

La igualdad salarial en Quebec

Recientemente se adoptó en Quebec (Canadá) una ley tendiente a poner fin a la discriminación salarial que afecta a las mujeres (y también a los hombres) que trabajan en las llamadas profesiones «tradicionalmente femeninas». Los sindicatos desempeñan un papel fundamental en cuanto a garantizar su aplicación.

Roland Côté

Coordinador en la Facultad de Ciencias Humanas
Universidad de Quebec en Montreal
Canadá

Hace ya más de cincuenta años que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre igualdad de remuneración¹. Esta última era el resultado de diversas propuestas relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajos equivalentes. Este Convenio internacional precedió en unos años al Convenio referente a la discriminación (empleo y ocupación)² que se basó en el respeto de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. ¿Cómo está la situación medio siglo después?

Problemática

No es ninguna novedad que las mujeres son víctimas de la discriminación. Si bien todos los seres humanos, sea cual sea su raza, creencias o sexo, deberían tener derecho a buscar su progreso material y su desarrollo espiritual en libertad y con dignidad, en la seguridad económica e iguales oportunidades, la realidad es a menudo muy diferente para las mujeres, especialmente en lo referente a la remuneración.

Durante mucho tiempo, los hombres ni siquiera se cuestionaron el hecho de que

las mujeres eran peor remuneradas que ellos. Se consideraba «normal» que una mujer ganara menos que un hombre. Sin embargo las mujeres, y no sólo en los países occidentales y desarrollados, son personas con responsabilidades familiares enormes.

Con frecuencia son las únicas encargadas de ocuparse de sus hijos. El padre, como único proveedor de la familia parece haberse convertido en una especie en vías de extinción. Además, la presencia de la mujer en el mercado laboral se hace sentir cada vez más y no ocupan sólo empleos tradicionalmente femeninos, muy por el contrario, cada vez son más los hombres que ocupan empleos tradicionalmente femeninos.

En Quebec, los Derechos Humanos sufrieron la misma evolución que en el resto del mundo en general. Durante los años 1970, el gobierno provincial de Quebec adoptó una Carta de los derechos y libertades de la persona. El derecho al trabajo y, por consiguiente, a una justa remuneración, se aplicó a menudo de manera desigual a hombres y mujeres.

Además, la diferencia salarial entre hombres y mujeres no ha disminuido desde hace décadas y las mujeres, como así también el movimiento sindical, reclamaron la intervención del Estado para poner

fin a la discriminación. Comparando trabajos equivalentes, las mujeres ganan actualmente cerca de un 70 por ciento del salario de los hombres. Este estado de cosas es injusto: las mujeres tienen el derecho (fundamental) de recibir un pago equitativo.

El principio de igualdad salarial

Basándose en el principio del respeto de los derechos fundamentales, las mujeres han reivindicado a nivel de la sociedad en general, como así también dentro del movimiento sindical, el derecho a recibir igual remuneración que los hombres por el mismo trabajo. Por más evidente que esto parezca, no lo es para todos y los prejuicios en cuanto a las mujeres son pertinaces, incluso dentro de un sindicato. Son los mismos prejuicios que se hacen evidentes cuando se comparan los salarios de los empleos, habitual y mayoritariamente ocupados por mujeres, con los salarios de los empleos habitual y mayoritariamente ocupados por hombres: curiosamente, los empleos llamados femeninos, a menudo son peor remunerados que los empleos llamados masculinos. Esto es lo que debe cambiar.

Los sindicatos tienen que comprometerse en esta lucha por el reconocimiento de un derecho fundamental. En Quebec, los sindicatos lo hicieron, enarbolando el siguiente principio: «a igual trabajo, igual salario». La Federación de trabajadores y trabajadoras de Quebec (FTQ), vio coronados sus esfuerzos con la adopción de una ley sobre igualdad salarial.

La FTQ es la mayor central sindical de Quebec y pertenece al Congreso del Trabajo del Canadá (CTC). Cuenta con alrededor de 500.000 miembros, la tercera parte de los cuales son mujeres. En 1989, la FTQ organizó un importante simposio cuyo tema era: «¡La igualdad salarial: ni más, ni menos! Un asunto de solidaridad». Este simposio permitió a la Central fijar directivas comunes que se tradujeron en la adopción de una declaración de política en ocasión de un congreso de la Federación. Por otra parte, a partir de ese momento el tema de la igualdad salarial fue larga-

mente discutido en todos los congresos de la Central.

La FTQ, a instancias de las otras centrales sindicales, llevó la discusión al terreno político al exigir al gobierno la adopción de una ley que impulsara la igualdad salarial.

«La igualdad salarial es un tema de justicia social y de sentido común. Es el derecho de las trabajadoras a un salario justo y equitativo por el trabajo que realizan. Es el reconocimiento del valor real de su trabajo. Pero los prejuicios son pertinaces y las 'características propias' del trabajo femenino (por ejemplo, el cuidado de personas, la destreza manual, la prestación de servicios a varias personas en forma simultánea, etc.) no siempre son reconocidas en su justo valor. Esta falta de reconocimiento contribuye a mantener sus salarios bajos y se traduce en la mencionada diferencia salarial entre hombres y mujeres»³.

Si queremos que el salario de un empleo habitual y mayoritariamente ocupado por mujeres sea igual al salario de un empleo habitual y mayoritariamente ocupado por hombres, se deben comparar esos dos empleos. ¿Cómo determinar si esos empleos son equivalentes? Por supuesto, se deben establecer criterios sensatos de comparación. A priori, no parece tarea fácil comparar dos empleos diferentes. En Quebec, se suele decir que no se pueden comparar manzanas y naranjas. Pero si se compara la cantidad de calorías alimentarias o su contenido en vitaminas, podemos llegar a comparar esas dos frutas. Por consiguiente, se trata de encontrar una base de comparación válida para los diferentes empleos, criterios aplicables a todos los empleos. Existen cuatro criterios de comparación de valor universal, a saber: las competencias requeridas, las responsabilidades, el esfuerzo (físico y mental) y las condiciones en las que el trabajo es realizado.

Las calificaciones requeridas se refieren al nivel de escolaridad, los diplomas, el certificado de competencia o el título exigidos para ocupar un puesto determinado. En cuanto a las responsabilidades pueden ser de distintos tipos: responsabilidad de supervisión del personal, responsabilidad con

respecto a la salud y la seguridad de otros, responsabilidad en cuanto al presupuesto, etc. El esfuerzo físico y mental permite comparar las exigencias del empleo en términos de capacidades físicas (capacidades para levantar pesos o para adoptar posturas) o mentales (capacidades de comunicación o simultaneidad de tareas). Finalmente, también se deben tener en cuenta las condiciones de ejecución del trabajo (temperatura ambiente, presencia de ruido, polvo, etc.).

Por otra parte, la aplicación del principio de igualdad salarial no tiene por finalidad desvalorizar el trabajo de los hombres. Al contrario, puesto que los hombres ocupan empleos predominantemente femeninos, ellos también verán reajustar y aumentar su salario. La igualdad es para todos. Recordemos que la idea de la igualdad salarial no consiste en comparar a las mujeres con los hombres sino en comparar empleos predominantemente femeninos con empleos predominantemente masculinos. Los empleos juzgados equivalentes merecen igual remuneración.

La razón económica

Varios motivos se agregan a la argumentación sindical a favor de la igualdad salarial. Más allá del principio del derecho fundamental y de la necesidad de justicia social, existen motivos económicos a considerar. Analicemos tres de ellos.

En primer lugar y sin ninguna duda, la principal consecuencia de la aplicación de la igualdad salarial es permitir a numerosas mujeres salir de la pobreza. En efecto, el número cada vez mayor de mujeres jefas de familia (es decir, de familias en las que existe un solo responsable, generalmente la madre) se traduce en un aumento de la pobreza. En algunos barrios de la ciudad de Quebec, Montreal, alrededor de un 40 por ciento de las familias son monoparentales. La mayoría de estas familias viven actualmente en el umbral de la pobreza. Muchas sobreviven recibiendo ayudas sociales del Estado o de otros programas sociales (seguro de paro, sistema jubilatorio, etc.). Los salarios, lo mismo que

el tipo de empleo ofrecidos a las mujeres (tiempo parcial, de temporada u otro tipo de trabajo precario) llevan a las mujeres a preferir la protección de la ayuda social a la búsqueda de un empleo remunerado. A menudo, no vale la pena trabajar por una remuneración ya que el salario neto de las trabajadoras es apenas superior al monto de la ayuda del Estado. Corregir la situación aumentando los salarios de estas trabajadoras tendrá un impacto directo sobre un sector de la población y los costos sociales se verán reducidos de manera radical. Además, una vez llegada la edad de la jubilación, muchas mujeres se encuentran condenadas a la pobreza. Si su salario hubiera sido justo, podrían haber hecho aportes más significativos a sistemas jubilatorios públicos o privados. Este solo motivo constituye una razón más que suficiente para actuar con determinación.

En segundo lugar, teniendo en cuenta la importancia creciente de la participación de las mujeres en la vida económica, el necesario ajuste salarial traerá como consecuencia fundamental el aumento de la demanda de bienes y servicios, en una palabra, el «hacer girar la economía» como se dice comúnmente. Uno de los primeros efectos sería entonces el aumento del nivel de vida de las trabajadoras y de sus familias. Además, podemos llegar a pensar que eso podría tener, al menos a corto plazo, un impacto positivo sobre la productividad, lo que no dejaría de agradar a los empleadores.

Finalmente, el Estado también se verá beneficiado, ya que tal aumento de la masa salarial se traduciría en aumento en la recaudación de impuestos. De ese modo, el Estado podrá mejorar su situación financiera en lo relativo a sus ingresos.

La ley sobre igualdad salarial en Quebec

Ante el incremento de la movilización de las mujeres y como consecuencia de las intervenciones de los sindicatos, el Gobierno de Quebec adoptó una ley que impone a los empleadores el logro y mantenimiento de la igualdad salarial en sus empresas. Eviden-

temente no se trata de un sistema universal, ya que el objetivo de la ley no es uniformizar los salarios. La conquista y mantenimiento de la igualdad salarial debe hacerse empresa por empresa (número de trabajadores) y las obligaciones podrían variar algo según su tamaño. El Estado no ha querido imponer el mismo régimen a una pequeña empresa (menos de 50 empleados) que a una gran empresa (más de 100). Si bien la ley prevé plazos muy precisos, por otro lado también prevé prórrogas para los empleadores.

Evidentemente, la ley no puede hacer feliz a todo el mundo. Los patrones no la aceptan con agrado y todas las Centrales sindicales han tenido que recusar demandas presentadas ante los tribunales. Pero más vale una ley imperfecta que la injusticia infligida a las mujeres.

«Lejos de ser perfecta, la ley constituye de todos modos una conquista sindical importante y restablece los principios de base que siempre reivindicamos, incluido el reconocimiento de la participación sindical en el proceso de logro de la igualdad salarial, que conseguimos arrancarle al gobierno antes de la aprobación de la ley. Ahora depende de nosotros hacer que se aplique en nuestros medios laborales y perfeccionarla mediante nuestra acción sindical, como lo hicimos en el caso de otras leyes (salud y seguridad en el trabajo, salario mínimo, normas, etc.)»⁴.

Sin entrar en los detalles de la ley, recordemos que la misma tiene por objeto la corrección de las diferencias salariales debidas a la discriminación sistemática que sufren las personas que ocupan empleos predominantemente femeninos.

El logro de la igualdad salarial en el medio laboral, tal cual está establecida por la ley, prevé la participación de los sindicatos en dicho proceso. Este reconocimiento sindical es importante puesto que nos permite darle su justo valor a nuestras experiencias y a nuestras conquistas sindicales. Después de todo, los sindicalistas poseemos un conocimiento y una práctica nada despreciables en lo que respecta a las negociaciones de salarios, mejoras sociales, sistemas de evaluación de empleos y otros muchos temas más.

Para todas las empresas con 50 trabajadores o más, la ley prevé un programa de igualdad salarial. Todo programa debería llevarse a cabo en cuatro etapas. En una primera instancia se trata de determinar las diferentes categorías de empleos predominantemente femeninos y masculinos de la empresa. A continuación, hay que proceder a la descripción del método y de las herramientas necesarias para la evaluación (categorías de empleos) y la elaboración del proceso de evaluación en sí. Hay que tener presente que se trata de un proceso de evaluación de tareas y no de personas.

La tercera etapa apunta a evaluar las categorías de empleos, a compararlas, a estimar las diferencias salariales y a efectuar el cálculo de los ajustes salariales. Finalmente, en la última etapa se deben establecer las formas de pago de estos ajustes salariales.

Al día de hoy, la experiencia en Quebec es todavía demasiado reciente como para sacar grandes conclusiones. El proceso sigue su curso y, dependiendo de las decisiones de los tribunales, podría poner fin a la discriminación sistemática basada en la diferencia de sexo. Sin embargo, hay algo de lo que estamos convencidos y es que el objetivo que perseguimos es social y sindicalmente justo. La igualdad de oportunidades no debe ser sólo un deseo utópico sino que debe ser una realidad. Los sindicatos siempre lucharon para que la justicia se aplique a todos, no sólo a los trabajadores sino también a las trabajadoras.

Notas

¹ OIT: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

² OIT: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

³ Federación de trabajadores y trabajadoras de Quebec, *Informe sobre el proyecto de ley sobre igualdad salarial*, presentado a la Comisión Parlamentaria de Asuntos Sociales de Quebec, Montreal, 19 de agosto de 1996.

⁴ Oficina de la Condición Femenina de la FTQ, *La igualdad salarial: Ahora es nuestro turno*, Montreal, noviembre de 1998. Este documento de sensibilización e intervención influyó profundamente en el autor.