

Mujer, trabajadora y madre: la superheroína del siglo XXI

Woman, Worker and Mother: the Superheroine of the 21st Century

LAURA RODRÍGUEZ NAVARRETE

*Estudiante del Máster de Asesoría y Consultoría
Jurídico-Laboral.
Universidad Carlos III*

doi: <https://doi.org/10.20318/femeris.2019.4937>

Resumen. La inserción de la mujer en el mercado laboral es un claro ejemplo de logro histórico ya que, gracias a la lucha de muchas mujeres, a día de hoy, es una realidad que la población femenina ha logrado su inserción en el mercado laboral. Sin embargo, aun queda mucho camino por recorrer, prueba de ello es que, en la actualidad aún existe un cierto rechazo a considerar que la mujer está cualificada para ser trabajadora, dando lugar a la segregación ocupacional y vertical que provoca como resultado la brecha salarial, circunstancia que refleja como sufre una discriminación salarial frente a los trabajadores de sexo masculino, simplemente por su género. El objetivo perseguido con este ensayo consiste en facilitar al lector una visión genérica de cómo la situación de la mujer en el mercado laboral se ha ido transformando hasta llegar a la visión actual, finalizando con una reflexión que pretende constatar en los lectores la importancia de favorecer una igualdad plena y real en la sociedad.

Palabras claves: mujer, trabajadora, igualdad, discriminación, segregación ocupacional, brecha salarial,

Abstract. The insertion of women in the labor market is a clear example of historical achievement because, thanks to the struggle of many women, today, it is a reality that the female population has achieved its insertion in the labor market. However, there is still a long way to go, because, at present, there is still occupational segregation which drives to the wage gap and, even, wage discrimination. The objective pursued with this essay is to facilitate the reader a broad view of how the situation of the women in the labor market has been transforming until achieving the current situation.

Keywords: women, workers, equality, discrimination, occupational segregation, wage gap.

El modelo económico familiar, tradicionalmente considerado, estaba formado por el padre, la madre y los hijos. Mientras que la carga del padre, coloquialmente denominado “*el cabeza de familia*” se basaba en “*traer dinero a casa*” al ser el sustento económico, las tareas

* 100347628@alumnos.uc3m.es

asignadas a la mujer giraban entorno a la reproducción, crianza de los hijos y realización de tareas domésticas. De tal forma que, la imagen reflejada del sexo femenino se sustentaba en la inferioridad y dependencia a los hombres al estar subordinada a los miembros masculinos del hogar, marcando como valores fundamentales su pasividad, obediencia y, debilidad física y psicológica. Por otro lado, a los hombres se les denominaba *pater-familia*, al estar formados con una ideología basada en valores intrínsecos como; su fortaleza corporal y psicológica. Así, se instauró un modelo de familia basado en roles de género ancestrales que lo único que hacían era “justificar” la forma en la que debían comportarse las mujeres y los hombres desde que nacían hasta que fallecían en la sociedad, afanándose en distinguir tareas tomando como único factor determinante el sexo del individuo.

Este desequilibrio de posiciones atribuidas a ambos sexos reclama especialmente nuestra atención en lo que se refiere a la faceta laboral ya que, probablemente y sin desmerecer la importancia en otras parcelas de la vida, es una de las más trascendentales.

Fue con el acaecimiento de la primera Guerra Mundial (1914-1918) y de la segunda Guerra Mundial (1939-1945) cuando se produjo una disminución considerable de mano de obra masculina, lo que derivó en que las mujeres se viesen obligadas a salir de sus casas y a trabajar con el objetivo de mantener a su familia, teniendo que hacer frente a una doble ocupación¹; por un lado, seguir atendiendo a los hijos y encargarse de las tareas domésticas y; por otro lado, el trabajo asalariado -tradicionalmente atribuido al sexo masculino-. Si bien es cierto que, finalizadas las contiendas, algunas de las mujeres decidieron permanecer en el mercado laboral, la realidad es que la mayoría de ellas, en ocasiones por despido y otras por abandono, dejaron sus puestos de trabajo.

A día de hoy, aunque parece que esa situación ha quedado en el olvido, puesto que, se ha producido un incremento de la población activa femenina en el mercado laboral y, la equidad de género es el gran eslogan del siglo XXI, las mujeres todavía sufren los lastres de los roles de género al querer (re)incorporarse al mercado laboral o al tener que demandar una remuneración equitativa por trabajos equivalentes.

La problemática surge porque la igualdad que existe entre féminas y varones, es una mera equidad formal que, a efectos prácticos se convierte en ilusoria. En efecto, la misma está contemplada en la Constitución Española (CE) que data de 1978, norma suprema del Ordenamiento Jurídico, al consagrar como principio inspirador la igualdad y es que, junto con la libertad, es el valor más importante y por ello, indispensable para cimentar un Estado Social y Democrático de Derecho como es España. Ese valor de igualdad se proyecta sobre el sistema como garante de trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad) y, del legislador y, por otro lado, como un derecho de cada individuo que debe ser protegido. Todos estos matices están captados por nuestra Constitución en los arts. 1 (la igualdad como valor general), art.9.2 (la desigualdad real y efectiva de las personas y los grupos) y el art.14 (principio de igualdad y derecho a la igualdad de trato)². Pero, además de estas previsiones constitucionales hay un numeroso acervo

¹ MARTÍN LÓPEZ, C. (2000). “La mujer en el mercado de trabajo”. Oviedo, España. Recuperado de: <https://www.asepelt.org/ficheros/File/Anales%20-%20Oviedo/Trabajos/PDF/177.pdf>. (En línea).

² PEREZ LUO, A. (1987). “Sobre la igualdad de la Constitución española”. Anuario de Filosofía del Derecho, Vol IV, pp

normativo en el ámbito internacional que contempla el citado principio. Algunos ejemplos dignos de destacar son; la Carta de las Naciones Unidas proclamada en 1945, al abogar en su art.1.3 por la necesidad de garantizar “*los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión*”; con posterioridad, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1945, en el art.2 donde manifiesta que “*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo (...)*” y, que concreta en el art.23.2 al manifestar que: “*toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual*”.

Por tanto, siguiendo la línea argumental anteriormente expuesta parece lógico pensar que, un hombre y una mujer con el mismo puesto, en el mismo sector y con la misma formación académica tuviesen un sueldo igual o muy parecido. Paradójicamente, la respuesta es que no. Nada más lejos de la realidad, el mercado laboral español discrimina a la mujer por distintos factores de tal forma que, es dudoso que una norma más, añadida a los centenares de leyes laborales, solventen el problema, realmente lo que se demanda es que las mismas sean efectivas en la práctica.

Lo dicho con anterioridad, nos lleva a preguntarnos, ¿por qué? Pues bien, debemos partir del concepto de brecha salarial entendiendo este término como: “*la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores*”³, al ser esta la máxima manifestación de vulneración del principio de igualdad de trato y de no discriminación en el ámbito laboral. Partiendo de esta premisa, conocer con exactitud la brecha salarial en España es una tarea ardua y compleja, puesto que, los datos obtenidos difieren en función de la fuente. Por ello, tomando como referente a la Comisión Europea, la misma manifiesta que, tras analizar tres factores; el menor número de salario por hora; las menos horas de trabajo remuneradas y, las tasas de empleo inferiores, la brecha salarial total de género en España asciende a 35,7%.

Por otro lado, recalcar que, la brecha salarial es en si misma “multicausal”⁴ al atender a distintos factores. En primer lugar, la educación y es que, a pesar de que el nivel de estudios y de cualificación en las mujeres ha aumentado en los últimos años, en lo que se refiere a la distribución de empleo femenino se caracteriza por una acumulación en grupos que exigen un nivel de cualificación más bajo. Es lo que se conoce como “segregación ocupacional”, convertido en un factor determinante para incentivar la brecha salarial al reflejar que, los sectores con salarios más elevados tienen una brecha salarial más profunda y, es que, hay un número de ocupaciones en las que el porcentaje de hombres está desproporcionado como son en los puestos de gestión, dirección y los tecnológicos (mientras que las trabajadoras suponen casi el 80% en la sanidad o el 70% en la educación, pero no

133 y ss. En las citadas páginas, el autor pone de manifiesto las tres dimensiones de la igualdad; como valor, principio y derecho.

³ (COMISIÓN EUROPEA (2014). “*Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*”, Luxemburgo, pp. 4.

⁴ CEBRIÁN LÓPEZ,I, MORENO RAYMUNDO.G. “*La situación de las mujeres en el mercado español*”. Recuperado de: <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/367/121.pdf>. (En línea).

representan ni un tercero en la industria manufacturera) de ahí que, el salario que reciban sea menor (en promedio, las mujeres reciben un 22,9% menos que los hombres, en términos brutos anuales). Ahora bien, conviene dar un paso más allá y, recordar que no todo el diferencial por género en remuneración se debe al salario base, también influyen los complementos salariales (los de las trabajadoras, de media, son un 44% inferior a los de los hombres) evidenciando que se produzca en ocasiones se produce una errónea clasificación profesional ya que ante “trabajos de igual valor” no se benefician de bonificaciones, simplemente por el hecho de realizar trabajos feminizados. Así, por ejemplo, los servicios de limpieza industrial, mayoritariamente realizados por mujeres, no reciben el plus de toxicidad que, sí recibe el personal de limpieza de alcantarillados, por productos químicos, tarea desempeñada principalmente por varones. De igual forma que, en ocasiones, también cobran relevancia otros complementos, como el plus de disponibilidad que obedece simplemente a factores socioculturales puesto que, la regla general es que sean los varones los que pasen más tiempo fuera de casa mientras que, las mujeres se dedican más al cuidado de los hijos, familiares y del hogar. De tal forma que, en síntesis y, a rasgos generales, con total certeza se puede asegurar que hay determinados complementos que las mujeres no perciben por haber solicitado una reducción de jornada o trabajar a tiempo parcial.

Esto es así porque, el hecho de que se conjugue el principio de igualdad en el salario base y en los complementos salariales no implique que juegue igual en unos y en otros ya que, la enumeración de ambos conceptos por separado, ha derivado en una nueva dificultad -añadida a todas las existentes- para lograr la aplicación práctica del principio de igualdad en materia retributiva. Sin duda alguna, es en este punto donde se observa una de las divergencias más llamativas entre el ordenamiento interno español y el comunitario en lo que se refiere al concepto de retribución, pues el hecho de que el art.28 ET aluda tanto al salario base como a los complementos salariales, conlleva a dejar fuera del principio de discriminación “*las ventajas pagadas indirectamente por el empleador y que no tienen la consideración de complementos salariales*”⁵.

A mayor abundamiento, se une otro factor influyente y es que, cuando las mujeres deciden incorporarse al mercado laboral, sufren lo que se conoce como “sesgo de parcialidad” que se traduce, en que habitualmente deben ser ellas las que se vean “obligadas” a optar por contratos parciales (el 22,3% frente al 3% de los hombres). A esta circunstancia se la denomina “impuesto femenino” puesto que, nunca una mujer de forma libre acepta cobrar menos que un hombre, sino que se ven en la tesitura de optar por este tipo de contratos amparándose en una reducción de jornada para poder conciliar la vida personal y familiar, teniendo como efecto inmediato una reducción de salario y como consecuencia futura una lenta y laboriosa posibilidad de promocionar en la empresa. Por otro lado, en los puestos mejor remunerados y de mayor responsabilidad como las directivas y gerentes en empresas, apenas alcance un 34%, evidenciando de nuevo una “segregación vertical” que, manifiesta la no distribución equitativa de hombres y mujeres en diferentes niveles de responsabilidad.

⁵ ORTIZ LALLANA, C. (2008). “*La protección del trabajo femenino*”. España. Ed: Instituto de Estudios Riojanos.

Ahora bien, existen otros indicaditos que contribuyen a la existencia de brecha salarial entre géneros, como el hecho que sea la mujer la que decide interrumpir su carrera profesional optando por una excedencia -al ser su salario el que menos beneficios reporta a la economía familiar- teniendo que luchar en un futuro contra los obstáculos que dificultan la reincorporación al mercado laboral y, que en otras ocasiones nunca se produce debido a la “inexistente” corresponsabilidad familiar que implica la atribución de tareas “productivas y reproductivas” desde una perspectiva que armonice los espacios de familia, cuidado y trabajo de forma equitativa entre hombres y mujeres. Esto se debe a que no ha habido un intercambio de roles entre los miembros de la pareja, sino una toma de contacto de la mujer en las actividades que realiza el hombre y viceversa.

En efecto, son mayoritariamente las mujeres las que se encargan de realizar tareas no remuneradas -domésticas, cuidado de hijos y familiares dependientes- con una frecuencia mayor que los hombres (mientras que el sexo masculino invierte de media 9 horas semanales, las mujeres dedican 22 horas a la semana), lo que de nuevo evidencia, el por qué una de cada tres mujeres reduce el número de horas de prestación laboral.

Sin duda alguna, nos encontramos ante un “fenómeno poliédrico” que refleja la manera en la que la mujer ha pasado a formar parte del mercado laboral y, el modo en el que se mantiene en él. Es cierto que, la incorporación de las mismas al ámbito laboral en los últimos treinta años es una realidad, ahora bien, conviene ser honestos y precisar que, aún queda mucho por hacer, ya que, el horizonte recorrido por las mujeres es alentador, basta constatar que hasta hace poco tiempo las mujeres no tenían derecho al voto, tenían vetado ir a la universidad o no podían trabajar sin tener una licencia marital. Sin embargo, no podemos dejar de reivindicar un reparto justo y equitativo de los cuidados que permita una verdadera conciliación, corresponsabilidad y uso del tiempo (racionalización de horarios, distribución de tareas domésticas...) independientemente del género, como el gran reto de la sociedad del futuro, implementando las medidas para lograr las soluciones en nuestro sistema social y laboral. Se trata de no culpabilizar a los hombres, ni victimizar a las mujeres debido a la invisibilización de su doble carga (familiar y laboral). En definitiva, poner en valor los “cuidados” compartidos visibilizando su papel y apostando por su dignificación en la sociedad. Sin olvidar, el papel tan importante que juega la educación a rangos generales, al ser el único pilar que puede conseguir un mayor progreso social y es que, la igualdad formal se ha conseguido, pero todavía queda lo más importante, alcanzar la igualdad real.

A día de hoy, ser mujer, trabajadora y madre evidencia que en pleno siglo XXI siguen existiendo las superheroínas que luchan diariamente frente a las adversidades. Caminando en esta lucha, millones de mujeres y también hombres, salen a la calle el día 8 de marzo, evidenciando que todavía queda mucho camino por recorrer en la lucha por la igualdad real de las mujeres.