

Las mujeres discriminadas en el salario podrán recuperar la parte perdida

El Gobierno acelera la negociación de la ley de Igualdad y Transparencia Retributiva



La propuesta del Ministerio de Empleo a la brecha salarial incluye auditorías en las empresas y sanciones

CRISTINA SEN
Barcelona

Las mujeres que hayan cobrado menos debido a la brecha salarial de género tendrán derecho a recuperar los ingresos perdidos. Esta es una de las medidas que ha incluido el Gobierno en lo que pretende que sea la próxima ley de Igualdad y Transparencia Retributiva, que está actualmente en fase de negociación con los sindicatos y la patronal.

Entre la veintena de propues-

tas que hay encima de la mesa para elaborar el proyecto que debería llegar pactado al Congreso, esta supone una novedad con respecto a los muchos aspectos que se han debatido para lograr de forma real estrechar y acabar con la diferencia retributiva entre hombres y mujeres. El Ministerio de Empleo, según fuentes de la negociación, trabaja con la idea de que quienes tengan una sentencia favorable que ratifique que se ha sufrido discriminación salarial puedan re-

cibir el salario que han perdido durante el tiempo que se ha sido objeto de esta discriminación. La inclusión de esta medida supondría la adaptación de los artículos del Estatuto de los Trabajadores que hacen referencia a la discriminación laboral.

La negociación para consensuar la ley contra la brecha salarial avanza a buen ritmo, según fuentes gubernamentales, y el objetivo del Ejecutivo es que pueda llegar al Congreso antes de este verano. La normativa

La brecha salarial en Barcelona

• La brecha salarial en Barcelona es del **21,8%**, un porcentaje muy alto pero inferior al que se registra en el total de Catalunya, que llega al **25,3%**, y el de España, que se sitúa en el **24,4%**, según los datos del Ayuntamiento y de Barcelona Activa.

• En cuanto a los grupos profesionales, donde la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es más alta es en las profesiones industriales de oficiales y especialistas, con un **33,2%**. El segundo grupo profesional donde más impacto tiene la brecha es entre la alta dirección, los ingenieros y los licenciados, que se sitúa en el **25,8%**.

• El tercer lugar corresponde a los jefes administrativos y técnicos, con un **20,3%**, seguidos de los oficiales administrativos y ayudantes, con el **19,5%**.

• En cuanto a las personas sin cualificación profesional y los menores de 18 años, la brecha es del **18,6%**. Y donde la diferencia retributiva es menor es en el ámbito de los auxiliares administrativos y subalternos, que se sitúa en el **13,1%**. En Catalunya, tres de cada diez personas en puestos directivos son mujeres, un dato que no mejora desde el 2011.

pretende bajar al detalle para atajar las verdaderas causas de la brecha salarial, que no se encuentra normalmente en las categorías salariales, sino en los complementos, las formas de contratación y de promoción.

La información transparente es una de las claves para avanzar en la igualdad, y por ello las empresas tendrán que explicitar las retribuciones según la tipología de los puestos de trabajo. En esta línea, se pretende que los convenios eviten las cláusulas salaria-

les que benefician normalmente a los hombres y perjudican a las mujeres especialmente cuando tienen hijos debido a que sobre ellas siguen recayendo los cuidados. Se trata así de reformular conceptos como, por ejemplo, el de disponibilidad horaria o nocturnidad, que al final solo acaban beneficiando a una parte de la plantilla. En los planes de igualdad se deberá incluir medidas para que la maternidad o paternidad no dé lugar a diferencias retributivas. A medio plazo, este punto debería enlazar con la consecución de un pacto para la conciliación laboral y racionalización horaria, anunciado al inicio de la legislatura pero en el que poco se ha avanzado.

La propuesta del Gobierno contra la brecha salarial incluye también la realización de auditorías en las empresas para verificar que cumplen con el plan de igualdad, y el establecimiento de sanciones para las que no lo hagan. El Ejecutivo estima que estas medidas se deben aplicar a las empresas con más de 250 trabajadores –en la actualidad son las que deben de

CON SENTENCIA

Para recuperar el sueldo será necesaria la resolución judicial sobre discriminación

LOS COMPLEMENTOS

La norma vigilará que el acceso a complementos no penalice a las mujeres

tener un plan de igualdad–, aunque tanto desde los sindicatos como desde las propuestas que han empezado a debatirse en el Congreso de los Diputados se solicita que se aplique también a las pymes (se indica que las de más de 25 trabajadores).

En estas empresas sometidas a auditorías se verificará el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo, los criterios que definen las retribuciones o los ascensos. La propuesta gubernamental está esbozada y ahora falta seguir negociando un acuerdo con la patronal y los sindicatos. Las reivindicaciones feministas del 8 de Marzo han marcado un punto de inflexión en la puesta en marcha real de medidas contra la discriminación de las mujeres, y la brecha salarial habla por sí sola.[]