuesta de costes salariales como la encuesta de estructura salarial como la encuesta de estructura anual sobre estructuras salariales son encuestas que están basadas en medir cosas distintas. Por tanto, de la suma de estas encuestas que miden cosas distintas, tenemos que poder sacar algún tipo de conclusiones. Algunas de ellas miden cuáles son las retenciones en función del salario de trabajadores a la hora de hacer la declaración de la renta. Otro mide los salarios brutos que se pactan en los convenios colectivos. Y por lo tanto estamos midiendo cosas muy distintas a la hora de poder valorar esta situación.

Pero una vez dicho esto y más allá de todas estas dificultades, lo que sí tenemos que reconocer es que existen determinadas causas que puedan de alguna forma justificar, o mejor dicho explicar, la situa-

## **Si los salarios han sido bajos, ha tenido una repercusión en las desigualdades retributivas entre hombres y mujeres.**

ción de desigualdad retributiva en nuestro país. En primer lugar de cómo se configuran, de cómo componemos a través de la negociación colectiva, pero sobre todo a través de las distintas ocupaciones los distintos salarios que trabajadores y trabajadoras percibimos.

Y en este sentido me gustaría haceros una serie de consideraciones que desde el punto de vista del debate sindical me parecen muy importantes. Me refiero sobre todo al debate que en nuestro país está habiendo de la necesidad de cambiar el modelo de crecimiento. Y cómo un determinado patrón de crecimiento, que hace que trabajadores y trabajadoras estemos en sectores distintos tiene también una influencia muy importante a la hora de componer los salarios. Y en este sentido me gustaría señalaros algunas cosas que me parecen importantes.

En primer lugar, se produce un mayor crecimiento de los salarios cuando se produce un cambio en la estructura del empleo que beneficia el crecimiento de los salarios, ya que de por sí son salarios más altos. Es decir, a los salarios más altos, es decir, hay un trasvase del sector de la agricultura al sector industrial, o del trabajo manual o poco cualificado a favor de una mayor cualificación. Es decir, un incremento del conjunto de los salarios beneficia el aminorar la desigualdad retributiva. Por tanto, si en nuestro país estamos debatiendo desde el punto de vista sindical que hemos tenido una estructura ocupacional basada sobre todo en salarios muy bajos, en sectores que han ocupado mano de obra intensiva y poco cualificada, pues tendríamos que llegar a la conclusión en función de estos datos, que si el conjunto de los salarios de nuestro país han sido bajos, eso a su vez ha tenido una repercusión muy directa en las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.

Por el contrario, si los salarios decrecen, y por tanto aumenta el peso relativo en sectores como la construcción y el servicio, sobre todo de determinados trabajadores como ha sido en nuestro país las trabajadoras en

---

general, las trabajadoras y los trabajadores jóvenes en particular, y los trabajadores procedentes de otros países, muchos de los casos todos ellos contratados con fórmulas de carácter temporal y a tiempo parcial, ello ha hecho que ha crecido el empleo, pero ha crecido el empleo en sectores con salarios inferiores a la media. Y por tanto eso ha tenido una repercusión muy importante a la hora de hablar de desigualdad retributiva.

Por tanto, en toda esta fase expansiva de crecimiento económico en nuestro país se ha generado mucho empleo, pero también ha sido empleo no solo de muy baja calidad pero también además muy volátil, empleo que se ha perdido con mucha facilidad. Este tipo de composición de empleo en nuestro país ha tenido una repercusión muy directa desde el punto de vista de las desigualdades retributivas. Este incremento del empleo fue casi superior entre las mujeres que entre los hombres. Es decir, ha habido mucho empleo pero además se ha generado mucho empleo para las mujeres aún a pesar de que siga existiendo un diferencial muy importante entre el total del empleo que ocupan hombres y mujeres.

Si comparamos los salarios por sectores, teniendo una relación con cómo ha evolucionado el empleo en nuestro país, la relación es claramente contraria al sector con mayores salarios como ha sido la industria en el que el empleo ha crecido menos. Es decir, en aquellos sectores donde el salario ha sido más importante, donde es más importante, es decir el salario de los sectores de industria ha sido más importante que en el sector servicios, pero precisamente ha sido en el sector de la industria donde se ha generado menos empleo. Y por tanto donde menos oportunidades de trabajo ha habido para unos y para otros.

Las ramas con menor nivel salarial coinciden por tanto con todas aquellas que han tenido un mayor incremento salarial, un mayor incremento de empleo. Es decir, incremento de empleo con bajos salarios ha contribuido de una forma muy importante las desigualdades retributivas. Por tanto, podríamos llegar a la conclusión que existe una relación inversa entre los niveles

## **En los sectores mayoritariamente ocupados por mujeres también la retribución de los hombres es mayor.**

salariales y la evolución del empleo. Sobre todo en este último periodo de expansión económica. Ramas de actividad, sectores, contratos, grupos de trabajadores con menores niveles salariales, coinciden precisamente donde más ha crecido el empleo.

En el caso contrario, las mujeres, ha habido una concentración muy importante de sectores con remuneraciones inferiores a la media, y dentro de ellos con ocupaciones y con salarios muy bajos, una concentración muy intensiva en mano de obra.

Existen además diferencias salariales entre trabajadores dentro del sector, dentro del tamaño de la empresa en función de la cualificación, de la edad, del contrato, de la nacionalidad. Por tanto deberíamos llegar a la conclusión que existen diferencias salariales. Comparemos cualquier parámetro que comparemos.

Los salarios de las mujeres, por tanto, son siempre inferiores a los de los hombres, siempre inferiores a cualquier otra consideración.

Pero además existen diferencias muy poco apreciables aún a pesar de todos esos instrumentos. Existen diferencias impor-

tales, existe menor desigualdad retributiva entre mujeres y hombres extranjeros que entre hombres y mujeres españolas. Y esto llama la atención por muchas de las cosas que oímos diariamente en los medios de comunicación. Bueno, pues existe. Menor diferencia entre hombres y mujeres extranjeras, que entre hombres españoles y mujeres españolas. Existe también menor diferencia salarial en la construcción que en el sector de servicios. Es decir, en sectores fuertemente masculinizados, la diferencia salarial es menos que en los sectores donde la mayoría so-

mos mujeres. Aún a pesar de que haya sectores mayoritariamente ocupados por mujeres, los pocos hombres que están cobran más que la gran cantidad de mujeres donde ese sector está fuertemente feminizado. Existe también menor diferencia entre los contratos indefinidos que en los temporales, y menor diferencia entre los contratos a tiempo parcial que en los contratos a tiempo completo. Por tanto, del análisis de la nacionalidad, del sector, de tipo de contrato, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son menores en los que la remuneración salarial de los dos sexos es menor. Es decir, cuando la orquilla entre el salario de hombres y mujeres es pequeño, la diferencia salarial también es más pequeña. Por el contrario, en los casos en los que en los sectores los salarios son muy importantes y los hombres cobran una cantidad muy importante, la desigualdad retributiva también es muy importante. Las diferencias salariales van creciendo con la edad. Algo que debería ser contradictorio porque con la edad no solo adquieres la formación sino también la experiencia que requiere el puesto de trabajo, bueno pues las diferencias salariales van aumentando con la edad. Y en cambio, por nivel educativo las mayores diferencias se producen en los niveles de estudios su-

---

periores. Es decir, a cuánto más nivel de formación más desigualdad retributiva.

Elisa y yo, y las compañeras del departamento de la mujer y de la secretaría, muchas veces, cuando oímos todas estas frases que últimamente estamos oyendo con la necesidad de que los trabajadores se cualifiquen, porque eso es lo que les va a ofrecer mayores oportunidades de empleo, nosotras siempre decimos que será para ellos, porque para nosotras desde luego en nuestro país no se ha demostrado que el importante esfuerzo social, desde el punto de vista de lo que ha significado la inversión pública que ha habido en nuestro país para adquirir todos y muy especialmente todas un mayor nivel de formación, sino el esfuerzo también personal y familiar que se ha hecho para que las mujeres hoy en nuestro país tengamos un nivel de formación como el que tenemos. Desde luego lo que sí podemos decir en función de los datos que ese mayor nivel de formación nos ha permitido tener más oportunidades de empleo que pudieron tener mujeres de generaciones anteriores, pero no las mismas oportunidades de empleo que nuestros trabajadores o compañeros varones, que han podido estudiar lo mismo que nosotras, pero cuando nos hemos incorporado al mercado de trabajo, desde luego esa mayor cualificación en ningún caso ha significado el terno no solo mejores condiciones de trabajo, y por tanto contratos en igualdad de condiciones que los trabajadores varones, puesto que nosotras en nuestro país seguimos sufriendo una forma muy importante la contratación de forma temporal y precaria, sino que además nuestras condiciones retributivas siguen estando a mucha distancia que nuestros trabajadores homólogos, varones, con los

que nos podemos comparar desde el punto de vista de la misma formación.

Eso es en cuanto a cómo se va componiendo la estructura de la población trabajadora. Desde el punto de cómo componemos cada uno de los elementos que forma el conjunto de las retribuciones, y por tanto no solo el salario base sino los complementos, las horas extraordinarias, tendríamos que llegar a una conclusión que sin duda nos debería de hacer reflexionar como organización sindical cuando negociamos un convenio colectivo. Y esta es la siguiente. Tienen un peso inferior las mujeres que los hombres en lo que respecta al total del salario, el conjunto de las retribuciones, en los complementos y en las horas extraordinarias. Prácticamente dos tercios del salario

### **El mayor nivel de formación de las mujeres ha permitido tener más oportunidades de empleo que las mujeres de generaciones anteriores, pero no las mismas oportunidades que los varones.**

por parte de los hombres son retribuciones que son más allá del salario base que tienen que ver con complementos. Luego veremos a qué complementos nos estamos refiriendo, cuáles son esos complementos que aparentemente son neutros pero que evidentemente desde el punto de vista de la composición del salario están teniendo efectos muy directos a la hora de la percepción retributiva de mujeres y de hombres. Eso significa que la diferencia salarial entre hombres y mujeres, si solo tuviéramos en cuenta el salario base, la diferencia podría estar en torno a 21, como decía Karin, a un 26 según los últimos datos de los que disponemos. Pero esa diferencia se puede acrecentar hasta un 40% si en el conjun-

to de las retribuciones incluimos todos los complementos que todos los trabajadores y trabajadoras perciben. Y por tanto, la reducción de la desigualdad retributiva, por ende, debería de venir añadida o debería de venir dada por una mejor negociación de los complementos salariales, a los que supuestamente no tienen género, pero como veis afectan de una forma muy importante a la hora de componer los salarios. De igual forma, si esto le añadimos las horas extraordinarias, la diferencia de 26, si solo es el salario base, hasta un 40 si estamos hablando de complementos, y hasta un 70% si incluimos las horas extraordinarias. Y esto tiene mucho que ver con una de las consideraciones que Karin hacía. Estamos en las mismas, más allá del debate sobre horas extraordinarias si horas extraordinarias no, estamos en las mismas condiciones hombres y mujeres de alargar nuestra jornada laboral, pues evidentemente no. En muchos de los casos por las razones que Karin decía relacionadas con las responsabilidades familiares. Bueno, pues las responsabilidades familiares tienen mucho que ver con la dedicación, y por tanto la dedicación tiene mucho que ver a la hora de componer la estructura salarial.

Pero además de todo esto, de cómo se compone la población trabajadora en distintos sectores, en distintas categorías que determina el salario, de cómo a su vez el salario está compuesto por el salario base, los complementos, las horas extraordinarias, los beneficios sociales, existe y hay que decirlo alto y claro, discriminaciones claras, existentes. No discriminaciones disfrazadas. No, existen discriminaciones claras.

Si eliminamos por ejemplo todo lo que se refiere a la jornada laboral, al nivel educativo, a la segregación tanto horizontal como

---

vertical a la que antes hacía referencia. Según, todos los estudios en nuestro país, el 50% de la diferencia salarial solo se podría explicar por sentido estricto. El otro 50% son todo lo que os he dicho. Es decir, la diferencia salarial, ese 26% si tomamos solo como referencia el salario base, 40% si tomamos como referencia los complementos, y hasta un 70% si tenemos en cuenta las horas extraordinarias. Bueno, pues de esos porcentajes el 50% se entendería de cómo componemos, el 50% se podría explicar por los puestos de trabajo que ocupamos, por el nivel educativo, por la categoría que ocupamos, por el sector que tenemos. Pero el otro 50% no sería explicable por ninguna de estas razones. Y por tanto deberíamos llegar a la conclusión que son razones estrictamente discriminatorias.

Por una parte, hay que reconocerlo, que existen prejuicios del empresario en muchos casos en contra del empleo femenino. Alto y claro. En segundo lugar porque también, y por qué no negarlo, existen presiones de algunos trabajadores varones en contra de que las mujeres sean compañeras, en igualdad de condiciones. Y en muchos casos argumentos de fuerza física, a los que estamos muy acostumbradas a oír, son argumentos que esconden realmente la dificultad que muchos trabajadores varones tienen a la hora de poder compartir un puesto de trabajo en igualdad de condiciones. Y se argumentan todo lo habido y por haber, razones físicas, de competencia, de formación. Que en ningún caso pueden justificar.

Por lo tanto también tendríamos que llegar a la conclusión de que esta es otra parte que deberíamos plantearnos. Es decir, una parte, evidentemente tendremos que plantearnos cómo a través de la negociación

colectiva nos planteamos resolver cómo se construye el salario. Cómo a través de la negociación colectiva tenemos que ser cada vez más conscientes de que tiene que haber una concordancia entre los salarios pactados en los convenios colectivos y los salarios que finalmente perciben el conjunto de los trabajadores. Determinados beneficios sociales que en muchos casos son en beneficios sociales que se pactan individualmente, y que en muchos casos van ligados a determinada competencia profesional. El coche, que se da a un trabajador y no a una trabajadora, porque supuestamente ese trabajador tiene una determinada experiencia o cualificación o responsabilidad en la empresa, y por tanto todo eso contribuye a lo que tu pactes en un convenio colectivo a veces nada tiene

### **Podemos reducir las discriminaciones a través de la negociación colectiva e instando a los poderes públicos a que hagan leyes e instrumentos que garanticen su aplicación.**

que ver con los salarios que finalmente terminan percibiendo los trabajadores. Entendiendo nuevamente como retribución, y algunas veces estoy utilizando la palabra salario como retribución, todo el conjunto de beneficios que un trabajador percibe por su fuerza laboral. Por tanto esto es algo que también como organización sindical nos deberíamos de plantear.

Pero también, como en muchos de los casos existen acuerdos de muchas empresas con algunos trabajadores, normalmente los más cualificados, para pagar esa especie de salarios por ser más eficientes. Que son, como os decía, siempre complementos de carácter personal y que también cada vez puede de alguna forma

justificar, que incluso a cuánto mayor retribución por parte de los trabajadores varones menos o más diferencias salariales existen, aún a pesar de que la cualificación de los trabajadores y trabajadoras sea la misma.

Por tanto, como veis son muchos los frentes que nos tendríamos que plantear para poder abordar que esta desigualdad desde el punto de vista retributivo hace que no solo se esté cometiendo desde el punto de vista del presente una injusticia clara con las trabajadoras, sino también de futuro. En gran parte, muchos de los derechos sociales que percibimos como trabajadores, aún a pesar de que no estemos en activo, como ocurre cuando estemos jubiladas, lo percibiremos en función del conjunto de

nuestras retribuciones. Por tanto estamos hablando de nuestro presente y nuestro futuro, desde el punto de vista de los derechos individuales de cada uno de nosotros, y en este caso de cada una de nosotras como trabajadoras. Pero más allá del debate estrictamente personal o de la inquietud estrictamente personal o de algo que evidentemente nos debería de plantear que no nos dignifica como sociedad el que algo tan arbitrario como haber nacido hombre o haber nacido mujer finalmente termine justificando, pero retribuciones desde luego es algo que sindicalmente es inaceptable.

Lo primero que tenemos que hacer es aceptar que esto existe. Que una parte son discriminaciones directas. El 50% según los estudios. Pero otro 50% nosotros podemos influir. Una parte a través de la negociación colectiva, y otra parte instando a los poderes públicos, no solo a que hagan ya leyes, sino que además haya instrumentos que garanticen la aplicación de esas leyes. Y en ese sentido es muy impor-

tante el papel que la inspección de trabajo tiene que jugar en nuestro país. Es verdad que la inspección de trabajo se ha planteado desde el año pasado una campaña para intentar luchar y combatir la desigualdad retributiva. Pero no es menos cierto que existen todavía dificultades, en primer lugar, para reconocer que esta situación existe. Y desde luego un país no puede ser eficiente económicamente si bajo el argumento única y exclusivamente del sexo o del género, una parte de muy de los trabajadores y de las trabajadoras viven en peores condiciones de vida y trabajo.

Quien me conoce, hay una frase o hay un ejemplo que sobre todo con muchos compañeros y compañeras sindicalistas utilizo en muchas ocasiones, y lo vais a tener que tomar como un ejemplo, y por tanto quiero que lo toméis como tal, salvando todas las exageraciones que se cometen en un ejemplo.

Cuando en muchos casos en las jornadas de negociación colectiva planteamos este tema, y el primer debate es con los compañeros para reconocer que podemos operar en la negociación colectiva, porque la primera es negar que esto exista, yo les comento a los compañeros que no solo es injusto para quien lo percibe, sino que nosotros como trabajadores y trabajadoras nos deberíamos de plantear que esa injusticia a la que están viviendo determinadas trabajadoras finalmente nos afecta al conjunto.

En nuestro país sabéis que cada cierto tiempo y sobre todo cada vez que hay elecciones se produce un debate muy importante en torno al tema de la inmigración. Si yo hoy, sin esforzarme en nada, ya os adelanto que no comparto este argumento, pero no me tendría que esforzar absolutamente nada para explicar, o para que vosotros incluso me pudierais plantear

encima de la mesa cómo el hecho de que unos trabajadores, por unas circunstancias o por otras, en nuestro caso por ser mujeres, en el caso de los trabajadores que no tienen la nacionalidad española por ser extranjeros, y son población vulnerable que en muchos casos dependen de un contrato de trabajo para poder renovar su autorización y por tanto poder permanecer de forma regular en nuestro país, pero nadie cuestiona nuestro país una afirmación, que no comparto, y es que el hecho de que exista una parte de la población trabajadora cobre menos esto nos afecta al conjunto de los trabajadores. Y oímos todos los días "es que si no cobran igual, pues claro, de alguna forma es una competencia contra lo que nosotros cobramos. Y entonces para qué sirven los convenios colectivos que nosotros negociamos si luego hay un porcentaje de trabajadores que por unas razones o por otras terminan cobrando menos". Esto es algo que lo oímos todos los días. Y yo me pregunto, cómo es posible que si en nuestro país hay 2.700.000 trabajadores extranjeros, de los cuales la mitad la mitad son trabajadores comunitarios, cosa que se dice muy poco, porque aquí utilizamos el total para luego referirnos a los marroquíes y a los que vienen de América Latina. Cómo es posible que haya una conciencia, desde mi punto de vista equivocada, en el conjunto de la clase trabajadora de que 2.700.000 trabajadores puedan estar ejerciendo un efecto presión para un conjunto mucho más amplio como son todos los trabajadores y trabajadoras, y no seamos capaces de entender que el 30% de la población trabajadora que son mujeres en nuestro país cobren un 26% menos y no lo veamos como un problema del conjunto de la clase de trabajadora, y pensemos que solo sea un problema de las trabajadoras. Mientras como organización sindical, mientras como trabajadores y trabajadoras no seamos conscientes de

que por unas razones o por otras, en este caso por razones de género, y claramente discriminatorias, haya una parte de la población trabajadora, nada desdeñable, un 30% de la población trabajadora son mujeres, y solo por el hecho de ser mujeres cobran menos y no seamos conscientes del efecto perverso que produce en el conjunto de la clase trabajadora, desde luego nos queda como organización sindical mucho camino por recorrer. ■

