

PAÍSES BAJOS

CONFERENCIA DEL SECRETARIO DE ESTADO DE ASUNTOS SOCIALES Y EMPLEO SOBRE IGUALDAD SALARIAL⁹

El pasado 31 de marzo, el Secretario de Estado de Asuntos Sociales y Empleo de los Países Bajos, Sr. Aboutaleb, impartió una conferencia en La Haya en el marco del Día de la Igualdad Salarial. A continuación se reproduce su contenido:

“Señoras y señores:

El tema de la igualdad salarial es espinoso. Ante todo, quiero dejar clara mi postura de que no se pueden establecer diferencias salariales por una evidente razón de sexo, origen o por discapacidad. Sin embargo, la cosa no está tan clara cuando igualdad salarial significa por definición que en todos los casos el trabajador debe realizar el mismo trabajo. Pueden existir razones de peso para que no sea así; por ejemplo, cuando para una misma función alguien tiene mayor experiencia. Sin embargo, cuando el conocimiento y la experiencia se evalúan con criterios opacos y no se explica la razón de un mayor salario, entonces nos encontramos ante desigualdad salarial.

Aunque no debería pasar, ocurre y no sólo en los Países Bajos. También otros países miembro de la Unión Europea tienen el mismo problema. No obstante, esto no significa que no debamos actuar, muy al contrario, debemos estudiar el por qué de las diferencias salariales y atajar la desigualdad.

Se debe distinguir entre dos clases de diferencias salariales: la no corregida y la corregida. En esta última categoría se deben tener en cuenta las características relevantes del mercado de trabajo; de ello hablaremos más tarde. La diferencia salarial sin corrección es elevada, muy elevada. En un estudio europeo reciente, Holanda no ocupa un buen puesto en relación con otros países, al contrario, oscilamos entre los últimos puestos. Es asombroso ver que países como Bulgaria, Eslovenia o Italia obtienen puestos un poco mejores que los Países Bajos. Sin embargo, países como Alemania o Gran Bretaña aún se sitúan en peores lugares que nosotros.

Por el momento me voy a limitar a la situación de las mujeres. Las cifras holandesas hablan por sí solas: un 21% de diferencia en la empresa privada y un 14% en el sector público. Estos porcentajes dicen mucho sobre su posición en el mercado de trabajo. Voy a mencionar una serie de causas:

- Los hombres ganan más porque generalmente tienen mejor formación.
- Las mujeres trabajan más a tiempo parcial, cosa que no favorece el progreso profesional.
- Los hombres trabajan en sectores en los que se gana más.
- El cuidado de los hijos a menudo ocasiona ruptura en la carrera profesional de las mujeres.

⁹ Fuente: ministerio de Asuntos Sociales y Empleo, 2/4/2008

- Las mujeres no se manejan demasiado bien en las negociaciones salariales.

Honradamente pienso que aún hay mucho que hacer. Debemos preguntarnos el por qué de estos porcentajes y ponernos a trabajar en ello. El Gobierno ya ha introducido una serie de disposiciones para evitar las causas del retraso. De hecho, el grupo de trabajo "Taskforce Deeltijd Plus" (Grupo de Trabajo para aumentar el número de horas laborales de trabajo a tiempo parcial) trabaja con ahínco para cambiar el modo de actuar de empresarios, hombres y mujeres, de manera que las mujeres que trabajan a tiempo parcial aumenten su número de horas de trabajo.

Existe toda clase de posibilidades de permiso que les permiten a las mujeres – y a los hombres - combinar la atención familiar y el desarrollo profesional

A través de una "Leven Lang Leren" (Vivir aprendiendo) y del reconocimiento de "Elders Verworven Competenties" (Adquirir cualificación en otra parte), cuidamos de que el conocimiento y la experiencia que adquieren las mujeres fuera de los centros escolares regulares contribuyan también a su avance profesional. En cualquier caso, la diferencia en el nivel de formación disminuye constantemente. Desde hace ya algunos años, en la enseñanza superior las chicas actúan mejor que los chicos.

Desde 1995 hay mayor número de chicas que de chicos que obtienen un diploma VWO (estudios equivalentes a BUP incluida la selectividad). Cada vez con mayor frecuencia, las chicas optan por formación técnica. El grupo de Trabajo "Glazen Plafond" (Techo de Cristal) trabaja para dar un impulso extra que favorezca el acceso de las mujeres a puestos directivos.

Les comento que podemos adoptar medidas concretas para atajar la diferencia salarial no corregida que ciertamente muestra un porcentaje muy elevado, que asciende al 21% en las empresas privadas y al 14% en el sector público. La diferencia salarial corregida, el 7% en las empresas y el 4% en el sector público, es otro tema. Este porcentaje es razonablemente estable y es posible que en este caso no se pueda decir que estamos ante un problema de discriminación porque posiblemente no sea ese el caso. Es un tema espinoso que en la mayoría de sus ángulos de incidencia conduce a malentendidos. Para empezar, la fijación de la escala salarial ya contiene fallos. A una mujer se la incluye en una escala salarial inferior, a un hombre en una escala superior. El hombre tuvo ya un salario superior con el anterior empresario o negoció mejor su salario. El empresario debe fijar su sistema salarial de forma comprensible y con un patrón claro de medida salarial que dependa de la valoración de la función que se ejerza. Un salario anterior o el fanfarroneo no deben valorarse en el trabajo.

Les voy a poner dos ejemplos, ambos casos de la Comisión de Igualdad Salarial que ilustrarán mi exposición:

En el primero, una empleada se queja de desigualdad salarial por razón de sexo. El empresario le explica que su colega del sexo masculino con el cual ella se compara tiene mayor experiencia y formación. Sin embargo, la Comisión constata que el patrón de medida salarial de la “experiencia” se aplica de distinta forma según la ocasión. En este caso, el empresario no puede demostrar que se ha sopesado la experiencia de la empleada en relación con la de su colega del sexo opuesto y por tanto estamos bajo un caso claro de una desigualdad salarial prohibida por razón de sexo.

En el segundo, una mujer se queja de que en la escala salarial su función está más baja que la función de su jefe de oficina de sexo masculino. Considera que ella tiene mayores responsabilidades que el hombre. La Comisión, sin embargo, considera que sí que existe diferencia entre las funciones del hombre y de la mujer y que no se trata de ningún trabajo de igual valía. Por lo tanto, no se puede hablar de desigualdad salarial por razón de sexo.

El fallo es claro y rotundo. Una función transparente en el sistema salarial puede evitarle muchos problemas a los empresarios. Una sentencia negativa para el empresario puede conllevar a que tenga que hacer retroactivo el salario que indebidamente no se le abonó a la trabajadora. Cuando la desigualdad salarial afecta a más trabajadores, los importes pueden subir muchísimo. Recomiendo a los empresarios que examinen su propio sistema salarial para estudiar las medidas que deben adoptar. Es mejor prevenir que curar.

A menudo se me pregunta por qué no promuevo una nueva legislación más amplia. En todo caso, todos deben respetar la ley y así se podrán frenar estas prácticas con mayor rapidez y eficacia.

En mi opinión, nuevas leyes y nuevas reglas no proporcionarían realmente ninguna solución. De hecho, existe ya una normativa muy clara sobre igualdad salarial. La prohibición de establecer diferencias por razón de sexo forma parte del Derecho Laboral. También se recoge en el Código Civil y en la Ley de Igualdad de Trato de Hombres y Mujeres.

Y respecto de la Ley de Condiciones Laborales, seguramente se preguntarán ¿no se podría recoger en la misma alguna definición sobre igualdad salarial? Debo decirles que se investigó este tema para ver si las disposiciones existentes contra los problemas psicológicos se podrían ampliar a la desigualdad salarial. Bajo problemas psicológicos, la Ley de Condiciones Laborales entiende los factores que causan tensión, tales como presión laboral, agresión y cuando se molesta a los trabajadores.

Esta claro que es muy difícil encontrar la relación entre desigualdad salarial y tensión, también porque la desigualdad salarial a menudo es menos visible y menos reconocible. Mi conclusión tras la investigación es que nuevas disposiciones en el ámbito de la Ley de Condiciones Laborales tampoco aportarían ninguna solución al problema. El Congreso también descartó la idea de localizar y castigar

la desigualdad salarial a través de la Inspección de Trabajo. La experiencia muestra también que su puesta en práctica a menudo es muy complicada.

¿Qué podrían hacer la Administración, los empresarios y los agentes sociales?

Les he contado las medidas que está tomando el Gobierno para eliminar el retraso posicional que tienen las mujeres. Sin embargo, lo que aún no he mencionado es la agenda del listado de temas. Sobre ello debemos seguir conversando con todos los agentes sociales. Siempre y en cada momento, de nuevo, con el máximo apoyo.

No obstante, es de la máxima importancia la perseverancia y el ánimo, porque se trata de luchar para cambiar los hábitos y la cultura y esto siempre es muy complicado. La paciencia es una tirita para todas las heridas. Pararse no es una opción. Concretamente quiero impulsar la posibilidad de que las mujeres sean más combativas y sepan defenderse mejor en el mercado laboral, por ejemplo, en los planes de reintegración, a través de entrenamiento para saber cómo solicitar, etc.. El Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, el Centro de Trabajo e Ingresos y los ayuntamientos podrían utilizar mayores recursos en lograr que las mujeres sepan acorazarse ante la frialdad en las negociaciones salariales, y no sólo las mujeres, también otros grupos como los extranjeros y las personas con discapacidad.

Los asesores de recursos humanos y los consejos de empresas pueden desempeñar un indudable papel. Pueden asesorar a los empresarios sobre su responsabilidad. Después de todo, ellos tratan regularmente con los empresarios los asuntos de política salarial, el sistema de retribución y el porcentaje de empleados a tiempo parcial que se necesita en cada momento. Además, los consejos de empresa pueden presentar una solicitud a la Comisión de Igualdad de Trato para que dé su opinión a fin de evitar problemas futuros; de nuevo es mejor prevenir que curar.

También podemos aprender de países del exterior. En Bélgica, por ejemplo, desde los años noventa, la igualdad salarial está en la agenda política y en la de los agentes sociales.

En Francia, los agentes sociales han mantenido conversaciones para dirigir a las mujeres hacia funciones específicas de los hombres. Además, se les ofrece mayores posibilidades de promoción y se las motiva para continuar su formación.

En Gran Bretaña se está llevando a cabo una gran campaña de información denominada "Es momento de igualdad". Suecia, a través de un informe obligatorio de gran peso, ha elegido la vía de obligar a los empresarios a llevar a cabo planes anuales de igualdad en sentido amplio y más específicamente de igualdad salarial

Con ello no pretendo decir que debemos aplicar una por una todas estas reglas, pero quizá puedan ayudar en nuestras discusiones porque nadie tiene la solución mágica para resolver este problema, yo tampoco.

Señoras y señores, debo concluir confesando que no existe una solución fácil para este espinoso problema que yo haya encontrado y que permita resolver la desigualdad salarial. Es una búsqueda, a la cual todos debemos colaborar. Cuento con su apoyo y su inventiva para lograrlo.

Muchas gracias”