

análisis

SALARIOS, GÉNERO E IGUALDAD

Es necesario analizar la estructura del salario en los convenios colectivos

JOSÉ ALBERTO
Molina*



A lo largo de los últimos años, nuestro país ha experimentado profundos cambios socio-laborales que han incluido, entre otros, el aumento en el nivel educativo de las mujeres, con el consiguiente incremento en su tasa de participación laboral, al mismo tiempo que una caída en las tasas de fecundidad. A pesar de estos cambios, las tradicionales diferencias salariales entre hombres y mujeres no se han ido reduciendo. De hecho, los diferentes datos nacionales muestran que el salario de los hombres es, en media, un 25%-30% superior a las de las mujeres.

Uno de los factores determinantes de esta diferencia salarial por género se puede atribuir a la denominada penalización salarial por

maternidad, es decir, al salario que específicamente las madres dejan de percibir al compararlas con las trabajadoras que no tienen hijos. Dicha penalización salarial se viene explicando, desde distintas perspectivas, a partir de varios factores.

En primer lugar, la maternidad puede originar una depreciación de la experiencia, lo cual provoca una reducción de la productividad. En segundo lugar, las mujeres frecuentemente muestran una preferencia por puestos de trabajo que permitan compaginar los horarios en casa con los laborales a cambio de un menor salario. Al mismo tiempo, las empresas tienden a asignar a las mujeres puestos en los que el entrenamiento en el trabajo sea menor, ya que prevén que pasarán periodos fuera del trabajo. Una tercera causa importante es que el desgaste y cansancio de la mujer que cuida a los niños puede suponer un menor esfuerzo dedicado a la actividad laboral.

El grupo de investigación Economía Familiar e Industrial de la Universidad de Zaragoza ha evalua-

do cuantitativamente la penalización salarial por maternidad de las mujeres españolas utilizando los datos nacionales del Panel de Hogares de la Unión Europea (1994-2001). Los resultados revelan que existe penalización salarial en España a las trabajadoras que tienen niños, de tal forma que tener un niño significa una pérdida salarial del 6%, porcentaje

> CAMBIOS

Deben seguir incrementándose los permisos por maternidad y paternidad

que se eleva a casi el 14% en el caso de tener un segundo hijo.

Sobre la base de estos resultados y nuestra opinión respecto a que la discriminación salarial por razón de género no debe tener justificación alguna, los interlocutores sociales deben plantearse ya la necesidad de negociar medidas eficaces y contundentes que aseguren la igualdad real y efectiva de oportunidades. Entre

dichas políticas, planteamos aquí especialmente los bloques de iniciativas. En primer lugar, aquellas que se refieren a la vida económica y, en segundo lugar, las que inciden especialmente en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Respecto a las primeras, los resultados empíricos indicados anteriormente ponen de manifiesto la necesidad de un análisis de la estructura del salario en los convenios colectivos para, seguidamente, actuar sobre aquellos componentes que producen las citadas diferencias salariales. Asimismo, deben seguir planteándose medidas que impulsen la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, por ejemplo, a través de cursos específicos de formación. Resulta también fundamental continuar promoviendo el espíritu emprendedor de las mujeres, impulsando la colaboración con instituciones financieras para la concesión de microcréditos.

Asimismo, deben promoverse medidas que impulsen la presencia de las mujeres en la toma de decisiones

de la vida económica, por ejemplo, fomentando una mayor participación en las organizaciones y, particularmente, en sus órganos de decisión. En éste último sentido, el pasado mes de noviembre el Congreso comenzó a debatir el Proyecto de Ley de Igualdad, que, en palabras del ministro Caldera, «busca mejorar la competitividad de las empresas». Esta Ley establece que todas las compañías estarán obligadas a negociar políticas de igualdad para evitar discriminaciones.

En cuanto a las segundas, deben promoverse iniciativas que busquen un mayor equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de compatibilizar las actividades que se desarrollan en los ámbitos laboral y familiar. En este sentido, deben seguir incrementándose los permisos por maternidad o paternidad y mejorar el acceso a las guarderías. También debe incentivarse a las empresas para que faciliten esta conciliación.

* Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.