

ECONOMÍA Y NEGOCIOS

VEHÍCULOS INDUSTRIALES



» MÁS CAMIONES Y AUTOBUSES

Las matriculaciones de camiones pesados, furgonetas, autobuses y autocares crecieron en 2017 un 0,9% respecto al año anterior, hasta alcanzar los 28.482 vehículos vendidos, según Anfac.

Solo el 25% de los nuevos convenios incluye medidas de igualdad salarial

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid
Una de las principales herramientas para cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres, la negociación colectiva, se usa poco. Apenas uno de cada cuatro convenios nuevos

que se firman contiene algún tipo de cláusula para impulsar la igualdad en los sueldos, según los datos del Ministerio de Empleo de 2017. Aún son menos los que contienen medidas para luchar contra la precariedad labo-

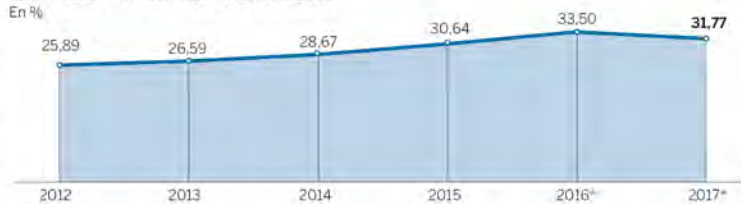
ral femenina, ni el 20%, cuando es esta última (temporalidad y empleos a tiempo parcial) la principal causa directa de esa brecha. Además, denuncian los expertos, muchas de esas cláusulas son un "brindis al sol".

Un asalariado gana al año en España unos 25.992,76 euros brutos; una asalariada, 20.051,58 euros. Es decir, las mujeres ganan, de media, un 23% menos. Hay más datos que sirven para ahondar o complementar la desigualdad de género que evidencia esta brecha. Por ejemplo, el número de mujeres que cobran menos de 1.000 euros más que duplica al de hombres: dos millones frente a menos de un millón.

Para hacer frente a esa brecha hay varias herramientas en el principal escenario donde se decide los sueldos y su evolución: la negociación colectiva. En ella, hay mecanismos como los convenios o como los planes de igualdad. A la vista de los datos de los primeros, se puede concluir que se están utilizando poco; en 2017 solo el 24,4% de los 1.234 convenios nuevos que se firmaron tenían algún tipo de cláusula para impulsar la igualdad salarial.

Convenios colectivos nuevos e igualdad

CLÁUSULAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD



SOBRE IGUALDAD SALARIAL



(*) Estimación. En 2017: 1.234 convenios. En 2016: 1.761 convenios

Sin evaluación

Es probable que en los próximos meses ambos datos suban porque, aunque las cifras publicadas ya recogen los 12 meses del año, la estadística de convenios se cierra unos 15 meses después de que acabe el ejercicio. Con esto se pretende dar entrada a convenios que, pese a firmarse con el año vencido, entran en vigor de forma retroactiva.

Más difícil es saber cómo están funcionando los planes de igualdad, como denuncia Beatriz Quintanilla, profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense que ha estudiado el tema. "No se sabe cuántos hay", lamenta, recordando que ella misma elaboró una evaluación nunca publicada de los convenios y los planes, creados en la ley de igualdad de 2007, que, a su vez, exigía un examen cuatro años después.

Tanto los convenios como los planes de igualdad son de obligado cumplimiento. Pero el principal problema no es tanto el incumplimiento como la propia redacción de muchos de estos textos. "En muchos casos no se pasa de la declaración de intenciones. Lo importante es que se baje a lo concreto y se especifiquen las medidas que se toman", reclama Jesús Cruz, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.

En la misma línea apunta

EN CONTRATACIÓN

En %



EN FORMACIÓN

En %



EN PROMOCIÓN

En %



EN ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En %



Fuente: elaboración propia.

EL PAÍS

Quintanilla, que elaboró en 2015 un estudio para UGT, junto a la expresidenta del Tribunal Constitucional, María Emilia Casas, y otras dos autoras, en el que analizaron casi 130 convenios: "Suelen ser compromisos muy etéreos, sin marcar objetivo o plazos de cumplimiento". De esta forma, se convierten en herramientas poco eficaces, pese a que como señala esta profesora, casi todos los planes "hacen referencia" al tema de la igualdad retributiva.

Los datos de los convenios de 2017, conocidos esta misma semana, también muestran la falta de acción para corregir la mayor precariedad de las mujeres y que explica, de forma indirecta, la brecha salarial. Ellas sufren más la temporalidad y el empleo a tiempo parcial, y ambas modalidades de trabajo están peor retribuidas, y todavía más cuando se trata de mujeres.

Las cláusulas de convenios para corregir estas situaciones también son minoritarias: las que su-

Cuando no basta con la ley

Desde 2001 el Estatuto de los Trabajadores incluye un artículo, el 28, que obliga a pagar lo mismo a hombres y mujeres por hacer el mismo trabajo. Si esto no se cumple, los convenios no se registran y, por tanto, no entra en vigor. Pero las inercias sociales y la falta de medidas proactivas que corrijan la situación hacen que la realidad no se ajuste a la norma.

Para cambiar esto, el Gobierno acaba de proponer a los agentes sociales que en los planes de igualdad —algo que debe hacerse en todos los convenios sectoriales y empresas de más de 250 asalariados, que se hagan auditorías salariales.

puestas impulsan la estabilidad en el empleo de las mujeres apenas suponen el 19,1% y las que pretenden facilitar su promoción apenas llegan al 26,3%.

Otro problema que hay en los convenios y que no ayudan a cerrar la brecha salarial es la propia estructura de las tablas salariales, sus categorías y sus complementos salariales. Por ejemplo, en este último caso, las compensaciones más cuantiosas llegan por trabajar el fin de semana o por la noche. Esto choca con la conciliación de la vida laboral y personal, algo que se descarga mucho más sobre las mujeres que sobre los hombres.

Por resolver estas situaciones, Quintanilla reclama formación para los negociadores de sindicatos y de empresarios. Los convenios son el escenario donde se forman los salarios y, por tanto, en el que se perpetúa una brecha, que, como recuerda esta profesora, "ya en las actas de la Inspección de Trabajo de 1907 era del 30%".

El Supremo declara nulo el acuerdo de sueldos bajos de Marsegur

M. V. G. / EFE, Madrid

El Tribunal Supremo ha declarado nulo el convenio de la empresa de vigilancia Marsegur, que, como recoge la propia sentencia llegaba a reducir un 54,3% los salarios. El fallo confirma la sentencia que impuso en marzo de 2016 la Audiencia Nacional invalidando el pacto al que llegó la compañía, conocida en el sector por competir a base de precios bajos reduciendo los sueldos.

El sindicato USO, uno de los denunciantes, califica de "pirata" a esta firma, que se encarga de la vigilancia de las instalaciones del Ministerio de Defensa, entre otros edificios públicos. Marsegur cambió hace meses su razón social y se llama ahora Novosegur.

La demanda, presentada por los sindicatos CC OO, UGT y USO, y las patronales Aproser, FES y UAS, denunciaba el convenio nacional de la empresa firmado cinco representantes de los trabajadores de un solo centro de trabajo. La empresa en aquel momento tenía más centros de trabajo y eso supone que una de las partes, en este caso la de los trabajadores, no estaba legitimada para negociar ni para firmar convenio alguno.

Esta es una de las prácticas habituales de las empresas de seguridad de bajo coste y de las llamadas empresas multiservicios. Firman con una no legitimada de la plantilla un convenio que tiene unas condiciones laborales, especialmente, con unas condiciones laborales bastante pobres que los convenios sectoriales.

Salarios un 54% menores

La sentencia de primera instancia ya daba la razón a los sindicatos y las patronales en su queja sobre los sueldos pactados por Marsegur al margen del convenio nacional, que tachaban de competencia desleal con el resto del sector de la seguridad privada (el propio tribunal cifraba la diferencia salarial en un 54%).

Para la Audiencia, resultaba "obvio que la reducción de costes de personal que para la empresa (Marsegur) le implica el convenio impugnado, que como se ha dicho fue indebidamente negociado, le supone a esta una injusta ventaja a la hora de competir con el resto de empresas del sector".