

EDITORIAL
DESIGUALDAD SALARIAL:
UNA SOLUCIÓN INTEGRAL A UNA CUESTIÓN COMPLEJA

Mar Serna Calvo
Magistrada Juzgado Social Barcelona
Exconsellera de Treball de la Generalitat de Catalunya

En la sociedad poscrisis se está planteando, cada vez con más fuerza, la necesidad de reequilibrar las desigualdades fruto de la evolución económica de la última década, que ha dejado un elevado número de víctimas en el mercado de trabajo, y que son el origen de numerosas reflexiones sobre la manera de superar dichas diferencias.

Iniciamos el año 2018 hablando de la novedosa ley islandesa de igualdad salarial que abría una ventana de esperanza, y lo cerramos con movilizaciones de colectivos importantes –función pública y pensionistas–, que exigen recuperar su capacidad adquisitiva previa a la crisis. En las últimas semanas del año, en algunos países, como es el caso de Francia, asistimos a movilizaciones masivas y espontáneas de personas de clase media que protestan, aparentemente, por la subida del precio de los carburantes, pero que en el sustrato obedece a un descontento por el deterioro general de sus condiciones de vida.

Este gran número de las protestas responden, sin duda, al hecho de que a pesar de que las cifras macroeconómicas de la mayoría de los países presentan un panorama claro de mejora de los diversos indicadores, la realidad de las economías domésticas muestra un horizonte desolador. Vemos que los índices de pobreza en nuestras sociedades son cada vez mayores y el número de personas trabajadoras pobres aumentan.

Y si hablamos de pobreza ésta tiene género, el femenino. Hasta ahora, ni la política ni la legislación laboral han sido capaces de dar una respuesta efectiva. Muchos son los ámbitos en los que se aprecian las diferencias sociales entre mujeres y hombres, diferencias que no son más que un claro exponente de las relaciones de poder desiguales existentes en la sociedad. Esa concepción social, de marcado carácter patriarcal, está condicionando un conjunto de desequilibrios que padecen las mujeres en varios aspectos de su ciclo vital y, especialmente en el mercado de trabajo, cuyo principal indicador es la desigualdad laboral femenina, que se intensifica en la edad en que se afronta la maternidad y los cuidados.

La desigualdad laboral de las mujeres se viene perpetuando, a pesar de que hace más de diez años se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y

Hombres. La baja ocupación femenina, la precariedad, las elevadas tasas de parcialidad que triplican a las de los hombres, la segregación vertical y horizontal y las diferencias salariales, son algunos de los indicadores de esa situación de inferioridad que sigue arraigada, a pesar de los diversos instrumentos internacionales y nacionales adoptados en las últimas décadas.

El conjunto de factores anteriores da como resultado una brecha salarial importante. Eurostat –mediante el indicador *Gender Overall Earning Gap* que es el más correcto– señala que el salario de las mujeres en nuestro país es un 35,7% inferior al de los hombres. Para abordar la desigualdad salarial, se han presentado en las Cortes Generales dos proyectos de ley en poco más de un año, y hasta ahora no se ha conseguido avanzar en su aprobación. El primero de ellos y más completo, es del grupo parlamentario Unidos Podemos presentado en octubre de 2017 y posteriormente el grupo parlamentario del PSOE registró su proyecto en febrero de 2018.

Sin embargo, el enfoque para abordar la desigualdad salarial no puede limitarse a cambios legislativos, en los que los avances siguen siendo excesivamente lentos, sino que debe abordarse de una forma integral desde las políticas públicas y desde todos los aspectos relativos a la elaboración, aprobación, evaluación, aplicación e interpretación de aquellas normas que podrían incidir en las discriminaciones existentes y a la vez contribuir a su reducción. No es posible pretender que la lucha contra la discriminación salarial en el seno de las empresas, la aborden, individualmente, cada una de las mujeres que la sufre presentando la reclamación correspondiente, pues ello carecería de la necesaria repercusión para el cambio necesario.

El primer paso que se debería dar es el de que las memorias o informes de impacto de género –que han de acompañar en el proceso de elaboración de las disposiciones legales– sean además de preceptivos, vinculantes en su contenido, no un mero trámite más, y sirvan para medir el efecto de las distintas normas. En numerosas ocasiones las disposiciones legales, en distintos campos, perpetúan los roles de género –masculino o femenino– y nunca se evalúa su trascendencia en el cambio social que se pretende.

De otro lado, las modificaciones legislativas sobre desigualdad salarial han de ser ambiciosas, trasladando a la empresa, que es quien tiene todos los instrumentos a su alcance, las obligaciones de transparencia en las retribuciones asignadas a las personas que integran la plantilla, y la de que la fijación de los salarios no se ha basado en criterios que puedan contener aspectos negativos para las trabajadoras, sino en estándares objetivos de valoración de puestos de trabajo. Asimismo, la ausencia de representación sindical en un elevado número de empresas, especialmente en las

pequeñas y medianas, exigiría la existencia de mecanismos de control ajenos a la empresa para garantizar esas obligaciones empresariales.

Otro de los aspectos de carácter transversal necesario es el de garantizar de forma efectiva la vigilancia del cumplimiento de las normas. Los resultados de las Inspecciones de Trabajo sobre discriminación salarial son insignificantes, como evidencia su Memoria del año 2016, en la que se recogen que se habían detectado por este motivo solo tres empresas incumplidoras. El reciente Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, aprobado por el Consejo de Ministros, crea la Unidad de Lucha contra la Discriminación, y promueve la especialización de miembros de la Inspección en esta materia, lo que ha de ser un instrumento útil para realizar la labor de vigilancia encomendada, con un incremento sensible de las actuaciones a realizar y la mejora de los resultados en la lucha contra la discriminación salarial.

Si es importante la labor de vigilancia, la interpretación de las normas es fundamental, por cuanto ni el Derecho, ni su interpretación son neutros, y los estereotipos y prejuicios de género en el sistema judicial tienen consecuencias de gran alcance para el pleno disfrute de los derechos de las mujeres. Juzgar con perspectiva de género es un mandato legal del artículo 4 de la Ley 3/2007 citada, pero su efecto no ha sido el esperado.

Recientemente, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre temas que afectan a la igualdad de la mujer y que tiene la consiguiente trascendencia en sus condiciones retributivas. Uno de ellos es la Sentencia 111/2018, 17 de octubre, que deniega a un padre la equiparación temporal del permiso de paternidad al de la maternidad –en un recurso instado también por la Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles de nacimiento y adopción–, al considerar que no vulneraba el derecho a la igualdad del padre la no equiparación de la extensión temporal del permiso de paternidad con el de maternidad. Sin embargo, el voto particular a cargo de la magistrada Balaguer Callejón analiza, desde una perspectiva diferente, los efectos de esa distribución desigual de los permisos de maternidad y paternidad y el efecto que, el reparto no equitativo de responsabilidades familiares, tiene en el ámbito laboral para las mujeres, por cuanto resulta injustificada y desincentiva la contratación de las mujeres en edad fértil.

Otra resolución del Tribunal Constitucional que tiene impacto indirecto en la desigualdad de las prestaciones de jubilación es el reciente Auto 114/2018 de 16 de octubre de 2018 que inadmite una cuestión de inconstitucionalidad al artículo 60.1 y 4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social sobre la imposibilidad del acceso a las mujeres que se jubilan anticipadamente al complemento por haber tenido hijos biológicos o adoptados por su aportación demográfica a la Seguridad Social. La falta de enfoque de género de esta resolución es puesta en evidencia por dos

votos particulares, en los que se manifiesta que dicho precepto podría ser atentatorio al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución, por no compensar el mayor esfuerzo que ha supuesto a las mujeres compatibilizar su actividad laboral con la maternidad y la consiguiente aportación de nuevos posibles cotizantes a dicho sistema, así como la de intentar moderar la reconocida discriminación histórica que han sufrido las trabajadoras y madres, y de reducir la brecha salarial y pensiones.

A pesar de la visión restrictiva de la igualdad del Tribunal Constitucional, se abren nuevas vías en la justicia para avanzar en una interpretación de las normas, más acorde a la realidad laboral de las mujeres, con sentencias que aplican esa perspectiva de género, tanto en la aplicación de la norma, como en la valoración de los medios de prueba. No procede analizar exhaustivamente la jurisprudencia, pero sí poner en valor nuevos criterios interpretativos que permitirían reducir los efectos de las discriminaciones salariales, como es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga, Sala Social, nº 246/2018, de 14/12 que fija en concepto de daños morales una indemnización en la cuantía del incentivo total no abonado por discriminación.

Estamos pues ante una cuestión compleja, que requiere soluciones transversales e integrales. Superar la desigualdad salarial es ineludible, y no atañe solo a la legislación, sino que exige abordarla de forma completa, tal como prevé la Agenda 2030 de Naciones Unidas, dentro de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible del Milenio – objetivo 5. Junto a la materia laboral se deben afrontar simultáneamente, entre otras, las cuestiones relativas a la educación, a la fiscalidad, la cultura, la vivienda y el liderazgo político y económico de las mujeres, garantizando su participación social plena.

El futuro del trabajo no debe dejar al margen al cincuenta por ciento de la sociedad y de su talento, lo que exige superar los desequilibrios existentes y eliminar las barreras para una igualdad efectiva y real de las mujeres. De forma simultánea, hay que construir las bases y fundamentos sólidos de un auténtico cambio social, en que mujeres y hombres se sitúen en todos los ámbitos en un plano de igualdad real y efectiva.