

La CEOE cifra en el 12% la brecha salarial y admite que no hay una explicación

La diferencia entre las retribuciones de hombres y mujeres se reduce tras descontar el efecto de factores como la edad, el nivel educativo, el sector y la jornada laboral

Miguel Gómez
SANTA CRUZ DE TENERIFE

Haberla, hayla. La brecha salarial de género es una realidad, aunque también un fenómeno más complejo de cómo suele presentarse. CEOE ha medido las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, aislando los efectos de los factores que en ellos tienen las características socioeconómicas —edad, antigüedad...— y las de sus puestos de trabajo —jornada laboral, sector...—, y el resultado es inferior al que marca la estadística oficial. En lugar del 23% que suele rondar, los datos del estudio de la patronal —junto a Pricewaterhouse Coopers (PwC)— apuntan a un 12,2%. “Esa es la brecha que no podemos explicar”, admitió ayer Val Díez, presidenta de la Comisión de Igualdad y Diversidad de la patronal.

Díez presentó en Tenerife la postura de la confederación sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que a su juicio representa “un factor de competitividad”. “Las empresas más diversas, modernas y abiertas son mejores, y eso se nota en los resultados”, dijo ante una audiencia compuesta mayoritariamente por empresarios.

El 23% que señalan los estudios del Instituto Nacional de Estadística (INE) no tiene en cuenta, advirtió la dirigente nacional de CEOE, las diferentes jornadas de ambos sexos. “Esas son diferencias que nada tienen que ver con la discriminación, sino con otras cosas”, afirmó Díez.

Una vez excluido este “factor tiempo”, la brecha se queda en el 14%. El resto, hasta el mencionado 12,2%, tiene que ver con otros factores. El sector es uno de los que condiciona el salario. “Por eso —indicó— se anima a que las mujeres entren en actividades en las que ahora están menos pre-



Una mujer trabaja en una industria de transformación de pescado. | SANTI BLANCO

sentes, como las técnicas”. También pesa la percepción de determinados pluses, como los de nocturnidad o peligrosidad, más habituales en ellos que en ellas, o la antigüedad, que suele repercutir en un sueldo más abultado. En cambio, factores como el tamaño de la empresa y la educación tienden a estrechar la brecha.

Del análisis se desprende que la distancia se ha reducido un

28% desde 2002. “Es una mejora exponencial, pero eso no significa que haya que dejar que el tiempo haga el trabajo”, avisó Val Díez. Además, recordó que las diferencias retributivas entre hombres y mujeres en España son inferiores a la media europea y a las que presentan países como Alemania, Reino Unido y Finlandia. Aun así, Díez recomendó evitar “la autocomplacencia”.

28%
de reducción

La diferencia entre los salarios que cobran hombres y mujeres se ha reducido un 28% en España desde 2002.

23%
según el INE

La encuesta de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) refleja una brecha del 23%

17,6%
en la Unión Europea

La diferencia salarial por hora en la Unión Europea supera la media española al cifrarse en el 17,6%.

169
miembros

La Comisión de Igualdad y Diversidad de la patronal CEOE está compuesta por 169 miembros.

257.000
empleados

Las 148 empresas que han recibido el distintivo de excelencia Igualdad en la Empresa suman 257.000 trabajadores.

Para mejorar, el organismo de la CEOE encargado de las políticas igualitarias cree “muy importante trabajar en los convenios colectivos” para mejorar las descripciones de los puestos de trabajo. No obstante, el mayor esfuerzo hay que hacerlo en el “cambio cultural”. Muchos de los elementos que influyen en las diferencias retributivas están relacionados, señaló, con “roles y de-

cisiones de la pareja”. Son también estos factores los que explican las dificultades de las mujeres para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

“Un ascenso requiere disponibilidad, viajes internacionales...”, detalló Díez. Por la educación recibida y por una diferente escala de valores —producto de la cultura o de la presión social—, las mujeres concluyen muchas veces que estos inconvenientes no compensan y renuncian a optar a puestos más elevados. Que los puestos de mayor responsabilidad exijan también a menudo una amplia experiencia penaliza a las mujeres, debido a su más reciente incorporación al mercado laboral.

Cuanto mayor es la empresa, menos diferencia hay entre los sueldos de ambos sexos

Cambiar los roles dentro de las parejas requiere “un cambio cultural”

Las “medidas correctoras” que puedan contribuir a mitigar estas situaciones pasan por incentivar la participación de la mujer en los órganos de decisión. “Hay que hacer algo explícito. La sociedad lo espera”, dijo Díez. Asimismo, es necesario “concienciar y sensibilizar”, así como “fomentar la corresponsabilidad”.

Al respecto, la representante de CEOE lanzó un mensaje a las propias mujeres: “Cuando no estamos, la familia sobrevive. Tenemos que aprender a no estar”, expuso, antes de aconsejar “relajarse para corresponsabilizarse”.

“CEOE está por la igualdad. Eso es indiscutible”, sostuvo Díez, que advirtió de que estas políticas no son algo accesorio en las estructuras empresariales. “Como empresario tienes que gestionar un marco regulatorio que te obliga. Hay que cumplirlo como se cumple con la fiscalidad o con otros aspectos”. La directiva recordó que la igualdad ocupa el quinto puesto de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas.

Los constructores denuncian trato de favor de las administraciones con Tragsa

La AACP califica la actuación del Gobierno canario y los cabildos de “irresponsable y delirante” desde al menos el inicio de 2018

LA PROVINCIA / DLP
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

La Asociación de Empresarios Constructores y Promotores de Las Palmas (AACP) criticó ayer al Gobierno de Canarias y los cabildos por favorecer a la empresa pública Tragsa en las adjudicacio-

nes de obra. En un comunicado, la organización que preside Salud Gil sostiene que estos organismos le han otorgado “a dedo” trabajos por “más de 84 millones de euros” durante el pasado año y los diez primeros meses del actual.

Esa cantidad, continúan, “casi duplica lo que ha licitado la Ad-

ministración central en la provincia de Las Palmas entre enero y septiembre de 2019”. En opinión de la sectorial de la construcción, esta manera de actuar está “usurpando el papel de las empresas”. Sobre por qué operan así, la AACP opina que “pretenden huir de la Ley de Contratos del Sector Públi-

co”, norma que obliga a las administraciones a contar con al menos tres ofertas antes de decidir a quién encarga los trabajos.

La asociación que preside Salud Gil sostiene que no puede hacerse un regate “a costa de debilitar al tejido productivo y rozando el enriquecimiento injusto”. Sobre todo porque, según recoge el comunicado, toda vez que gana, Tragsa vuelve a licitar para subcontratar los trabajos.

“Establece condiciones de adjudicación otorgando al precio un 95% de la puntuación” y un 5% al plazo de ejecución”. “Eso sí, suponemos que una vez detraídas del presupuesto inicial las compensaciones a que tiene de-

recho por su papel mediador e imputaciones de costes correspondientes”, añaden los constructores de la provincia oriental.

De este modo, las compañías deben “tragar con un presupuesto inicial mermado que difícilmente concuerda con la realidad de mercado, al que además ha de aplicar bajas económicas que le permitan poder hacerse con el contrato y del que seguramente desconoce cuánto va a cobrar”.

Para la AACP, esta manera de actuar de las administraciones, “es irresponsable y delirante”, además de poner “en peligro la fortaleza de las empresas” e impedir “el crecimiento de otras”.