

Brecha salarial de género y marco convencional: claves jurídicas explicativas

RAQUEL SERRANO OLIVARES

Miembro del Consejo Asesor del Proyecto
"La brecha salarial como fenómeno multidimensional"



Sectores de actividad de referencia

- ▶ **INDUSTRIA QUÍMICA:** Sector con predominio de hombres (excepto en actividades de producción de productos farmacéuticos), empleo estable y a jornada completa, y salario medio elevado → segregación horizontal y vertical
- ▶ **ACTIVIDADES FINANCIERAS:** Sector con presencia paritaria de hombres y mujeres (a salvo las actividades auxiliares con predominio de trabajo femenino), predominio del empleo estable y a jornada completa (si bien, porcentaje alto de reducciones de jornada por motivos de conciliación), y salario medio elevado (excepto actividades auxiliares) → segregación vertical
- ▶ **SECTOR SOCIO-SANITARIO:** Sector fuertemente feminizado, con elevado nivel de trabajo a tiempo parcial (SAD), y salario medio bajo → desigualdad salarial: aunque existe segregación vertical, es más desigualdad intersectorial ligada a valor trabajo femenino

Ámbitos materiales de referencia

- ▶ Ingreso al trabajo/selección de personal/promoción profesional
- ▶ Clasificación profesional
- ▶ Retribución (estructura retributiva y sistemas de retribución)
- ▶ Tiempo de trabajo

Ingreso al trabajo/selección de personal/promoción profesional

- Ámbitos tradicionalmente **reservados a la política de recursos humanos**...y así siguen
- Pese a la fijación convencional de sistemas objetivos de selección y promoción, participados por la representación del personal, e, incluso, de medidas de acción positiva en estos ámbitos (caso química), **en la práctica es un terreno de elevada discrecionalidad empresarial**
- **Falta de transparencia** en decisiones sobre selección y promoción profesional, y peso importante de promoción derivada de relaciones informales en sector financiero
- **Aplicación expansiva del concepto de “puestos de trabajo de confianza o de libre designación”**: facultades discrecionales de la empresa también tienen como límite derechos fundamentales, máxime cuando es un ámbito donde el empleador puede ocultar con más facilidad las verdaderas razones de sus decisiones. Por ello, ante existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, incumbe al empresario, también en el supuesto de decisiones discrecionales, o no causales, la carga de probar causa objetiva y suficiente (STCO 87/1998)
- **Promoción ligada a disponibilidad de tiempo de trabajo y a cumplimiento objetivos que exigen mayor disponibilidad tiempo trabajo** (claramente discriminatorio) (banca: se suprime ascenso por capacitación)

Clasificación profesional (I)

- Definición GP y niveles funcionales pretende agrupar, a partir de criterios objetivos y neutros, todas las tareas que pueden considerarse profesionalmente equivalentes

EQUIVALENCIA PROFESIONAL



MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 22 TRLET: Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Clasificación profesional (II)

- ▶ Tendencia en algunos sectores a limitar número de GP, configurando GP de forma muy amplia, a fin de **incrementar el margen de movilidad funcional** empresarial → Convenio de banca: GP único “Técnicos de banca” con diversos niveles retributivos (12) (no definición funciones ni requerimientos profesionales)
- ▶ Convenios colectivos identifican funciones o puestos de trabajo en un sector o empresa determinada, y agrupan y jerarquizan tales tareas en torno a la idea de **equivalencia profesional**, configurando GP generalmente en atención a criterios objetivos de **titulaciones y cualificaciones, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando**
- ▶ Convenios no suelen incorporar p^o **igualdad de valor de las tareas** desde una perspectiva de género → exigiría previa valoración de puestos de trabajo tomando en consideración **habilidades y esfuerzos** (físico, mental y psicosocial) y **condiciones ambientales** → convenio estatal sector dependencia incluye en mismo GP puestos de oficial administrativo, oficial mantenimiento, conductor/a, gerocultor/a y recepcionista

Valoración de puestos de trabajo y clasificación profesional

Art. 28 TRLET: El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella

- ❑ Son de igual valor los trabajos que exigen de las personas trabajadoras un conjunto comparable de conocimientos profesionales, de capacidades y esfuerzos, de responsabilidades, y de carga física, mental o psicosocial
- ❑ Los criterios de clasificación profesional, así como las bases de cálculo de la remuneración han de ser fijadas de acuerdo con las reglas que aseguran el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor
- ❑ ¿La clasificación profesional en convenio sectorial debería basarse en una VPT analítica que tomara en consideración los esfuerzos y habilidades requeridos, incluyendo carga física, mental o psicosocial de los puestos de trabajo? ¿GP deberían configurarse en torno a idea de equivalencia profesional o también de equivalencia retributiva de género?
- ❑ Convenio química incluye Anexo con modelo VPT a fin de que, a nivel de empresa, la adscripción de puestos de trabajo a los GP del convenio se realice teniendo en cuenta complejidad puestos (esfuerzos, habilidades y ambiente de trabajo): posibilidad de que puestos de trabajo a nivel empresa puedan ser clasificados por encima de lo previsto en convenio en atención a condiciones concretas y al valor que éstas tienen para organización

Valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva de género y retribución

- Exige comparar los trabajos con predominio de mujeres y los trabajos con predominio de hombres de igual valor y comprobar que reciben la misma retribución: aplicación mismos factores y subfactores
- Sectores fuertemente feminizados: dificultad de encontrar “comparador masculino”; problema es de bajos salarios: valor trabajo femenino
 - En sector socio-sanitario brecha deriva de mayor presencia hombres en puestos directivos y personal técnico: clasificación profesional y retribución se basa en titulaciones y disponibilidad tiempo de trabajo; en cambio, esfuerzos y exigencias psicofísicas de cada trabajo no se visibilizan ni se retribuyen (gerocultor/a cobra lo mismo que un conductor/a y menos que un oficial administrativo/a o un oficial de mantenimiento)
- VPT desde una perspectiva de género (clasificación profesional y retribución) no garantizará por sí sola igualdad retributiva si el peso del salario se hace recaer en **sistemas de retribución variable que no aparecen objetivados** (banca → malas prácticas comerciales derivadas de errática política retributiva) o en complementos salariales personales o de puesto de trabajo que se pagan al margen de convenio (químicas)
- Tendencia a simplificar estructuras salariales unificando diversidad de complementos salariales del sector puede tener un efecto positivo sobre brecha porque garantiza un salario único para el GP; sin embargo, seguirán existiendo conceptos salariales extra convenio, de modo que **empresas deberían hacer VPT específicas a fin de incorporar en la comparación de puestos de igual valor todos los conceptos retributivos**

Tiempo de trabajo

- ▶ Trabajo a **tiempo parcial** frecuente en sectores feminizados → importancia de dotar a tales contrataciones de una **calidad mínima** (mínimo horas) e impedir jornada partida en TP o limitar número de interrupciones jornada diaria → habida cuenta del esfuerzo físico y psicosocial en figuras claves sector socio-sanitario (gerocultor/a y trabajadores/as familiares), recomendable **reducir jornada máxima del sector** para no abocar a TP o bien **crear GP con polivalencia de funciones** para diversificar las tareas y posibilitar jornadas completas
- ▶ Importancia de no hacer recaer peso de la conciliación vida personal y laboral en medidas que entrañan reducción tiempo trabajo → **horario flexible** → dificultad en trabajos de producción, a menudo a turnos (químicas), o de atención al cliente en ventanilla (banca) o de atención asistencial (socio-sanitario) → **fomentar polivalencia y permutas entre trabajadores o figura correturnos**
- ▶ Necesidad de eliminar “**disponibilidad tiempo de trabajo**” como elemento central de **promoción profesional e incentivos económicos**

...algunas propuestas

- ▶ Sectores feminizados:
 - OO.SS y OO.EE.: programas sectoriales e intersectoriales de **revalorización de trabajo femenino**
 - Importancia de las **cláusulas sociales en contratos con AAPP** en sectores muy dependientes de contratación administrativa como socio-sanitario (Ayuntamiento de Barcelona; Barcelona Activa)
 - Necesaria **profesionalización plantilla**: en socio-sanitario se ha partido tradicionalmente de la idea de que cualquier mujer sabe cuidar a otra persona o sabe limpiar, por tanto, falta profesionalización sector redundante en bajos salarios → SIN EMBARGO, proceso acreditación cualificaciones no ha servido a tal fin
 - **Enriquecimiento tareas de puestos de trabajo y polivalencia** reconocida y valorada, también redundante en incremento valor trabajo y favorece, además, prevención de riesgos psicosociales
 - Evitar o **limitar recurso a tiempo parcial** o, al menos, garantizar calidad mínima condiciones ejecución
- ▶ **Control sindical de retribuciones reales**, y, en particular, de sistemas de retribución variables por objetivos: evitar efectos perniciosos también sobre promoción profesional (sector banca) → ley sobre transparencia retributiva y aplicación pº igualdad retributiva por trabajos igual valor (más allá de discriminación por razón de sexo)
- ▶ Establecimiento a nivel legal o convencional de **criterios** para determinar la igualdad de **valor de los trabajos**
- ▶ Fijación a nivel legal o convencional de **obligación periódica de negociación** sobre sistema clasificación profesional y retribución desde perspectiva género
- ▶ Fomento de experiencias de **job sharing** para facilitar promoción profesional mujeres a puestos directivos