

CASO:

SUELDOS MÁS BAJOS PARA LOS TRABAJADORES, Y ADEMÁS, MÁS BAJOS PARA LAS MUJERES

INSTRUCTIVO

- Elegir un moderador y un relator;
- Un compañero de la red hará de secretario del trabajo, anotando en el computador los avances de la discusión;
- Leer colectivamente el caso;
- Dispondrán de 1 hora para dar respuestas a las preguntas que les ha correspondido en su caso;
- Se sugiere intervenciones cortas para dar oportunidad a que todos(as) participen;
- El secretario, al final, hace un resumen de las ideas fuerza para que se presenten en plenaria;
- El relator hará la presentación de las ideas fuerzas surgidas durante el debate en la plenaria de cierre.

RELATO DEL CASO

En este caso relataremos las distintas formas que la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres puede tomar, y las múltiples expresiones que puede tener ello en la salud de los/as trabajadores/as implicados/as.

Dayane tiene 29 años, vive en La Granja, y se asombra de cómo ella saca tanta fuerza, todos los días, para ir a tomar la micro rumbo al trabajo, ante un mundo y un sistema que todos los días, al revés, le dice que carece de valor. Ha pasado por diferentes sectores económicos, ya sea en el Comercio hace poco, trabajando para un supermercado; o en Informática hace varios años, como secretaria por unos meses. Actualmente tiene una pareja, Fabián, que también ha deambulado por diferentes rubros. Y tiene a Martín, un hijo de 6 años de ella y su pareja.

Últimamente, ha entrado a un periodo de la vida con algo más de estabilidad laboral por un tiempo, porque el hogar así lo requería, y porque su madre ha podido cuidarle al hijo gracias a ese valor básico de la solidaridad que emerge en las más duras condiciones: Dayane ha accedido hace pocos meses a un puesto de trabajo en una sucursal de un Banco, tras haber terminado un curso de capacitación dirigido a secretarías para alguna Unidad de Informática que la requiriese, y así sucedió. Los primeros meses no tuvo contrato formal, pero lo mejor era no alegar, pues así podía seguir trabajando en el puesto obtenido sin miedos: no tendría previsión social ni salud hasta que le redactaran el contrato, pero tenía pega.

En el lugar de trabajo se hizo un amigo, Pedro, de 31 años, quien estaba en la misma pega que ella. Entre los almuerzos alguna vez comenzaron a hablar de sus sueldos (un tema tabú para muchos chilenos/as), y se dieron cuenta de algo que era esperable: Dayane ganaba 70 “lucas” menos que su amigo; a sabiendas, ambos, que hacían lo mismo y que, inclusive, Dayane debía soportar una clara cultura machista de su jefe, que implicaban un poco más de trabajo en varias de las ocasiones. Esta desigualdad de salarios no rompía la amistad entre Pedro y Dayane, aunque para Dayane era una ‘lata’ no tener esas preciadas 70 lucas cada mes.



Un par de veces, ordenando el papeleo, Dayane pudo ver que el Gerente de Finanzas ganaba, no sólo una cantidad increíble -en medio de eventuales periodos de crisis financiera-, sino que ganaba aproximadamente 4 millones de pesos más que la Gerenta de Marketing (una que trataba con mano dura a muchas de sus empleadas). Dayane se desahogaba de esas ganas de “copuchar” cuando le contaba a Pedro estos descubrimientos, quien, a su vez, tenía más ejemplos de otras mujeres, en otros sectores del Banco, que experimentaban más y más diferencias de salarios con otros compañeros hombres, y haciendo el mismo tipo de “pega”. Aunque, por supuesto, las diferencias no eran de millones de pesos, sino como de su diferencia con Pedro justamente.

Al llegar agotada a su hogar en la tarde-noche, Dayane conversaba con Fabián de cómo él también ganaba más sueldo que sus compañeras, haciendo ambos igual trabajo. Y también pensaba en cómo trataría en su diario vivir este problema la Gerenta; aunque, claramente, esta funcionaria de un gran capital vivía la discriminación de otra forma.

Toda esta desigualdad de sueldos entre hombres y mujeres (discriminación básica a estas últimas) le parecía a Dayane una situación casi “natural”, pese a que cada día le molestaba profundamente vivir en una sociedad y país tan injusto. Y si hay algo que la ofuscaba de sobremanera, era una sutil pero constante molestia, como un zumbido, y era la relacionada a su salud laboral: esta discriminación le afectaba, no sólo el pago de la salud para su hogar (así como la alimentación, educación, etc.), sino la salud en el trabajo al estresarse y sentirse desvalorizada con esa incómoda situación a la hora de pagarse los almuerzos junto a su amigo, o al enrabiarse cuando el tema lo conversaba abiertamente con sus otras compañeras de trabajo. Esa rabia de cada orden extra que recibía por ser mujer, pero también, cada orden regular que recibía junto a su compañero, aguantándose las ganas de preguntarle a su jefe “¿y a todo esto, por qué gano menos que los hombres de aquí?”... Tragándose las ganas de exigirle a los cargos superiores alguna explicación para este tema tan tabú pero también por todos sabido.

La desigualdad social, algo tan característico del país y algo tan tolerado actualmente por sus habitantes (Barozet, 2012), encuentra en la desigualdad salarial un ejemplo aún más duro cuando sumamos la diferencia existente entre hombres y mujeres. Los trabajos precarios extienden una miseria que cada día homogeniza más a los trabajadores de Chile (todos nos ponemos flexibles, endeudados, con bajos salarios, etc.), pero si buscamos las diferencias que persisten allí dentro, sucede que la mujer: encuentra más dificultad para salir de la pobreza, no participa del todo en el mercado laboral y le pagan inequitativamente por hacer igual trabajo que un hombre (Henríquez y Riquelme, 2010).

Mientras las mujeres van copando más los sectores menos protegidos de la economía, y no así todos los hombres, la diferencia de salarios entre unos y otros se va instalando profundamente y se va escapando del poder de regulación de las leyes. En 1990, las mujeres ganaban un 58% menos que los hombres; con las consecuencias de la crisis asiática, pasaron a ganar un 28% menos (2003); y luego, comenzó nuevamente a acrecentarse la diferencia (Fuentes, Palma, Montero, 2005).

La diferencia de remuneración es más alta en los sectores más acomodados y más baja en los menos (Henríquez y Riquelme, 2010). Y la diferencia -de salarios y también de condiciones laborales en general- encuentra su eslabón más débil en las trabajadoras ilegales: caso típico, empleadas domésticas inmigrantes.

O sea, hay tanto inequidad vertical (entre mujeres cuando desempeñan distintas ocupaciones jerárquicamente comparables), como horizontal (entre hombres y mujeres desempeñando los mismos trabajos); sumándose además el tema del trabajo doméstico, lo que exige para los tiempos actuales, en la suma final, una “supermujer” (CIPSTRA, 2013).

Si en 1990 sucedía que 3 de cada 10 mujeres trabajaba asalariadamente, hoy en día lo hacen 4 de cada 10. Cada día más, salvo el crecimiento de la tasa de cesantía, entrando a trabajar a lo que se pueda. No son pocos los hogares (1/3 la verdad) donde las mujeres otorgan el ingreso principal o único a la casa (Henríquez y Riquelme, 2010).

Algunas preguntas para el debate

- ¿Hay relación entre (1) la discriminación salarial de la mujer respecto del hombre y (2) la salud laboral de unos y otros?
- ¿Qué pueden proponerle los trabajadores, hombres y mujeres, a sus sindicatos, para instalar el debate de este tema en sus espacios de trabajo? ¿Qué pueden hacer hombres y mujeres sin sindicatos, para comenzar a organizarse por este tema?