

JOSÉ DANIEL LACALLE, FUNDACION DE INVESTIGACIONES MARXISTAS.

I.- INGRESOS: SALARIOS Y PENSIONES

El miércoles 24 de enero los españoles nos despertamos con una entrevista al presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, en Onda Cero (televisada en directo desde el programa Al Rojo Vivo por la cadena 6) y hecha por Carlos Alsina en el programa matinal.

Entre las preguntas a las que Rajoy, o bien obvió responder, o pretendió escaparse por la tangente, estaban las relativas a la brecha salarial por cuestiones de género existente en nuestro país. El presidente del Gobierno justificó su falta de acción en este tema alegando que el Gobierno no debía fijar los salarios y que no debía interferir en la negociación colectiva. Es decir derivó una cuestión relativa a la igualdad, en este caso igualdad de género, a una cuestión de injerencia, o no, en la libertad de negociación entre partes en el mercado laboral.

Es cuando menos chocante que el presidente de un gobierno que nos está dando, día sí, día no, lecciones de cumplimiento o no de la Constitución española haya pasado de esta, porque las preguntas del señor Alsina se refieren a cuestiones relativas a la igualdad presentes en la misma.

En la Constitución Española, en su artículo 9.2 y de forma muy general se afirma: “Corresponde a los poderes públicos proporcionar las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Además, de una forma más concreta, en su artículo 35.1 esa misma Constitución dice: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Es decir, la no discriminación por sexo es un derecho de todos los españoles, y desde luego de todas las mujeres, por lo tanto, es un deber de los poderes públicos el proporcionar las condiciones para que existan la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integran.

El escándalo mediático que provocó la reacción del presidente del gobierno ha tenido como consecuencia que su gobierno, a través de su ministra de empleo, haya tenido que reconocer la existencia de esa brecha salarial y, como es su costumbre, ha tratado de minimizarla. Basándose en las cifras de Eurostat se nos repite machaconamente que la brecha salarial está en el 14'9%, por debajo de la media europea, sin aclarar que las cifras de Eurostat son de salario medio por hora, y que en la EPA de finales de 2017 casi una de cada cuatro mujeres ocupadas trabajaban con un contrato a tiempo parcial, de forma no deseada, es decir con contratos impuestos por la patronal como única opción de tener un empleo.

En la semana del 12 de febrero La Secretaría de la Mujer de CCOO presentó un estudio sobre el tema, “Brecha salarial. El peaje de la discriminación”, paralelamente, de hecho un día antes, UGT y GHESTA habían realizado comparecencias en los medios sobre el tema (1).

Como dice Amaya Larrañeta: “Los salarios de las trabajadoras deberían aumentar un 30% para equipararse a los de los trabajadores... ellas ganan de media 20.052 euros al año por 25.993 de

ellos". "A partir de los 30 años (periodo que suele coincidir principalmente con la maternidad) el salario de los hombres aumenta de forma constante. No así el salario de las mujeres". "La brecha salarial se amplía... entre las trabajadoras y los trabajadores mayores de 55 años, donde alcanza el 37%". Se producen diferencias que inciden en el salario, para las madres trabajadoras, con relación a los padres trabajadores, entre mujeres y hombres en desempleo, entre mujeres precarias y hombres precarios, entre las directivas y directivos del IBEX, entre las jefas y directoras y los jefes y directores, en cualquier sector de actividad, donde, "la ganancia media anual de las mujeres es inferior a la ganancia media anual de los hombres" (2).

En cuanto a las pensiones (esta vez con datos del informe de UGT): "La brecha de género en materia de pensiones es uno de los múltiples avatares de la desigualdad entre hombres y mujeres. Esta brecha, que se define como la diferencia entre la retribución media percibida por las mujeres en concepto de pensión y la percibida por los hombres, era en 2015 del 37'92% en España" (3).

II.- LA PRECARIEDAD LABORAL.

Las mujeres en el mercado laboral están más precarizadas que los varones, la fase dura de la crisis, hasta el segundo trimestre de 2013, la pasaron relativamente mejor que los varones, pero siempre dentro de una mayor precarización; en la fase de recuperación esas ventajas relativas se han ido diluyendo.

A finales de 2017, midiendo la mayor o menor precariedad por género a partir de las tasas de feminización (% de mujeres en el total, Tabla I) se ve que en activos y ocupados las mujeres están infrarrepresentadas, con tasas de feminización inferiores al peso de las mujeres en el total de población en edad de trabajar; en asalariados y temporales con relación a la actividad y ocupación están sobrerrepresentadas, con tasas de feminización superiores; para la temporalidad el número de mujeres es casi idéntico al de varones y en tiempo parcial, desempleo y desempleo de larga duración hay más mujeres que varones. Es decir, la brecha en precariedad es clarísima.

TABLA I. TASAS DE FEMINIZACION, EPA 2017TIV

POBL.> 16	ACTIVOS	OCUP.	ASALAR.	TEMPOR.	T. PARCIAL	PARO <1AÑO	<2 AÑOS	NO ACT.	
51'4	46'6	45'6	47'6	49'5	73'9	51'7	52'5	51'8	58'2

La situación de mayor precariedad de las mujeres en el mercado laboral, con relación a los varones, se puede completar con la evolución de las primeras, en términos absolutos (Tabla IIA y IIB) centrando la evolución del mercado laboral en el inicio de la crisis, mediados de 2007, en los inicios de la recuperación, mediados de 2013, en el último año y medio, mediados de 2016, y en el último trimestre, finales 2017.

TABLA IIA. EL MERCADO LABORAL EN LAS MUJERES (POBLACION, ACTIVIDAD, OCUPACION, SALARIZACION, en miles y en %).

AÑO	POBLACION >16	ACTIVIDAD (TA)	OCUPACION (TO)	SALARIZACION (TS)
2007T2	19.211'2	9.487'4 (49'4)	8.497'7 (89'6)	7.366'4 (86'7)
2013T2	19.792'1	10.680'3 (54'0)	7.827'4 (73'3)	6.803'2 (86'9)
2016T2	19.807'6	10.578'9 (53'4)	8.436'2 (79'7)	7.357'9 (87'2)
2017T4	19.885'7	10.605'2 (53'3)	8.659'1 (81'6)	7.613'6 (87'9)

La actividad de las mujeres es baja, a lo largo de todo el periodo estudiado, entre el 50-53%, más de 5 puntos por debajo de la media; la ocupación, que bajó al 73% en el pico de la crisis, se ha recuperado hasta el 80% en el último año y medio, de todos modos casi 3'5 puntos porcentuales por debajo de la media; la dependencia de un salario es, al contrario, muy elevada, 87-88 % a lo largo de todo el periodo, 3-4 puntos porcentuales más alta que la media.

TABLA IIB. TEMPORALIDAD, TIEMPO PARCIAL, PARO, PARO DE LARGA DURACION, INACTIVIDAD (en miles y %).

AÑO	TEMPORALIDAD	TIEMPO PARCIAL	PARO	L.D. >1	L.D. >2	INACTIVIDAD
2007T2	2.435'6 (33'1)	1.900'3 (22'4)	980'7(10'4)	270'1	143'1	9.732'8 (50,6)
2013T2	1.618'3 (23'8)	2.003'1 (25'6)	2.857'9 (27'0)	1.651'3	1.618'3	9.111'8 (46'0)
2016T2	1.979'8 (26'8)	2.056'9 (24'3)	2.142'7 (25'4)	1.113'9	895'8	9.228'7 (46'6)
2017T4	2.105'9 (27'7)	2.072'1 (23'9)	1.946'0 (18'4)	997'8	707'0	9.280'5 (46'7)

La temporalidad, siguiendo la pauta general, cayó casi 10 puntos durante la crisis y a partir de ahí empezó a crecer, la tasa de temporalidad de las mujeres ha estado aproximadamente 1 punto por encima de la media durante todo el periodo analizado; el trabajo a tiempo parcial, siempre unos 10-12 puntos por encima de la media, y alrededor del 25%; el paro, llegó a alcanzar el 27% en 2013 y está en 2017 por encima del 18%, en todo momento el paro entre las mujeres ha superado el de la media en 1-2 puntos porcentuales; el paro de larga duración, siguiendo la pauta del desempleo, estuvo creciendo hasta 2013 y a partir de ahí comenzó su descenso; finalmente, la inactividad ha sido permanente muy alta, entre el 50% y el 46'5%. Para ver la endeblez del mercado laboral de las mujeres hay que remarcar que el conjunto de las que ni buscan ni encuentran trabajo se mueve entre el 73% en 2013T2 al 65% en 2017T4.

III.- LA CONFLICTIVIDAD.

Desde el inicio de la crisis, como respuesta a la brutal política de recortes por parte de los gobiernos de turno, las mujeres han jugado un papel esencial, cuantitativa y cualitativamente, en las llamadas mareas sectoriales, en la sanidad (blanca), la enseñanza (verde), la función pública (negra), la justicia (4).

En este último año hay que destacar una conflictividad estrictamente laboral y estrictamente femenina, los conflictos de las camareras de pisos en hostelería, "las kellys" (5), pero desde luego este no es un caso único. De hecho, a lo largo de toda la historia del movimiento obrero el papel de las mujeres en la conflictividad laboral, directamente desde el eje del conflicto o indirectamente como apoyo y activa participación social, ha sido cuantitativa y cualitativamente decisiva. Basta recordar, por dar algún ejemplo, los casos de Coca Cola (6) y las teleoperadoras.

Por acabar, el próximo 8 de marzo, "Día de la mujer trabajadora" está convocada en nuestro país una huelga de las mujeres, tanto en el terreno de la producción como en el de la reproducción. Decidida por las organizaciones feministas, que son las que a través de una Comisión "ad hoc" organizan todos los preparativos. Se han adherido más de 300 organizaciones y movimientos sociales, entre ellos el PSOE e IU y los sindicatos CCOO y UGT; Podemos y el sindicato CNT han propuesto que se convoque una huelga general (7).

NOTAS.

1.- En este indicador utilizaremos el análisis de la EPA de finales de 2017 de la FIM, José Daniel Lacalle, IND-168, "El mercado laboral a finales de 2017" (FIM, Madrid, 2018), el arriba citado Informe de CCOO y el artículo de Amaya Larrañeta, "Jefa, parada, madre: ganas menos que los hombres" en "20 minutos" (Madrid, 14-02-2018), pp. 1 y 4, a partir y con datos de CCOO.

2.- A. Larrañeta, op. cit. pg. 4.

3.- Vicesecretaría Confederal de la Mujer Trabajadora, "El sistema de pensiones agranda la brecha de género" (UGT, 12-02-2018) pg. 1.

4.- Para una descripción y análisis de la marea blanca, tomada como prototipo, ver José Daniel Lacalle, "Conflictividad y crisis. España 1008-2013" (El Viejo Topo, Barcelona, 2015) pp. 11-13.

5.- Ver Gema Delgado, "Las kellys, mujeres obreras se organizan contra la explotación y el maltrato laboral" en "Mundo Obrero" (Madrid, enero 2018) pp. 2 y 3, y también, Ernest Cañada, "Las que limpian los hoteles" (Icaria, Barcelona, 2015).

6.- Ver "Somos Coca Cola en lucha. Una autobiografía colectiva" (La Oveja Roja, Madrid, 2016).

7.- Ver "El Periódico" 15-01-2018.