

Del día para la Igualdad Salarial al 8M hay mucho trabajo, mucho feminismo, mucho sindicalismo

EL DÍA 22 de febrero es la fecha establecida por la Unión Europea para conmemorar el Día Europeo **para la igualdad salarial** en el que, desde CCOO, se ha vuelto a denunciar la brecha salarial de género. A pesar de que sindicalmente se han aportado toda una serie de medidas, la diferencia relativa en el ingreso bruto promedio de mujeres y hombres dentro de la economía es de un 19,6%. En 2023, el salario medio anual de los hombres fue de 29.615 euros, mientras que el de las mujeres fue de 24.758 euros. Eso supone una diferencia de 4.856 euros entre la ganancia media anual de mujeres y hombres.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado en mayo 2023, fijó como objetivo favorecer la recuperación de los salarios con incrementos importantes de salida y resaltó la prioridad en la contratación de mujeres en sectores y ocupaciones en las que se encuentren infrarrepresentadas. Otro elemento sustancial de la reducción de la brecha se ha producido gracias a **la importante subida nominal del salario mínimo** interprofesional. El objetivo perseguido por la Carta Social Europea es situar el SMI en el 60% de la media salarial, lo cual tiene un efecto muy relevante en la disminución de las brechas salariales y en el alza de los salarios más bajos. En la última subida aprobada, el Consejo de Ministros

“La evolución social, la práctica de las propias mujeres y el empuje sindical han hecho que hoy haya más mujeres empleadas y también afiliadas que nunca”.



Autorretrato con lirios amarillos, de Natalia Goncharova (Tretjakovmuseum Moskou).

ha elevado el SMI a los 1.184 euros, lo que beneficiará a más de dos millones de personas trabajadoras. El 57% de las personas beneficiadas serán mujeres, dado que su presencia entre los salarios bajos es superior a la que tienen los hombres.

Otro de los elementos que permitirá la reducción de la brecha salarial de género será la discutida **reducción de la jornada laboral** y esto en una triple dimensión. En primer lugar porque las jornadas más elevadas las tienen las mujeres, que son las que en mayor medida no tienen convenios colectivos o están en sectores muy precarizados como es el de las empleadas de hogar. En segundo lugar, porque afectará al precio de la fuerza de trabajo, ya que se mantendrán los mismos salarios disminuyendo el tiempo de trabajo. Ya se sabe que las mujeres son las que tienen salarios más bajos, pero además afectará a aquellas personas contratadas a tiempo parcial (el 75% mujeres) al ver disminuida la parcialidad de su contrato. En tercer lugar, porque permitirá avanzar en el reequilibrio social de las tareas de cuidados en una sociedad en la que se adscriben a las mujeres casi en exclusiva. Que haya más tiempo libre no garantiza que los hombres se vayan a ocupar más del trabajo doméstico y de cuidados, pero posibilita una mayor corresponsabilidad.

A pesar de estos beneficios, de que han pasado cuarenta años desde la última reducción de la jornada laboral y de que la productividad por hora trabajada está por encima del 50%, hay quienes cuestionan la reducción de jornada. Por estos motivos se ha convocado el 4 de marzo una movilización en Barcelona.

Ante el estancamiento, más feminismo sindical

No corren buenos tiempos y la reacción campa por doquier, pero frente a esta situación se impone más feminismo sindical. Del día para la Igualdad Salarial al 8M -fechas señaladas sindicalmente a modo de metáfora- hay mucho **trabajo feminista sindical**.

La evolución social, la práctica de las propias mujeres y el empuje sindical han hecho que hoy haya más mujeres empleadas y también afiliadas que nunca. Somos más de 10 millones de mujeres trabajando retribuidamente en 2024, un 48% de mu-

“Ese feminismo sindical que se implementa todos los días en los centros de trabajo es el que se reivindica este 8 de Marzo como un aporte más a las luchas feministas”.

jerer entre las 964.876 personas afiliadas a CCOO, y el 44% de las 111.675 personas delegadas.

Ese feminismo sindical que se implementa todos los días en los centros de trabajo es el que se reivindica **este 8 de Marzo** como un aporte más a las luchas feministas. De ello hablan largo y tendido Unai Sordo y Carolina Vidal López en la entrevista. La autonomía económica de las mujeres es imprescindible, pero no se trata solo de acceder a un empleo, sino a un empleo de calidad. En ese sentido desde CCOO trabajamos por acabar con la parcialidad femenina involuntaria, el paro, la precariedad, la temporalidad, la brecha salarial de género y el acoso sexual entre otros aspectos. Además de introducir la perspectiva de género en la negociación colectiva (convenios y planes de igualdad) o en el Diálogo Social, se apuesta de forma decidida por cuestionar los actuales criterios de asignación de valor, reconocimiento y retribución del trabajo. Eso supone, en principio, que se habla de trabajo en términos generales y no solo de empleo. Como ha sucedido cuando se ha producido una catástrofe como la DANA de Valencia, la cual también tratamos en estas páginas. Incluso, cuando hablamos de empleo debemos entender que las condiciones laborales no variarán mientras no se produzcan cambios en los comportamientos familiares. La centralidad del trabajo de cuidados, a la hora de concebirlo como el elemento central de la sostenibilidad de la vida, así como de reconocer la importancia de las personas que trabajan en algunos de los sectores de los cuidados ha sido leitmotiv de esta organización desde la crisis sanitaria del COVID. Reivindicamos la necesaria

corresponsabilidad y que cada una de las partes (administración, empresas y hombres) asuman sus obligaciones.

El feminismo sindical, por tanto, es una parte más del feminismo, esta vez centrado en el ámbito laboral en el que las mujeres que tienen un empleo dejan muchas horas de sus vidas. Por eso es tan importante que sean lugares seguros, que nadie sufra violencias, ni acoso sexual y/o por razón de sexo, ni LGTBfobia.

La lucha por el trabajo digno y para acabar con la precariedad supone también trabajar por un futuro en el que se elimine la enorme brecha en las pensiones. Vivimos más años, pero con peores condiciones. El rostro de la pobreza es el de una mujer mayor y también en el de muchas mujeres migrantes. Es obvia la necesidad de cambios legales, pero la acción sindical y la acción colectiva, además del diálogo social pueden dar pasos para que todas las mujeres tengan una buena vida. Hay que fracturar los techos de cristal, pero sobre todo eliminar los suelos pegajosos. No podemos permitir que el avance de unas mujeres se produzca a costa de otras. Las cadenas globales de cuidados deben convertirse en cadenas de energía, vitalidad y sororidad para que juntas y unidas las mujeres feministas seamos más fuertes y lleguemos más lejos. Desde el feminismo sindical nosotras no vamos a cejar en el empeño.

Agradecer en estas páginas, antes de terminar, la generosa colaboración de Ana G. Fernández, presidenta de ALAS A Coruña, que comenta la sentencia del ‘caso Samuel’ que, pese a sus deficiencias, supone un antes y un después en la lucha contra el odio y la LGTBfobia. Asimismo, agradecemos la interesantísima mirada que nos traen Laila Muharram Rey, Huda Khayti, Heba Alqudur y Fadwa Mahmoud sobre la realidad de las mujeres sirias tras la caída del régimen de Bachar El Asad. Nuestro feminismo sindical es también internacionalista y trabaja junto con las mujeres hermanas de todo el mundo.

Tozudas, juntas y unidas no dejaremos en nuestro empeño por acabar con todas las violencias machistas, las múltiples discriminaciones laborales y la falta de autonomía y libertad. Seguiremos apostando por este #FeminismoSindical que nos hará mujeres más autónomas, felices e independientes. 