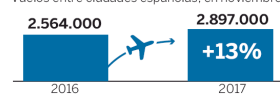


ECONOMÍA Y NEGOCIOS

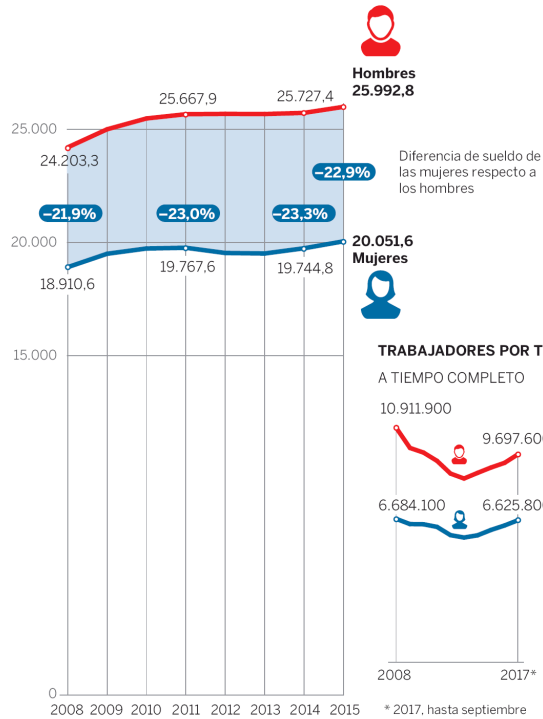
VIAJEROS NACIONALES EN AVIÓN



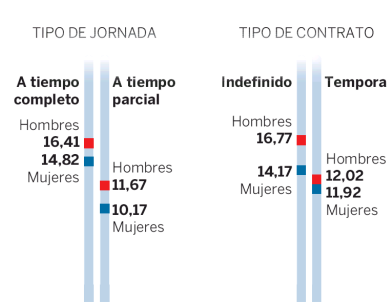
» **CRECE EL TRANSPORTE AÉREO**
Un total de 2,9 millones de personas viajaron en avión entre ciudades españolas en noviembre de 2017, un 13% más que un año antes. Este tipo de transporte aéreo acumula un alza media del 7,5% hasta ese mes.

La brecha salarial entre hombres y mujeres

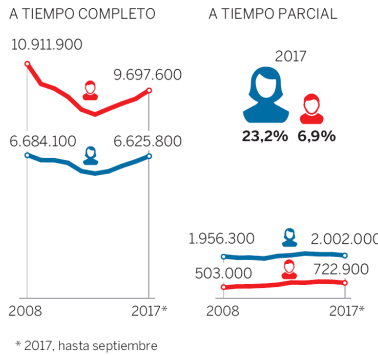
SUELDO MEDIO ANUAL
Ganancia media por trabajador, en euros



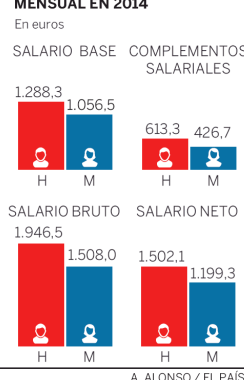
GANANCIA MEDIA POR HORA



TRABAJADORES POR TIPO DE JORNADA



COMPOSICIÓN DEL SALARIO MENSUAL EN 2014



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), elaboración propia.

Los grandes partidos siguen el ejemplo islandés y perfilan iniciativas con auditorías y castigos a las empresas que discriminen a las mujeres en el trabajo

La oposición se moviliza contra la brecha salarial entre hombres y mujeres

PILAR ÁLVAREZ, Madrid
Ellos trabajaban de peones. Y ellas, de limpiadoras. 137 empleadas del Hospital Gregorio Marañón de Madrid que denunciaron que sus compañeros, con funciones similares, cobraban más por estar en otra categoría. El Tribunal Constitucional les dio la razón y su caso sentó jurisprudencia: "La categoría profesional es un elemento secundario cuando se constata la esencial identidad en la prestación laboral". Corrían los primeros años 90 del pasado siglo y, a igual nivel de estudios y de trabajo realizado, las españolas cobraban de media un 20% menos que los hombres.

Casi 30 años y una Ley de Igualdad más tarde, la brecha salarial y el goteo de sentencias persisten. El Tribunal Superior de Justicia de Canarias anuló en noviembre el reparto de pluses de productividad diferentes en un

hotel de Tenerife a las camareras de piso (mujeres) y los camareros de sala (hombres) que recibían 139 euros frente a 640 euros de complemento, respectivamente.

España lleva más de tres años ignorando las recomendaciones

que lanzó Europa en 2014 para alcanzar la igualdad salarial. Hasta ahora. Tres de los grandes partidos—PSOE, Podemos y Ciudadanos— que suman mayoría absoluta— quieren prohibir la brecha por ley y aplicar sanciones, como

ya ha aprobado Islandia. Todos preparan propuestas de ley. El PP, que no prevé un texto específico propio, defiende la transparencia y las auditorías y está "abierto a estudiar la posibilidad de las sanciones".

La realidad laboral española no es una excepción, ni siquiera es la que sale peor en la foto. Las diferencias en sueldos y reconocimiento con las trabajadoras persisten en todo el mundo y, al ritmo actual, las brechas (en plural) tardarán más de 100 años en cerrarse. La provocada porque ellas acaban en trabajos peor remunerados y asumen con más frecuencia jornadas más cortas para conciliar. Pero también la que, como en el caso de los peones y las limpiadoras, supone que una mujer y un hombre cobran distinto por trabajos y formación similares.

Hay países que han abierto ca-

“Falta voluntad para corregir de forma inmediata”

“El Gobierno y las instituciones han puesto en marcha herramientas de autodiagnóstico invitando a las empresas a comprobarlo, pero falta conciencia y voluntad para detectar y corregir de forma inmediata la brecha”, denuncia Ana Bujaldón, presidenta de la federación de mujeres directivas Fedede.

“La gran barrera”, asegura, es la incredulidad del mundo empresarial: “Te dicen que la brecha no existe”. Ve con buenos ojos las sanciones: “Como empresaria, defiende la libertad de actuación, pero en algo tan serio como esto, sería razonable un periodo voluntario y, si no cumple, una multa. Como con el IBI”.

Podemos defiende revisiones en firmas a partir de 10 empleados

El PSOE propone más inspección y el PP dice estar abierto a sanciones

mino. En Alemania—donde el ingreso bruto por hora trabajada es un 22% menor para las mujeres, frente al 14,9% de España— una ley obliga desde enero a las grandes empresas a informar a sus empleadas de cuánto ganan sus compañeros hombres con un trabajo similar. En Reino Unido, las firmas a partir de 250 empleados deben publicar por primera vez su brecha salarial antes de abril próximo. Islandia va más lejos con auditorías obligatorias en empresas de más de 25 trabajadores. Si un hombre y una mujer reciben una retribución diferente por el mismo trabajo, la empresa se enfrentará a sanciones económicas aún por definir.

Y esa es la senda que siguen los partidos españoles. Unidos-Podemos-En Marea es el que lleva más trabajo hecho, con un texto ya registrado: la Proposición de Ley por la Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, de 35 páginas. La iniciativa, pendiente de fecha para su debate en el pleno, modificaría hasta 10 normativas, desde el Estatuto de los Trabajadores a la Ley Reguladora de Jurisdicción Social. Las empresas estarían obligadas a hacer auditorías y, si las mujeres perciben desde un 20% menos en adelante en puestos y condiciones similares, se considerará discriminatorio. Eso obligaría a igualar los salarios por la parte alta (la de los hombres) y podría acarrear incluso indemnizaciones por daños y perjuicios.

Romper la opacidad

Yolanda Díaz, diputada de En Marea, destaca que el primer paso es obtener datos, “romper la barrera de la opacidad” porque difícilmente se puede combatir la injusticia salarial si no se dimensiona. Su propuesta prevé auditorías en empresas a partir de 10 trabajadores, pelear las sanciones permitiendo que asociaciones feministas puedan personarse en los casos. Y obligar a que haya órganos paritarios tanto en los comités de empresa como en los sindicatos, para una negociación más plural. Pese a la Ley de Igualdad, solo uno de cada cuatro convenios incluyen medidas por la igualdad salarial.

Todo el Congreso respaldó en octubre una moción que insta al Gobierno a garantizar que las em-

PASA A LA PÁGINA SIGUIENTE

