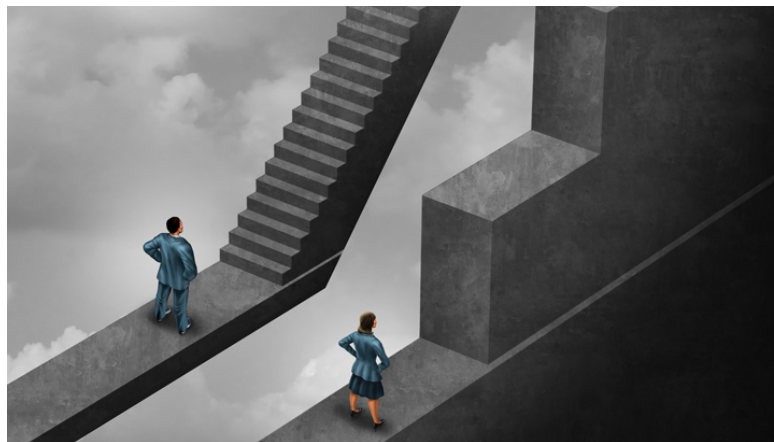


09/05/2018

## La brecha salarial en diferentes ámbitos profesionales



Un equipo del Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) de la UAB está finalizando el proyecto “La brecha salarial como un fenómeno multidimensional. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales” (BridgeS), financiado por el programa Recercaixa. El análisis en profundidad de tres sectores de actividad (banca, química y dependencia), ilustrativos de diferentes tipos e intensidades de brecha salarial, permite poner de relieve las distintas caras de la brecha y apuntar algunas líneas de actuación.

iStockPhoto: wildpixel

Los resultados muestran que en el sector de la banca la brecha salarial responde en gran medida a la segregación vertical y al uso de las retribuciones variables. El “techo de cristal” alude a las barreras con las que se encuentran las mujeres para promocionar en la empresa, debido a procedimientos poco transparentes, marcados por la indefinición de criterios y la alta discrecionalidad a la hora de asignar los ascensos. Entre los criterios, no escritos, que se tienen en cuenta para decidir las promociones se encuentra la disponibilidad laboral y la presencia en la empresa, típicas de un sector en el que la prolongación de la jornada es la tónica habitual. Esta cultura “presentista” choca con el hecho de que las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de los cuidados. Además, conceptos como la “mejora voluntaria del salario”, son utilizados a discreción para premiar a algunos trabajadores, sin que

pueda dirimirse su idoneidad u objetividad. Tales complementos tienden a beneficiar más a los hombres que a las mujeres y quedan fuera de la regulación de la negociación colectiva.

La segregación vertical también es una realidad extendida en el sector químico. Comparte con la banca un uso extensivo del concepto “cargo de confianza”, que otorga discrecionalidad a la empresa para decidir quién ocupa estas posiciones. En el ámbito de la química se observa también segregación ocupacional horizontal, con una mayor presencia de mujeres en determinados departamentos o puestos de trabajo, generalmente peor remunerados. Esta menor remuneración responde no sólo a las diferencias en el salario base, sino también al hecho de que son los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres los que suelen tener asociados mayores complementos salariales. Se premian determinados requerimientos vinculados a las ocupaciones masculinas, a la vez que en ocasiones el concepto de “complemento personal” se utiliza de forma discrecional, de manera similar a lo que ocurre en la banca con la “mejora voluntaria del salario”.

La problemática es otra en el ámbito de la atención a las personas dependientes, ya sea en el sector residencial como en el de la ayuda a domicilio. En este caso, no tiene tanto sentido hablar de brecha salarial (que también existe), porque los puestos de trabajo del sector (gerocultora, trabajadora familiar,...) son ocupados por mujeres de forma abrumadora. Lo que destaca aquí es el escaso valor social y económico que se otorga a estos trabajos, en comparación con otros sectores de actividad. Así pues, la brecha salarial se explica, en gran medida, por el hecho de que las mujeres se encuentran mayoritariamente ocupadas en los sectores y ocupaciones peor remuneradas y valoradas socialmente. Las habilidades requeridas para muchos de estos trabajos se asocian a la naturaleza femenina, son consideradas como aptitudes innatas y por tanto no son reconocidas monetariamente. A ello cabe añadir la amplia incidencia del empleo a tiempo parcial en el sector, en particular en el ámbito de la atención domiciliaria.

Entre las posibles líneas de actuación se apunta, en primer lugar, la necesidad de avanzar en la transparencia salarial como herramienta imprescindible a la hora de hacer frente a la brecha salarial de género. En términos generales, los resultados del estudio muestran que los entornos organizativos menos proclives a la brecha se caracterizan por una mayor transparencia y definición de criterios en diferentes ámbitos (clasificación profesional, acceso a la empresa, ascensos, oportunidades de formación, retribuciones). Por ello, la transparencia retributiva y, en concreto, el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a los datos de las retribuciones reales es imprescindible para poder detectar la incidencia de las problemáticas que dan lugar a la brecha. En particular, cabe controlar los sistemas de retribución variable y por objetivos y el uso de determinados conceptos como los complementos personales o la mejora voluntaria del salario, que son utilizados de forma discrecional en perjuicio de las mujeres.

En segundo lugar, es necesario trabajar en el establecimiento, a nivel legal, de criterios para determinar la igualdad del valor de diferentes trabajos. Nuestra legislación recoge este principio de forma genérica, pero es preciso mejorar su concreción para que éste se convierta en una herramienta útil para afrontar la brecha salarial.

En tercer lugar, los resultados del estudio remarcan la centralidad que ha de tener la negociación colectiva a la hora de abordar la problemática de la brecha, teniendo en cuenta los distintos factores que en cada contexto pueden incidir en ella.

Por último, en un plano más general, es necesario abordar un plan de revalorización del trabajo femenino, tal y como pone de relieve el caso de las actividades sociosanitarias.

**Pilar Carrasquer**

**Núria Sánchez Mira**

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT)-Institut d'Estudis del Treball (IET)

[pilar.carrasquer@uab.cat](mailto:pilar.carrasquer@uab.cat) | [nuria.sanchez.mira@uab.cat](mailto:nuria.sanchez.mira@uab.cat)

### Referencias

[Página del proyecto en Researchgate](#)

[Blog del proyecto](#)

[Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo](#)

[View low-bandwidth version](#)