

ECONOMÍA Y TRABAJO

VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

Zhao percibe un cambio de opinión favorable en sus reuniones con los supervisores financieros, con los que suele reunirse en sus viajes. "Hace cuatro o cinco años no se tomaban en serio las criptomonedas. Las veían como una industria demasiado pequeña que podía desvanecerse. Ahora entienden que se trata de una evolución tecnológica que no va a desaparecer. Las criptomonedas han llegado para quedarse. Y no solo eso, son el futuro del dinero, así que quieren regular esta industria, lo cual es muy positivo para nosotros".

En su opinión, China ha prohibido las criptomonedas de la misma manera que no permite que algunas plataformas occidentales como Facebook, Amazon o Google operen allí. En ambas restricciones, Zhao percibe el mismo objetivo: la creación de su propia versión que se imponga sobre el resto. En este caso, el denominado *yuan digital*.

A diferencia de la estadounidense Coinbase, uno de sus grandes competidores, Binance no ha salido a Bolsa. "No estamos cortos de dinero, por lo que no vemos la necesidad de hacerlo para recaudar fondos, pero no lo descartamos en el futuro".

Peligros

El crecimiento de las criptomonedas también ha engendrado peligros. Muchos jóvenes sin suficiente cultura financiera se han lanzado a comprar ajenos a riesgos como las estafas, los *hackeos* o la alta volatilidad: hoy día pueden comprarse miles de activos digitales diferentes, y no son pocas las que nacen con un objetivo puramente especulativo, sin ningún valor detrás, lo que a veces culmina con la pérdida de toda o buena parte de la inversión.

Zhao admite el problema, del que culpa a la falta de educación financiera en las escuelas, aunque cree que, como unos de los principales actores de la industria, ellos también deberían hacer más. Es una de las asignaturas pendientes de una agenda dedicada casi por entero a las criptomonedas. Zhao calcula que su trabajo le absorbe unas 16 o 17 horas diarias, y fuera de esa vorágine, en su escaso tiempo libre, solo encuentra algo de espacio para su familia y para ir al gimnasio tres o cuatro veces a la semana.

Como uno de los hombres tecnológicos del momento, ha intercambiado mensajes con el fundador de Twitter, Jack Dorsey, o el de Tesla, Elon Musk, dos multimillonarios también metidos en el mundo de las criptomonedas. "Es muy prometedor que estén dentro. Espero que se sumen más emprendedores", dice. Y tras acabar la entrevista se sienta solo en un sofá a la esquina de la sala, tal vez rumiando en su cabeza la charla que en solo unos minutos va a impartir a esos 300 *criptofans*.

Condenada una constructora por desigualdad retributiva

Una jueza obliga a la empresa a pagar a una ingeniera el mismo sueldo que a su compañero, que llevaba a cabo el mismo trabajo

PATRICIA ESTEBAN, Madrid

La constructora Azvi ha sido condenada por discriminar a una empleada, ingeniera de caminos, frente a su compañero, que realizaba el mismo trabajo pero cobraba más. La resolución del juzgado de lo Social número 22 de Madrid obliga a la empresa a igualarle el sueldo y a compensarle con 13.000 euros adicionales. Se trata de la primera sentencia que se dicta tras la entrada en vigor, en abril de 2021, de la obligación de llevar un registro salarial en las empresas para luchar contra estas desigualdades. La demanda se apoyó, precisamente, en la información incluida en este registro.

El fallo, del pasado 31 de marzo, concluye que no existe "causa objetiva y razonable" que justifique la diferencia de sueldos entre compañeros, por lo que existe una discriminación por razón de sexo. La empresa recurrirá la decisión.

La demandante, María José María Cominero, llevaba 12 años como técnico de estudios en la constructora. Su sueldo se estancó desde el momento en que pidió una reducción de jornada de un octavo para cuidar de su primer hijo en 2015. Ese mismo año, entró al departamento un nuevo compañero a jornada completa que hacía el mismo trabajo, pero cobrando unos 17.000 euros más que ella, según la abogada. Una situación de la que Cominero siempre sospechó cuando pedía una subida a su jefe y este le apoyaba diciendo que "tenía un sueldo bajo". Mientras que a ella dejaron de pagarle gratificaciones por su trabajo, su colega se embolsaba estos complementos y, además, sus nóminas aumentaron.

Cominero solicitó formalmente a la compañía los datos sobre las diferencias porcentuales en los sueldos de hombres y mujeres y comprobó que ellas cobraban un 35% menos. "La ley me hizo tener algo en qué apoyarme", reconoce. Se decidió por no aguantar más la "humillación" pese a las posibles represalias: "Tenía que hacerlo ahora que aún soy joven y puedo tener ofertas en el mercado laboral".

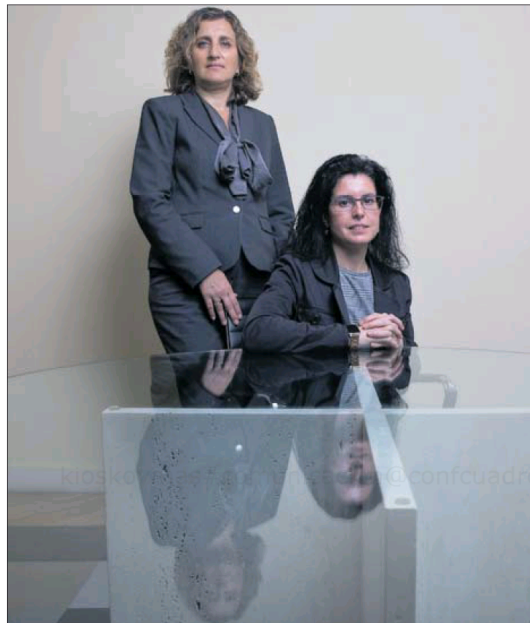
Su abogada, Fe Quiñones, de Javaloyes Legal, lo vio claro: "Era un caso evidente de discriminación retributiva en un sector, además, históricamente masculinizado". A partir de ahí, dieron los siguientes pasos: pedir los datos del registro retributivo, denunciar el caso a la Inspección de Trabajo, cuyo informe apoyó su tesis, y armar la demanda.

En este asunto, añade Quiñones, se sumaba el hecho de que su cliente tenía horario reducido para el cuidado de sus hijos. "Llevo muchos casos en los que la reducción de jornada, o la conciliación laboral, a la mujer —y ahora también al hombre— le perjudica profesionalmente", afirma. Pese a las evidencias, dice la abogada, la empresa no recurrió, así que presentaron la demanda por vulneración de derechos fundamentales. Pidieron igualar el salario de Cominero con el de su compañero y algo más de 37.000 euros por los daños morales. "Calculé lo que ella podría haber ganado los últimos cuatro años", afirma.

La jueza constató que, efectivamente, la ingeniera demandante cobraba proporcionalmente menos que su compañero arquitecto

El fallo compensa además con 13.000 euros adicionales a la empleada

No hay "causa razonable" para las diferencias, afirma la magistrada



María José María Cominero (sentada) y Fe Quiñones, el martes en Madrid. / VÍCTOR SANZ

La norma que permite conocer la brecha de género

El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres (en vigor desde el 14 de abril de 2021), estableció la obligatoriedad de un registro en las empresas. Esta base de datos deberá permitir que se desarrolle el principio por el que el empresario tiene que pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor. En principio, toda la

plantilla puede solicitar los datos, que muestran los valores medios de los sueldos desagregados por sexo y distribuidos por grupo o categoría profesional. Si bien solo los representantes sindicales tienen acceso al contenido íntegro, en empresas sin esta representación el empleado tiene derecho a saber, al menos, las diferencias porcentuales promediadas.

técnico. En 2020, frente a los 47.999,50 euros brutos de él, María José percibió 26.856,92 euros. Además, el hombre ingresó 3.000 euros de gratificación.

La empresa defendió esta diferencia argumentando que el compañero hacía una labor más cualificada al ocuparse de ofertas internacionales. Durante la pandemia, esgrimió, había gestionado tres expedientes de este tipo. Además, arguyó, el sueldo de la demandante estaba por encima de convenio y, prueba de que no existía discriminación machista en la oficina, era que una compañera en común era la que más ganaba. Desde Azvi afirmaron que la demandante no tenía la misma capacitación, ni se ocupaba de las mismas funciones y tenía menos experiencia profesional.

12 años en la compañía

"Yo hacía lo mismo que mi compañero, lo único que él hizo durante la pandemia fue una colaboración cuando aquí la Administración estaba paralizada; además, en 12 años en la compañía no había tenido queja alguna y se estaba diciendo que si no me igualaban el sueldo era porque yo no tenía la misma capacidad para hacer ciertos trabajos", cuenta Cominero.

La jueza, tras escuchar a los testigos, no encontró "una justificación objetiva y razonable para dicha diferencia retributiva". Ambos habían sido contratados para "idénticas funciones", y, más allá de que el hombre se había ocupado de tres ofertas internacionales, no constaba ni el tiempo de trabajo para su desarrollo, ni los trabajos concretos efectuados para poder valorar estas tareas adicionales. "Lo que se acredita es que la demandante cuenta con reducción de jornada por guarda legal, que lleva las mismas obras, en cuanto a número y cuantía económica que el compañero, y que este realiza dichas funciones adicionales, sin que pueda descartarse que se trate de trabajo equivalente o de igual valor", concluye.

Por tanto, condena a la empresa por discriminación salarial y le obliga a igualar los salarios; sin embargo, rechaza la petición de 37.000 euros por daños morales y dispone que se le abonen 13.000 euros por las diferencias retributivas de los dos últimos años, ya que solicitó la revisión salarial en febrero de 2021.

Para Fe Quiñones, se trata de una sentencia pionera y "francamente muy buena". Pese a que está anunciado el recurso, cree que será difícil que ganen. "Es una sentencia muy importante porque en determinados sectores el de construcción, la mujer sufre discriminación derivada de un concepto cultural histórico en un ambiente muy masculino y tradicional", dice. Cominero está aún de baja por la ansiedad que le causó el juicio, pero está feliz si, con esto, puede ayudar a más gente: "No hay que callarse por miedo".