

ALERTA SINDICAL

La brecha salarial entre hombres y mujeres crece con la pandemia

PANORAMA
| P. 14 Y 15, Y EDITORIAL

Igualdad en el mercado laboral

La crisis del coronavirus agudiza la brecha salarial entre hombres y mujeres

► Los sindicatos alertan de que el impacto de la pandemia en sectores con alta presencia femenina, como la hostelería, hace retroceder la igualdad de retribuciones a niveles de 2013

David Zorrakino / Europa Press

GABRIEL UBIETO
Barcelona

La pandemia está reavivando viejos fantasmas de la anterior crisis financiera de 2008. Uno de ellos es la brecha salarial, que en el periodo de recuperación del último lustro disminuyó más de tres puntos y ahora el virus amenaza con volver a disparar. Así lo denunciaron los sindicatos a lo largo de la jornada de ayer, en la que presentaron sus respectivos informes sobre brecha salarial. Mediante una proyección en base a los datos de la Agencia Tributaria, la CSIF estima que esa diferencia se sitúa, en términos medios, por encima del 23%; retrocediendo así a niveles de 2013.

Las restricciones para frenar el covid y las caídas de demanda están afectando especialmente a sectores muy feminizados, como la hostelería, los alojamientos o el comercio. Eso se traduce en más paro y más afectación de los artes, tal como destaca la vicesecretaría general de UGT, Cristina Antoñanzas. «Las mujeres vamos a ser las grandes perjudicadas de esta crisis. Ha aumentado la parcialidad, la temporalidad y el paro entre las mujeres. Seguramente cuando tengamos datos, veremos que la brecha ha aumentado», afirmó.

La brecha salarial no se traduce directamente en ese 23% que cifra actualmente la CSIF. Es decir, en España, por el mismo trabajo, una mujer no cobra el 23% menos que un hombre. Esa diferencia se explica porque las mujeres, copan las profesiones peor pagadas. Más de una de cada tres mujeres (concretamente el 36%) cobran menos de 1.250 euros brutos al mes. Una cifra, correspondiente a los últimos datos disponibles (de 2018), y que es muy cercana al salario mínimo interprofesional actual (unos 1.108,3 euros brutos al mes o 950 euros, en 14 pagas).

Para revertir ese proceso, la dirigente de UGT insta a las empresas a cumplir con las nuevas normativas aprobadas el año pasado por el Gobierno. Estas obligan a



Una camarera de pisos cambia las sábanas de una cama en una habitación de hotel.

Patronal. Paridad en las empresas

La CEOE lleva al Supremo los planes de igualdad

La patronal CEOE ha impugnado ante el Tribunal Supremo la reciente normativa en materia de paridad que obliga a las empresas a tener elaborado y registrado ante la Administración un plan de igualdad. Concretamente, la organización presidida por Antonio Garamendi ha recurrido ante el alto tribunal el procedimiento de negociación de los planes de igualdad en las empresas cuando en ellas no exista representación legal de los trabajadores.

En dicho supuesto, la normativa contempla que sean los sindicatos con representación mayoritaria en cada sector quienes asuman ese rol negociador con las empresas, como representantes de los trabajadores afectados. La organización empresarial ya expresó el pasado mes de julio su malestar con el texto que se había acordado con los sindicatos al entender que se estaba pretendiendo realizar «una reforma laboral encubierta» y que «cerceñaba» la libertad negociadora de las partes.

El secretario general de CCOO, Unai Sordo, manifestó ayer en rueda de prensa su «perplejidad» ante la decisión (y su argumentación) de la patronal. «A los trabajadores en España les representan los sindicatos porque son elegidos en elecciones sindicales. Tenemos una representación que irradia al conjunto de las empresas de este país, por eso los convenios colectivos se aplican al conjunto de los trabajadores. [...] No se si la CEOE se ha apuntado al 15-M con eso del 'que no nos representan', declaró el líder sindical.

las compañías a tener elaborado y registrado ante la Administración un plan de igualdad y una auditoría salarial, para cuantificar y detectar si existen brechas entre hombres y mujeres. «Si las empresas cumplen la ley, se cerrarán las brechas», declaró Antoñanzas. Normas que el Gobierno negoció con sindicatos y patronales, pero que estas últimas finalmente no suscribieron.

Los pluses, la clave

La brecha salarial vive más en los detalles que en el trazo gordo de las estadísticas. En muchas ocasiones, los pluses juegan un rol clave, y es que los trabajadores, de media, cobran determinados pluses que sus compañeras no perciben. Más antigüedad, posibilidad de hacer horas extras, un bonus por especialización... son algunos de los sospechosos habituales que explican que en España hoy en día una mujer cobre, de media, menos que un hombre.

Según los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial del INE, referente a 2018, las mu-

jer cobran el 25% menos de pluses salariales que los hombres. Algo que explica gran parte de la brecha, pues para las mujeres, que de media cobran 1.604 euros brutos al mes en España, los pluses (443 euros) representan un tercio de su nómina. Mientras, para los hombres, que perciben de media 1.996 euros brutos al mes, los pluses (597 euros) son un cuarto de la misma.

El peso de las variables (o la livianez de las mismas) es especialmente evidente en determinados colectivos, como los trabajadores a tiempo parcial o los temporales.

Seis de cada diez eventuales en España son mujeres, mientras que, a su vez, tres de cada cuatro trabajadores a tiempo parcial son féminas también. Unas proporciones que, con fluctuaciones, se han mantenido constantes en los últimos años. «Las mujeres ganan menos porque cuidan más y cuidan más porque no hay suficientes servicios públicos», declaró el secretario general de CCOO, Unai Sordo. ■