

ARAGÓN

Día internacional de la igualdad salarial

<<<

El virus puede aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres

Los sindicatos alertan de que el impacto del covid hace elevar la desigualdad a niveles del año 2013 || La diferencia en el sueldo anual se ensancha hasta los 4.948 euros, aunque en Aragón llega a los 5.475

IGNACIO MARTÍN
imartin@aragon.elperiodico.com
ZARAGOZA

Hay poco que celebrar en el Día Internacional de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres del 2021. Es hoy, apenas unos días después de que se haya conocido que el coronavirus ha reavivado fantasmas de la crisis financiera del 2008 como la brecha salarial, ese orificio por el que se cueca la desigualdad que parecía camino de quedarse en grieta y en el que ahora algunos adivinan un señor boquete. Han alertado diferentes sindicatos de que el impacto de la pandemia en sectores con alta presencia femenina, como la hostelería, puede hacer retroceder el equilibrio en cuanto a retribuciones por sexo a niveles del 2013.

Sobre la base de los datos de la Agencia Tributaria, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) estima que esa diferencia se sitúa, en términos medios, por encima del 23%. El retroceso es de ocho años. Las restricciones para frenar el covid y las caídas de la 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.

La brecha salarial no se traduce directamente en ese 23% como cifra la CSIF. No quiere decir que en España, por el mismo trabajo, una mujer cobre el 23% menos que un hombre. Esa diferencia se explica porque las mujeres copan las profesiones peor pagadas. Para revertir ese proceso, desde UGT se insta a las empresas a cumplir con las nuevas normativas aprobadas el año pasado por el Gobierno. Estas obligan a las compañías a tener elaborado y registrado ante la Administración un plan de igualdad y una auditoría salarial en la que se cuantifique y detecte si existen brechas entre hombres y mujeres. «Si las empresas cumplen la ley, se cerrarán las brechas», aseguran. Normas que el Gobierno negoció con sindicatos y patronales, pero que estas últimas finalmente no subscribieron.

La brecha salarial hay que buscarla más en los detalles que en el trazo grueso de las estadísticas. En muchas ocasiones, los pluses juegan un rol clave, y es que los trabajadores, de media, cobran determi-



VICTOR LERENA

► Un hombre levanta un gran lazo morado, símbolo de la igualdad.

neros tendrían que cobrar un 27,6% más para igualar el sueldo de los hombres, tal y como demuestran los últimos datos de la Agencia Tributaria.

Las diferencias salariales son especialmente significativas en la Comunidad de Madrid, donde las mujeres cobran 7.754 euros menos. Por el contrario, la autonomía más igualitaria en este sentido sería Extremadura, pese a que las diferencias retributivas escalan a poco más de 2.770 euros. En Aragón se queda en 5.475.

En un análisis por tramos de renta, los técnicos explican que es en los más altos donde se concentran los agravios de la brecha salarial. De hecho, mientras las mujeres cobran 62 euros más que los hombres en la horquilla que oscila entre los 18.900 y los 25.200 euros de salario anual, reciben casi 37.500 euros menos cuando las retribuciones escalan por encima de los 126.000 euros al año. Aquí Ara-

A este ritmo harían falta 121 años para acabar con estas desigualdades

el paro en la comunidad

El desempleo femenino en Aragón crece casi 4 puntos

Según la última Encuesta de Población Activa (EPA), en Aragón hay 256.600 mujeres ocupadas (tasa de actividad del 53,54%) frente a 311.500 hombres (63,45%). Ahora hay 46.400 mujeres en paro (una tasa del 15,30%), cuando el año pasado eran 34.400 (11,38%), según la EPA del cuarto trimestre del 2019. El dato de hombres aragoneses en paro ha pasado de 30.800 (tasa de 8,70%) a 34.700 (10,03%). Si bien la tasa de desempleo en los varones subió un punto largo entre el cuarto trimestre del 2019 y el último del 2020 en Aragón, entre las mujeres aumentó del 11,38 al 15,30. Es decir, casi cuatro puntos más.

En este año de covid también ha aumentado la brecha de género en cuanto a tipo de contrato y jornada. La contratación temporal de mujeres ha crecido (58.900 mujeres tienen ahora contrato temporal, 5.600 más), mientras que en el caso de los hombres ha disminuido (de 53.300 a 52.400).

Es significativa la diferencia en los contratos a tiempo parcial, que se ha visto aumentada. En el último trimestre del 2019, 58.000 mujeres tenían contrato a tiempo parcial en Aragón, por 17.700 hombres (el triple de mujeres que de hombres). En el último trimestre del 2020, la diferencia ha crecido: 51.900 mujeres por 9.900 hombres.

nados pluses que sus compañeras no perciben. El de antigüedad, por ejemplo. Seis de cada diez eventuales en España son mujeres y tres de cada cuatro trabajadores a tiempo parcial son féminas también. Unas proporciones que, con fluctuaciones, se han mantenido en los últimos años. «Las mujeres ganan menos porque cuidan más y cuidan más porque no hay suficientes servicios públicos», dice Unai Sordo, secretario general de CCOO.

Los técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha) lamentan que la brecha salarial se haya ensanchado en 33 euros durante el último año, de manera que las mujeres aún cobran 4.948 euros menos que los hombres, según el avance de la quinta edición del informe *Brecha salarial y techo de cristal*, realizado para el Día para la Igualdad Salarial del 2021.

Los técnicos admiten que, si bien en el 2019 la brecha aumentó justo la mitad que un año antes, a este ritmo harían falta 121 años para acabar con estas desigualdades. En términos porcentuales, las mu-

gón es la gran excepción, puesto que la remuneración femenina supera en 5.070 euros a la masculina.

Los motivos serían la precariedad y el denominado techo de cristal, puesto que casi 4 millones de mujeres (el 44% de las ocupadas) no llegarían al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Además, concluyen que la ocupación de la mujer disminuye conforme aumenta el nivel de retribuciones de los puestos de trabajo, de forma que la presencia de la mujer cae por debajo del 40% en puestos retribuidos a partir de los 44.100 euros, hasta ocupar menos de una cuarta parte de los puestos de más de 94.500 euros, o ser menos de dos mujeres de cada diez puestos directivos que cobran más de 126.000 euros anuales.

El Consejo de Ministros aprobó el pasado martes una declaración institucional en la que se compromete a luchar contra las diferencias retributivas entre unos y otras. La desigualdad más abultada se localiza a partir de los 65 años, superándose los 11.080 euros (9.629 en Aragón). =