



Universidad de Oviedo

Centro Internacional de Postgrado

Beatriz Fernández García

La clasificación profesional como factor causante de discriminación retributiva entre mujeres y hombres

Máster Universitario en Protección Jurídica de las Personas y los Grupos Vulnerables

Curso 2020/2021

Trabajo de Fin de Máster dirigido por la Dra. Ana Rosa Argüelles Blanco

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutora, la Doctora Ana Rosa Argüelles Blanco, por haber aceptado el cometido de ser mi guía en este trabajo y ayudarme a que llegara a buen fin. Gracias por el esfuerzo y por ser un referente para mí desde los primeros años de universidad.

También me gustaría manifestar mi agradecimiento al resto de personas que me acompañaron en este viaje, mis compañeras y compañeros y al profesorado, sin ellas no hubiera sido lo mismo. En especial, quiero agradecer a mi tutora en las prácticas, María José Carretero, por ayudarme a ver la parte más aplicable de toda esta investigación. No quiero tampoco olvidarme de esas personas que siempre están detrás, siendo una mano amiga y ayudando cuando más se necesita, como la bibliotecaria de mi pueblo y mi psicóloga, gracias.

Pero el mayor agradecimiento se lo merece mi familia, sin ella no estaría aquí. A la ausente, por estar siempre en mi recuerdo, espero que estéis un poquito orgullosas de mí. A la presente, por ayudarme a continuar en los momentos más duros y de mayor tensión, sin vosotros no hubiera podido hacerlo, gracias por seguir a mi lado hasta el final. A Trazy, por el amor incondicional. Gracias de corazón.

A las que fueron, las que son y las que serán, siempre en la lucha. Por vosotras.

RESUMEN

En el presente estudio se analizan los distintos factores, endógenos y exógenos, que se encuentran en la raíz de la discriminación laboral que sufren las mujeres, concretamente de la discriminación retributiva y la brecha salarial de género. Dentro de este amplio marco, se pone el foco de atención sobre la incidencia del sistema de clasificación profesional en la brecha salarial, analizando los distintos elementos susceptibles de generar un trato desigual para las mujeres con incidencia en las retribuciones percibidas. Asimismo, se estudian las distintas herramientas normativas existentes para paliar esta desigualdad y las buenas prácticas a implantar en las empresas para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de retribución. Finalmente, se analizarán convenios colectivos representativos de algunos sectores económicos para conocer las tendencias seguidas por sus comisiones negociadoras y los sistemas de clasificación profesional en ellos contenidos.

This study analyses the factors, endogenous and exogenous, that are in the origin of the discrimination against women at workplace, specifically pay discrimination between women and men and gender pay gap. Within this broad framework, the focus is on the impact of the professional classification system on the gender pay gap, analysing the elements that generate unequal treatment for women with an impact on the pay system. In addition, current regulatory tools and some good practices to implement in companies will be analysed. Finally, collective agreements selected from some of the different economic sectors will be analysed to learn about the trends followed by their negotiators and the professional classification systems.

Palabras clave: Brecha salarial, Clasificación profesional, Discriminación, Mujer, Convenio colectivo.

Keywords: *Gender pay gap, Classification systems, Discrimination, Women, Collective agreement.*

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
ABREVIATURAS	6
I LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.....	7
1. Concepto	7
2. Factores causantes de la brecha salarial	13
2.1. <i>Factores exógenos</i>	13
2.2. <i>Factores endógenos</i>	22
II DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	23
1. Normativa internacional.....	23
1.1. <i>Evolución histórica</i>	23
1.2. <i>Normativa vigente</i>	27
2. Normativa comunitaria.....	27
2.1. <i>Evolución histórica</i>	27
2.2. <i>Normativa vigente</i>	33
3. Normativa estatal española	34
3.1. <i>Evolución histórica</i>	34
3.2. <i>Normativa vigente</i>	37
III EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	42
1. Concepto y régimen jurídico	42
1.1. <i>Concepto</i>	42
1.2. <i>Régimen jurídico</i>	45
2. Negociación con la representación del personal	48
3. Efecto del encuadramiento sobre las retribuciones	50
IV LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO FUENTE DE DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA.....	54
1. Incidencia del sistema de clasificación profesional en la brecha salarial	54

2. Análisis con perspectiva de género del efecto sobre el salario base	59
3. Impacto sobre las gratificaciones extraordinarias	62
4. Sesgos de género en las horas extraordinarias y complementarias.....	63
5. Efecto sobre los complementos.....	64
5.1. Complementos según las condiciones personales del trabajador o trabajadora	65
5.2. Complementos según las características del trabajo realizado.....	67
5.3. Complementos según los resultados de la empresa.....	69
5.4. Otros.....	70
V INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y ACTUACIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES.....	72
1. Herramientas normativas	72
2. Buenas prácticas.....	75
2.1. Medidas sobre el sistema de clasificación profesional y sus grupos.....	75
2.2. Medidas sobre la tabla salarial y el sistema retributivo	78
2.3. Medidas a nivel de negociación colectiva	79
2.4. Medidas a aplicar sobre el conjunto de la organización	81
2.5. Medidas a aplicar sobre el mercado laboral.....	83
3. Análisis de campo y situación actual	84
3.1. Sector primario	84
3.2. Sector secundario.....	87
3.3. Sector terciario	90
VI CONCLUSIONES.....	94
BIBLIOGRAFÍA.....	102
1. Bibliografía	102
2. Fuentes	110
ANEXOS	115

INTRODUCCIÓN

Históricamente, la mujer ha estado relegada al ámbito doméstico, al rol de cuidadora, lo que provocó que su entrada al mundo laboral fuera tardía y en sectores relacionados con ese papel reproductivo. En cambio, al hombre se le ha asignado el papel de sostenedor de la familia, el rol productivo, creándose un mercado laboral a su imagen y semejanza, valorándose especialmente aquellas características propias del género masculino.

Tras su incorporación al mercado de trabajo, la mujer comienza a reclamar su lugar en el mismo y un trato justo, equiparado al de sus compañeros varones, especialmente en el ámbito retributivo. Fruto de esa reivindicación se desarrollaron un conjunto de instrumentos normativos y de políticas públicas cuyo objetivo ha sido garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva. Todo ello ha desembocado en la aparición del concepto de brecha salarial, un término amplio que va más allá de la idea de discriminación retributiva que se venía utilizando y que hace referencia a la distancia entre retribuciones de hombres y mujeres ocasionada por la concurrencia de distintos factores, entre los que se encuentra el sistema de clasificación profesional.

Este será el objetivo principal del presente estudio, confirmar si el sistema de clasificación profesional tiene algún tipo de incidencia en la brecha salarial y la gravedad de la misma. En caso de corroborarse esta hipótesis de partida, se planteará qué factores son los causantes de esa relación con la brecha salarial y en qué momentos su incidencia es mayor. Además, se tratará de averiguar cómo afecta la clasificación profesional a los distintos elementos que componen la retribución, analizando separadamente el salario base, las gratificaciones profesionales, las horas extraordinarias y complementarias y los complementos. Finalmente, se examinarán las herramientas normativas existentes y se propondrán una serie de buenas prácticas basadas en lo analizado hasta el momento. Tras ello, se tratará de concluir si la hipótesis planteada es o no cierta y en qué grado.

Para la realización de este estudio se ha examinado, en primer lugar, la distinta normativa internacional, comunitaria y nacional, con el objetivo de conocer el marco

jurídico que regula la problemática analizada. En especial, la normativa derivada del principio de igualdad de retribución contenido en el Convenio C100 de la OIT, en el artículo 157 TFUE y el artículo 28 ET. Dentro de la legislación española, además del citado precepto, se han analizado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y el Real Decreto 902/2020 de 13 de noviembre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. También se ha tenido en cuenta la amplia jurisprudencia existente, aunque cabe aclarar que no se ha pretendido realizar un examen exhaustivo de la misma, teniéndose acceso a parte de ella gracias a las ricas fuentes bibliográficas consultadas.

En cuanto a esas fuentes bibliográficas, se han revisado publicaciones y monografías de autores y autoras de reconocido prestigio. Así como diversas revistas de gran relevancia y tradición en el ámbito del derecho laboral y de las relaciones laborales. Del mismo modo, sin ánimo exhaustivo, se han buscado ejemplos de negociación colectiva cuyo estudio se ha completado con la lectura de los diferentes autores y autoras consultados. También se han analizado distintas estadísticas del Instituto Nacional de Estadística, las cuales se incluyen a lo largo de esta investigación, con el objetivo de contextualizar la situación de la mujer en el mercado laboral.

El presente estudio se estructura en cinco capítulos con sus correspondientes epígrafes. En el primero de ellos, dividido en dos partes, se estudian la brecha salarial de género y los distintos factores que la causan. El segundo realiza un análisis sobre la evolución del principio de igualdad retributiva en la normativa internacional, comunitaria y nacional, dedicándose un epígrafe a cada ámbito. El tercer capítulo, dividido en tres partes, se centra en el sistema de clasificación profesional y su regulación. Finalmente, los dos últimos capítulos constituyen el núcleo central de la investigación, ya que es donde se analizará la hipótesis de partida planteada en la misma.

ABREVIATURAS

Abreviatura	Nombre
CE	Constitución Española
CEDAW	Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
EURATOM	Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ ICAN	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias
TCE	Tratado de la Comunidad Europea
TCECA	Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero
TCEE	Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea

I LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

1. CONCEPTO

Dentro de un sistema desigual como es este en el que vivimos, donde los distintos cuerpos normativos deben incidir en la necesidad de respetar los principios de igualdad y no discriminación y las situaciones discriminatorias parecen tener un carácter transversal, las relaciones laborales son uno de los ámbitos donde se hacen más visibles las diferencias de trato¹. De entre ellas, la discriminación retributiva es de especial importancia por su efecto sobre la brecha salarial, ya que coloca a las mujeres en situaciones de pobreza (o cercanas) por la incapacidad del salario de cumplir con su función social de reequilibrar las relaciones de poder existentes en la sociedad².

El concepto de brecha salarial de género sugiere la existencia de una distancia o diferencia entre las retribuciones percibidas por hombres y por mujeres³, pero no existe una definición única del mismo. Para la Comisión Europea, es “*la diferencia en el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía*”⁴. Por su parte, EUROSTAT (Oficina Europea de Estadística) y el INE (Instituto Nacional de Estadística) lo definen como “*la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres*”⁵. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE-OECD) se pronuncia en los mismos términos y considera que es “*la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres. Los datos se refieren a los trabajadores a tiempo completo por*

¹ Valdés Dal-Ré, F. (2008) “Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación”. En Valdés Dal-Re, F. y Quintanilla Navarro, B. (Dir.), *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, p.30.

² Serrano García, M.J. (2008) “El derecho a la igualdad retributiva por razón de género”. En Quintanilla Navarro, B. y Valdés Dal-Ré, F. *Igualdad de género y relaciones laborales*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración, p.126

³ Goñi Sein, J.L. (2020) “La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial”. En Rodríguez Sanz de Galdeano, B. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra. Aranzadi, p.81.

⁴ Fuente: Documento informativo de la Comisión Europea sobre brecha salarial disponible en:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

⁵ Fuente: Página web INE:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ESyc=INESeccion_Cycid=1259925408327yp=1254735110672ypa_gname=ProductosYServicios%2FPYSLayout

un lado y a los autónomos por otro”⁶. Conforme a algunos estudios, podemos entender por brecha salarial “la distancia en las retribuciones medias percibidas por mujeres y hombres”⁷. Mientras que doctrinalmente, ha sido definida como “la brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia entre salarios partidos por trabajadores de ambos sexos sobre la base de la diferencia media de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores”⁸, es decir, como “la diferencia entre salarios que de media perciben hombres y mujeres”⁹.

Partiendo de estas definiciones, podemos tratar de aportar una propia, afirmando que la brecha salarial es la representación de la diferente retribución percibida por trabajadores y trabajadoras por una unidad de tiempo más o menos amplia, teniendo en cuenta tanto las características personales de las personas trabajadoras (formación, edad, antigüedad, etc.), como el tipo de puesto o de contrato. Permittiéndonos conocer su resultado la existencia de una desigualdad retributiva (generada por el mercado laboral o por una política discriminatoria hacia las mujeres) que debe subsanarse.

Matemáticamente, se puede obtener el valor en porcentaje de la brecha salarial de género mediante la siguiente fórmula¹⁰:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media de hombres} - \text{Retribución media de mujeres}}{\text{Retribución media de hombres}} \times 100$$

Siendo las retribuciones manejadas el promedio por fracción de tiempo de cada uno de los sexos. Este periodo temporal de referencia puede ser por hora, semana, mes o año: Por año sirve para realizar una estimación sobre si existe o no brecha salarial y su porcentaje aproximado; mientras que por hora permite realizar unos cálculos más exactos

⁶ Fuente: Página web OCDE-OECD: OECD (2021), "Gender wage gap" (indicator), <https://doi.org/10.1787/7cee77aa-en>

⁷ Fundación Mujeres (2018) *Estudio sobre brecha y discriminación salarial en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales*. Ayuntamiento de Gijón. Gijón, p.21

⁸ Olarte Encabo, S. (2016) “Discriminación retributiva”. En *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, p.171.

⁹ Martínez Moreno, C. (2019) *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Albacete. Editorial Bomarzo SL, p.17.

¹⁰ Fuente: Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de las Mujeres: https://www.igualdadempresa.es/HerramientaBrecha/Guia_Uso_Hrrta_Autodiagnostico_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf

al no afectar al resultado que las mujeres trabajen menos horas en cómputo anual que los hombres¹¹.

Siguiendo a Martínez Moreno, con respecto a las cuantías de las retribuciones pueden tomarse los datos globales o desglosados y, en función de ello, se obtendrá la brecha no ajustada (datos globales) o la brecha ajustada (datos desglosados). La brecha salarial no ajustada permitirá observar si existe brecha o no, pero no dará información sobre los factores discriminatorios causantes de la misma. En cambio, con la brecha salarial ajustada, al observar los datos desglosados según las características de quienes conforman la plantilla (edad, formación, etc.) y el tipo de puesto y contrato, se podrá conocer los factores que generan la brecha salarial¹².

La forma de aplicar esta fórmula se entenderá mejor mediante un ejemplo que se incluirá en la próxima página para mayor claridad de los datos.

¹¹ Ver de nuevo Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *op. cit.*, p. 17.

¹² *Ibidem* pág. 19 y ss.

Tabla 1

Trabajador/a	Tipo jornada	Tipo contrato	Salario base anual	Complementos (antigüedad y peligrosidad) anuales	Retribución anual	Retribución por hora
Trabajadora 1	40 horas semanales	Contrato indefinido	20.000 €	2.400€	22.400€	10,77 €
Trabajadora 2	20 horas semanales	Contrato temporal	10.000 €	0€	10.000€	9,61 €
Trabajadora 3	20 horas semanales	Contrato temporal	10.000 €	0€	10.000€	9,61 €
Trabajador A	40 horas semanales	Contrato indefinido	20.000 €	3.000€	23.000€	11,06 €
Trabajador B	40 horas semanales	Contrato indefinido	20.000 €	3.000€	23.000€	11,06 €
Trabajador C	40 horas semanales	Contrato temporal	20.000 €	600€	20.600€	9,90 €

Fuente: Creación propia

De acuerdo con los datos de la tabla, la retribución promedio de las mujeres, sin discriminar por tipo de contrato, es de 14133€/año y 10€/hora. En cambio, si distinguimos por tipo de contrato observamos que la retribución promediada para contratos indefinidos es de 22400€/año y 10,77€/hora; mientras que para contratos temporales lo es de 10000€/año y 9,61€/hora. Si analizamos la retribución de los hombres, los datos que obtenemos de su retribución promedio son 22200€/año y 10,67€/hora. Al separar por tipo de contrato, obtenemos que el promedio por contrato indefinido es de 23000€/año y 11,06€/hora; y por contrato temporal 20600€/año y 9,90€/hora.

Para conocer la brecha no ajustada utilizaremos los datos de la tabla por año y promedio de ambos sexos (14133€/año para las mujeres y 22200€/año para los hombres), lo que nos da una brecha salarial del 36,33%. Este resultado nos permite conocer que existe una diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, pero no dónde se produce esa distancia. Si realizamos un pequeño cambio y calculamos la brecha ajustada por hora, pero no por tipo de contrato (10€/hora las mujeres y 10,67€/hora los hombres), observamos una diferencia del 6,3%. Al ajustar la brecha salarial del cómputo anual al cómputo por hora, vemos que esta se reduce drásticamente, de donde podemos deducir que una de las causas de la brecha existente es la contratación a tiempo parcial de las mujeres.

Para conocer la brecha ajustada, utilizaremos los datos del ejemplo por hora y promedio, pero desglosados según el tipo de contrato (10,77€/hora para mujeres con contrato indefinido, 9,61€/hora para mujeres con contrato temporal, 11,06€/hora para hombres con contrato indefinido y 9,90€/hora para hombres con contrato temporal). Esto nos da una brecha del 2,6% en las contrataciones indefinidas y del 2,9% en las temporales. Si analizamos las percepciones de la plantilla contratada a tiempo indefinido podemos observar que salario base y plus de antigüedad es el mismo, por lo que el factor causante de la brecha salarial es el plus de peligrosidad, que solo perciben los trabajadores hombres.

Volviendo al ejemplo, si analizamos la parte de la plantilla con contrato temporal, vemos que el salario base es el mismo y que ninguno cobra plus de antigüedad, siendo la causa de la brecha nuevamente el plus de peligrosidad que solo percibe un trabajador hombre, por lo que su aplicación incide en la desigualdad salarial al abonarse sólo a los trabajadores varones. Por otro lado, hemos podido observar que el plus de antigüedad sólo se paga a las contrataciones indefinidas y, analizando la composición de la plantilla,

comprobamos que la mayoría de las contrataciones temporales se realizan con mujeres, por lo que agrava la brecha salarial existente.

En conclusión, el ejemplo anterior es ilustrativo de que, cuanto más desglosados estén los datos y menor sea la fracción de tiempo manejada, más ajustado a la realidad será el resultado obtenido y más información nos aportará sobre los factores causantes de la brecha en el ámbito analizado. Conociendo estos datos, pueden realizarse las modificaciones oportunas en la empresa para cambiar tanto la política de contratación, como la salarial estableciendo un sistema retributivo más objetivo y neutro.

En este punto procede aclarar por qué se habla de brecha salarial y no de discriminación salarial. Para ello, debe recordarse que el principio de igualdad de retribución establece que el empresario está obligado a pagar la misma retribución por trabajos de igual valor (artículo 28 ET) (*vid infra* 3.2). De modo que la discriminación salarial será el incumplimiento del mismo, es decir, remunerar de forma diferente trabajos equivalentes. En este sentido, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación salarial es “*la distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo o la ocupación*”, lo que aplicado al salario implica el pago de una retribución diferente a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor sin causa justificada. De este modo, se ha afirmado por los expertos que “*la discriminación salarial por razón de género, se refiere al hecho de que una mujer perciba una retribución menor que la de un hombre cuando realiza un trabajo comparable o equiparable al de este último*”¹³. Incluso que “*la discriminación salarial por razón de sexo se refiere por lo tanto a la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada. Es decir, cuando uno de los sexos recibe una inferior remuneración que el otro por el desempeño de un puesto de trabajo de igual valor -con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada...), y en una empresa de similares características (tamaño, volumen de personal, titularidad pública/privada,...)*”¹⁴.

¹³ Martínez, C., Corominas, A., Coves, A. M. y Lusa, A. (2002) “El principio de igualdad de retribución y la valoración de puestos de trabajo (Congreso)”. En *II Congreso Internacional de Ingeniería Industrial. “Trascendiendo fronteras. Retos y Estrategias de la Globalización*. Villahermosa. México, p. 3.

¹⁴ Véase de nuevo Informe sobre el Ayuntamiento de Gijón de Fundación Mujeres, 2018, p.22

Por tanto, la discriminación salarial es uno de los factores causantes de la brecha, pero no el único. Razón por la que conociendo la brecha salarial ajustada se puede analizar en qué medida la estructura del mercado de trabajo afecta a las retribuciones de las mujeres (y actuar en consecuencia sobre el mismo), pero también si existe o no discriminación salarial y cómo luchar contra ella.

2. FACTORES CAUSANTES DE LA BRECHA SALARIAL

Como se ha indicado, el estudio de la brecha salarial permite detectar aquellos factores causantes del inferior salario de las mujeres, ya sean provocados por la existencia de una discriminación de género, como puede ser la no valoración de características femeninas en los complementos, o por el propio mercado laboral, como la mayor precariedad del empleo femenino. Las causas que generan la brecha salarial son producto de las distintas reglas y políticas que han acompañado a las mujeres en su incorporación del mercado laboral, desde el excesivo paternalismo por parte de los legisladores hasta la infravaloración de la mano de obra femenina, pero también las dinámicas sociales generadas por roles y estereotipos. Dada la variedad de elementos y su distinto origen, la doctrina clasifica estos factores en exógenos y endógenos: serán exógenos aquellos fuera del poder de decisión del empresario y que están directamente causados por los estereotipos de género, como la segregación del mercado o la falta de conciliación; en cambio, los endógenos serán aquellos causados directamente por la relación laboral o por decisiones empresariales, como la modalidad contractual o el encuadramiento¹⁵.

2.1. Factores exógenos

2.1.1. Los estereotipos y roles de género

Como pone de relieve Goñi Sein¹⁶ y también el Instituto de la Mujer¹⁷, uno de los factores que afectan a la brecha salarial de género son los estereotipos y roles de género. La Real Academia Española de la Lengua (RAE) indica que los estereotipos, son “*las*

¹⁵ Por todos Goñi Sein, *op. cit.*, p. 83

¹⁶ *Ibidem*, p. 83

¹⁷ Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016. *Medidas que aplican las empresas de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" para eliminar la brecha salarial de género: red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid, p.10.

imágenes o ideas aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”; en concreto y referidas al género, serán las ideas o creencias de la sociedad sobre cómo deben ser mujeres y hombres. Volviendo a las definiciones de la RAE, los roles son “*los papeles, las funciones que alguien o algo desempeña*”, por lo que los roles de género serán las creencias sociales sobre la función que cada uno de los géneros debe cumplir en la sociedad. De acuerdo con estos estereotipos y roles de género, se considera que las mujeres deben ocupar el ámbito privado y de los cuidados, mientras que el lugar de los hombres es el ámbito público y el sostenimiento de la familia¹⁸. Como se verá más adelante, los distintos estereotipos tuvieron su reflejo en la normativa nacional relacionada con la regulación del mercado laboral femenino (*vid infra* 3.1).

Este factor afecta a la brecha salarial al impregnar toda la estructura laboral, ya que es el fundamento de las discriminaciones y la razón principal de que se establezcan las segregaciones horizontal y vertical del mercado de trabajo. En este sentido, empeora la segregación horizontal al ser la causa por la que se sigue considerando que existen profesiones de hombres y profesiones de mujeres, haciendo más probable que las mujeres se decanten por formarse en ramas más acordes con el estereotipo y los roles que se asignan a su género¹⁹. También agrava la segregación vertical al considerarse que ellas son menos ambiciosas y agresivas (cualidades marcadamente masculinas de acuerdo a los estereotipos) que los hombres y, por tanto, peores líderes y peor capacitadas para puestos directivos²⁰. Además, dentro de las propias empresas, provoca que se valoren las características masculinas más que las femeninas (lo que se refleja en determinados pluses) y que se limiten sus posibilidades de desarrollo profesional dificultando o no incentivando su acceso a puestos de responsabilidad²¹.

Un ejemplo lo encontramos en el diagnóstico previo del Plan de Igualdad de la empresa Química del Nalón SL, donde recoge que, aunque no existe una política de promoción discriminatoria, no se presentan candidaturas para las vacantes ofertadas en puestos de responsabilidad ligados a producción, de donde puede deducirse que no se les anima a tratar de promocionar a estos puestos. También en el convenio colectivo de la

¹⁸ Rodríguez Escanciano, S. (2018) “La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución”. *Revista Documentación laboral*. Núm. 113, Vol. I Pág. 15.

¹⁹ Ver de nuevo Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *op. cit.*, p. 62 y ss.

²⁰ *Ibidem.*, p. 35.

²¹ Rodríguez Escanciano, *La discriminación...*, *op. cit.*, p. 15 y ss.

empresa Pans & Company/Eat Out, que asigna un plus de responsabilidad al personal adscrito a las categorías profesionales de “gerente” y “encargado”, redactados en masculino, señal de la existencia de un sesgo de género al no incluir a las mujeres en la redacción de esas categorías.

2.1.2. *La discriminación por género*

Como no puede ser de otro modo, otro de los factores causantes de la brecha salarial es la discriminación por razón de género. Su origen se encuentra en los estereotipos y roles de género, en base a los que, como se ha visto, se considera a la mujer como inferior y sometida al hombre, atribuyéndole el ámbito privado y vetándola el acceso al público²². De acuerdo con Quintanilla Navarro, por discriminación podemos entender toda “*situación de perjuicio, minusvaloración, exclusión o dificultad en el acceso a los recursos y derechos básicos, en la que se encuentran ciertas personas, grupos o estratos sociales*”²³. Aplicando esta definición a la discriminación de género, se puede afirmar que esta situación de minusvaloración será la que sufren las mujeres por el mero hecho de ser mujeres. Circunscribiéndolo al ámbito laboral, será la desvalorización del trabajo de las mujeres que afecta a las retribuciones percibidas por ellas al realizar trabajos iguales o de igual valor y con fundamento, directo o indirecto, en el género²⁴. Esta discriminación afecta a la retribución, pero también a otras cuestiones relacionadas con el empleo femenino, como por ejemplo en la contratación, a causa de la libertad de empresa para seleccionar y contratar a quien considere más adecuado y que, sumado a los estereotipos, puede provocar que las mujeres sigan fuera del mercado laboral²⁵.

La discriminación por razón de género puede ser directa o indirecta, estando ambas prohibidas por el principio de igualdad y no discriminación. La discriminación directa implica dar un tratamiento diferenciado y perjudicial a una persona en base a su

²² Serrano García, *op. cit.*, p. 121.

²³ Quintanilla Navarro, B. (2008) “Transversalidad de Género”. En Valdés Dal-Re, F. y Quintanilla Navarro, B. (Dir.), *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, p.45.

²⁴ Ver de nuevo Serrano García, *op. cit.*, p. 149.

²⁵ Fernández García, A. y Ureña Martín, A. (2018) “La igualdad en el acceso al empleo, la clasificación, la formación y la promoción profesional”. En Romero Burillo, A.M. (Dir.) y Rodríguez Orgaz, C. (Coord.), *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Navarra. Aranzadi, p.27.

pertenencia a un determinado sexo²⁶, es decir, tratar a las mujeres de forma menos favorable por el mero hecho de ser mujeres. Definición que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) recoge en los siguientes términos “*situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable*” (artículo 6 LOI). Además, se considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 LOI). Esta situación de discriminación directa sería muy evidente y fácil de detectar, por lo que es cada vez menos habitual en las empresas, tendiéndose hacia otro tipo de conductas, más sutiles y que constituyen discriminación indirecta²⁷. En este sentido, la discriminación indirecta, supone una actuación aparentemente neutra a priori pero que genera un efecto adverso en un determinado colectivo sin mediar justificación objetiva y razonable²⁸; es decir, que ante un trato aparentemente neutro se esconda una discriminación a las mujeres. Nuevamente procede recoger la definición que la LOI aporta del concepto discriminación indirecta: “*Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados*” (artículo 6 LOI).

2.1.3. Segregación horizontal del mercado de trabajo

La segregación horizontal del mercado de trabajo, también denominada división sexual del trabajo o segregación ocupacional, se propone por la doctrina como una de las causas de la brecha de género²⁹. Este factor hace referencia a la existencia de profesiones más vinculadas a las mujeres y, por tanto, más feminizadas (como por ejemplo la

²⁶ Fabregat Monfort, G. (2018) “La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad”. En Romero Burillo, A.M. (Dir.) y Rodríguez Orgaz, C. (Coord.), *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Navarra. Aranzadi, p.371.

²⁷ Un ejemplo de discriminación directa sería pagar menos a las limpiadoras que a los limpiadores, realizando todos ellos las mismas tareas y en igualdad de condiciones, sólo por ser mujeres. En cambio, la discriminación indirecta consistiría en asignar un salario base a las limpiadoras y otro superior a los técnicos en acondicionamiento e higienización, cuando ambos realizan las mismas tareas.

²⁸ Fabregat Monfort, *op. cit.*, p.371.

²⁹ Por todos, Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *op. cit.*, p. 62.

educación infantil y primaria, la enfermería, la limpieza, la hostelería o ciertas manufacturas como las textiles); mientras que existe otra parte del mercado de trabajo más asociada a los hombres y donde la presencia de mujeres es menor (como la ingeniería, las fuerzas armadas o la construcción)³⁰. De este modo, la segregación horizontal genera un reparto de tareas basado en el género y que constituye una prolongación de los roles sociales atribuidos a hombres y mujeres³¹, estando esas profesiones feminizadas infravaloradas pese a ser, en algunos casos, esenciales para la sociedad (como se ha demostrado durante la pandemia con las limpiadoras o las cuidadoras³²) y teniendo retribuciones inferiores a las existentes en sectores más masculinizados³³.

El origen de esta segregación ocupacional se encuentra en la asignación de roles y en los estereotipos de género arraigados en la sociedad³⁴, los cuales se extendieron al ámbito laboral. Esto provocó que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo se realizase originariamente en aquellas profesiones relacionadas con el hogar y los cuidados (limpiadoras, costureras, cuidadoras) y que continúan estando feminizadas³⁵ y peor valoradas por el mercado³⁶. Cabe destacar que la mujer no comenzó a tener presencia en tareas y sectores más masculinizados hasta el siglo XX (principalmente por la falta de mano de obra en las fábricas a causa de la II Guerra Mundial), aunque aún a día de hoy su presencia es casi residual, como muestran las tasas de empleo femenino en las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)³⁷.

³⁰ Rodríguez Escanciano, *La discriminación...*, *op. cit.* p. 18.

³¹ Rodríguez Escanciano, S. (2020) "El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos". En Rodríguez Sanz de Galdeano, B. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra. Aranzadi, p.24.

³² El Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, recoge en su Anexo una serie de actividades que, dado su carácter de esencial, no podrían acogerse a este permiso. Entre esas actividades esenciales se encuentran las que trabajan en actividades incluidas en la cadena de abastecimiento del mercado, como las cajeras de supermercado, o las que presten servicios de limpieza, como son las limpiadoras (apartados 2 y 18, respectivamente).

³³ Serrano García, *op. cit.*, p. 123.

³⁴ Ibáñez, M. (2017a) "La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional". En Ibáñez, M. (Dir.) *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid. CIS, colección Monografías núm. 303, p.35.

³⁵ En este sentido, analizando la encuesta de población activa (EPA) en valores promedio del año 2020, en el epígrafe de profesionales STEM, se observa que la presencia masculina es del 3,8%, mientras que la femenina es del 1,9% (ver Anexo III)

³⁶ Lahera Forteza, J., 2008. "Fomento y mejora del empleo de la mujer". En Valdés Dal-Re, F. y Quintanilla Navarro, B. (Dirs.), *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, p.103.

³⁷ Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *op. cit.*, p. 34.

2.1.4. Segregación vertical del mercado de trabajo

De forma paralela al anterior, la doctrina propone la segregación vertical del mercado de trabajo como factor³⁸. Este concepto hace referencia a la menor presencia de mujeres en puestos superiores, de mayor responsabilidad y poder y mejor remuneración³⁹, incluso dentro de aquellas empresas pertenecientes a sectores feminizados⁴⁰, ya que se les asignan tareas de menor prestigio. Además, es común que la presencia de hombres sea superior dentro de los sectores que tienen mayores oportunidades de desarrollar una carrera profesional ascendente⁴¹.

Esta segregación vertical se puede observar en la siguiente gráfica, donde la presencia masculina en un sector feminizado como es el sector servicios es superior a la de las mujeres en puestos directivos, invirtiéndose la tendencia cuanto más se descende en el organigrama organizativo. En la gráfica, la columna de color rojo hace referencia a la presencia femenina en los ítems analizados y la columna de color verde a la presencia masculina. Las ocupaciones representadas pertenecen al sector servicios y son: Dirección y gerencia; Técnicos y técnicas y profesionales científicos e intelectuales; empleados y

³⁸ *Ibidem* p.35.

³⁹ Por todos, Rodríguez Escanciano, *El acceso...*, *op. cit.*, p. 24.

⁴⁰ En este sentido, analizando la EPA (ver Anexo III) en valores promedio del año 2020, se observa que la presencia masculina en puestos de dirección y gerencia es casi dos puntos superiores a la presencia femenina (en 2019 esta diferencia era de dos puntos). Al desglosar por sectores, se observa que, entre miembros de los poderes ejecutivo y legislativo, así como directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés, casi se alcanza una presencia paritaria al ser la mayor presencia masculina de sólo 0,1%. Situación que se repite entre directores de departamentos comerciales y administrativos, donde se ha pasado de una distancia de 0,3% a una distancia de sólo el 0,1% durante el año 2020, y directores de empresas de servicios donde la distancia es de 0,2% (0,7% hombres y 0,5% mujeres). Esta tendencia hacia la igualdad se rompe entre directores y gerentes de empresas de servicios (sector especialmente feminizado), donde se vuelve a duplicar la distancia con valores de 1,2% para hombres y 0,6% para mujeres. Si se baja un nivel y se analizan los valores de profesionales y técnicos científicos e intelectuales, se observa una mayor presencia femenina, lo que denota la existencia del *techo de cristal*, siendo la distancia entre géneros a la inversa con un 23,9% de mujeres y un 15,4% de hombres. En este nivel, dentro del sector de salud y enseñanza se observa una distancia de 9 puntos, con unos valores de 14,6% para mujeres y 5,7% de hombres.

En cuanto a la presencia de profesionales en salud y educación, las mujeres (6,4% y 6,6%, respectivamente) triplican a los hombres (2,3% y 2,7%, respectivamente).

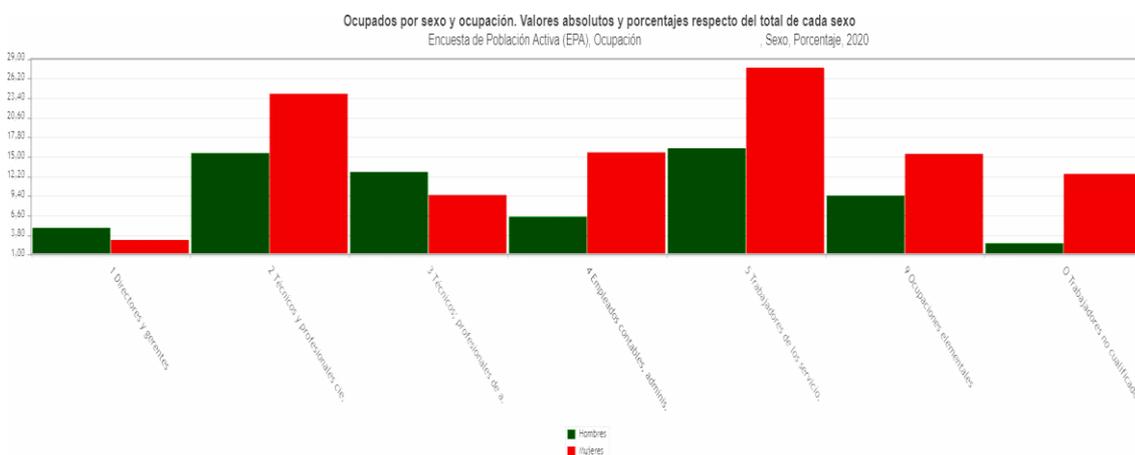
Por último, si se analizan los datos de trabajadores y trabajadoras sin cualificación en servicios, se observa que el 12,4% son mujeres, mientras que el 2,5% son hombres.

A modo de conclusión, es llamativo que la presencia de hombres en puestos directivos es superior en casi un punto a la presencia femenina, situación que se invierte entre profesionales y técnicos y, especialmente, entre personal no cualificados donde la distancia prácticamente alcanza los 10 puntos. Estos datos confirman la segregación vertical del mercado de trabajo y las dificultades de las mujeres para alcanzar los puestos altos en las organizaciones.

⁴¹ Ibáñez, M. y Vicente, M.R. (2017) "Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral". En Ibáñez, M. (Dir.) *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid. CIS, colección Monografías núm. 303, p. 15 y ss.

empleadas contables, administrativos y otros empleos de oficina; trabajadores y trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores; ocupaciones elementales; y otro personal no cualificado en servicios (excepto transportes).

Gráfico 1



Fuente: INE (2020)

Las causas que generan la aparición de segregación vertical son múltiples. Por un lado, se encuentran las interrupciones que realizan las mujeres en su vida laboral (por ejemplo, a causa de la maternidad) y que suponen que no puedan desarrollar su carrera profesional de un modo continuo, lo que acaba suponiendo un hándicap a la hora de optar a un puesto directivo⁴². Por otro lado, la tardía incorporación de las mujeres al ámbito laboral (de forma más continua a partir de mediados del siglo XX) ha hecho que partan desde una posición de desventaja con respecto a los hombres, que podían cursar todo tipo de estudios y dedicarse a cualquier sector desde décadas antes⁴³.

Este factor está íntimamente relacionado con el término *techo de cristal*⁴⁴, que hace referencia a las dificultades que se encuentran las mujeres a lo largo de su carrera

⁴² Serrano García, *op. cit.*, p. 123.

⁴³ En este sentido, es bastante representativo lo que ocurre con los hospitales. La sanidad está íntimamente relacionada con los cuidados y, además, cada vez hay más mujeres que estudian medicina y que ejercen como médicos, pero la mayoría de los directores de departamento y de hospital, son hombres.

⁴⁴ Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, el techo de cristal son “*los obstáculos artificiales y barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos más altos en el organigrama de la empresa, ya sea pública o privada y sea cual sea el ámbito*”. Además, señala que esta expresión se usa para describir que esos obstáculos son aparentemente invisibles y están vinculados al mantenimiento del equilibrio organizacional, en oposición a la transparencia e igualdad entre mujeres y hombres que debiera existir a la hora de promocionar profesionalmente.

profesional para acceder a puestos de dirección. Pero también con el concepto *suelo pegajoso*⁴⁵, que hace referencia a los impedimentos sociales y personales que encuentran las mujeres para desarrollarse en el ámbito público (laboral o político).

2.1.5. *Infravaloración del trabajo femenino*

Otro factor exógeno con incidencia en la brecha salarial según la doctrina es la infravaloración del trabajo femenino⁴⁶. Sus raíces las encontramos en el tradicional reparto de tareas basado en estereotipos y que, como se ha visto en la segregación horizontal (*vid supra* 2.1.3), supuso el encuadre de la mujer en el papel de cuidadora y la infravaloración de su trabajo tanto en el mercado laboral, como en la sociedad⁴⁷. A causa de la división sexual del trabajo, se considera al hombre como proveedor principal de ingresos (rol productivo), lo que relega al salario de las mujeres a la categoría de complementario o secundario y, por tanto, de menos valor⁴⁸.

Esta minusvaloración se extendió al mercado de trabajo, concretamente a las tareas más relacionadas con el hogar y los cuidados (rol reproductivo) que eran realizadas mayoritariamente por mujeres, siendo peor valoradas y percibiendo menores retribuciones⁴⁹. Pero también a las características más femeninas (como el detalle o la empatía) que quedaron fuera de los rasgos compensables al personal (al contrario de lo que ocurre con la fuerza), aunque sean deseables para el puesto de trabajo⁵⁰.

2.1.6. *La conciliación familiar y la doble jornada*

Para encontrar el origen de este factor, hay que acudir nuevamente a los estereotipos de género y al reparto de roles dentro de la sociedad (*vid supra* 2.1.1), donde las tareas domésticas y el cuidado de familiares recae mayoritariamente en las mujeres

⁴⁵ El Instituto Europeo de la Igualdad de Género define el suelo pegajoso como la “metáfora para apuntar a un patrón de empleo discriminatorio que mantiene a las trabajadoras, principalmente, en los niveles más bajos de la pirámide laboral, con baja movilidad y con barreras invisibles para su avance profesional”.

⁴⁶ Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *op. cit.*, p. 41.

⁴⁷ Guerrero Vizuete, E., (2018) “Tiempo de trabajo y conciliación familiar: la excedencia por cuidado de hijos y familiares”. En Romero Burillo, A.M. (Dir.) y Rodríguez Orgaz, C. (Coord.), *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Navarra. Aranzadi, p.242.

⁴⁸ Sánchez-Mira, N. (2017) “La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. En *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. Vol. 4, p.91.

⁴⁹ Ibañez y Vicente, *op. cit.*, p. 33.

⁵⁰ Sánchez-Mira, *op. cit.*, p. 91 y ss.

(tareas reproductivas), mientras que el trabajo fuera de casa y la obtención del sustento económico (tareas productivas) en el hombre⁵¹. En este sentido, la tendencia normativa ha sido fomentar los derechos de conciliación familiar y plantearlos como pertenecientes a ambos géneros, todo ello con el fin de evitar que la familia siguiera siendo origen de discriminación para la mujer, pero aún a día de hoy, continúan haciendo uso de ellos mayoritariamente las mujeres⁵².

Intentar conjugar vida familiar y laboral incide en la brecha salarial de forma directa, ya que mayoritariamente son las mujeres quienes hacen uso de los derechos de conciliación, lo que supone que abandonen su carrera profesional para cuidar y atender a sus familiares, ya sea de forma permanente o temporal. En el primer caso, la falta de alternativas a la conciliación y la asignación de los roles reproductivos a la mujer, supone que haya muchas que opten por salir completamente del mercado laboral y realizar un trabajo invisible y no remunerado como es el del hogar y los cuidados, que no computa en las distintas encuestas y estadísticas de población activa⁵³. En cambio, cuando deciden mantenerse en el mercado laboral y a la vez tienen que asumir las tareas del ámbito privado, la ausencia o escasez de medidas de conciliación hace que se decanten por contratos a tiempo parcial, lo que las aboca a menores retribuciones⁵⁴.

Al mismo tiempo, surge un elemento paralelo, la doble jornada o doble presencia. Este concepto es un factor de riesgo psicosocial específico de las mujeres que deriva de la asignación tradicional del rol reproductivo a la mujer, a la vez que aumenta su presencia en el ámbito laboral⁵⁵. Con esta expresión, se hace referencia a que la mujer, además de trabajar fuera del hogar, realiza las tareas de casa (incluyendo cuidado de familiares) lo

⁵¹ Rodríguez Escanciano, S. (2005), “La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes”. *Revista Temas laborales*, 82/2005, p.48.

⁵² Argüelles Blanco, A.R. (2012) “La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales”. *Revista Internacional de Organizaciones*. Núm. 8, p.21.

⁵³ De acuerdo con los datos de la EPA relativos a personas entre 18 y 64 años que se hacen cargo del cuidado de hijos propios o de la pareja menores de 15 años o del cuidado de familiares dependientes (ver Anexo IV), el cuidado de hijos y familiares recae mayoritariamente en las mujeres. En este sentido, puede observarse que el 64% de los hombres ocupados se hacen cargo de los hijos, frente al 32,83% de las mujeres, dato que puede explicarse por el mayor uso de medidas de conciliación en los contratos a tiempo completo y la mayor contratación a tiempo parcial de las mujeres. Además, al observar los datos en la población parada o inactiva, se puede comprobar cómo esta tarea recae mayoritariamente en las mujeres. Con respecto al cuidado de familiares, se repite el mismo patrón social y son las mujeres quienes mayoritariamente se encargan de su cuidado.

⁵⁴ Argüelles Blanco, *op. cit.*, p. 16.

⁵⁵ Castro Trancón, N. (2020) “Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”. En *Lan Harremanak*. Núm. 44, p.284.

que en muchos casos supone una jornada extra que no está remunerada por la dificultad técnica que supone poner precio a servicios que no pasan por el mercado y que, además, es difícil de cuantificar al realizarse de forma simultánea a otras tareas⁵⁶. Relacionado con este concepto se encuentra el de “*carga mental femenina*” que hace referencia a la lista de tareas del hogar que la mujer siempre tiene presentes, cosa que no ocurre entre los hombres, y que suele asumir en estados psicossomáticos negativos (ansiedad, impotencia o inseguridad, entre otros), sin tiempo de ocio y sin compensación alguna⁵⁷, lo que afecta a su salud física y mental. Al incluir esta doble jornada en el cómputo de la brecha salarial, la distancia entre las remuneraciones de hombres y mujeres aumenta.

2.2. Factores endógenos

Los factores endógenos causantes de la brecha salarial surgen cuando entra en juego la libertad del empresario para tomar decisiones y son un reflejo de los roles y estereotipos de género y sus consecuencias, así como de las restantes causas exógenas⁵⁸.

Estos factores intervienen de forma destacada en tres momentos⁵⁹. El primero de ellos es durante la selección, a causa de la libertad del empresario para contratar a quien considere que se adapta mejor a las necesidades y cultura de la empresa⁶⁰ y con el tipo de contrato que decida, lo que puede relegar a las mujeres a contratos temporales y a tiempo parcial por los prejuicios de género del empleador (por ejemplo, entre las trabajadoras del hogar lo más común es la contratación por horas)⁶¹. En segundo lugar, interviene al diseñar los puestos y elaborar el sistema de clasificación, ya que la existencia de sesgos de género en el proceso puede sexualizar los puestos desde antes de su ocupación. El tercer momento es durante el encuadramiento del trabajador o trabajadora seleccionado dentro del sistema de clasificación profesional, así como en la posterior valoración retributiva de su puesto⁶², lo que se desarrollará a lo largo de este estudio.

⁵⁶ Dema Moreno, S. y Díaz Martínez, C. (2014), “Los sesgos de género en las encuestas oficiales sobre economía doméstica”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148, p.31

⁵⁷ Rodríguez Escanciano, *El acceso...*, op. cit., p. 22.

⁵⁸ Alonso, I. y otros, 2008. *Los factores de desigualdad de género en el empleo. La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo*, p.10

⁵⁹ Ibáñez, *La división...*, op. cit., p. 52 y ss.

⁶⁰ Rodríguez Escanciano, *El acceso...*, op. cit., p. 21.

⁶¹ Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, op. cit., p. 65 y ss.

⁶² Ibáñez, *La división...*, op. cit., p. 45.

II DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

1. NORMATIVA INTERNACIONAL

1.1. Evolución histórica

La toma de conciencia por parte de los poderes políticos sobre la necesidad de poner fin a la desigualdad salarial no tiene lugar hasta finalizada la II Guerra Mundial en 1945. El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas (fundada en 1945 con el objetivo de mantener la paz) adopta la Declaración Universal de Derechos Humanos⁶³ en París y en su artículo 7 se recoge por primera vez el principio de igualdad y no discriminación⁶⁴. Además, su artículo 23 recoge, también por vez primera, el principio de igualdad retributiva, aunque en términos de igual salario por trabajo igual, lo que supone que sólo se aplicará a trabajos idénticos y al salario base (no a las percepciones extrasalariales).

El 1 de diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta otros dos instrumentos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En el artículo 3 de ambos se recoge el compromiso de los Estados Parte de garantizar la igualdad de trato a la hora de su aplicación. Pero es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el que recoge obligaciones relativas al ámbito laboral, como el derecho a trabajar en su artículo 6 o, en su artículo 7, la obligación de garantizar un salario equitativo por trabajo de igual valor sin distinciones y, en concreto, que se asegure a las mujeres unas condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres y con salario igual por trabajo de igual valor.

⁶³ Declaración que en un primer momento se tradujo en España como Declaración Universal de los Derechos del Hombre, pero que posteriormente adaptaría su nombre a la fórmula inclusiva que promovieron las mujeres de la delegación redactora y que se mantiene a día de hoy: Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁶⁴ Artículo 7 DUDH: “*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación*”.

Un año más tarde, en 1967, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que en su artículo 10 apartado b vuelve a recoger el derecho a igual remuneración. En ella se hace referencia a los trabajos de igual valor, para seguir la tendencia marcada con el Convenio C100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se verá más adelante en este mismo epígrafe. Este cambio supone una protección aún mayor al permitir que el principio de igualdad de retribución se aplique, además de a los trabajos con tareas idénticas, a los que tienen un mismo valor (por ejemplo, reponedora y mozo de almacén)⁶⁵.

El 18 de diciembre de 1979, por medio de la Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se adopta y abre a la firma y ratificación o adhesión de los Estados Miembros, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. Los principios fundamentales en que basa su actuación son la igualdad sustantiva (más allá de la igualdad formal al buscar un cambio real en la sociedad), la no discriminación y la diligencia debida por los Estados Parte. Está compuesta por 30 artículos que conforman una carta internacional de derechos de las mujeres y obliga a los Estados Parte a sancionar y prevenir la discriminación, ratificando su compromiso de defender la igualdad de derechos de hombres y mujeres⁶⁶. En el Convenio, se dedica la Parte III a establecer los compromisos adquiridos por los firmantes en materia de empleo, teniendo especial relevancia el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor de forma ampliada, así como la forma de evaluar ese trabajo, que debe basarse en criterios que respeten la igualdad de trato⁶⁷. Su contenido se ha ampliado, renovado y reinterpretado por parte del Comité CEDAW mediante Recomendaciones Generales, por lo que es un instrumento dinámico y pionero en la acogida y defensa de las ideas más innovadoras en cuestiones de género (por ejemplo, en la necesidad de contabilizar el trabajo doméstico)⁶⁸.

⁶⁵ Artículo 10 Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: “*El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor*”.

⁶⁶ González Orta, L.C. (2020) “Incidencia de las políticas globales en las legislaciones nacionales: el caso de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) en España”. En *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas. Nueva época*. Núm. 24, p.109.

⁶⁷ Artículo 11 CEDAW: “*El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo*”.

⁶⁸ González Orta, *op. cit.*, p. 109.

Todo este compendio internacional se ve reforzado por las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas que se vienen celebrando desde 1975 (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Dentro de ellas, la Conferencia de Beijing en 1995 supuso un antes y un después gracias a la Declaración y Plataformas adoptadas, que supuso que permitió poner en marcha un plan global de lucha contra la discriminación por razón de género mediante la estrategia del *mainstreaming* o transversalidad⁶⁹. En ella, no sólo se reafirma la lucha contra la discriminación salarial, si no que se intenta romper la división sexual del trabajo, buscando el compromiso de los Estados Parte de fomentar la presencia femenina en las STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), en los puestos de alta especialización y en los de dirección (Objetivo estratégico F.5, medida 178). Para ello, es esencial aumentar la presencia de mujeres en la formación profesional, en la ciencia y la tecnología (Objetivo estratégico B.3, medida 82), donde existe un sesgo de género en los programas de estudio y su material didáctico que refuerzan las funciones tradicionales de hombres y mujeres, limitando la participación plena e igualitaria por parte del género femenino en la sociedad (Objetivo estratégico A.4, medidas 74 y 75).

Por otro lado, dentro de la normativa laboral de ámbito internacional, es esencial hacer mención a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, y posteriormente transformada en la agencia especializada de la ONU para el ámbito laboral, que es quien marca los estándares normativos mínimos en materia de relaciones de trabajo⁷⁰. En materia de mano de obra femenina, la OIT ya había regulado en 1919 el trabajo nocturno de las mujeres en la industria con su Convenio C4, el cual se dejó sin efecto en 2017⁷¹. Esta norma es un buen ejemplo de cómo la idea preconcebida de que la mujer era más débil que el hombre y, por tanto, necesitada de protección provocó

⁶⁹ Cabeza Pereiro, J. (2012a) “Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva”. En Molina Hermosilla, O. (Dir.) *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada. Editorial Comares SL, p.1.

⁷⁰ Martínez Moreno, C. (2016) “El marco internacional para la tutela de los derechos laborales”, *Revista Lex Social*, vol. 6, núm. 1, p.100.

⁷¹ Conferencia Internacional del Trabajo. Informe VII (2): Derogación de cuatro convenios internacionales del trabajo y retiro de otros dos convenios. 106ª Reunión, 2017.

que se adoptaran medidas paternalistas y aparentemente protectoras de la salud de las mujeres, pero que ocultaban la intención de expulsarlas del mercado laboral⁷².

El 6 de junio de 1951, la OIT aprueba su Convenio C100 sobre igualdad de remuneración, que supuso un gran avance al dejar de considerar únicamente los trabajos iguales e incorporar la noción de retribución, mejorando lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que se limitaba al salario. Además, para facilitar la aplicación de este Convenio, la OIT adoptó el 29 de junio de 1951, la Recomendación R090 sobre Igualdad de remuneración. Por último, el 28 de junio de 1958, la OIT aprueba su Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), en el que se establece la obligación de los Estados firmantes de prohibir la discriminación en las cuestiones relativas al empleo y la ocupación (que incluirá el acceso a la formación profesional, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo) y donde indica que las medidas especiales de protección o asistencia que se adopten no se considerarán discriminatorias.

A nivel del territorio europeo, y de forma paralela a la creación de la Unión Europea, el Consejo de Europa adopta, el 4 de noviembre de 1950, el Convenio del Consejo de Europa para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, más conocido como Convenio Europeo de Derechos Humanos, el cual entró en vigor en 1953. En su artículo 14 se recogía la prohibición de discriminación como el deber de los Estados Miembros de asegurar el goce de derechos y libertades sin distinción por sexo, raza, color, lengua, religión, opinión política, origen, pertenencia a minoría, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación. Este mismo organismo elaboró la Carta Social Europea en Turín el 18 de octubre de 1961, que fue revisada en el año 2000, siendo ratificada por España la versión original en 1980 y la revisada en mayo de 2021. Este instrumento recoge en su Parte I varios derechos de las personas trabajadoras y en su Parte II las obligaciones derivadas de esos derechos a las que se comprometen los Estados Miembros. Dentro de su articulado, cabe destacar el derecho a una remuneración equitativa (artículo 4), que supone la obligación de las partes contratantes de reconocer el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor, así como a una remuneración suficiente. También el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por

⁷² Fernández Villazón, L. A. (2019) “La OIT y los grupos vulnerables. Especial atención a la vulnerabilidad de género y a la protección de la infancia”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Núm. 434, p.135.

razón de sexo (artículo 20) y que implica la obligación de las Partes de asegurar y promover su aplicación en el acceso al empleo, en la orientación y formación profesional, en las condiciones de empleo y trabajo (incluida remuneración) y en el desarrollo profesional (incluida la promoción).

Como se ha observado, la legislación internacional partió de un concepto muy limitado (igual salario por igual trabajo) y se ha ido ampliando hasta abarcar igual retribución (que supone salario base más resto de complementos y percepciones). Lo mismo ocurre con lo relativo al trabajo, pasando de tenerse en cuenta solo los trabajos idénticos (trabajo igual) a ampliarse a los trabajos de igual valor (con una misma valoración, aunque las tareas no sean las mismas).

1.2. Normativa vigente

Como se acaba de ver, a nivel internacional, la norma de referencia es el Convenio C100 de la OIT sobre igualdad de remuneración. Este Convenio recoge que ante trabajos de igual valor procede igual remuneración, la cual comprende el salario o sueldo ordinario (o básico o mínimo) y aquel otro emolumento en dinero o en especie que el empleador abone, directa o indirectamente, al trabajador en concepto de su empleo (artículo 1). Además, indica que las tasas de remuneración entre mano de obra femenina y masculina deberán estar fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

En cuanto a la recomendación R090, una de las cuestiones más destacables es la importancia que se da a la negociación colectiva como marco para frenar la brecha salarial, tanto en la Administración Pública (artículo 1), como en la empresa privada (artículo 2). Además, establece que la medida fundamental para combatir la brecha salarial es mediante la implantación de sistemas retributivos y de aumentos que evalúen objetivamente los puestos y que permitan su clasificación independientemente del sexo de quien lo ocupe (artículos 4 y 5).

2. NORMATIVA COMUNITARIA

2.1. Evolución histórica

En primer lugar, procede hacer una breve aclaración sobre la normativa comunitaria, diferenciando entre Derecho Originario y Derecho Derivado. El Derecho

Originario o Primario, directamente aplicable en cada Estado Miembro, constituye la base de la actual Unión Europea y está constituido por los Tratados Fundacionales⁷³, los posteriores que los reformaron y aquellos otros documentos y actos fundacionales o de carácter constitucional asimilados. El Derecho Derivado, subordinado al anterior, son reglamentos, directivas y decisiones que desarrollan los objetivos delimitados en los Tratados⁷⁴.

Dentro del Derecho Originario o Primario, el principio de igualdad de retribución ha estado presente desde el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE), también conocido como Tratado de Roma, firmado en 1957 junto con el resto de Tratados Fundacionales⁷⁵. Resulta llamativa la inclusión de un principio social como este dentro de un marco de acuerdos económicos y comerciales, pero la respuesta no es otra que el intento por parte de los fundadores de evitar situaciones de competencia⁷⁶ y *dumping* social (abaratarse el coste de las producciones del país mediante el abaratamiento de la mano de obra, es decir, a costa de pagar salarios más bajos a las mujeres)⁷⁷. Aunque ha ido sufriendo modificaciones a lo largo de la historia, al igual que ocurría en la legislación internacional (*vid supra* 1), el principio de igualdad de retribución se recogía inicialmente en el artículo 119 en términos de igualdad de retribución por un trabajo igual, y tomando como referencia la unidad de tiempo, concretamente se establecía que “*la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo*” y que la “*retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma*

⁷³ El 18 de abril de 1951 se adopta en París el Tratado por el que se crea la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (TCECA), constituida por Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo y Países Bajos, el cual entró en vigor en 1952 para un periodo de 50 años (hasta 2002). El 25 de marzo de 1957, estos mismos países firman, con duración indefinida, los Tratados de Roma: el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE) y el Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), así como la Convención relativa a las Instituciones comunes a las diversas Comunidades. Todos estos Tratados tenían el objetivo de constituir un mercado común libre de aranceles internos, pero gradualmente se van unificando y creando una serie de organismos que refuerzan la labor de las tres Comunidades (CECA, CEE y EURATOM), además de perfilar la necesidad de que la unión sea tanto económica, como social.

⁷⁴ Martínez Moreno, *El marco internacional...*, op. cit., p. 101.

⁷⁵ Sánchez Gutiérrez, M. (2011) “Antecedentes y evolución de la Unión Europea”. En Camisón Yagüe, J.A. (coord.) *Lecciones básicas de Derecho e Instituciones de la Unión Europea*. Extremadura. Manuales UEX, p.28.

⁷⁶ Por todos, Cabeza Pereiro, J. (2012b) “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. Núm. 25, p.84.

⁷⁷ Por todos, Miranda Boto, J.M. (2011) “Las competencias de la Unión Europea en materia social: panorama y perspectivas de futuro”. En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 92, p.102

unidad de medida”. Además, indicaba que la retribución consistiría en “*el salario o sueldo normal de base o mínimo, junto con aquellas otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación del trabajo*”.

El 7 de febrero de 1992 se adopta el Tratado de Maastricht o Tratado de la Unión Europea (TUE), que modifica los Tratados Constitutivos y tiene sustantividad propia, creando la Unión Europea y cambiando el nombre del TCEE a Tratado de la Comunidad Europea (TCE)⁷⁸. Aunque el TUE no incluyó ninguna mención directa al principio de igualdad, su Protocolo 14 se centró en las políticas sociales de la Unión Europea⁷⁹, siendo destacable el artículo 6 que autorizaba a los Estados Miembros a adoptar medidas de acción positiva que supusieran ventajas concretas para las mujeres.

El 2 de octubre de 1997 se firma el Tratado de Ámsterdam, que modifica el TUE, y los Tratados de las Comunidades Europeas, entrando en vigor en 1999. Con él se introdujo el carácter transversal del principio de igualdad, que se consagró en los artículos 2 y 3.2⁸⁰, y supuso la reforma del antiguo artículo 119 (que pasó a ser el 141 TCE), matizando el principio de igualdad de retribución al hacer referencia no solo al mismo trabajo, sino también a los trabajos de igual valor. De este modo, en su redacción se incorporó la interpretación jurisprudencial del TJUE recogida en sentencias como *Danfoss y Kalanke*⁸¹. Asimismo, se vuelve a incidir en que las medidas de acción positiva no serán discriminatorias.

En el año 2001 se aprueba el Tratado de Niza, que reforma el TUE y el TCE. Aunque no incluye medidas relevantes para el principio de igualdad, se firma al mismo tiempo que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual no se incorpora al cuerpo del Tratado al adoptarse como un acuerdo político⁸², como se verá más adelante.

⁷⁸ Ver de nuevo Sánchez Gutiérrez, 2011, p.31.

⁷⁹ Es con la firma de este Tratado en 1992 cuando se pasa de la Comunidad Económica Europea a la Unión Europea, por lo que se da importancia a la parte más social de los acuerdos firmados.

⁸⁰ Velasco Portero, M. T. (2011) “La igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa”. En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 92, p.192.

⁸¹ Ballester Pastor, M. A. (2011) “La lucha contra la discriminación en la Unión Europea”. En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 92, p.221.

⁸² Sánchez Gutiérrez, *op. cit.*, p. 31.

Tras la fallida Constitución Europea, en el año 2007 se adopta el Tratado de Lisboa, que realiza cambios profundos en la organización normativa europea. Con su aprobación se extingue la Comunidad Europea, que es sustituida por la Unión Europea, y el TCE pasa a llamarse Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). El principio de igualdad de retribución se recoge en el artículo 157 TFUE (el Tratado sustituto del TCE) sin grandes cambios con respecto a la redacción anterior y en los mismos términos en que se encuentra actualmente. En este sentido, las cuestiones más relevantes tras la firma del Tratado de Lisboa son la reafirmación del carácter transversal de la igualdad y las políticas de género⁸³ y la adhesión de la Unión Europea al Convenio Europeo de Derechos Humanos citado *ad supra* por la vía del artículo 6.2 TUE⁸⁴.

En 2010 se aprueba la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, un instrumento de reconocimiento y protección de derechos a los ciudadanos europeos, que tiene el mismo valor jurídico que los tratados⁸⁵. Su redacción se había encargado en 1999 a una Convención, pero la irrealidad de su contenido⁸⁶ ocasionó una sucesión de reformas y votaciones a lo largo de los años⁸⁷, que supuso que hasta 2001 (Tratado de Niza) no se aprobase como documento político fuera de los Tratados⁸⁸. Su incorporación como parte del Derecho comunitario primario, tras el fracaso de la Constitución Europea, no se consiguió hasta 2009, junto con el Tratado de Lisboa y mediante la vía de referencia en el artículo 6.1 TUE⁸⁹. Dentro de su articulado, el artículo 23 recoge el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos (incluido empleo, trabajo y

⁸³ Velasco Portero, *op. cit.*, p. 195.

⁸⁴ Ver de nuevo Ballester Pastor, 2011, p.212.

⁸⁵ Ver de nuevo Velasco Portero, *op. cit.*, p. 197.

⁸⁶ Ruiz Miguel, C. (2011) “Los derechos fundamentales en la Unión Europea renovada”. En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 92, p.43 y ss.

⁸⁷ En la cumbre de Colonia de 1999, se decidió elaborar un instrumento que recogiera los derechos subjetivos reconocidos por el Derecho comunitario, pero, durante su elaboración, la Convención creada para ello rebasó el mandato de la cumbre y convirtió la Carta en un texto inútil e irreal. En la siguiente cumbre que tuvo lugar (Niza), dada la irrealidad del texto elaborado, al que no se podía dar valor jurídico, optaron por aprobarla como un documento político, pero excluyéndola de los Tratados. Los redactores de la Carta, en la Convención II, trataron de superar el fiasco mediante enmiendas y nuevas “Explicaciones” para tratar de aprobarla junto con la Constitución Europea, que también fracasó. Tras este nuevo fiasco, se vuelve a revisar su contenido, pero una vez más su incorporación al TUE no es posible por la negativa de Polonia y Reino Unido. Se opta finalmente por incorporar la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea a los Tratados Fundacionales como parte del Derecho comunitario primario mediante una declaración de la Conferencia Intergubernamental que se había encargado de su redacción última y por la vía de referencia en el artículo 6.1 TUE

⁸⁸ Sánchez Gutiérrez, *op.cit.*, p. 31 y Ruiz Miguel *op. cit.*, p. 44.

⁸⁹ Terradillos Ormaetxea, E. (2011) “Los derechos fundamentales sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Núm. 92, p. 54 y ss.

retribución) y permite la toma de medidas de acción positiva para favorecer al sexo menos representado.

En cuanto al Derecho derivado, el 10 de febrero de 1975 se aprobó la Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos y que desarrollaba el artículo 119 del Tratado de Roma. En su artículo 1 se recogía el principio de igualdad de retribución y se indicaba que este consistiría en que, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuyera el mismo valor, se debería eliminar en los elementos y condiciones de retribución, toda discriminación por razón de sexo. Además, indicaba que cuando se utilizase un sistema de clasificación profesional para determinar las retribuciones, este debería basarse en criterios comunes a trabajadores masculinos y femeninos, excluyendo las discriminaciones por razón de sexo. El resto del articulado recogía obligaciones para los Estados Miembros, como la de garantizar el acceso a la vía jurisdiccional (artículo 2) para proteger este principio o de adoptar medidas que les permitieran declarar nulas las medidas contrarias al principio de igualdad de retribución que figuren en convenios colectivos, baremos o acuerdos salariales (artículo 4). Un año más tarde, se adoptó la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En ella se extendía el principio de igualdad de trato al acceso al empleo (incluida la selección) y las restantes condiciones de trabajo (artículo 1), incluido el despido, pero también a las situaciones relativas al estado matrimonial o familiar (artículo 2). También recogía la opción de que el trato diferente, cuando el sexo fuera condición determinante para la realización de la actividad profesional o para las formaciones conducentes a ella (artículo 2.2), no fuese discriminatorio. En 1986 se aprobó la Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1986 relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social⁹⁰, en la que se incluye la prohibición de discriminar a la mujer en lo relativo al ámbito de aplicación de los regímenes y su acceso o en el cálculo de las prestaciones (artículo 5). Por último, en 1997, se acordó la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de género y en la que se establece la inversión de la

⁹⁰ Esta Directiva complementaba a la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social y continúa vigente actualmente.

carga de la prueba en los procedimientos civil o administrativo, pero no en los penales. Varias de estas directivas fueron refundidas en 2006 por la norma fundamental sobre igualdad de retribución que continúa vigente, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), la cual se verá con mayor detenimiento en el siguiente epígrafe (*vid infra* 2.2).

El marco normativo de la Unión Europea con respecto a la igualdad de trato no se agota con estas medidas, pero excedería del objeto de este estudio referirse a todas ellas. No obstante, sí merece la pena mencionar la existencia de instrumentos no vinculantes (o *soft law*) que sirven de guía a la hora de interpretar y aplicar las normas, incluido el principio de igualdad de retribución. En primer lugar, está la Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2008/2012 (INI)). Posteriormente, en 2010, se aprobó la Carta de la Mujer⁹¹, cuyo apartado 2 recoge el principio de igualdad de retribución y donde la UE se compromete a movilizar todos los instrumentos legislativos y no legislativos a su alcance para reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres. El Pacto Europeo por la Igualdad de Género para el período 2011-2020 fue adoptado por el Consejo Europeo el 7 de marzo de 2011 y en él se destaca nuevamente el compromiso de garantizar una misma retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, tratando de erradicar los estereotipos de género, de reducir la segregación por sexos del mercado laboral, de promover un mejor equilibrio personal y profesional para hombres y mujeres y de erradicar todas las formas de violencia contra la mujer⁹². Por último, en marzo de 2020, la Comisión Europea aprobó la Estrategia para la Igualdad de Género correspondiente al

⁹¹ Su aprobación se llevó a cabo mediante la Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2010 llamada “Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres-Una Carta de la Mujer: Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (COM(2010)).

⁹² Garrigues Giménez, A., 2017. “La quimera de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: inercias, resistencias e impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional (a modo de presentación)”. En Garrigues Giménez, A. (Dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*. Madrid, Colección de Derecho Laboral, p.8.

periodo 2020-2025, donde se mantiene este enfoque y que establece como objetivo principal la lucha contra los estereotipos, incidiendo en la necesidad de combatir la brecha de género atacando directamente a la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo, a la parcialidad y temporalidad del empleo femenino y sus interrupciones y a los trabajos no remunerados, para lo que establece como instrumento fundamental la transparencia salarial.

A todo ello hay que añadir la variada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que ha ido matizando la normativa. Así, destacan especialmente las sentencias sobre los asuntos Defrenne I (1971) y Defrenne II (1976), que constituyeron un punto de inflexión al diferenciar la discriminación directa de la indirecta. También los dictámenes recaídos sobre los asuntos Jenkins (1981), Rummler (1986) y Hlozek (2004) donde se tenía en cuenta la contratación a tiempo parcial de la trabajadora discriminada; los asuntos Bilka (1986) y Danfoss (1989) en lo relativo a la justificación de las causas de trato desigual y a la relación de los complementos con la discriminación retributiva⁹³; y los asuntos Wiener, Kenny y Cadman, donde el TJUE entiende que puedan existir diferencias retributivas entre trabajadores de distinto género, aun realizando un trabajo igual o de igual valor, siempre que estas discriminaciones puedan justificarse y sean proporcionales⁹⁴.

2.2. Normativa vigente

Dentro del Derecho Originario europeo, el principio de igualdad salarial se encuentra en el citado artículo 157 TFUE en términos de igualdad de retribución (salario base y gratificaciones directas o indirectas en salario o especie) para trabajos de igual valor y se permite a los Estados Miembros desarrollar medidas de acción positiva para frenar la discriminación salarial.

En el Derecho derivado, la normativa esencial se recoge en Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). El principio de igualdad de retribución se recoge en el Capítulo I en términos de igual retribución (salario base y gratificaciones directas o indirectas en dinero

⁹³ Cabeza Pereiro, *La discriminación retributiva...*, *op. cit.*, p. 87 y ss.

⁹⁴ Ver de nuevo Rodríguez Escanciano, *La discriminación...*, *op. cit.*, p. 12.

o en especie) por trabajos de igual valor, prohibiendo la discriminación directa o indirecta en los elementos y condiciones retributivas e indicando que el sistema de clasificación profesional deberá basarse en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos (artículo 4). En ella, también se indican conceptos relevantes como los de retribución⁹⁵ (artículo 2) o discriminación directa e indirecta y la posibilidad de tomar medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad de trato en el ámbito laboral (artículo 3).

Por su parte, la Resolución 2008/2012 (INI) del Parlamento Europeo, contiene recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres. En ella, es de especial relevancia la mención de la Recomendación número 3, donde se indica cómo debe valorarse el trabajo de cara al cumplimiento del principio de igualdad de retribución. Además, incide sobre la necesidad de que los sistemas de clasificación profesional respeten el principio de igualdad y sean transparentes.

3. NORMATIVA ESTATAL ESPAÑOLA

3.1. Evolución histórica

La incorporación de la mujer al mercado laboral en España no tuvo lugar hasta finales del Siglo XIX⁹⁶, siendo la primera regulación laboral sobre el empleo de las mujeres la Ley de 13 de marzo de 1900 que fijaba las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños, la cual se desarrolló mediante el Reglamento de 13 de noviembre de 1900 para la aplicación de la ley de 13 de marzo de 1900 acerca del trabajo de mujeres y de niños. En ella se prohibía el trabajo infantil y se recogían los permisos de maternidad (de 3 semanas) y de lactancia, aunque no remunerados, lo que supuso que España fuera uno de los primeros países en regular medidas de conciliación y empleo femenino⁹⁷. En 1926, se promulgó el primer Código de Trabajo, el cual era un fiel reflejo de la política paternalista que regía ese momento histórico y que, siguiendo la misma línea del Convenio C4 de la OIT sobre trabajo nocturno de 1919 (*vid supra 1.1*), no protegía los

⁹⁵ Se entenderá por retribución el “salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo”.

⁹⁶ García Colmenares, P., 2016. *Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea*. Palencia, PITTm, p.19.

⁹⁷ Ver de nuevo Fernández Villazón, *op. cit.*, p. 137.

derechos laborales de las mujeres y trataba de excluirlas del mercado laboral y de marginarlas legalmente⁹⁸ mediante la implantación de medidas paternalistas como la prohibición del trabajo nocturno o de la realización de actividades peligrosas o penosas⁹⁹

Con la II República se reconoció constitucionalmente el principio de igualdad y la libertad de elección respecto de la profesión, siendo en esta época cuando las distintas normas laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dirigido por Largo Caballero, desembocaron en la consolidación del Derecho del Trabajo moderno, gracias a la aprobación el 21 de noviembre de 1931 de la ley de Contrato de Trabajo¹⁰⁰. No obstante, la aprobación de esta ley no fue todo lo beneficiosa que cabría esperar para las mujeres, ya que en su artículo 51 se indicaba que el pago de la remuneración a la mujer casada sólo sería válido si no constaba la oposición del marido, equiparándola a los menores (en su caso, solo sería válido el pago si no había oposición del padre, de la madre o de los representantes legales). No obstante, se imponían ciertas limitaciones a esta oposición del cónyuge, como que no cabría en supuestos de separación legal o de hecho o la obligación de formularla ante el Juez municipal que, tras oír a la mujer y, en vista de las pruebas, la autorizaría (o no) para recibir el salario e invertirlo en las necesidades del hogar, lo que nuevamente refuerza el estereotipo de que el salario de la mujer es accesorio al del hombre.

Con la dictadura franquista desaparecieron los avances logrados con la II República, volviendo a relegar a la mujer al trabajo doméstico y a su función de cuidadora, a la vez que se trataba de reducir la tasa de paro¹⁰¹, como quedó patente en el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 al afirmar que trabajar era un deber exclusivo de los hombres y excluyendo a la mujer oficialmente del mercado laboral. Además, en las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales se estableció el “salario femenino”, entendido como el “*porcentaje de devaluación o minoración de los emolumentos que, respecto de los abonados a los hombres, y por trabajos similares o*

⁹⁸ García Colmenares, *op. cit.*, p. 19.

⁹⁹ Fernández Villazón, *op. cit.*, p. 135.

¹⁰⁰ Valdés Dal-Ré, F. (2006) “El Derecho del Trabajo en la Segunda República”. En Aróstegui, J. (ed.) *La República de los trabajadores. La Segunda República y el mundo del trabajo*. Madrid. Fundación Francisco Largo Caballero, p.191.

¹⁰¹ Domínguez Martín, R. y Sánchez-Sánchez, N. (2007) “Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo franquista”. En *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*. Vol. 117, núm. 1, p.148.

*equivalentes, percibían las trabajadoras*¹⁰² y que reflejaba la discriminación salarial de la mujer.

Esta dinámica de exclusión de las mujeres del mercado laboral y la potenciación de la división sexual del trabajo se mantendría hasta 1961, fecha en que se aprobó la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, que permitía a la mujer volver a incorporarse totalmente al mercado laboral, excepto para trabajos penosos, insalubres o peligrosos y en la carrera militar, los Institutos armados y Cuerpos, la Administración de Justicia (salvo las jurisdicciones de tutelar de menores y laboral) y la Marina Mercante (salvo funciones sanitarias). El artículo 4 incorporó el principio de igualdad de retribución para los trabajos de valor igual, en la misma línea de las normativas internacional y comunitaria contemporáneas (*vid supra* 1 y 2). También se les permitía el acceso a todos los grados de enseñanza (artículo 3) y a celebrar toda clase de contratos de trabajo (artículo 4), no pudiendo ser discriminada por razón de sexo o estado civil en las reglamentaciones de trabajo, convenios colectivos y reglamentos de empresa.

Finalizado el régimen franquista, comienza la Transición y la adaptación de la normativa nacional a la nueva realidad nacional e internacional. De este modo, el 31 de octubre de 1978, las Cortes Generales aprueban la vigente Constitución Española (CE) que es ratificada por el pueblo español en referéndum el 6 de diciembre de 1978. En su artículo 14, se recoge el principio de igualdad de trato, el cual debe completarse con el mandato de igualdad real contenido en el artículo 9.2. CE.

En 1980 se aprobó el Estatuto de los Trabajadores que recogía en su artículo 28 la igualdad de remuneración por razón de sexo, aunque limitado al trabajo igual, y en el artículo 17 el principio de no discriminación en las relaciones laborales por el que declaraba nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario discriminatorios. En 1995 se derogó este texto y se aprobó un nuevo Estatuto de los Trabajadores que amplió el principio de igualdad de remuneración a los trabajos de igual valor (artículo 28) y, en el artículo 17, se recogió el principio de no discriminación en las relaciones laborales, declarando nulas las acciones que contuvieran discriminaciones, incluidas

¹⁰² Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *op. cit.*, p. 16.

aquellas por materia de retribución y por razón de sexo. En 2004 se modificó de nuevo este precepto para incluir la prohibición de discriminación directa e indirecta y la nulidad de aquellas decisiones empresariales tomadas como represalia tras una reclamación por parte de las personas trabajadoras para que se cumpla el principio de igualdad de trato y no discriminación.

3.2. Normativa vigente

La normativa vigente en materia de igualdad mana del artículo 14 CE, el cual debe completarse con el principio de igualdad real del artículo 9.2 CE que indica que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas [...]”*. Estos dos mandatos deben interpretarse conforme a la doctrina constitucional; concretamente la STC 128/1887 de 16 de julio indica que se debe diferenciar la garantía de igualdad formal (entendida como tratamiento paritario) del artículo 14 CE y la prohibición de discriminación basada en la igualdad material del artículo 9.2 CE, lo que supone que lo importante no es facilitar un tratamiento idéntico, sino tratar de igual forma a quienes estén en una misma situación.

Los artículos 17 y 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contienen la regulación del principio de igualdad de trato dentro del Derecho del Trabajo. El artículo 28 ET recoge el principio de igualdad de remuneración en términos de igual retribución (directa o indirecta, en salario o en especie) por trabajo de igual valor y se incluye la obligación empresarial de llevar un registro salarial como medio para vigilar la existencia y evolución de la brecha salarial. Según la doctrina, este artículo es una especialidad de la regla genérica de no discriminación de los artículos 14 CE y 17 ET, que también admite que se dé un trato desigual a situaciones iguales siempre que se fundamente en criterios razonables y proporcionados¹⁰³. En cuanto a la determinación del trabajo de igual valor, el objetivo es que en el momento de fijar los niveles retributivos según la clasificación profesional, se manejen criterios neutros en cuanto al género (diligencia, atención, etc.), en lugar de utilizar exclusivamente criterios masculinos (como la fuerza o la

¹⁰³ Pérez del Prado, D. (2016) “Artículo 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo”. En Cruz Villalón, J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J.M.; y Mercader Uguina, J.R. (Dir.) *Comentarios al Estatuto de los trabajadores*. Pamplona. Lex Nova, p.379 y ss.

resistencia)¹⁰⁴. Por otro lado, el artículo 17 recoge la prohibición de discriminación en las relaciones laborales, para lo que serán esenciales los Planes de Igualdad, y que afecta tanto a las retribuciones, como a la formación profesional o el acceso al empleo, pudiendo tomarse medidas de acción positiva que no podrán ser consideradas como discriminatorias. De acuerdo con la doctrina, la finalidad de este artículo es asegurar la no discriminación en el marco de la relación laboral por aquellas causas prohibidas en el artículo 14 CE, entre las que se encuentra el sexo, y que debe complementarse con la doctrina del Tribunal Constitucional donde ha ido delimitando aquellas actuaciones empresariales arbitrarias y las políticas paternalistas generadoras de discriminación hacia la mujer, como la prohibición del trabajo en minas o la resolución del contrato en periodo de prueba por el embarazo de la trabajadora¹⁰⁵.

Fuera del ámbito estrictamente laboral, tiene gran relevancia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que en su Exposición de Motivos alude a las causas que hacen necesaria su aprobación, como la discriminación salarial, el desempleo femenino o la violencia de género, a la vez que propone una acción normativa dirigida a combatir todas esas situaciones¹⁰⁶. La aprobación de esta norma implicó la revisión de gran parte de los planteamientos existentes en nuestro Ordenamiento Jurídico sobre igualdad, con el objetivo de lograr un compromiso mayor por parte de los Poderes Públicos y de los particulares¹⁰⁷ en la lucha por la igualdad de trato y oportunidades y contra las conductas discriminatorias en todos los ámbitos, especialmente el laboral, incorporando la idea de la transversalidad de género (o *mainstreaming*) impulsada desde la Unión Europea y asumiendo la dimensión estructural de la discriminación de género¹⁰⁸.

Esta idea de transversalidad se recogió de forma explícita en el artículo 15, al indicar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

¹⁰⁴ Mercader Uguina, J. R. (2016) “Artículo 17: No discriminación en las relaciones laborales”. En Cruz Villalón, J.; García-Perrote Escartín, I.; Goerlich Peset, J.M.; y Mercader Uguina, J.R. (Dirs.) *Comentarios al Estatuto de los trabajadores*. Pamplona. Lex Nova, p.262 y ss.

¹⁰⁵ Castro Argüelles, M.A. y Álvarez Alonso, D. (2010) “Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral a partir de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. En Presno Linera, M.A. y Sarlet I.W. *Los Derechos sociales como Instrumentos de Emancipación*. Navarra. Aranzadi, p.248

¹⁰⁶ Castro Argüelles, M.A. y Álvarez Alonso, D. (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Navarra. Thomson Reuters-Civitas, p.24.

¹⁰⁷ Castro Argüelles y Álvarez Alonso, *Igualdad y conciliación..., cit.*, p. 138.

¹⁰⁸ Por todos, Quintanilla Navarro, *op. cit.*, p. 69 y 70; y Castro Argüelles y Álvarez Alonso, *La igualdad efectiva..., cit.*, p. 37.

informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos; pero también de forma implícita en el artículo 1 al afirmar el objetivo de hacer efectivo el derecho de la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida. En este sentido, se ha llamado la atención acerca de que la principal seña de esa transversalidad es que, dentro del Título I sobre “El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación”, junto con el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo (artículo 5)¹⁰⁹, se hayan definido conceptos tan importantes como la discriminación y sus tipos (artículo 6) o el acoso sexual y por razón de sexo y que se les considere como formas de discriminación laboral (artículo 7 LOI)¹¹⁰. Este planteamiento transversal se ha extendido a otros ámbitos del Ordenamiento Jurídico, como el propio procedimiento judicial (al imponer la inversión de la carga de la prueba en todos los procedimientos, excepto penales, de discriminación por razón de sexo¹¹¹) o la interpretación y aplicación de las normas¹¹².

En cuanto a su contenido, la LOI recoge el principio de igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, e indica que podrá darse una diferencia de trato basada en el sexo cuando esa característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (artículo 5), lo que abre la puerta a que puedan existir diferencias salariales justificadas. También permite la aplicación de medidas de acción positiva para favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral (artículo 43), especialmente en aquellos sectores y empleos donde esté subrepresentada y que habitualmente están mejor remunerados. Asimismo, impone la obligatoriedad a las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, para lo que se deberán adoptar medidas contra la discriminación laboral de las mujeres de forma negociada con la representación

¹⁰⁹ El reconocimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo conlleva su aplicación en los procedimientos de acceso al mismo, en la formación y promoción profesionales y en las restantes condiciones de trabajo.

¹¹⁰ Ver de nuevo Quintanilla Navarro, *op. cit.*, p. 70 y 71.

¹¹¹ En este sentido, existe amplia jurisprudencia, tanto nacional como comunitaria, que matiza este principio de inversión de la carga probatoria. En ella se indica que para la aplicación de este principio será suficiente con que la parte que considere vulnerado su derecho a la igualdad de trato presente indicios de esa discriminación, lo que puede hacerse, por ejemplo, mediante estadísticas del mercado de trabajo o valoraciones de puestos (Ver STJUE Asuntos C-531/15 Otero Ramos, C-41/17 González Castro y C-274/18 Schuch-Ghannadan, entre otras).

¹¹² Castro Argüelles y Álvarez Alonso, *La igualdad efectiva...*, *cit.*, p. 44.

legal de los trabajadores (en el marco de la negociación colectiva) y permitiéndoles libertad en el contenido de las mismas¹¹³.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó otros aspectos relevantes relativos a los planes de igualdad¹¹⁴, busca combatir de forma eficaz la brecha salarial de género y fomentar la conciliación para, según algunos autores, construir un nuevo modelo laboral¹¹⁵. Esta norma modificó el contenido del artículo 28 ET, estableciendo qué debe entenderse por trabajo de igual valor¹¹⁶ y añadiendo obligaciones relacionadas con el registro salarial que se utilizará para controlar la existencia de brechas salariales en las empresas, como la necesidad de justificar la aparición de brechas del 25 % o más entre los salarios de hombres y mujeres para aquellas empresas de 50 o más trabajadores. También afectó al contenido del artículo 22 ET, al indicar que la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan por objeto garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres y que se basen en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.

En 2020 se aprueban dos medidas complementarias dedicadas expresamente a la luchar por la igualdad de trato en el ámbito laboral. De acuerdo con el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, es de interés destacar la obligación de realizar una auditoría previa a la elaboración del plan

¹¹³ Monereo Pérez, J. L. y López Insúa, B.M. (2016) “El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos”. En Rodríguez Escanciano, S. y Martínez Barroso, M.R. (Dir.) *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra. Aranzadi, p.199.

¹¹⁴ La principal modificación en este aspecto consistió en establecer la obligación de elaborar y aplicar con transparencia planes de igualdad a las empresas de 50 o más trabajadores (anteriormente solo era obligatorio para las empresas de plantillas superiores a 250 personas), así como de registrarlos en los registros que se crearán al efecto (artículos 45 y siguientes). Para las empresas de menos de 50 trabajadores, se establece la obligación de adoptar medidas que eviten toda discriminación laboral y que deberán ser negociadas con la representación legal de los trabajadores (artículo 45).

¹¹⁵ Cabrero Morán, E. (2019) “¿Hacia un nuevo Estatuto de los Trabajadores?”. En *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. Núm. 55, p.6.

¹¹⁶ Este artículo, en su redacción anterior se limitaba a recoger el principio de igualdad de retribución, pero tras la reforma delimita qué debe entenderse por trabajo de igual valor: “*un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*” (artículo 28).

de igualdad con datos desagregados por sexo para conocer el valor de la brecha salarial ajustada.

Por otro lado, el real Decreto 902/2020 de 13 de noviembre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, busca combatir la brecha salarial desde la transparencia retributiva, estableciendo la vinculación de todas las empresas y convenios con el principio de igualdad de retribución. Además, concreta qué debe entenderse por trabajos de igual valor (en la misma línea del artículo 28 ET), lo que implica aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad en su valoración. Por último, recoge los instrumentos de transparencia que serán necesarios para cumplir con el principio de igualdad retributiva: el registro retributivo, la auditoría retributiva y la transparencia en la negociación colectiva (sobre todo en lo referente a la valoración de puestos) (*vid infra* 1).

III EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. CONCEPTO Y RÉGIMEN JURÍDICO

1.1. Concepto

Nuestra legislación no aporta una definición exacta de qué debe entenderse por sistema de clasificación profesional, por lo que debe recurrirse a la doctrina para encontrarla. Los expertos no tienen una opinión unánime y estandarizada sobre qué debe entenderse por sistema de clasificación profesional, utilizando diversas expresiones para referirse a ella y que van desde considerarlo como un “*acto jurídico estructurador de la división del trabajo*”¹¹⁷, hasta definirlo como un “*sistema ordenador de los trabajadores en categorías o grupos profesionales*”¹¹⁸ o como “*un conjunto ordenado sistemático de supuestos de hecho y de consecuencias que sirve, junto con otros instrumentos, para identificar y ordenar jurídicamente las relaciones de trabajo subordinado*”¹¹⁹.

Una primera aproximación a una cierta definición que aúne las distintas opiniones es la de Cuenca Alarcón, ya que recoge la fórmula clásica en que jurisprudencia y doctrina se refieren al sistema de clasificación profesional como “*el mecanismo jurídico que conecta al trabajador con el conjunto normativo regulador de su nexos contractual y que delimita la prestación en principio exigible, confiere un tratamiento retributivo específico e incide en el tiempo de prestación de trabajo en la duración del período de prueba, en la cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social y en el ejercicio de los derechos de representación colectiva*”¹²⁰.

Poniendo en consonancia el artículo 22 con las distintas opiniones doctrinales, se podría decir, en definitiva, que el *sistema de clasificación profesional* será el “*acto*

¹¹⁷ Alemán Páez, F., 2017. “Consideraciones teóricas sobre los elementos de la clasificación y los sistemas de encuadramiento: hacia una comprensión político-estructural de los sesgos discriminatorios por razón de sexo y género”. En Garrigues Giménez, A. (Dir.), *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*. Madrid, Colección de Derecho Laboral, p.20.

¹¹⁸ Almendros González, M.A. (2015) “Clasificación profesional y movilidad funcional. Alternativas de la Negociación Colectiva frente a la acción unilateral de la empresa”, *Revista Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, núm.25, diciembre, p.220.

¹¹⁹ Cuenca Alarcón, M., 2008. “Clasificación profesional, formación y promoción”. En Valdés Dal-Re, F. y Quintanilla Navarro, B. (Dir.), *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, p.112.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 112.

jurídico”¹²¹ por el que sea crea un “*sistema ordenador de los trabajadores en grupos profesionales*”¹²² y que sirve de “*herramienta reguladora de la relación laboral al recoger la división técnica y organizativa de la empresa*”¹²³, a la vez que “*indica el modo y forma en que debe realizarse la prestación laboral*”¹²⁴. De este modo, el sistema de clasificación profesional se compone de reglas que regulan las “*identidades profesionales en el ámbito de las relaciones de trabajo subordinado*”¹²⁵ y que deben ser objeto de negociación colectiva o de acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores¹²⁶.

Una vez queda claro que el sistema de clasificación profesional es un modo de organizar la plantilla, procede volver al artículo 22 para conocer el elemento que debe servir como eje central en la estructuración y sistematización de la clasificación. De acuerdo con lo establecido en este precepto, el sistema de clasificación profesional se compone de grupos profesionales, que son la agrupación de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación y, opcionalmente¹²⁷, de las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades del trabajador; ajustándose a criterios y sistemas que respeten la igualdad de género y la no discriminación. Estos criterios de definición de los grupos profesionales, tanto subjetivos (propios del trabajador) como objetivos (propios de la prestación laboral), son amplios, abstractos y genéricos para permitir que la representación legal de los trabajadores y la empresa tengan el suficiente margen negociador a la hora de definirlos.

Como se verá más adelante (*vid infra I.1*), las categorías profesionales eran un concepto mucho más rígido y estricto, condicionando y limitando la capacidad del

¹²¹ Alemán Pérez, *op. cit.*, p. 20.

¹²² Ver de nuevo Almedros González, *op. cit.*, p. 220.

¹²³ Moraru, G.F. (2019) “Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: luces y sombras”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, Nº2, p.163.

¹²⁴ Vázquez Losada, A. M. (2012) “Gestión de recursos humanos en una institución pública. Un modelo conjunto de los sistemas de clasificación profesional, carrera profesional y de retribuciones”, *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva época*, Núm.7, p.16.

¹²⁵ Cuenca Alarcón, *op. cit.*, p. 112.

¹²⁶ El apartado 1 del artículo 22 ET recoge la obligatoriedad de negociar el sistema de negociación colectiva: “*Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales*”.

¹²⁷ Preciado Domènech, C.H. (2013) “La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, *Revista Temas Laborales*, Núm. 118/2013, p.23.

empresario para modificar esas funciones asignadas al comienzo de la relación laboral¹²⁸. Al asignarle funciones de distinta categoría profesional que excediesen de las permitidas para la movilidad funcional, debía recurrir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo que suponía mayores controles. En cambio, fundamentar el sistema de clasificación profesional en los grupos profesionales permite categorizar a la plantilla de acuerdo con aptitudes similares (que no idénticas), dando más peso a las tareas a desarrollar a la hora de realizar el encuadramiento¹²⁹.

Una buena muestra de lo indicado son los Convenios colectivos del Sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias y del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias. En ellos se recoge el cambio de categorías a grupos profesionales y sus criterios de clasificación de forma desglosada y en términos neutros en cuanto al género (con expresiones como “*el personal*”). Además, ambos muestran una tendencia a describir los distintos grupos profesionales detalladamente dando más peso a las funciones a realizar (por ejemplo, “*supervisión y dirección...*” o “*funciones consistentes en...*”) y a no exigir requisitos sesgados que condicionen la ocupación del puesto (como muestra que para el grupo 1 ambos requieran únicamente titulación universitaria y/o experiencia en base a las atribuciones del grupo).

Los ascensos suponen, no solo una reclasificación profesional del trabajador¹³⁰, sino una “*alteración de carácter definitivo del contenido de la prestación laboral inicialmente fijada en el contrato de trabajo*”¹³¹ o, dicho de otro modo, “*un canal de movilidad vertical o jerárquica en la organización de la empresa que modifica la posición del trabajador en la misma*”¹³². Esta reclasificación dentro del sistema de clasificación profesional a un lugar superior deberá seguir lo pactado en el convenio colectivo o, en su defecto, en el acuerdo entre empresa y representación del personal. Además, deberá basarse en la formación, méritos y antigüedad del trabajador, ajustándose los criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres (artículo 24 ET). De este modo se trata de evitar la discrecionalidad en los

¹²⁸ De la Puebla Pinilla, A. (2016). Flexibilidad interna y Reforma laboral (Ley 3/2012). *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, (24), p. 198.

¹²⁹ Ver de nuevo Almendros González, *op. cit.*, p. 230.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 235.

¹³¹ Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 52

¹³² Grau, A. B. (1987). “La carrera profesional del trabajador: promoción y ascensos en el derecho del trabajo”. *Documentación Administrativa*, (210-211), p. 210.

ascensos de categoría (y por tanto de salario) que habitualmente perjudican a las mujeres, surgiendo el techo de cristal y agravando la brecha salarial.

1.2. Régimen jurídico

Antes de entrar a definir qué debe entenderse por clasificación profesional, así como otros conceptos intrínsecamente relacionados, procede detenerse a analizar brevemente su régimen jurídico. El sistema de clasificación profesional se encuentra regulado actualmente en la Sección 3ª, Capítulo II del Título I del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 22. De acuerdo con este precepto, y como se verá más adelante, el sistema de clasificación profesional se fundamenta en los grupos profesionales que lo componen, pero esto no ha sido siempre así.

Las primeras leyes laborales de nuestro país partieron de una división del trabajo por sectores¹³³, lo que se observa claramente en el Real Decreto de 25 de enero de 1908 que clasificaba las industrias y trabajos que se prohibían total o parcialmente a los niños menores de diez y seis años y a las mujeres menores de edad y se recogía un listado de ítems con los distintos riesgos existentes para cada uno de estos grupos y aquellas industrias y trabajos que se les prohibían o limitaban¹³⁴. Junto a esta clasificación por sectores productivos, se desarrolló un sistema de clasificación profesional por especialidades profesionales, cumpliendo con el mandato de la Ley de Reglamentaciones de 1942¹³⁵.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores reguló en su artículo 16.4 la clasificación profesional y la categoría profesional, estableciendo que en el momento de celebración del contrato se debía asignar al trabajador una categoría profesional de las previstas en el convenio colectivo o en las normas reglamentarias laborales aplicables en su defecto. En este acuerdo entre trabajador y empresario se

¹³³ Montoya Melgar, A. (Dir.); Gil Plana, J. (Coord.); de Nieves Nieto, N. (Coord.); et al. (2016) en “Evolución de la clasificación profesional en la negociación colectiva: adaptación a la reforma laboral de 2012”. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración, p.22

¹³⁴ Sirva como ejemplo la prohibición de trabajo en la industria de fabricación de mantas de algodón y, en concreto, la estancia y los trabajos en los talleres de limpiado y cardado o la prohibición en las industrias de aplicación sobre los metales de esmaltes y concretamente la estancia y trabajo en los talleres de trituración o tamización de primeras materias (artículo 2º del Real Decreto de 25 de enero de 1908).

¹³⁵ Ver de nuevo Grau, *op. cit.*, p. 200.

establecía la categoría de adscripción de la cual derivarían las funciones a desempeñar por el trabajador, así como su salario, jornada, periodo de prueba, etc., siempre dentro del marco de no exigir al trabajador la realización de funciones que no correspondieran a su cualificación¹³⁶.

Años después, se aprueba el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su artículo 22 dedicado a la regulación del sistema de clasificación profesional. En la redacción original del precepto se establecía que estaría constituido por categorías o grupos profesionales¹³⁷. Además, el apartado 2 contenía la definición de grupo profesional, entendiéndose como tal la agrupación de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades.

Lo más relevante para este estudio es que el apartado 4 de esta disposición incluyó una breve mención a que los criterios de definición de estas categorías y grupos debían ser comunes para trabajadores de uno y otro sexo. En tanto que el apartado 3 indicaba que dos categorías profesionales serían equivalentes cuando la aptitud profesional necesaria para desempeñar las funciones de la primera, permitiera desarrollar las prestaciones básicas de la segunda. Por su parte, el apartado 5 señalaba que, por acuerdo entre trabajador y empresario, se establecería el contenido de la prestación laboral y su categoría, grupo profesional o nivel retributivo, de acuerdo con el convenio aplicable. Por tanto, en ese momento, se mantenía la dualidad entre el contenido de la prestación y la clasificación profesional, completado con la referencia a la adscripción a una categoría, grupo o nivel¹³⁸.

La primera reforma operada en este artículo vino de la mano de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que modificó el apartado 2 para adecuarlo al marco creado en ese mismo año por la LOI (*vid supra* 3). En su nueva redacción, pasó a incluir la obligación de ajustar la definición de

¹³⁶ Ver de nuevo Grau, *op. cit.*, p. 202.

¹³⁷ El primero apartado del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores de 1995 estaba redactado originalmente en los siguientes términos: “*Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales*”.

¹³⁸ Montoya Melgar, *et al.*, *op. cit.*, p. 41.

categorías y grupos profesionales a criterios y sistemas cuyo objetivo fuera garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres. La Ley 3/2012 llevó a cabo una nueva reforma que afectó al sistema de clasificación profesional y al artículo que la regulaba, ya que en ella se establecía que el sistema de clasificación profesional se organizaría exclusivamente en torno a los grupos profesionales¹³⁹. Esta medida, junto con los cambios en materia de movilidad funcional y polivalencia, buscaban dotar de flexibilidad y adaptación a las empresas¹⁴⁰, tal y como se recogía en el Preámbulo de la citada ley: “*el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz*”.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente actualmente, manteniéndose la regulación del sistema de clasificación profesional en el artículo 22. Su redacción originaria era la misma que había estado vigente en el anterior Estatuto de los Trabajadores y, desde entonces, solo se ha realizado una modificación (por medio del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo) para indicar que la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

En definitiva, en la actualidad el sistema de clasificación profesional se organiza exclusivamente en base a los grupos profesionales, entendiendo como tal aquel que agrupe las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y pudiendo incluir tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Además, su definición debe ajustarse a criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres (artículo 22.3 ET). La asignación a un grupo profesional se llevará a cabo por acuerdo entre trabajador o

¹³⁹ El artículo 22 del Estatuto de los trabajadores de 1995 sufrió esta modificación en 2012, quedando su párrafo primero redactado en los siguientes términos: “*Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales*”.

¹⁴⁰ De la Puebla Pinilla, *op. cit.*, p. 198.

trabajadora y empresa, estableciéndose como contenido de la prestación laboral todas o algunas de las funciones de ese grupo profesional (artículo 22.4 ET).

También hay que tener en cuenta la carrera profesional, que es la evolución dentro de la clasificación profesional. Toda persona trabajadora aspira legítimamente a tener cierta “*dinámica de progreso en la capacidad profesional, lo que se traduce en el término promoción profesional*”¹⁴¹, siendo la promoción uno de los derechos laborales básicos (artículo 4 ET) que deben garantizarse mediante políticas públicas (artículo 40 CE). En esa línea, los ascensos se regulan en el artículo 24 ET y deberán cumplir con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, en el acuerdo entre empresa y representación del personal. Deberán tener en cuenta la formación, méritos y antigüedad, así como las facultades organizativas del empresario y deberán ajustarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo llevar a cabo medidas de acción positiva para corregir desigualdades.

2. NEGOCIACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

El sistema de clasificación profesional, el salario y las demás condiciones de trabajo, se regulan mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa con la representación del personal (artículo 22 ET). Así, se da plena libertad para establecer el sistema que mejor se adapte a la realidad del ámbito de la negociación, con la única limitación de que los sistemas y criterios establecidos garanticen la ausencia de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta.

En lo referente a los convenios colectivos, son la fuente de los parámetros y variables sobre los que se calculan y fijan las retribuciones, es decir, el lugar donde se establecen la clasificación profesional y la tabla salarial vinculada¹⁴². En este sentido, cabe matizar que esto solo ocurrirá en los convenios colectivos estatutarios, ya que los extraestatutarios no pueden entrar a regular cláusulas que sean de aplicación a la totalidad de la empresa (como ocurre con el sistema de clasificación profesional) ya que, de hacerlo, sus cláusulas serían nulas según la jurisprudencia existente¹⁴³. El artículo 84.2

¹⁴¹ Ver de nuevo Grau, *op. cit.*, p. 207.

¹⁴² Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *cit.*, p. 11.

¹⁴³ Sala Franco, T. (2017) *Derecho sindical*. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch, p.288.

ET establece la preferencia de los convenios de empresa en materia de cuantía y complementos del salario, así como para la adaptación al ámbito empresarial del sistema de clasificación profesional que se regulará en el convenio sectorial (estatal, autonómico o inferior). Por su parte, el artículo 84.4 ET veta la negociación a nivel autonómico del sistema de clasificación profesional, excepto en caso de que no exista convenio estatal aplicable. Por tanto, podría afirmarse que las condiciones de trabajo se pueden regular de forma genérica dentro del convenio marco sectorial y, posteriormente, proceder a su matización más ajustada a la realidad dentro del convenio colectivo de empresa. Por último, procede indicar que, para adaptarse a la reforma de la Ley 3/2012 de 6 de julio que estableció el sistema de clasificación profesional basado exclusivamente en grupos profesionales, fueron varias las empresas y sectores que optaron por negociar un nuevo convenio adaptado al mandato estatutario¹⁴⁴.

La segunda vía de negociación del sistema de clasificación profesional, es mediante un acuerdo entre la representación del personal y el empresario, al que puede llegarse cumpliendo un mandato del convenio aplicable o fruto de una negociación entre representación del personal y empresario. Este acuerdo será subsidiario del convenio colectivo estatutario y su eficacia jurídica y personal será la misma que la del convenio al que sustituye, estando legitimados para su negociación las mismas personas y siendo su duración la pactada en su propio texto o hasta que se publique un convenio colectivo que regule la misma materia¹⁴⁵. Este sistema fue bastante utilizado para adaptarse al sistema de clasificación profesional basado en grupos profesionales tras la reforma de 2012 cuando no se quería entrar a renegociar la totalidad del convenio, como se observa en el Acta sobre clasificación profesional del V Convenio colectivo general del sector de

¹⁴⁴ De acuerdo con la estadística de Convenios Colectivos de Trabajo elaborada por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con respecto a los datos del año 2012, de los 2611 Convenios firmados, el 75,41 (1969) recogen cláusulas relativas a la clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles y el 44,12% (1152) a los grupos profesionales, además el 53,47% todavía recogen cláusulas relativas a las categorías profesionales. Según la misma fuente, para el 2013, se firman 1844, de los que un 79,5% (1466) incluían cláusulas relativas a la clasificación profesional mediante definición y funciones de grupos, categorías o niveles y, de forma más concreta, un 60,9% (1123) recogía cláusulas relativas a los grupos profesionales. Para comprender estos datos con mayor perspectiva, es interesante contraponer el número de convenios firmados en estos dos años con los 863 Convenios colectivos firmados en el año 2019 (no se aportan aquí los datos del año 2020, ya que a consecuencia de la pandemia Covid-19 la negociación colectiva se ha visto frenada).

¹⁴⁵ Sala Franco, *op. cit.*, p. 303 y ss.

la construcción¹⁴⁶; o cuando, habiendo convenio, este encargaba a una comisión la elaboración del sistema de clasificación profesional para su aprobación mediante un acuerdo, como se observa en el Acuerdo derivado del Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Transfusión del Principado de Asturias¹⁴⁷.

Finalmente, en lo relativo al contenido de la negociación del sistema de clasificación profesional, esta debe basarse en los grupos profesionales y describir mediante criterios neutros los grupos y los distintos puestos, así como sus funciones y requisitos. En este sentido, se observan dos tendencias a la hora de negociar la clasificación profesional: la continuista, que mantiene el modelo de clasificación profesional vinculado a las categorías profesionales; y la más innovadora y flexible, que utiliza el grupo profesional como elemento de clasificación¹⁴⁸ y sería la más deseable al ser su configuración más neutra.

3. EFECTO DEL ENCUADRAMIENTO SOBRE LAS RETRIBUCIONES

Un importante concepto que está muy relacionado con el de clasificación profesional es el de encuadramiento. La doctrina lo describe como el acto por el que se asigna al trabajador un determinado grupo profesional de entre los existentes en el sistema de clasificación¹⁴⁹, definiendo esta calificación laboral el contenido funcional de la prestación, al insertar al trabajador en el organigrama y permitiendo deducir de su posición en el mismo los efectos salariales y las distintas condiciones laborales¹⁵⁰.

Si se acude de nuevo al artículo 22 ET, se observa que este encuadramiento se realizará por acuerdo entre las partes al inicio de la relación laboral, es decir mediante el contrato de trabajo¹⁵¹. En ese momento se establecerá el contenido de la relación laboral,

¹⁴⁶ El acuerdo primero de esta Comisión negociadora recoge esta adaptación al nuevo marco jurídico en los siguientes términos: “*Las partes firmantes del V CGSC reflejaron en el Acta número 11 de la Comisión Negociadora del V Convenio General del Sector de la Construcción su compromiso de adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico y dotar al sector de la Construcción de un nuevo modelo de clasificación profesional. [...]*”

¹⁴⁷ En este caso, dentro del marco de negociación del Convenio, se nombró una comisión delegada cuyo objetivo era alcanzar un acuerdo de redacción de los grupos profesionales en que se distribuirían los trabajadores del centro.

¹⁴⁸ Almendros González, *op. cit.*, p. 227 y ss.

¹⁴⁹ *Ibidem*, p. 231.

¹⁵⁰ Alemán Pérez, *op. cit.*, p. 37.

¹⁵¹ Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 43.

que podrá consistir en la realización de todas o de alguna de las funciones que correspondan al grupo profesional asignado (artículo 22.4 ET), pudiendo presentarse un triple escenario. El primero de ellos sería cuando negocian la realización de todas las tareas que correspondan al grupo profesional, no suponiendo esta situación, *a priori*, ningún problema de encuadramiento o movilidad. El segundo escenario tendría lugar cuando se pactase la realización de parte de las funciones del grupo profesional, pero ninguna fuera del mismo, no suponiendo tampoco ningún problema para el encuadramiento. No ocurre lo mismo en el tercer escenario, que surgiría cuando se acordase la realización de funciones de distintos grupos profesionales y planteándose el problema de decidir en qué grupo debe encuadrarse al trabajador o trabajadora y los criterios a seguir para tomar tal decisión. Esta situación la resuelve el artículo 22.4 ET al afirmar que en caso de polivalencia funcional (realización de funciones propias de más de un grupo), el encuadramiento se hará en base un criterio temporal, es decir, en función de las tareas que se desempeñen durante más tiempo¹⁵².

El encuadramiento tiene efectos directos en las condiciones laborales, incluidos los sistemas de promoción interna, formación y retribuciones¹⁵³. Esto se debe a que en base a la clasificación profesional se establece el sistema retributivo operante en la empresa por el que se definen los salarios base de los distintos grupos. Por esta razón, si los criterios por los que se establece el sistema de clasificación profesional carecen de perspectiva de género, generarán una situación discriminatoria que se extenderá al sistema retributivo¹⁵⁴, suponiendo una clara discriminación entre géneros¹⁵⁵.

En este punto, procede aclarar qué debe entenderse por retribución dentro de este contexto de igualdad retributiva por razón de género y que, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia recogidas por Serrano García, es “*cualquier abono, en dinero o en especie, actual o futuro, realizado, directa o indirectamente, por el empresario al trabajador, en razón de la relación laboral, aunque ésta se hubiera extinguido ya. Y ello,*

¹⁵² Gala Durán, C. (2012) “La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012: La nueva regulación de la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”. En *Documentación Laboral*. Núm. 95-96, p.93.

¹⁵³ Por todos, Cuenca Alarcón, *op. cit.*, p. 113.

¹⁵⁴ Beltrán Adell, A. (2015). “La falta, o no, de la integración de la perspectiva de género en los criterios de Clasificación Profesional de los convenios colectivos más representativos del sector de la industria”. En Sánchez-Rodas Navarro, C. y Garrido Pérez, E. (Dirs.) *El Derecho del trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*. España. Ediciones Laborum, p.412.

¹⁵⁵ Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *cit.*, p. 11.

*independientemente de su naturaleza jurídica, del motivo de su concesión y de que su fundamento último se sitúe en las palabras de un contrato de trabajo, en una decisión unilateral de un empresario, en un acuerdo colectivo, en una disposición legislativa o en una decisión judicial. Si bien, ha de reiterarse que siempre será necesario que la cantidad sea o, como poco, debería ser abonada por el empresario. Lo que no sucede, por ejemplo, con las bonificaciones fiscales”*¹⁵⁶. Por tanto, el primer componente de la retribución es el salario base, que es el que se establece conforme a las tablas salariales asociadas a la clasificación profesional, de ahí que en función de la posición que hombres y mujeres ocupen en ella pueda originarse inicialmente una brecha salarial. Del mismo modo ocurre con las pagas extras y la compensación de horas extras, cuya cuantía se establecerá tomando como referencia el salario base¹⁵⁷.

También forman parte de la retribución los distintos complementos que se abonan a la plantilla en base a sus condiciones o atributos, a las circunstancias del puesto o situación y a los resultados de la empresa, por lo que es esencial que estos conceptos se establezcan y retribuyan en base a criterios neutros para evitar que pueda producirse cualquier tipo de discriminación salarial¹⁵⁸, ya que según la doctrina son los causantes en mayor medida de la brecha salarial, generando además una situación de discriminación indirecta. En este sentido, hay que distinguir entre los complementos salariales fijados según las circunstancias personales de quien ocupa el puesto (como titulación o competencias académicas) y que suelen operar en un plano de igualdad; y los complementos fijados por el trabajo realizado (como penosidad, nocturnidad o disponibilidad) y que suelen penalizar a las mujeres debido al sesgo de género presente en su aplicación¹⁵⁹.

Hay que hacer una mención obligatoria a los supuestos de “descuelgue” del convenio, que son aquellas situaciones en que se pacta la inaplicación de algunas condiciones del Convenio colectivo y que el artículo 82.3 ET permite en caso de que

¹⁵⁶ Ver de nuevo Serrano García, *op. cit.*, p. 153.

¹⁵⁷ Como ejemplo puede tomarse la redacción dada por el Convenio Colectivo de la empresa Industrial Química del Nalón, SL del año 2019, que en su artículo 36, indica que las pagas extraordinarias consistirán en una mensualidad completa del Salario Convenio y Antigüedad.

¹⁵⁸ Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *cit.*, p. 13.

¹⁵⁹ Serrano Olivares, R., Carrasquer Oto, P. y Sánchez Mira, N. (2019) “El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. Vol. 6, p.55 y ss.

concurran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta inaplicación se negocia a nivel de empresa con la representación legal de la plantilla y deberá determinar con exactitud las materias a las que afecta y su duración, con el límite de la publicación del nuevo convenio¹⁶⁰. Esto tiene una importante incidencia en la retribución ya que habitualmente el descuelgue afecta al sistema de remuneración y la cuantía salarial, al concertar la reducción salarial o de complementos, inaplicar subidas pactadas (como por ejemplo del IPC) o suprimir percepciones extrasalariales. Pero también afecta a otras materias que inciden sobre la brecha salarial y la clasificación profesional, como el sistema de trabajo y rendimiento o las funciones¹⁶¹. Estos supuestos son de interés para el presente estudio ya que, si bien el descuelgue afecta por igual a la totalidad de la plantilla, quienes cobren salarios más bajos sufrirán una mayor pérdida de poder adquisitivo, empeorando su situación. Si se tiene en cuenta que quienes habitualmente cobran salarios inferiores son las mujeres, un descuelgue del convenio puede no afectar al cálculo de la brecha directamente, pero sus efectos serán mayores para ellas.

¹⁶⁰ Sala Franco, *op. cit.*, p. 311.

¹⁶¹ Álvarez Cuesta, H. (2016) "Igualdad por razón de género en supuestos de descuelgue convencional o modificación sustancial de condiciones". En Rodríguez Escanciano, S. y Martínez Barroso, M.R. (Dir.) *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra. Aranzadi, p.87 y ss.

IV LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO FUENTE DE DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

1. INCIDENCIA DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN LA BRECHA SALARIAL

Como se ha visto, los estereotipos, la segregación vertical u horizontal, la infravaloración del trabajo femenino o la asignación del rol de cuidadora a la mujer son factores que propician la aparición de discriminación contra la mujer (*vid supra* 2.1). Además, es habitual que se reproduzcan en el mercado laboral y dentro de la organización empresarial, como denota el hecho de que existan sectores feminizados o masculinizados (*vid infra* Gráfico 2). Cuando una empresa refleja estos factores a nivel interno, suelen tener un efecto directo en la clasificación profesional, por ejemplo al considerar que existen puestos más adecuados para hombres o para mujeres o al valorar características masculinas, pero no femeninas¹⁶². Situación que se observa al analizar los convenios colectivos y comprobar que están redactados en masculino genérico o, incluso, que las referencias a los puestos de rango más elevado están en masculino mientras que las de las profesiones feminizadas y de rango inferior (como secretaria o limpiadora¹⁶³) se recogen en femenino o neutro¹⁶⁴.

Que el sistema de clasificación esté sesgado implica que se va a condicionar quién va a ser el ocupante de cada puesto en base a los estereotipos creados, generando la aparición de puestos o grupos profesionales “de hombres” o “de mujeres” dentro de la organización¹⁶⁵. Teniendo en cuenta que la tabla salarial se asocia al sistema de clasificación profesional, la unión de todos estos estereotipos a una clasificación sesgada va a causar un efecto directo en las retribuciones, ya que los puestos y características feminizados van a tener peores retribuciones que los propios de hombres, surgiendo una discriminación salarial¹⁶⁶. Esta discriminación salarial puede ser directa, cuando se atribuya intencionadamente una retribución distinta a hombres y mujeres aunque realicen

¹⁶² Rodríguez Escanciano, *El acceso...*, *cit.*, p. 15 y ss.

¹⁶³ Cabeza Pereiro, *Estrategias para...*, *cit.*, p. 15.

¹⁶⁴ Ver de nuevo Cuenca Alarcón, *op.cit.*, p. 113 y Serrano García, *op. cit.*, p. 166.

¹⁶⁵ Cabeza Pereiro, *Estrategias para...*, *cit.*, p. 15.

¹⁶⁶ Por todos, Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *cit.*, p. 50.

un trabajo de igual valor¹⁶⁷; o indirecta, cuando la diferencia retributiva se base en criterios neutros y no discriminatorios, pero que igualmente provoquen un resultado lesivo para un género, por ejemplo al retribuir peor grupos profesionales que estén ocupados mayoritariamente por mujeres¹⁶⁸.

Esta forma de discriminación contra las mujeres surgida del ámbito laboral, ataca directamente al derecho constitucional de igualdad y no discriminación, por lo que es necesario el compromiso de los agentes sociales para erradicarlo, siendo uno de los mejores instrumentos para ello la negociación colectiva¹⁶⁹. La eficacia de la negociación colectiva como herramienta en la lucha contra la discriminación se refleja en la obligación impuesta por la normativa vigente de negociar medidas de igualdad con la representación legal de la plantilla en todas las empresas y, en aquellas de más de 50 trabajadores, un plan de igualdad (*vid supra* 3.2). Uno de los pasos previos a la elaboración del plan de igualdad es la realización de un diagnóstico en la empresa sobre determinados ítems, entre los que se incluye el sistema de clasificación profesional (artículo 4 LOI y artículo 7 Real Decreto 901/2020) por la posibilidad de que actúe como generador de brecha salarial. A todo ello hay que añadir la obligación de aplicar el principio de transparencia a la clasificación profesional (artículo 3 Real Decreto 902/2020) que, además, deberá establecerse mediante negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representación legal de la plantilla (artículo 22 ET), lo que nuevamente remite al primer escalón en la lucha contra la discriminación laboral de las mujeres.

Por tanto, cuando se habla de brecha salarial, hay que prestar especial atención al convenio colectivo, ya que cumple una doble función al ser el documento donde se deben recoger las medidas de igualdad aplicables a la empresa o sector, pero también porque contiene el sistema de clasificación profesional aplicable fruto de la negociación colectiva. En consecuencia, se puede afirmar que la brecha salarial se puede originar en los propios convenios colectivos, aun cuando estos no recojan en su articulado ningún tipo de discriminación directa¹⁷⁰ (que por otro lado estaría prohibida), bien por establecer

¹⁶⁷ Por todos, Serrano García, *op. cit.*, p. 151.

¹⁶⁸ Ver de nuevo Serrano García, *op. cit.*, p. 151.

¹⁶⁹ Villar Cañada, I.M. (2012) “El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva”. En Molina Hermosilla, O. (Dir.) *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada. Editorial Comares SL, p.161.

¹⁷⁰ Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 177.

un sistema de clasificación sesgado o bien por no implantar medidas de igualdad dirigidas a poner fin a esa discriminación retributiva. Si afirmamos que el convenio colectivo (y su sistema de clasificación profesional) no puede incluir medidas que incurran en una discriminación directa, porque de hacerlo sería nulo al vulnerar el artículo 14 CE¹⁷¹, las discriminaciones retributivas generadas a causa de éste deben ser fruto de la existencia de discriminaciones indirectas, lo que obliga a analizar los criterios aparentemente neutros que pueden provocar la segregación de la plantilla.

El primer punto a analizar, como origen de estas discriminaciones indirectas, es el sistema de clasificación profesional, ya que es el modo de organización de la plantilla en base a los grupos profesionales y a él se asocia la tabla salarial. El sistema de clasificación profesional presenta dos momentos críticos, su elaboración y la definición de los grupos profesionales que lo conforman (artículo 22.3 ET); y el posterior encuadramiento, al ser fruto del acuerdo entre trabajador y empresario en el momento de celebración del contrato de trabajo (artículo 22.4 ET).

En la elaboración y definición de los grupos, hay que prestar una especial atención a los criterios y requisitos que se utilicen para definir cada puesto, ya que la existencia de sesgos de género en su establecimiento puede causar que se limite el acceso de las mujeres a determinados puestos. Esta situación puede observarse cuando se establece como requisito para el puesto una titulación secundaria perteneciente a sectores formativos masculinizados¹⁷² o cuando los criterios definitorios del puesto están basados en características típicamente masculinas, como la fuerza¹⁷³, lo que condicionará la selección de personal que se vaya a llevar a cabo y el posterior encuadramiento. También es especialmente delicado el traslado de esos criterios definitorios de los grupos al texto del convenio colectivo o del acuerdo donde se recoja el sistema de clasificación profesional, ya que cuestiones aparentemente tan neutras como el lenguaje utilizado en la definición

¹⁷¹ Sáez Lara, C. (2004) “El control de legalidad del convenio colectivo”. En *Revista Temas laborales*. Núm. 76, p.381.

¹⁷² Un ejemplo de este supuesto sería el observado en el convenio colectivo del sector para la industria del metal del Principado de Asturias (BOPA de 3 de marzo de 2019) donde, en la descripción del grupo profesional III, se incluye la categoría de jefe administrativo y, entre sus funciones, se indican tareas administrativas que implican conocimientos de electrónica, hidráulica y lógica neumática, lo que supone un claro sesgo de género.

¹⁷³ En este sentido, el V Convenio General del sector de la construcción, dentro de la definición del grupo profesional 1, indica dentro de los criterios generales que las tareas requieren de la aportación de esfuerzo físico, lo que denota un sesgo de género que influirá a la hora de seleccionar a quienes conformen la futura plantilla y deban encuadrarse en ese grupo.

de los grupos profesionales, puede condicionar la selección y adscripción de trabajadores y trabajadoras a los distintos puestos (por ejemplo, adscribir mujeres y no hombres al puesto de limpiadoras por la extensión del sesgo de género en la definición del puesto)¹⁷⁴. Además, la definición que se haga de los distintos puestos de trabajo, influirá en el mercado laboral al determinar los perfiles profesionales solicitados por las empresas, lo que condiciona la empleabilidad y las posibilidades de desarrollo profesional¹⁷⁵, empeorando la posición de las mujeres en el ámbito profesional, especialmente en aquellos sectores o grupos donde esté subrepresentada, al continuar repitiendo los mismos roles y estereotipos de género en ofertas sexuadas¹⁷⁶. Un ejemplo lo encontraríamos cuando en un sistema de clasificación profesional el puesto de limpiadora se describe y define en términos femeninos, ya que en el momento de realizar la selección de personal se primará que sea una mujer; del mismo modo ocurre cuando es el puesto de director el que se define en términos y con caracteres masculinos, ya que se priorizará la contratación de hombres.

En cuanto al encuadramiento, este se produce durante la firma del contrato laboral y surge a raíz del acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre las funciones a realizar con motivo de la prestación laboral. El encuadramiento y acuerdo sobre las tareas a realizar podrá estar condicionado tanto por los requisitos y factores que se exigieran durante la elaboración de la oferta, como por las características (incluido el sexo) de quien ocupara anteriormente ese puesto¹⁷⁷.

De acuerdo con esta clasificación se establecerá la tabla salarial, asignando diferentes cuantías retributivas a los distintos grupos profesionales, por lo que el encuadramiento que se haya llevado a cabo condicionará la retribución de los trabajadores y las trabajadoras, siendo el momento en el que ve la luz la discriminación retributiva indirecta de la que se hablaba al comienzo de este epígrafe. Cuando los criterios utilizados, tanto de elaboración del sistema de clasificación profesional como de encuadramiento, no son objetivos y están sexuados, se reproducen a nivel interno las segregaciones horizontales y verticales del mercado de trabajo, lo que genera una brecha

¹⁷⁴ Ver de nuevo Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 177 y ss; y Martínez Moreno, *Brecha salarial..., cit.*, p. 43.

¹⁷⁵ Cuenca Alarcón, *op. cit.*, p. 114.

¹⁷⁶ Ibáñez, M. (2017b) “Cuando las mujeres acceden a los trabajos tradicionalmente masculinos: análisis de trayectorias”. En Ibáñez M. (Dir.) *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. España. CIS-Colección Monografías, p.71.

¹⁷⁷ *Ibidem*, p. 71.

entre trabajadores hombres (habitualmente en los escalafones más altos y mejor valorados de la clasificación y de la tabla salarial) y trabajadoras mujeres (en los lugares más bajos y con peor valoración de ambos). Lo mismo ocurre con los restantes conceptos y complementos que integran el salario y cuyo devengo depende de la valoración de criterios sexistas¹⁷⁸, lo que genera un agravio para las mujeres que no pueden acceder a ellos en igualdad de condiciones (por ejemplo al establecer un complemento en base al esfuerzo físico, propio de empleos masculinizados, pero dejando al margen los riesgos psicosociales, más propios de empleos feminizados)¹⁷⁹.

Al valorar la incidencia del sistema de clasificación profesional en la brecha salarial, no puede obviarse la carrera profesional que, como se ha visto, supone una evolución ascendente dentro del propio sistema de clasificación profesional. En este sentido, la falta de sistemas reglados o protocolizados de ascensos y promoción que se basen en criterios diferentes a la libre designación o la antigüedad penalizan a las mujeres en su carrera profesional¹⁸⁰ y, por tanto, tiene una incidencia negativa en la brecha salarial al impedir que alcancen puestos de mayor responsabilidad y salario.

En el caso de la antigüedad, esta penalización se debe a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral, a las interrupciones en su carrera y a su mayor precariedad, por lo que partirá desde una posición desventajosa con respecto a los hombres¹⁸¹. En el de la libre designación, el problema surge con respecto a los criterios que pudiera utilizar el empresario, como la mayor disponibilidad o flexibilidad horaria, perjudicando a las mujeres que son quienes habitualmente tienen una disponibilidad menor, hacen mayor uso de las medidas de conciliación o tienen contratos parciales y temporales¹⁸².

En conclusión, la clasificación profesional es un elemento esencial en el análisis de la brecha salarial, ya que es la herramienta por la que se determina el salario base y

¹⁷⁸ Martínez Moreno, C. (2012) "Género, igualdad y negociación colectiva". En Molina Hermosilla, O. (Dir.) *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada. Editorial Comares SL, p.52.

¹⁷⁹ Fundación Mujeres (2019) *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas. Aspectos clave para su detección e intervención*. Fundación Mujeres, p.23 y ss.

¹⁸⁰ Martínez Moreno, *Género, igualdad..., cit.*, p. 47.

¹⁸¹ En este mismo sentido se pronunció el Tribunal Supremo en su sentencia STS de 12 de mayo de 2015, recurso de casación ordinaria (RCO) nº153/2014. En la citada sentencia, el Tribunal declaró nula una cláusula convencional que, a la hora de optar a un ascenso, tenía en cuenta las horas anuales de trabajo efectivo sin descontar las interrupciones inferiores a dos meses, pero sí las bajas por maternidad y lactancia superiores a ese periodo, lo que suponía una discriminación indirecta respecto a las trabajadoras.

¹⁸² Rodríguez Escanciano, *El acceso..., cit.*, p. 68 y ss.

también las restantes partidas salariales (bien por su cálculo a partir del mismo, bien porque su asignación depende de la valoración que se haga del puesto de trabajo). Por ello, para evitar agravar la brecha salarial, es necesario que la definición de los grupos profesionales que integran el sistema se realice en base a criterios neutros y no sexistas¹⁸³.

2. ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DEL EFECTO SOBRE EL SALARIO BASE

Como se indicó anteriormente, el artículo 28 ET obliga al empresario a retribuir del mismo modo la prestación de trabajos de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo. Esta obligación tiene una doble vertiente, por un lado, garantizar que se trate de trabajos de igual valor y, por otro, que ambos perciban la misma retribución.

Esto implica que deben evaluarse los puestos para establecer si tienen mismo valor, vigilando que los criterios de valoración deban ser neutros, evitando dar más importancia a cualidades masculinas (como la fuerza) sobre las femeninas (como la empatía)¹⁸⁴. Es decir, es necesario desarrollar herramientas que permitan valorar los puestos de forma objetiva para identificar aquellos que sean de valor equivalente.

Cuando no es posible comparar directamente los puestos entre sí, es necesario recurrir a distintas herramientas que permitan valorar si dos puestos, aparentemente distintos, tienen el mismo valor. En este sentido, uno de los métodos más utilizados para determinar si se está ante dos trabajos de igual valor es la figura del “*comparador hipotético*” o “*tercero de comparación*”, que consiste en la comparación de dos puestos en base a unos criterios con distinciones de género admisibles para valorar si son de igual valor o no¹⁸⁵. Si se concluye que se trata de trabajos de igual valor, la retribución que se asigne a ambos deberá ser también igual.

Para ello, lo primero que debe hacerse es aclarar qué conceptos se incluyen dentro de la noción de retribución y en base a qué circunstancias los percibe la plantilla, ya que existen complementos retributivos que pueden conllevar una discriminación al asignarse

¹⁸³ Ver de nuevo Cabeza Pereiro, *Estrategias para...*, cit., p. 16.

¹⁸⁴ Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 48.

¹⁸⁵ Cabeza Pereiro, *La discriminación...*, cit., p. 90; y Rodríguez Escanciano, *La discriminación retributiva...*, cit., p. 13.

sólo a algunos grupos (como la antigüedad o la penosidad) o que dejan de percibirse en determinadas situaciones que perpetúan los roles de género (como en caso de maternidad o teletrabajo)¹⁸⁶. Una definición doctrinal de retribución, la entiende como “*las percepciones salariales junto con las mejoras voluntarias y los abonos (como primas de resultados u horas extra), en dinero o en especie, actual o futuro, realizado directa o indirectamente por el empresario, en razón de la relación laboral, aunque ésta se hubiera extinguido ya, abarcando a las indemnizaciones por terminación del vínculo laboral, siempre que se trate de partidas percibidas con ocasión del trabajo, quedando fuera las aportaciones del empresario a la Seguridad Social o las bonificaciones fiscales*”¹⁸⁷. Por tanto, dentro del concepto de retribución, nos encontramos con el salario base, pero también con los distintos complementos (en dinero o en especie) con que la empresa bonifica el trabajo de la persona trabajadora, los cuales se analizarán después (*vid infra* 5).

El salario base es “*la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra*” (artículo 26 ET) o, dicho de otro modo, el elemento fundamental de la remuneración de la persona trabajadora y la contraprestación ordinaria de las funciones pactadas en la celebración del contrato de trabajo¹⁸⁸ que condicionan su encuadramiento en un determinado grupo profesional. Como se desprende del análisis de las tablas salariales, a cada grupo profesional se le asigna un salario base concreto, por lo que la brecha salarial debe surgir por el diferente encuadramiento de trabajadores y trabajadoras en los grupos profesionales. Esto puede observarse en dos casos: bien porque los grupos profesionales centrados en tareas feminizadas u ocupados mayoritariamente por mujeres estén peor valorados y remunerados; o bien porque los criterios de encuadramiento utilizados tiendan a situar a las mujeres en puestos de inferior categoría.

En el primer supuesto, la peor valoración de los grupos y tareas feminizados, se detecta una transferencia de la infravaloración del trabajo femenino al seno de la organización, replicando los modelos de segregación vertical y horizontal existentes en el mercado laboral (*vid supra* 2). Esta situación deriva de la hipervalorización de las

¹⁸⁶ Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 49 y ss.

¹⁸⁷ Rodríguez Escanciano, *La discriminación retributiva...*, *cit.*, p. 11.

¹⁸⁸ López Cumbre, L. (2018) “El salario (II)”. En García Ninet, J. I. (Dir.) y Vicente Palacio, M.A. (coord.) *Derecho del trabajo*. España. Aranzadi Thomson Reuters, p.685.

aptitudes masculinas en detrimento de las femeninas a la hora de asignar valor a los distintos grupos y puestos y de señalar su posición en la tabla salarial¹⁸⁹.

En contra de esta distinta valoración, posicional y retributiva, ya se pronunció el propio Tribunal Constitucional en la Sentencia 145/1991, de 1 de julio, donde señaló que la diferenciación en la clasificación profesional no justificaba una diferencia salarial, siendo la única causa justificativa de la diferencia salarial el valor del trabajo en sí mismo¹⁹⁰. Un ejemplo de esa peor valoración de los grupos o tareas feminizados lo encontramos en el convenio colectivo estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales aprobado el 8 de mayo de 2013. En él, se engloban dentro del Grupo Profesional IV a los especialistas, peones especializados conductor/a-limpiador/a y limpiador/a, definiéndose el grupo del mismo modo para todos sus integrantes. Al comprobar la cuantía de salario base asignada a este grupo, se deriva al Convenio colectivo de ámbito autonómico, por lo que se acude al Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias de 2018, el cual contiene la tabla salarial aplicable a las empresas de este ámbito. En esta tabla se recoge que el salario asignado a las y los limpiadores, profesión altamente feminizada, es el más bajo de la misma (junto con el de peón), siendo su salario base inferior al de otros puestos del mismo grupo profesional, como el personal encuadrado como conductor/a-limpiador/a (profesión más masculinizada). En este caso se observa claramente cómo se asigna un salario base menor a un puesto feminizado, en contraposición con uno masculinizado, aun perteneciendo ambos al mismo grupo profesional¹⁹¹.

La segunda situación puede darse cuando los criterios de encuadramiento utilizados están sexuados y/o son poco transparentes, abocando a las mujeres a las categorías inferiores del sistema de clasificación profesional. Esto podría ocurrir por la descripción sesgada de los puestos de trabajo (por ejemplo, describiendo en femenino sólo ciertos puestos) o por los estereotipos de género presentes en la organización y que condicionen la selección. Para evitarlo, deberían establecerse criterios razonables y proporcionados a la actividad a realizar, debiendo ser el sexo del trabajador relevante sólo

¹⁸⁹ Rodríguez Escanciano, *La discriminación retributiva...*, cit., p. 17.

¹⁹⁰ Pérez del Río, M.T. (1996) “La prohibición de discriminación salarial por razón de sexo: comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el asunto «Fontaneda»”. En *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Núm. 38, p.76.

¹⁹¹ Serrano García, *op. cit.*, p. 167.

en aquellas situaciones en que sea imprescindible tenerlo en cuenta¹⁹². Un ejemplo lo encontramos nuevamente en el Convenio Colectivo estatal del sector de Limpieza de Edificios y Locales, el cual no recoge criterio alguno de encuadramiento, por lo que una empresa perteneciente a este sector puede utilizar los criterios que considere oportunos para asignar al personal a los distintos grupos, pudiendo estar influidos por sesgos de género¹⁹³.

En conclusión, se puede afirmar que el primer elemento retributivo donde se observa la brecha salarial es en el salario base. Este se establece en función de la tabla salarial vinculada al sistema de clasificación profesional, por lo que cualquier sesgo de género que afecte a su elaboración o descripción o al encuadramiento de las personas trabajadoras, propiciará una peor valoración y situación de sus puestos en la tabla, surgiendo una diferencia retributiva injustificada entre mujeres y hombres.

3. IMPACTO SOBRE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Por su carácter especial, las gratificaciones extraordinarias merecen una mención separada, ya que aunque tradicionalmente han tenido la consideración de complemento, parte de la doctrina opina que, por sus características, se asimila más al salario base¹⁹⁴. Las gratificaciones o pagas extraordinarias se recogen en el artículo 31 ET, que indica que las personas trabajadoras tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año (una en Navidad y otra cuando se establezca por convenio colectivo o acuerdo entre empresario y representación legal de la plantilla), cuya cuantía se fijará por convenio colectivo.

La forma de calcular las gratificaciones extraordinarias tendrá incidencia en la brecha salarial en función de cómo se establezcan estas o si se tienen en cuenta en su cálculo los complementos que perciba el trabajador. En este sentido, es habitual que las cuantías de las pagas extraordinarias se calculen sobre 30 días de salario base, por lo que, si existen diferencias retributivas injustificadas por razón de género, se replicarán a la hora de percibir estas gratificaciones. Pueden encontrarse convenios colectivos que,

¹⁹² Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 44 y ss.

¹⁹³ Este hecho podría observarse si, por ejemplo, superasen un proceso de selección un hombre y una mujer y, estando ambos en igualdad de condiciones, se optase por asignar al puesto de limpiadora a la mujer y al de conductor-limpiador al hombre en base a criterios poco claros o a la decisión del empresario.

¹⁹⁴ López Cumbre, *op. cit.*, p. 688.

además del salario base, incluyan distintos complementos en el cálculo de la paga extraordinaria, por lo que el sesgo de género en la percepción de estos se replicará en la gratificación y supondrá un incremento de la brecha salarial¹⁹⁵. Existen también determinados convenios que establecen cuantías fijas en concepto de gratificación extraordinaria y que no se calculan en función del salario base; en estos casos, la paga extra dependerá de la pertenencia al grupo profesional, por lo que si los criterios de encuadramiento son neutros y no existe segregación por sexos en la empresa, la incidencia de la gratificación en la brecha salarial sería mínima¹⁹⁶.

Por tanto, puede afirmarse que las gratificaciones extraordinarias tendrán un efecto multiplicador sobre la brecha salarial al replicar la distancia entre salarios de hombres y mujeres existentes dentro de la organización. Por esta razón, es esencial que el encuadramiento se realice sin sesgos de género y que la cuantía de las gratificaciones se establezca en base a cuantías fijas o, al menos, sin que en su cómputo se tengan en cuenta complementos que puedan estar sexuados.

4. SESGOS DE GÉNERO EN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y COMPLEMENTARIAS

Las horas extraordinarias y complementarias no tienen la consideración de salario base, pero tampoco pueden considerarse complementos, por lo que merecen un análisis aparte. Las horas extraordinarias se regulan en el artículo 35 ET, donde se indica que son aquellas horas realizadas por encima de la jornada máxima ordinaria de trabajo y que deberán ser objeto de abono o de compensación con descanso, en función de lo establecido en el convenio colectivo (o, en su defecto, en el contrato de trabajo). Asimismo, se establece que su realización será voluntaria, salvo pacto diferente en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo (artículo 35.3 ET). Por su parte, las horas complementarias son las horas por encima de la jornada pactada que pueden realizar quienes tengan un contrato a tiempo parcial y siempre y cuando se hubiese pactado previamente su realización, con el límite del 30% de su jornada habitual (artículo 12 ET).

¹⁹⁵ Esto ocurre en el convenio colectivo de la empresa Química del Nalón del año 2020, que establece que las pagas extraordinarias se compondrán de una mensualidad del salario convenio y antigüedad, lo que afecta negativamente a las mujeres al ser uno de los complementos con peor incidencia en la brecha salarial.

¹⁹⁶ Esta situación se observa en el convenio colectivo del Sector de Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias del 2019, que establece el salario base diario para los distintos grupos profesionales, así como las cuantías de las dos pagas de forma independiente a este.

Las horas extraordinarias y las complementarias suponen una causa de discriminación por la menor predisposición y disponibilidad para realizarlas de las mujeres¹⁹⁷, lo que se debe principalmente a la asunción de las tareas domésticas por parte del género femenino, como se vio anteriormente (*vid supra* 2.1.6). Además, cuando se opta por su compensación económica, también conlleva un efecto sobre la brecha salarial, ya que su cálculo se suele realizar de dos modos, bien en función del salario base por hora¹⁹⁸, bien de acuerdo con una cuantía fija que varía en función del grupo profesional¹⁹⁹. Por tanto, el encuadramiento dentro del sistema de clasificación profesional, tendrá una incidencia importante en la cuantía que efectivamente perciba la persona trabajadora en concepto de horas extraordinarias o complementarias, lo que perjudica a aquellas mujeres encuadradas en puestos feminizados ya que su compensación será inferior.

5. EFECTO SOBRE LOS COMPLEMENTOS

Los complementos salariales son aquellas otras cuantías que se añaden al salario base y que complementan la retribución, pudiendo tener su origen en la relación laboral (como la antigüedad) o en las circunstancias específicas que rodean la actividad (como el esfuerzo o la dedicación). Estos complementos pueden agruparse en tres bloques (artículo 26.3 ET): los fijados según las condiciones personales del trabajador, como su cualificación o su antigüedad; los que dependen de las características del trabajo realizado, como la turnicidad, la nocturnidad o las horas extras; y los que dependen de la situación y resultados de la empresa, como las pagas de beneficios²⁰⁰. Los complementos son objeto de estudio dentro de la brecha salarial, ya que tienden a utilizarse para compensar determinadas características masculinas sobre las femeninas, creando importantes distorsiones en la percepción de la retribución²⁰¹.

¹⁹⁷ Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 182

¹⁹⁸ Esta situación se observa en el convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias de 2018, en el que se establece que las horas extraordinarias se abonarán con un recargo resultante de aplicar un porcentaje sobre el salario por hora ordinaria.

¹⁹⁹ Un ejemplo de este modo de retribución se encuentra en el vigente convenio colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias, en el que se establecen diferentes cuantías para compensar las horas extraordinarias los cuáles dependerán del grupo profesional de que se trate.

²⁰⁰ López Cumbre, *op. cit.*, p. 685 y ss.

²⁰¹ Cabeza Pereiro, *Estrategias para...*, *cit.*, p. 19.

5.1. Complementos según las condiciones personales del trabajador o trabajadora

El primer complemento que procede citar es el de antigüedad, que retribuye el tiempo de servicios en la empresa y está recogido en la mayoría de convenios colectivos²⁰². Si bien este complemento se suele asignar por igual a todas las categorías, en función de cómo se proceda a su cómputo puede tener una influencia negativa en la brecha salarial. Esto se debe a que cuando se opta por retribuir periodos de permanencia muy largos, la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral, su precarización y sus carreras más cortas provocan que no puedan generar este complemento en cuantías tan elevadas como sus compañeros²⁰³. Además, la segregación del mercado laboral, la mayor inestabilidad del empleo femenino y las interrupciones profesionales provocadas por la asunción de responsabilidades familiares²⁰⁴, dificultan que puedan mantener el complemento a lo largo de su carrera profesional. Por otro lado, su devengo puede calcularse mediante una cuantía fija o en función del salario base. En este último supuesto, el encuadramiento en el sistema de clasificación profesional condicionará la posición en la tabla salarial en base a la que se proceda al cálculo del complemento, provocando que aquellos puestos feminizados perciban una cuantía inferior del mismo. Un ejemplo de esta situación la encontramos en el vigente convenio colectivo del metal, donde el plus de antigüedad se fija en un porcentaje del salario de convenio que corresponda.

El segundo complemento a tener en cuenta sería el de disponibilidad y dedicación, que recompensa la disponibilidad de la persona trabajadora fuera de la jornada laboral. Este complemento supone un agravio comparativo con respecto a las mujeres que, al tener que hacerse cargo de las tareas domésticas y de cuidados, no gozan de una disponibilidad tan amplia como sus compañeros hombres, sobre los que no recae esta obligación doméstica²⁰⁵. A la hora de su cálculo, que se vincule a la posición en la tabla salarial o que se haga depender del salario base provoca que las mujeres pertenecientes a puestos feminizados sufran una discriminación salarial indirecta. Pero, en este supuesto, existe otro agravante, ya que estos complementos suelen asignarse principalmente a puestos de responsabilidad, en los que la presencia femenina es menor. Esta situación se observa en

²⁰² Ver de nuevo López Cumbre, *op. cit.*, p. 687.

²⁰³ Serrano García, *op. cit.*, p. 168; y Cabeza Pereiro, *Estrategias para...*, *cit.*, p. 16.

²⁰⁴ Por todos, Serrano Olivares, *et al.*, *op. cit.*, p. 46.

²⁰⁵ Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 182; y Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *cit.*, p. 46 y ss.

el convenio colectivo del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out, donde a los grupos profesionales I y II se les asigna un plus de responsabilidad, cosa que no ocurre en el grupo III, donde se engloban camareros y camareras y personal de cocina (puestos feminizados).

En tercer lugar estarían complementos como los de puntualidad²⁰⁶, asistencia o asiduidad²⁰⁷. Estos complementos, si no se regulan de forma respetuosa con la conciliación, pueden suponer un agravio para las mujeres al computar las faltas de asistencia relacionadas con la conciliación familiar (por ejemplo por acompañamiento o por IT), mientras que las que tienen su origen en horas sindicales o asuntos propios no penalizan²⁰⁸. Otro problema con este complemento lo encontramos cuando no se retribuye en cuantía fija, sino que varía en función de los grupos profesionales, ya que afecta nuevamente a aquellos puestos feminizados que habitualmente se encuentran en la zona inferior de la tabla salarial, como ocurre en el convenio colectivo del metal citado anteriormente que retribuye con una inferior cuantía la asistencia de las telefonistas (puesto feminizado) que la del oficial de primera (puesto masculinizado).

También habría que tener en cuenta los complementos que retribuyen los conocimientos que posea el trabajador, bien sean necesarios para el puesto, bien sean deseables y complementarios. Esta categoría puede aparecer dividida en dos subconceptos, el de formación, que retribuye aquellos niveles de conocimientos teóricos previstos y/o deseados; y el de experiencia, el cual se vincula al tiempo requerido por una persona con capacidad media para adquirir las habilidades y prácticas necesarias para el desarrollo del puesto²⁰⁹. Este complemento puede incidir negativamente en la brecha salarial si se utiliza para compensar conocimientos complementarios propios de sectores formativos o profesionales masculinizados o si solo se aplica a determinados grupos profesionales.

El último complemento de este grupo a tener en cuenta sería el de productividad, con el que se retribuye el rendimiento del trabajador o trabajadora. Con este complemento ocurre algo similar a lo indicado con respecto al de asistencia, ya que a causa de la menor

²⁰⁶ Martínez Moreno, *Género, igualdad...*, cit., p. 52.

²⁰⁷ Serrano García, *op.cit.*, p. 168.

²⁰⁸ Por todos, Serrano García, *op. cit.*, p. 168.

²⁰⁹ Alemán Pérez, *op. cit.*, p. 47.

disponibilidad de la mujer, puede resultar que su rendimiento sea inferior al de los hombres y que no llegue a generar unos resultados suficientes como para percibir este complemento, o incluso que se incluyan cláusulas donde se vincule su percepción con el absentismo²¹⁰. Además, como ya se ha indicado, cuando para su cálculo se toma como referencia el salario base, la posición en la tabla salarial derivada del encuadramiento en el sistema de clasificación profesional tendrá una incidencia importante sobre las distancias salariales entre hombres y mujeres en la empresa²¹¹.

5.2. Complementos según las características del trabajo realizado

Dentro de los complementos que dependen de las características del trabajo realizado, los primeros que procede citar son los de nocturnidad y turnicidad. Estos complementos, aparentemente neutros, son generadores de brecha salarial a causa de la menor tasa de realización de trabajo a turnos o nocturno entre las mujeres, entre otras razones por su incompatibilidad con las cargas familiares²¹². Además, el encuadramiento en el sistema de clasificación profesional puede tener incidencia en su percepción, bien porque se apliquen solo a determinados grupos masculinizados, bien porque para su cálculo se tome como referencia el salario base²¹³.

El segundo complemento a tener en cuenta sería el de penosidad. Por medio de este plus se suele compensar el especial esfuerzo que debe realizar el trabajador en el puesto de trabajo, pero habitualmente solo se contempla el esfuerzo físico (puramente masculino)²¹⁴; en cambio, se suele dejar fuera el esfuerzo emocional, más propio de mujeres. No obstante, se podría considerar como no discriminatorio, siempre que se acredite que es un elemento esencial para el cumplimiento de la tarea y que, junto a él, existen complementos para compensar también características femeninas y neutras²¹⁵. Además de la valoración sesgada del concepto de esfuerzo, uno de los problemas que plantea este complemento es que sólo se asigna a determinados grupos o tareas

²¹⁰ Ver de nuevo Serrano García, *op. cit.*, p. 168.

²¹¹ Un ejemplo lo encontramos en el V Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo AIE de 2021, donde el plus de productividad se asigna de acuerdo con un coeficiente a aplicar sobre el salario base.

²¹² Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 181.

²¹³ Esta situación se observa nuevamente en el V Convenio colectivo de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo AIE de 2021, en el que los complementos de turnicidad y nocturnidad se calculan en función de un coeficiente que se aplica sobre el salario base.

²¹⁴ Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 182.

²¹⁵ Martínez Moreno, *Brecha salarial..., cit.*, p. 46.

masculinizados²¹⁶, dejando fuera los grupos profesionales más feminizados en los que no se valora el esfuerzo específico realizado, lo que se observa en el convenio colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias de 2020, donde el plus de trabajos penosos se asigna en función del grupo profesional, siendo inferior en grupos tradicionalmente feminizados como el de telefonista o auxiliar administrativo, con gran carga mental.

Un tercer grupo de complementos a analizar son los de toxicidad e insalubridad, que se asignan en función de las circunstancias especialmente duras o dañinas para la salud en que se desarrolle la actividad profesional. En este caso, el problema surge cuando su percepción depende de la evaluación de riesgos realizada en los distintos puestos, ya que cuando esta no se realiza de forma objetiva y teniendo en cuenta las características del puesto y de quien lo ocupa puede originar una discriminación, como quedó probado en la sentencia del TJUE sobre el asunto C-41/17 González Castro²¹⁷. Asimismo, también puede suponer un problema la asignación de este plus sólo a determinados puestos o en cuantías diferentes según las tareas, lo que puede causar que los puestos tradicionalmente feminizados no lo perciban, como se observa en el convenio colectivo de la empresa Industrial Química del Nalón SL, donde el plus de toxicidad asignado a la zona de oficinas (donde se concentran los trabajos feminizados), es inferior al del resto de plantas, aun estando en el mismo centro.

El complemento de responsabilidad, que rara vez se describe en profundidad, puede tener diversas variantes, desde la responsabilidad financiera, hasta la que se tiene sobre el personal o en la toma de decisiones²¹⁸. La decisión sobre los puestos en que recaerá este complemento, puede incidir directamente en la brecha en función de si compensa en exclusiva a los puestos más masculinizados, dejando fuera los más feminizados. Para identificar si este plus es discriminatorio, basta con desglosar la

²¹⁶ Sobre el carácter discriminatorio de este complemento cuando se asigna sólo a los grupos profesionales masculinizados ya se pronunció el Tribunal Supremo en su sentencia de 9 de febrero de 2019, recurso de casación para la unificación de doctrina, nº de recurso 3042/2019. En el F.D Primero de esta sentencia, el tribunal estableció que debía considerarse como discriminatoria la asignación de este complemento cuando no se acredite que el grupo que lo percibe tenga responsabilidades, conocimientos o titulaciones que les hagan merecedores de su percepción y, por tanto, de un salario superior que el percibido por las personas trabajadoras integrantes de otro grupo profesional feminizado.

²¹⁷ En esta sentencia, el Tribunal Europeo indicó que la falta de evaluación de los riesgos específicos del puesto para una trabajadora en situación de maternidad o lactancia es indicio de un trato discriminatorio por parte de la empresa.

²¹⁸ Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, cit., p. 48.

plantilla por sexo y comprobar si los puestos directivos y de mayor responsabilidad están ocupados principalmente por hombres, relegando a las mujeres a los puestos inferiores. Esta situación se observa en el convenio colectivo de la empresa Pans&Company/Eat Out, donde el complemento de responsabilidad se asigna solo a las categorías de gerente y encargado (las cuales además se describen en masculino), dejando fuera los puestos más feminizados como son personal de cocina y cameros y camareras, pese a la responsabilidad sobre el producto final y sobre la caja.

Finalmente, cabe citar aquellos complementos que se asignan en función del grado de dependencia o complejidad de la tarea y quien la realiza, como son los pluses de complejidad, iniciativa o autonomía. El problema en estos casos surge porque se atribuyen exclusivamente a determinados puestos o grupos profesionales, que suelen estar masculinizados. Esta situación se observa con el plus de autonomía recogido en el convenio colectivo de la empresa La Vanguardia Ediciones, SL y que sólo se asigna a redactores y redactoras senior con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa y de forma discrecional por parte de la Dirección de la Empresa, lo que supone un agravio para las mujeres a causa de sus carreras más cortas y las interrupciones que sufren en ellas, como ya se indicó que ocurría con el complemento de antigüedad (*vid supra* 5.1).

5.3. Complementos según los resultados de la empresa

Dentro de este grupo de complementos cabe destacar la participación en beneficios, que supone hacer partícipe al trabajador de los resultados económicos de la empresa. La normativa laboral básica, el ET, no recoge regulación alguna sobre esta materia, por lo que se da bastante libertad en su regulación a los negociadores del convenio colectivo²¹⁹.

Su aplicación es todavía bastante escasa, pero suele asignarse en forma de paga única anual calculada en función de las gratificaciones extraordinarias o de la masa salarial, como se observa en el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca y en el XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S Unipersonal. En cualquiera de los dos casos, al calcularse la cuantía de la paga de beneficios en función de la posición ocupada en la tabla salarial, el grupo

²¹⁹ López Cumbre, *op. cit.*, p. 690.

profesional que se ocupe condicionará que su cuantía sea mayor o menor, generando una brecha salarial entre puestos feminizados (habitualmente peor valorados) y puestos masculinizados (tradicionalmente mejor remunerados).

5.4. Otros

Además del salario base y de los complementos anteriormente citados, existen una serie de medidas o compensaciones salariales que pueden afectar negativamente a la brecha salarial. Aunque su relación con el sistema de clasificación profesional no es muy importante, sí se considera interesante recogerlos en esta enumeración a fin de completar la visión de elementos retributivos que inciden en la brecha salarial.

La primera de ellas es la posibilidad de ofrecer al personal de la empresa anticipos salariales. Esta medida, aparentemente neutra, puede suponer una discriminación retributiva indirecta al no concederse al personal de más reciente incorporación en la empresa, siendo una situación similar a la que ocurre con el plus de antigüedad, que perjudica y discrimina a las mujeres dada su posterior incorporación al mundo laboral y a la temporalidad que caracteriza el empleo femenino²²⁰.

En segundo lugar, se encontrarían los sistemas de retribución variable. En este caso, la mayor discrecionalidad empresarial, sumada a la necesidad de cumplir unos objetivos para poder percibir el montante de la parte variable, pone en situación de desventaja a las mujeres por su menor antigüedad y disponibilidad fuera de la jornada para incrementar su productividad²²¹.

También hay que citar las compensaciones que se otorgan a la plantilla en base a la conciliación familiar. Dentro de estas se incluyen complementos por guardería o ayudas a los estudios, como los recogidos en el XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S Unipersonal. En este caso, este tipo de compensaciones tienen una incidencia positiva sobre la brecha salarial y la situación laboral de las mujeres, ya que tratan de aligerar la carga familiar de las mujeres, de un modo similar a como actúan las medidas de conciliación familiar.

²²⁰ Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 185.

²²¹ *Ibidem*, p. 185.

Finalmente, procede hacer una breve mención a las percepciones extrasalariales percibidas por la plantilla como compensación por los gastos ocasionados por la realización del trabajo o para cubrir sus necesidades, junto con las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos (artículo 26.2 ET). Para el interés del presente estudio, procede hacer una breve referencia al primero de estos conceptos, las dietas mediante las que se compensan los gastos y necesidades ocasionadas a la persona trabajadora con motivo de las tareas realizadas. Estas dietas, cuando exceden del mero reembolso, pueden incrementar la distancia entre salarios, especialmente cuando los puestos más proclives a su percepción están masculinizados.

V INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y ACTUACIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES

1. HERRAMIENTAS NORMATIVAS

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, recoge las herramientas normativas destinadas a luchar contra la brecha salarial, las cuales son el registro retributivo, la auditoría retributiva y la negociación colectiva. Pero además de estos elementos, debemos mencionar también la trascendencia de los planes de igualdad ya que son el documento que recoge la política de igualdad de las empresas.

La normativa de referencia en lo que a los planes de igualdad se refiere, es el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo visto anteriormente (*vid supra* 3.2). La guía elaborada por el Instituto de las Mujeres indica que los planes de igualdad constan de cinco fases, aunque algunos autores venían enumerando tres²²² al agrupar las dos primeras y las dos últimas²²³. Interesa a este estudio referirse a la segunda fase, la de diagnóstico, que consistirá en la toma y recogida de datos cuantitativos y cualitativos, que permitan conocer el grado de integración de la igualdad en la empresa, y que permitirán establecer los objetivos a lograr y las medidas más adecuadas para hacerlo, además de detectar posibles segregaciones horizontales y verticales o prácticas discriminatorias, así como conocer el punto de partida de la plantilla²²⁴.

Este diagnóstico, que se incluirá en el plan de igualdad junto con la auditoría retributiva, deberá realizarse sobre todos los puestos y centros de la empresa y a todos los

²²² Por todos, ver Nieto Rojas, P. (2020) “Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa”. En Rodríguez Sanz de Galdeano, B. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra. Aranzadi, p.122 y ss.

²²³ La primera fase, que algunos estudios contemplan junto a la segunda, consiste en la puesta en marcha del proceso de elaboración del plan, constituyendo la comisión negociadora. La segunda fase es la de diagnóstico y la tercera es la diseño, aprobación y registro del plan. La cuarta fase consiste en la concreción del sistema de control y seguimiento y en la fase quinta se llevará a cabo la evaluación del plan.

²²⁴ Instituto de las Mujeres. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, p.22

niveles jerárquicos e incluirá las condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial), las retribuciones y la promoción. También deberá analizarse el sistema de clasificación profesional incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración y retribución y los procesos de selección, contratación, promoción y ascensos (Artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre), con el objetivo de detectar dónde se origina la brecha salarial. De acuerdo con la guía citada *ad supra* del Instituto de las Mujeres, la aplicación de una herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo y de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, permitirá conocer de forma fiable los sistemas y criterios de valoración de puestos, los sistemas y criterios de clasificación profesional utilizados y la posible existencia de sesgos de género y discriminación gracias a la recogida y análisis desagregado de datos de la plantilla²²⁵.

El no acuerdo de un plan de igualdad no implica la exención de la obligación de negociar medidas de igualdad, sea cual fuere el tamaño de la empresa (artículo 45 LOI). Para la implantación de estas medidas no es necesario el diagnóstico previo, la delimitación de objetivos o el control y seguimiento (como ocurría con el plan de igualdad), pero las materias y forma de abordarlas si son iguales que para los planes de igualdad²²⁶. En este sentido, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones de cada grupo y nivel profesional respeten los criterios de adecuación, totalidad y objetividad y el principio de igual retribución para puestos de igual valor, de modo que se garantice la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Por lo que se refiere al registro salarial, este se regula en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y se obliga a su implantación el artículo 28.2 ET. De acuerdo con el Preámbulo de este Real Decreto, el objetivo del registro retributivo es desarrollar criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de las empresas y dotar a las empresas de herramientas para valorar correctamente los puestos de trabajo en pro de lograr la transparencia retributiva y un sistema de clasificación profesional no discriminatorio. El registro retributivo es

²²⁵ *Ibidem*, p. 31.

²²⁶ Ver de nuevo Fabregat Monfort, *op. cit.*, p. 388.

obligatorio para todas las empresas desde el 14 de abril de 2021 y en él se deberá incluir al personal directivo y a los altos cargos. Su objetivo es garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones y facilitar el acceso a la información retributiva desglosada y promediada de la empresa (Artículo 5). Para ello, deberá incluir los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y también deberá recoger, desglosada por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada concepto en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o clasificación aplicable. El periodo temporal de referencia de los datos recogidos en el registro será el año natural, pudiendo hacerse modificaciones en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos del registro retributivo (Artículo 5).

Cuando la empresa llevé a cabo auditorías retributivas, el registro incluirá las medias y medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo, independientemente de su lugar en la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados de acuerdo con la naturaleza de la retribución (salario base, complementos o percepciones extrasalariales). Además, deberá justificarse el resultado obtenido cuando este refleje una brecha salarial dentro de la empresa superior al 25% (Artículo 8). La aplicación de la guía del Instituto de las Mujeres indica que mediante el cruce de datos del registro retributivo y de las herramientas de análisis de la empresa, se podrá conocer la brecha existente en la misma²²⁷.

En cuanto a la auditoría retributiva, también se regula en el citado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre y consiste en la elaboración de un estudio dentro de la empresa que permita obtener la información necesaria para comprobar si su sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad en materia de retribución. La auditoría retributiva deberá llevarse a cabo por las empresas que elaboren un plan de igualdad y tendrá su misma vigencia (Artículo 7). Consta de dos fases, una de diagnóstico y otra de determinación de objetivos, junto con un plan para lograrlos. Dentro de la fase de diagnóstico, se debe realizar una valoración de puestos de trabajo que permita estimar globalmente los factores objetivos que concurren en cada puesto y su incidencia, asignándole un valor numérico o una puntuación. También se debe tener en cuenta en el

²²⁷ Instituto de las Mujeres. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, p.32.

diagnóstico la incidencia de otros factores que puedan generar una diferencia retributiva, las carencias en el diseño o uso de las medidas de conciliación y las dificultades de las personas trabajadoras en su promoción profesional o económica. La segunda fase consiste en establecer un plan de actuación, de acuerdo con los datos obtenidos en la fase previa, para corregir las desigualdades retributivas, estableciendo objetivos y actuaciones concretas y un cronograma y nombrando a los responsables de su implantación y seguimiento (Artículo 8).

Es esencial para eliminar la brecha salarial que la auditoría retributiva sea transparente, para mostrar la realidad de la empresa. También es importante que se den a conocer a la plantilla y sus representantes los sesgos de género y discriminaciones detectados, para que se puedan adoptar y llevar a buen término las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del principio de igualdad²²⁸.

2. BUENAS PRÁCTICAS

Además de las herramientas que establece el legislador para eliminar la brecha salarial, existen una serie de buenas prácticas que se podrían implantar en las empresas para tratar de lograr el mismo objetivo. En este sentido, se recogen a continuación aquellas que están relacionadas con la clasificación profesional.

2.1. Medidas sobre el sistema de clasificación profesional y sus grupos

Como no puede ser de otro modo, el primer paso a llevar a cabo para evitar la brecha salarial generada por un sistema de clasificación profesional sesgado pasa por garantizar la objetividad en el diseño de los grupos profesionales que lo integran, así como la neutralidad de los criterios de encuadramiento y de determinación del sistema de clasificación profesional²²⁹. Además, el sistema de clasificación existente en la empresa debe estar actualizado y ajustarse a las funciones reales y a las circunstancias concretas de la prestación laboral y de la propia organización²³⁰. Mediante la implantación de esta medida se garantizaría la existencia de un sistema de clasificación profesional libre de

²²⁸ Goñi Sein, *op. cit.*, p. 93.

²²⁹ Fabregat Monfort, *op. cit.*, p. 385.

²³⁰ Fernández Fernández, R. (2016) “La igualdad por razón de género en los planes de igualdad”. En Rodríguez Escanciano, S. y Martínez Barroso, M.R. (Dirs.) *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra. Aranzadi, p. 121.

sesgos y estereotipos de género que limite la aparición de segregaciones entre los grupos profesionales masculinizados y feminizados y, por tanto, reduciendo la brecha salarial.

También es importante desarrollar en la empresa un buen modelo de carrera profesional en base a la clasificación profesional implantada. El objetivo es potenciar el desarrollo profesional de las personas que integran la plantilla y favorecer su movilidad funcional, tanto ascendente como horizontalmente, de acuerdo con las preferencias y perspectivas profesionales de las personas trabajadoras y en base a un conjunto de reglas claras y conocidas por todos²³¹. De este modo se favorecería la presencia de las mujeres en las posiciones superiores del sistema de clasificación profesional y en aquellos grupos tradicionalmente masculinizados y mejor valorados.

Llevar a cabo un análisis y descripción de puestos de trabajo respetuosa con el propio organigrama y que se sustente en la identificación de “*puestos tipo*” es otra práctica deseable. De este modo, esos “*puestos tipo*” identificarían y harían referencia al contenido de la prestación laboral y a las tareas, describiendo los puestos de forma objetiva y en base a criterios no discriminatorios²³², pudiendo agruparse aquellos con valor comparable para elaborar los distintos grupos y subgrupos profesionales. Asimismo, a esos grupos y subgrupos se les debería asignar un código de clasificación, una descripción y una valoración en base a criterios objetivos y neutros, que garanticen la transparencia y ausencia de sesgos de género en el proceso²³³, evitando condicionar el encuadramiento de las personas trabajadoras. Además, esta elaboración del sistema de clasificación profesional en base a “*puestos tipo*” y su agrupamiento en función del valor equivalente o comparable de los mismos, permitiría implantar en la empresa modelos de detección de discriminación y de brecha salarial²³⁴.

Garantizar que los procesos de selección se lleven a cabo según lo establecido en el análisis de puestos de trabajo, facilitará que se erradique la segregación por puestos de trabajo dentro de la empresa. Para lograrlo, la empresa deberá identificar las tareas,

²³¹ Vázquez Losada, *op. cit.*, p. 16.

²³² Nogueira Guastavino, Magdalena (2012) “Discriminación en el acceso al empleo, en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencias de la negociación colectiva”. En Molina Hermosilla, O. (Dir.) *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada. Editorial Comares SL., p. 127; y Fernández García y Ureña Martín, 2018, p. 127.

²³³ Ver de nuevo Vázquez Losada, *op. cit.*, p. 19 y ss.

²³⁴ Serrano Olivares, *et al.*, *op. cit.*, p. 53.

obligaciones y responsabilidades del puesto indicadas en el análisis y descripción del puesto de trabajo y, en base a ese documento, establecer el perfil profesional que lo ocupará²³⁵. Es importante que al establecer los requisitos y redactar la oferta de trabajo se eviten las discriminaciones indirectas, como puede suceder al solicitar una titulación de acceso que pocas mujeres tengan por pertenecer a sectores formativos masculinizados y que no sea un requisito indispensable para la realización de la prestación laboral²³⁶.

Una vez realizada la descripción de los distintos grupos y puestos que integran el sistema de clasificación profesional, debe establecerse un método de valoración de los mismos para otorgarles una equivalencia en la tabla salarial y para indicar aquellas características del puesto o de su ocupante que merezcan ser objeto de compensación. En este sentido, para evitar la aparición de discriminaciones y sesgos de género, es importante aplicar criterios de valoración neutros y objetivos, teniendo en cuenta factores masculinos y femeninos, como puede ser tanto el esfuerzo físico (típicamente masculino), como el mental (de ambos géneros) y el emocional (típicamente femenino). Para llevar a cabo esta valoración pueden utilizarse distintos instrumentos y herramientas, como el método analítico, que descompone el contenido del trabajo en factores no discriminatorios que permiten comparar los puestos de modo no discriminatorio²³⁷.

Tras analizar y describir el sistema de clasificación profesional y sus ocupantes, es necesario comprobar si existen grupos profesionales o puestos masculinizados o feminizados, así como la presencia de techo de cristal o de suelo pegajoso (*vid supra* 2.1.4). Una vez realizada esta comprobación, deberán implantarse medidas correctoras que permitan avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales y en la estructura directiva²³⁸, no reproduciendo jerarquías sesgadas por género dentro de los diferentes grupos profesionales²³⁹. Asimismo, deberán establecerse previsiones antidiscriminatorias que eviten la aparición futura de esas desviaciones y aseguren el compromiso de la empresa y la representación del personal con la igualdad de género²⁴⁰.

²³⁵ Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 28.

²³⁶ Nogueira Guastavino, *op. cit.*, p. 30.

²³⁷ Serrano Olivares, *et al.*, *op. cit.*, p. 52.

²³⁸ Fernández Fernández, *op. cit.*, p. 121.

²³⁹ Ver de nuevo Nogueira Guastavino, *op. cit.*, p. 127.

²⁴⁰ Barrios Baudor, G.L. (2016) "La igualdad por razón de género en los convenios respecto a la clasificación profesional y promoción profesionales". En Rodríguez Escanciano, S. y Martínez Barroso,

2.2. Medidas sobre la tabla salarial y el sistema retributivo

Como se ha indicado anteriormente, la tabla salarial se establece en base al sistema de clasificación profesional (*vid supra* 3). Esto implica que cualquier discriminación existente en el sistema se extenderá al sistema retributivo, suponiendo la aparición de brecha salarial dentro de la propia organización. No obstante, aun cuando en la clasificación profesional no existan discriminaciones, pueden surgir diferencias de trato por causa directa del propio sistema retributivo implantado en la empresa, siendo necesario tomar medidas para evitarlo.

La primera de ellas, como no puede ser de otro modo, es cumplir efectivamente el principio de igualdad de retribución, garantizando la igual remuneración para trabajos de igual o equivalente valor. Por tanto, hay que implantar medidas que ayuden a evitar la aparición de discriminaciones directas e indirectas en materia salarial y de carrera profesional²⁴¹ y que garanticen una retribución justa e igualitaria para toda la plantilla.

Habría que tratar de evitar los complementos que valoren exclusivamente cualidades masculinas e incluir en la estructura salarial otros que premien cualidades femeninas (como la empatía) o que recompensen por singularidades del trabajo femenino (como la mayor rotación en el empleo o la contratación a tiempo parcial)²⁴². Asimismo, sería deseable que estos complementos sirviesen para contrarrestar la brecha salarial (o al menos para no agravarla), por lo que podría ser preferible que se retribuyesen en base a cuantías fijas e iguales para todos los grupos, evitando que dependan del grupo profesional o del salario base. También habría que reformular o, en su defecto dejar de aplicar, determinados complementos que agravan la brecha salarial, como ocurre con la antigüedad.

Otra medida sería limitar la realización de horas extraordinarias y horas complementarias a los supuestos de fuerza mayor e implantar sistemas que las compensen con tiempo de descanso, en lugar de económicamente²⁴³. Esta medida es necesaria para

M.R. (Dir.) *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra. Aranzadi, p. 396.

²⁴¹ Fabregat Monfort, *op. cit.*, p. 385.

²⁴² Ver de nuevo Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 51.

²⁴³ Olarte Encabo, *op. cit.*, p. 183.

tratar de evitar que la menor disponibilidad de las mujeres para realizar horas extraordinarias les afecte retributivamente

Por último, sería importante tratar de minimizar la influencia de las medidas de conciliación en la carrera profesional y las retribuciones, no computando las ausencias por estos motivos. Aunque esta cuestión no guarda una relación directa con el sistema de clasificación profesional, es importante recomendar su aplicación dada la importante incidencia que tienen estas medidas en los salarios y, por tanto, en la brecha salarial.

2.3. Medidas a nivel de negociación colectiva

Como se ha visto anteriormente, el legislador otorga una gran importancia a la negociación colectiva en lo que se refiere a la implantación de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa. Por esta razón es necesario garantizar que las medidas que se tomen en el seno de esa negociación, así como en los convenios colectivos o acuerdos, asegurarán el cumplimiento del principio de igualdad en todos los aspectos laborales, incluido el sistema de clasificación profesional.

Para lograr ese objetivo, Beltrán Adell recomienda desarrollar en los convenios colectivos un cuadro de ponderaciones numéricas entre los grupos profesionales y los criterios de clasificación profesional neutros elaborados de acuerdo con la descripción de los puestos de trabajo. Además, utilizar criterios de clasificación profesional neutros e incluirlos de forma detallada en el convenio colectivo permitirá aumentar la transparencia y evitar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo²⁴⁴. De este modo, el convenio servirá para garantizar que el sistema de clasificación profesional sea respetuoso con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Otra medida a tener en cuenta consistiría en incluir en el convenio colectivo medidas que faciliten el acceso al empleo y la igualdad en la contratación de las mujeres, especialmente en aquellos sectores y/o grupos profesionales donde estén subrepresentadas. Si fuera necesario, se deberían incluir medidas de acción positiva que incidan en la toma de decisiones a la hora de decantar la contratación entre candidatos de distinto sexo²⁴⁵, así como garantizar que el encuadramiento se realice en base a criterios neutros y objetivos. De este modo, se eliminaría la segregación por sexos dentro del

²⁴⁴ Ver de nuevo Beltrán Adell, *op. cit.*, p. 413.

²⁴⁵ Fernández Fernández, *op. cit.*, p. 122.

sistema de clasificación profesional y, por tanto, la brecha salarial generada al aplicar la correspondiente tabla salarial.

Para garantizar que la empresa cumpla con los compromisos adquiridos en el seno de la negociación colectiva, sería interesante crear una comisión de igualdad dentro de la empresa. El objetivo principal de la misma será velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad implantadas y por el respeto al principio de igualdad de oportunidades en todos los aspectos del entorno laboral, incluida la clasificación profesional²⁴⁶.

Una buena práctica fundamental y de obligado cumplimiento es que el convenio colectivo incluya contenido en materia de igualdad. Esto puede realizarse mediante la imposición (preferible) o la recomendación de negociar un plan de igualdad en las empresas del sector en el caso de los convenios supraempresariales²⁴⁷; incluyendo el plan de igualdad en el convenio en aquellos casos en que la LOI obligue a las empresas a su realización; o mediante la articulación de medidas garantes de igualdad sin necesidad de desarrollar un plan de igualdad²⁴⁸. No obstante, lo ideal sería que las partes fuesen más allá de la normativa ya establecida y negociasen medidas innovadoras y adaptadas a la realidad de la organización empresarial, en lugar de limitarse a reproducir las regulaciones normativas y convencionales existentes. Asimismo, también se recomendaría el uso del lenguaje inclusivo en su redacción y, especialmente, en la descripción de los puestos de trabajo y en la redacción del sistema de clasificación profesional²⁴⁹.

Para facilitar la adopción de estas buenas prácticas, una opción interesante consiste en incrementar la presencia de mujeres dentro de las organizaciones sindicales, sobre todo en los sectores feminizados, dándoles un lugar relevante dentro de las unidades negociadoras de los convenios. De este modo, se favorece que se incluya la perspectiva de género en los convenios²⁵⁰, lo que tendrá su efecto en la elaboración del sistema de clasificación profesional y de los planes de igualdad y ayudará a eliminar las

²⁴⁶ Barrios Baudor, *op. cit.*, p.398.

²⁴⁷ Debe hacerse notar que en caso de que se opte por fomentar (que no obligar) la negociación del plan de igualdad, esto no obvia que se deban incluir medidas de igualdad en el convenio colectivo de que se trate.

²⁴⁸ Fabregat Monfort, *op. cit.*, p. 375.

²⁴⁹ Barrios Baudor, *op. cit.*, p. 92 y ss.

²⁵⁰ En este sentido, es muy representativo el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias, cuyo comité negociador está formado mayoritariamente por hombres (pese a ser un sector feminizado) y estando elaborado con poca perspectiva de género. Esto se deja ver, por ejemplo, en la elaboración de la tabla salarial, donde los puestos más feminizados son los que reciben retribuciones más bajas.

segregaciones dentro de la empresa y del mercado de trabajo. De forma paralela, fomentar la presencia de mujeres en la toma de decisiones, especialmente a nivel político y sindical, es otra forma de asegurar la integración de la perspectiva de género en el desarrollo legislativo y normativo²⁵¹, lo que incidirá en el marco de las relaciones laborales.

2.4. Medidas a aplicar sobre el conjunto de la organización

Como no puede ser de otro modo, sin el compromiso empresarial de implantar y respetar las medidas de igualdad acordadas en el seno de la negociación colectiva, todas las indicaciones recogidas en el convenio serían inútiles. Por eso, es necesario que la parte empresarial dé respuesta a estos mandatos y aplique medidas que corrijan la desigualdad de trato en la organización.

Dentro de esas buenas prácticas, la principal es implantar políticas de recursos humanos que faciliten la detección y corrección de la brecha salarial de género dentro de la empresa, así como las segregaciones por razón de género en el sistema de clasificación profesional. Para cumplir este objetivo existen multitud de herramientas, como las herramientas autodiagnósticas, los sistemas de gestión de igualdad, los sistemas de seguimiento de la brecha o los estudios realizados por consultoras externas²⁵².

Otra medida consiste en elaborar planes de carrera profesional, de acuerdo con los intereses de quienes conforman la plantilla para que puedan evolucionar en la empresa en función de sus preferencias y capacidades. En este sentido, es interesante incrementar la transparencia en los ascensos al identificar y dar a conocer a la totalidad de la plantilla los méritos o capacidades necesarios para promocionar de un grupo a otro²⁵³; además de realizar informes de impacto de género antes de comenzar el proceso²⁵⁴. Para ello, se deberá realizar la valoración de los y las aspirantes en base a criterios neutros y objetivos, evaluando los méritos, capacidades y formación de acuerdo con un baremo preestablecido o mediante exámenes y pruebas objetivas²⁵⁵, de modo que se evite la aparición de

²⁵¹ Lahera Forteza, *op. cit.*, p. 104 y ss.

²⁵² Para un conocimiento en mayor profundidad, ver Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016, p. 18 y ss.

²⁵³ Ver de nuevo Fernández García y Ureña Martín, *op. cit.*, p. 57.

²⁵⁴ Falguera Baró, M. A. (2016) “Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?”. En Moya Amador, R. (Dir.) y Serrano Falcón, C. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Navarra. Aranzadi, p.508.

²⁵⁵ Por todos, Grau, *op. cit.*, p. 211.

estereotipos o connotaciones de género²⁵⁶. En todo caso, sería deseable que la libre designación por parte del empresario fuera una opción residual y limitada a puestos de confianza.

Relacionado con la medida anterior, sería positivo facilitar que las mujeres puedan llegar a puestos de responsabilidad y salario, mediante planes de carrera y desarrollando, si fuera necesario, medidas de acción positiva que incentiven su presencia en estos puestos (artículo 24 ET). De este modo se lograría el objetivo de reducir la brecha salarial vinculada a la posición en el sistema de clasificación profesional.

Otra medida a tener en cuenta, aunque no está directamente relacionada con el sistema de clasificación profesional, consistiría en fomentar la distribución flexible de la jornada, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal y profesional y se evite que las mujeres deban abandonar el mercado laboral. Algunas técnicas de flexibilización de la jornada son los horarios flexibles, permitir que la persona trabajadora pueda optar al trabajo a turnos si lo desea, la reducción de jornada o la opción de transformar jornadas de tiempo completo en jornadas a tiempo parcial²⁵⁷. No obstante, esta flexibilización debe respetar siempre los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y deberá basarse en pactos colectivos (en ningún caso en decisiones unilaterales del empresario)²⁵⁸. Al mismo tiempo sería necesario incluir mecanismos de racionalización del tiempo de trabajo para que no afecten a la conciliación, como evitar las reuniones a última hora o las cenas/comidas de trabajo²⁵⁹.

Para lograr el cumplimiento de todas estas medidas, es necesario implantar en la empresa la cultura de la igualdad de género. Esto puede hacerse mediante pequeños cambios como garantizar la transparencia en los procesos de selección²⁶⁰ o fomentando el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones que se realicen por parte de la empresa. Pero también desarrollando programas de sensibilización en igualdad de oportunidades a mandos intermedios y supervisores que sean responsables de la implantación del plan de igualdad o de las medidas de igualdad²⁶¹. Además, es

²⁵⁶ Ver de nuevo Fernández Fernández, *op. cit.*, p. 123.

²⁵⁷ Herraiz Martín, M.S. (2013) “Reflexiones sobre la gestión del tiempo de trabajo en período de crisis”. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 1, Núm. 3, p.20.

²⁵⁸ Argüelles Blanco, *op. cit.*, p. 13.

²⁵⁹ Serrano Olivares, *et al.*, *op. cit.*, p. 61.

²⁶⁰ Rodríguez Escanciano, *La discriminación retributiva...*, *cit.*, p. 21.

²⁶¹ Barrios Baudor, *op. cit.*, p. 392 y ss.

recomendable aplicar la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo y de forma transversal, articulando la lucha contra la discriminación en tres frentes: proscribir las discriminaciones directas, eliminar las discriminaciones indirectas y establecer acciones positivas para corregir desviaciones²⁶². Todo ello sin olvidar la obligación legal de implantar y asegurar el cumplimiento de las herramientas normativas ya indicadas, como los planes de igualdad o los registros retributivos.

2.5. Medidas a aplicar sobre el mercado laboral

Todo lo aquí expuesto es aplicable a nivel empresarial, pero no tiene efecto alguno sobre las tendencias del mercado laboral. Por esta razón, las decisiones políticas y normativas que se dirijan a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral son especialmente necesarias.

En este sentido, fomentar el acceso de mujeres a ámbitos laborales donde estén subrepresentadas, y hacerlo partiendo desde los niveles formativos, ayudará a eliminar la segregación horizontal del mercado de trabajo, algo necesario. Esta actividad de fomento puede realizarse mediante la implantación de medidas de acción positiva destinadas a favorecer el acceso de las mujeres al empleo, las cuales, según la jurisprudencia comunitaria, pueden ser de dos tipos: tendentes a mejorar la cualificación y formación de las mujeres o las medidas que inciden directamente en el acceso al empleo, por ejemplo mediante el establecimiento de cuotas o la preferencia en su contratación cuando se parta de la igualdad de méritos entre los candidatos²⁶³.

También es importante fomentar la contratación indefinida y a tiempo completo de las mujeres, ya que son quienes habitualmente conciertan contratos precarios, temporales y a tiempo parcial. Para ello, además de bonificar las contrataciones de calidad con incentivos fiscales o económicos, puede ser útil implantar mecanismos de conversión de contratos temporales y/o a tiempo parcial en indefinidos y a tiempo completo, especialmente en aquellos sectores más masculinizados²⁶⁴.

²⁶² Valdés Dal-Ré, *op. cit.*, p. 33.

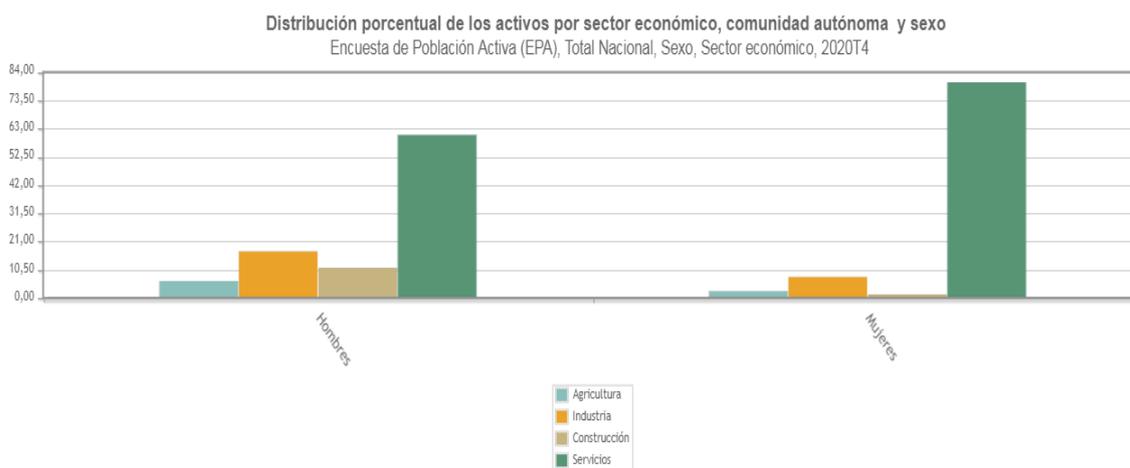
²⁶³ Serrano Olivares, *et al.*, *op. cit.*, p. 42.

²⁶⁴ Falguera Baró, *op. cit.*, p. 508.

3. ANÁLISIS DE CAMPO Y SITUACIÓN ACTUAL

Una vez explicado a lo largo de diferentes epígrafes qué es la brecha salarial y tras examinar como incide en ella el sistema de clasificación profesional, procede comprobar si las afirmaciones aquí realizadas se pueden detectar en los distintos sectores profesionales. Para ello, se analizará el sistema de clasificación profesional recogido en algunos convenios colectivos pertenecientes a los diferentes sectores productivos (primario, secundario y terciario o servicios). En este sentido, cabe indicar que se observa una diferente presencia de hombres y mujeres, siendo mayoritaria la masculina en los sectores primarios (agricultura y ganadería) y secundarios (industria y construcción) y la femenina en el sector terciario (servicios), lo que tiene incidencia en las medidas recogidas en el convenio colectivo al no integrar del mismo modo la perspectiva de género.

Gráfico 2

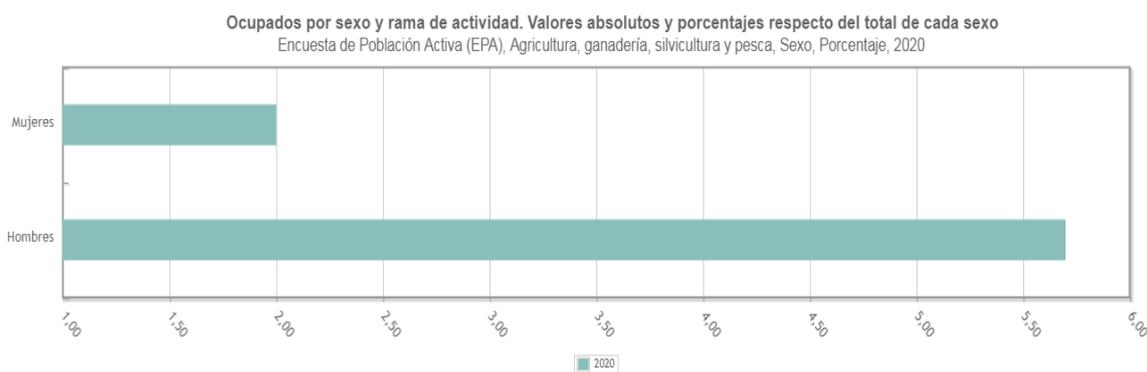


Fuente: INE (2020)

3.1. Sector primario

Este sector productivo es el que menos personas emplea, lo que se deja notar en el menor número de convenios colectivos, sectoriales y de empresa, existentes. Además, las estadísticas muestran una inferior presencia femenina, como se observa en el siguiente gráfico, y que se centrará en las tareas y puestos más feminizados y tradicionalmente ocupados por mujeres (como limpieza y administración).

Gráfico 3



Fuente: INE (2020)

Para analizar la influencia del sistema de clasificación profesional en la brecha salarial dentro de este sector económico, se analizarán tres convenios colectivos: el convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales, el convenio colectivo del sector de Empresas Cinegéticas de Asturias y el convenio colectivo de la Sociedad de Cazadores “El Narcea”²⁶⁵. De este modo, se podrán concluir las tendencias imperantes en el sector primario.

Del análisis preliminar y conjunto de los tres convenios se deduce el menor tamaño de las plantillas del sector, ya que las clasificaciones profesionales se desglosan en pocos grupos y subdivisiones. Este menor desarrollo de los grupos limita las posibilidades de realizar una carrera profesional, situación que se agrava en los puestos feminizados como administración o limpieza. Para estos puestos, los grupos profesionales son escasos (e incluso unitarios) y el paso de un nivel a otro se basa en el grado de independencia de la persona trabajadora y no tanto en la realización de tareas diferentes, dificultando la promoción. Además, se observa poca transparencia a la hora de su definición, dándose la paradoja de que la persona trabajadora cumpla los requisitos para encuadrarse en dos grupos diferentes (con salarios también diferentes) y que, finalmente, sean los estereotipos de la parte empresarial los que condicionen el encuadramiento en uno u otro²⁶⁶. También hay que destacar que las posibilidades de alcanzar los puestos más

²⁶⁵ Registrados y publicados respectivamente por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 9 de febrero de 2021 (BOE núm.43 de 19 de febrero de 2021); por Resolución de la Consejería de Economía y Empleo de 22 de junio de 2015 (BOPA núm. 155 de 6 de agosto de 2015); y por Resolución de la Consejería de Economía y Empleo de 18 de abril de 2018 (BOPA núm. 102 de 4 de mayo de 2018).

²⁶⁶ En este sentido, es bastante representativo lo observado en el convenio colectivo del sector para granjas avícolas y otros animales. En él se observa que, dentro de la definición de los grupos de los empleados

altos del sistema de clasificación profesional partiendo desde estos puestos son prácticamente nulas, ya que no existe un desarrollo profesional que lo permita, como se observa en uno de los convenios analizados donde no existen puestos administrativos entre los grupos profesionales superiores. Esta forma de desarrollar los sistemas de clasificación profesional aboca a la segregación vertical dentro de la empresa y propicia la aparición del techo de cristal, ya que las mujeres no podrán alcanzar los puestos superiores del sistema de clasificación (y, por tanto, de la tabla salarial), por lo que sus retribuciones serán inferiores a las de los hombres que sí puedan desarrollar una carrera profesional y alcanzar esos niveles superiores. Pero también a la segregación horizontal, donde la presencia femenina se concentrará en esos puestos con menor desarrollo profesional y menor salario. Precisamente, al combinar ambas situaciones, puede aparecer una brecha salarial vinculada directamente al propio sistema de clasificación.

Otra cuestión que llama la atención es la tendencia a definir y describir los distintos grupos profesionales en masculino (por ejemplo “técnicos” o “jefes”), excepto en determinados puestos feminizados, donde se utilizan fórmulas neutras (como “personal de limpieza” o “personas telefonistas”). Utilizar esta descripción sesgada de los distintos puestos condiciona, como se ha visto, el encuadramiento de las personas trabajadoras y limita el acceso de las mujeres a determinados puestos en base a los estereotipos y sesgos de género reflejados. De este modo, se reafirman las segregaciones verticales y horizontales en las organizaciones y se da muestra de la infravaloración del trabajo y las cualidades femeninas, como denota que no se vean reflejadas en la descripción de los puestos de trabajo. Esta infravaloración, tiene su efecto en la retribución percibida, ya que se compensan y valoran características masculinas²⁶⁷, pero no las femeninas, agravando la brecha salarial existente.

administrativos no se incluye mención alguna a un nivel de titulación, pese a que existen ramas formativas específicas. Esta falta de definición provoca que las personas egresadas de los Ciclos Formativos de Grado Superior de Administración y Finanzas o de Grado Medio de Gestión Administrativa (rama formativa feminizada), que podrían encuadrarse dentro de los puestos de titulados medios y diplomados (con mayor remuneración) recogidos dentro del grupo profesional A de personal técnico, se encuadren dentro del grupo B de empleados, como empleados administrativos. Esto supone que, al aplicar la tabla salarial, la remuneración de esas personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) sea inferior que la que les corresponde a otras personas en puestos comparables en base a la propia descripción del puesto.

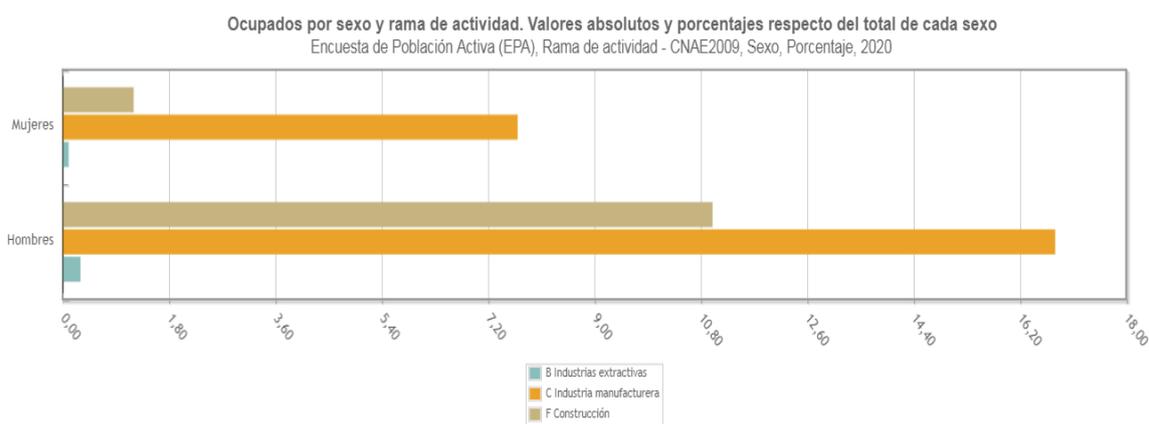
²⁶⁷ Muestra de ello es la valoración de una característica masculina como la mayor disponibilidad, que se compensa mediante el plus de trabajo en domingos y festivos, de acuerdo con lo recogido en los Convenios colectivos de Empresas Cinegéticas de Asturias y de la Sociedad de Cazadores “El Narcea”.

Finalmente, cabe resaltar las escasas medidas de igualdad contenidas en los convenios colectivos, lo que demuestra la falta de inclusión y presencia de las mujeres en las organizaciones y el escaso interés por parte de los negociadores para superar esa situación²⁶⁸. Esa ausencia de medidas de igualdad muestra la falta de interés en encontrar soluciones a la segregación existente en las organizaciones y a las diferencias retributivas existentes, así como en paliar la brecha salarial existente en el sector.

3.2. Sector secundario

Como se ha visto en el gráfico 2 recogido al comienzo de este epígrafe, dentro del sector secundario se agrupan las distintas industrias y el sector de la construcción. En este caso, se trata de un sector productivo altamente masculinizado donde la presencia femenina se limita a la industria manufacturera y a puestos feminizados.

Gráfico 4



Fuente: INE (2020)

En este caso, se han analizado tres convenios colectivos sectoriales representativos del sector, junto con dos convenios de empresas englobadas dentro de su ámbito de actuación. Los textos convencionales analizados han sido el Convenio Colectivo general del sector de la construcción, el Convenio colectivo general de la industria química, el Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del

²⁶⁸ Muestra de ello son los Convenios colectivos de Empresas Cinegéticas de Asturias y de la Sociedad de Cazadores “El Narcea”, donde no se recoge ninguna medida de igualdad.

Principado de Asturias, el Convenio Colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores SLU y el Convenio Colectivo de la empresa Industria Química del Nalón SL²⁶⁹.

En todos los convenios sectoriales analizados se observa que el sistema de clasificación profesional se ha dividido en varios grupos profesionales y en distintas áreas funcionales²⁷⁰, entre las que existe una división funcional de ámbito administrativo que engloba estas tareas especialmente feminizadas. Asimismo, en todos ellos se recogen los distintos criterios de encuadramiento a utilizar, redactados de forma neutra y objetiva y en los que se valoran distintos ítems neutrales²⁷¹. En lo relativo al sistema de promoción y ascensos, en los tres convenios estatales se indica que se tratará de implantar un sistema de promoción objetivo y neutro basado en varios criterios, como el conocimiento del puesto o el nivel formativo; excepto para los puestos de jefatura y confianza, que se permitirá el sistema de libre designación²⁷². Esta forma de establecer el sistema de clasificación profesional, permite desarrollar una carrera profesional y que la mujer pueda evolucionar en la clasificación profesional, pero también que se la pueda encuadrar en el puesto que realmente le corresponde por titulación y capacidades, tratando de evitar la aparición de brecha salarial provocada directamente por la posición en la clasificación profesional.

En cuanto a la descripción de las tareas propias de cada grupo profesional y puesto, en general se lleva a cabo de forma objetiva y bastante detallada. No obstante, al analizar los convenios de forma detallada se detecta la infravaloración de determinadas puestos

²⁶⁹ Registrados y publicados respectivamente por Resolución de 21 de septiembre de 2017 de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 232 de 26 de septiembre de 2017); por Resolución de 26 de julio de 2018 de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 191 de 8 de agosto de 2018); por la Resolución de 5 de diciembre de 2018 de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo (BOPA núm. 2 de 3 de enero de 2019); por Resolución de 8 de marzo de 2019 de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo (BOPA núm. 72 de 12 de abril de 2019); y por Resolución de 18 de diciembre de 2019 de la Consejería de Industria, Empleo y Formación Económica (BOPA núm. 13 de 21 de enero de 2020).

²⁷⁰ En el caso del convenio colectivo del sector de la construcción, se trata de ocho grupos profesionales y tres áreas funcionales (gestión técnica, diseño y planificación; producción y actividades asimiladas; y servicios transversales). En el de la industria del metal son 7 grupos y tres divisiones funcionales (técnicos, empleados y operarios). Por último, la industria química divide la clasificación en 9 grupos y 6 divisiones orgánicas funcionales (producción, mantenimiento, servicios, investigación y laboratorios, administración e informática y comercial)

²⁷¹ Para el convenio de la construcción, estos ítems serán criterios generales, formación y tareas; mientras que para las industrias químicas y del metal serán conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

²⁷² La única excepción se observa en el convenio colectivo de la empresa Industrial Química del Nalón, que establece como criterio de desempate en los casos de igualdad de méritos para una promoción, la antigüedad. Lo que supone un hándicap para las mujeres, al ser de menor duración sus carreras profesionales.

feminizados, a los que se asigna un nivel retributivo inferior del que se da a otros puestos comparables por nivel de titulación, grupo profesional y tareas²⁷³. Pero también se observa la exigencia de unos requisitos de acceso a los grupos profesionales superiores que suponen un hándicap para las mujeres, como la realización de estudios universitarios de rama técnica (masculinizada) o una dilatada experiencia²⁷⁴. Esta infravaloración, junto con los requisitos sesgados implican que la mujer pueda escalar posiciones en el sistema de clasificación profesional, pero que sea difícil que alcance los grupos superiores, topándose con el techo de cristal y generando una brecha salarial con respecto a los hombres que pueden acceder a esos grupos con mayor facilidad.

Respecto al lenguaje utilizado, la tendencia observada es a utilizar términos genéricos y centrados en las tareas o requisitos, aunque persiste el uso del masculino genérico en algunas ocasiones. En este sentido, es llamativo el caso del convenio de la construcción, donde se describe el sistema de clasificación profesional de forma bastante neutra, pero al recoger el encuadramiento en el Anexo XI se utiliza el masculino para nombrar todas las categorías, excepto la del personal de limpieza (puesto feminizado que se describe mediante una fórmula neutra), lo que denota un claro sesgo de género dentro del sector. Esta redacción deja entrever que, pese a los esfuerzos de recoger en el convenio fórmulas neutras e inclusivas y criterios de promoción y encuadramiento objetivos, se trata de un sector masculinizado en el que persisten los estereotipos de género y la presencia femenina es escasa y segregada.

En cuanto a los distintos pluses y complementos, remuneran características propias del trabajo masculino, como la mayor disponibilidad (mediante la nocturnidad, la turnicidad o el trabajo en domingo) o la penosidad o toxicidad del trabajo, aunque no se indican los requisitos necesarios para su percepción. Es especialmente llamativo uno de los complementos recogidos en el convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores, donde se asigna un complemento de pagas extras a las secciones de montaje y post-venta, pero no al personal administrativo, sección feminizada de la empresa. La

²⁷³ En el sector de la construcción se observa que las personas Diplomadas en enfermería o los maestros de primera enseñanza se encuadran en el nivel IV, mientras que los diplomados del área técnica lo hacen en el nivel III.

²⁷⁴ En el convenio de la construcción, no se incluye el área de servicios transversales (que incluye administración y limpieza) dentro de los grupos profesionales superiores. En el convenio del metal, el requisito formativo son estudios superiores de rama técnica. Mientras que en el de la industria química, además de la titulación universitaria, se exige una dilatada experiencia en el sector.

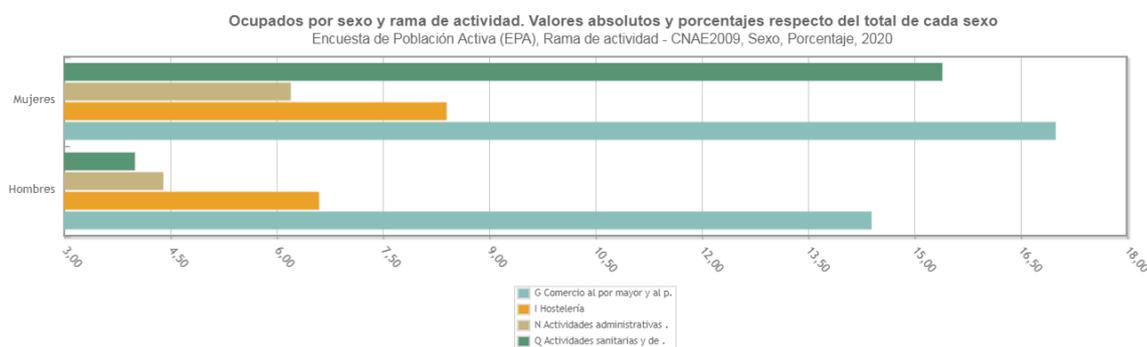
asignación de estos complementos, en ausencia de una valoración de puestos objetiva, supone un agravamiento de la brecha salarial al recaer exclusivamente en los puestos masculinizados.

Finalmente, en cuanto a las medidas de igualdad recogidas en los convenios, no se observa una tendencia única. Los convenios del metal y de la construcción dedican un único artículo a esta materia y se limitan a recoger lo establecido en la normativa estatal, misma tendencia seguida por los convenios colectivos de las empresas del sector. En cambio, en el convenio de la industria química se les dedica un capítulo íntegro, donde se recogen los diferentes mandatos normativos (incluido el de implantar un plan de igualdad); los objetivos a alcanzar mediante los planes de igualdad; la designación de un delegado o delegada de igualdad en las empresas de más de 150 trabajadores; se establece la creación de una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades; y se recoge un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio. En este sentido, es llamativo que el convenio colectivo de la empresa Industrial Química del Nalón SL, perteneciente al sector de la industria química, no recoja medidas de igualdad, más allá de las referentes a la protección de la maternidad. La falta de desarrollo de las medidas de igualdad en los convenios colectivos sectoriales del metal y de la construcción y en los convenios de empresa analizados, denotan la falta de interés de las partes negociadoras en luchar contra la discriminación laboral de las mujeres, incluida la salarial. No obstante, sí que procede tener en cuenta la toma de conciencia de la industria química y reconocer su esfuerzo por mejorar la situación de las trabajadoras de su sector.

3.3. Sector terciario

Como se ha visto en el Gráfico 2, el sector económico que emplea a un mayor número de personas es el terciario o de servicios. Además, es donde encontramos la mayor concentración de mano de obra femenina, al incluirse las actividades productivas más feminizadas, como hostelería, comercio o actividades administrativas y sanitarias.

Gráfico 5



Fuente: INE (2020)

En este caso, nos encontramos con un sector muy amplio en el que hay multitud de empresas con pequeñas plantillas, razón por la que hay numerosos convenios sectoriales, pero pocos convenios de empresa. Teniendo esto en cuenta, para este análisis se han tomado como referencia el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH V), el VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural y el Convenio colectivo de Paradores de Turismo de España, SME, SA (excepto los Hoteles “San Marcos” de León y “Reyes Católicos” de Santiago de Compostela)²⁷⁵.

Un estudio separado merece el ALEH V, tanto por las peculiaridades de un sector tan amplio como es el de la hostelería, como por las características propias de este Acuerdo. El ALEH V recoge un sistema de clasificación profesional dividido en tres grupos profesionales en función del nivel formativo y su autonomía, iniciativa y responsabilidad y en seis áreas funcionales en función del tipo de puesto²⁷⁶. Los grupos se enumeran y describen de forma neutra, centrándose en las tareas y requisitos; del mismo modo, la descripción de las áreas funcionales hace referencia al tipo de puesto (de los que se incluye una descripción separada) y a las distintas actividades a realizar en ellas y todo ello se articula de forma jerárquica dentro de cada uno de los grupos profesionales.

²⁷⁵ Registrados y publicados respectivamente por Resolución de 6 de mayo de 2015 de la Dirección General de Empleo (BOE núm. 121 de 21 de mayo de 2015); por Resolución de 26 de noviembre de 2019 de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 292 de 5 de diciembre de 2019); por Resolución de 10 de marzo de 2021 (BOE núm. 69 de 22 de marzo de 2021); y por Resolución de 26 de abril de 2019 (BOE núm. 111 de 9 de mayo de 2019).

²⁷⁶ De acuerdo con lo establecido en el texto, los grupos profesionales serán mandos, técnicos y especialistas y asistentes. Por otro lado, las seis áreas funcionales serán: Recepción-Consejería, Relaciones públicas y Administración y Gestión; Cocina y economato; restaurante, sala bar y similares y colectividades y pista para catering; pisos y limpieza; mantenimiento y servicios auxiliares; servicios complementarios.

Además, se recogen los factores de encuadramiento, que se basan en criterios neutros, y son autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. En cuanto a los criterios de promoción, se ajustarán a sistemas objetivos que deberán tener en cuenta la formación, los méritos y la antigüedad. En este sentido, es interesante la redacción del convenio colectivo de Paradores de Turismo, que incluye un Protocolo de habilitación y concursos para la promoción que anexiona al texto y donde se establece de forma transparente el procedimiento a seguir en estos casos (no debe olvidarse que, además, se trata de una empresa pública, por lo que la transparencia debe ser aún mayor). Finalmente, en cuanto a las medidas de igualdad, se les dedica un capítulo completo, donde se recogen las indicaciones establecidas en la normativa de ámbito nacional y se establece la creación de una Comisión de Igualdad y su reglamento. Además, se incluye en el Anexo II una plantilla de diagnóstico de situación de igualdad entre hombres y mujeres para ser aplicado en los distintos centros de trabajo. Mediante este Acuerdo, el sector de la hostelería trata de aportar una mayor transparencia al sistema de clasificación profesional, las funciones y el encuadramiento, ya que es uno de los sectores con mayor precariedad del mercado laboral español. Según lo descrito en el ALEH V, la aplicación rigurosa de los criterios de encuadramiento y promoción, así como de las restantes medidas de igualdad, debería ayudar a eliminar las discriminaciones sufridas por las mujeres en este sector, incluidas las retributivas. No obstante, este sector es buen ejemplo de cómo la falta de concienciación por parte de los agentes responsables de la implantación de las medidas de igualdad hace que estas sean papel mojado.

Analizando el resto del sector productivo, se observa una tendencia a desarrollar el sistema de clasificación profesional en pocos grupos o subdivisiones²⁷⁷, lo que limita las posibilidades de desarrollo profesional del personal al no haber muchas opciones de promoción. En este sentido, en ninguno de los convenios analizados se recogen los procedimientos a seguir en caso de promoción y ascenso, lo que refuerza la idea de la limitación de la carrera profesional. Esta falta de desarrollo de un plan de carrera y de las posibilidades de promoción, provocan que las mujeres pertenecientes a los puestos más

²⁷⁷ En el caso del Convenio de gestorías se plantea en base a tres grupos (personal titulado, administración y servicios) y en el de ocio educativo y animación sociocultural se divide la clasificación en seis grupos profesionales (personal directivo; personal directivo y de gestión; personal de atención directa en equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales; personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo; personal de administración; y personal de servicios generales).

feminizados (como pueden ser los de la rama administrativa) no puedan alcanzar los grupos superiores del sistema de clasificación, segregándose verticalmente la empresa y surgiendo la brecha salarial dentro de la organización.

Por otro lado, la denominación y definición de los grupos profesionales y los puestos que se engloban en ellos se realiza de forma neutra (excepto en los casos del gerente y del jefe de departamento del Convenio de ocio educativo y animación sociocultural) y en base a las funciones, lo que se complementa con unos criterios de encuadramiento neutrales²⁷⁸. De este modo, se trata de evitar la inferencia de sesgos y estereotipos de género a la hora de encuadrar a las personas trabajadoras en los distintos puestos, evitando que se concentre la presencia femenina en sólo unos puestos y que surja la segregación horizontal que puede agravar la brecha salarial.

Finalmente, en cuanto a las medidas de igualdad, la tendencia es a recogerlas de forma breve y escueta, remitiendo a los preceptos legales. En este sentido, en los convenios colectivos analizados, las medidas de igualdad se recogen en solo dos artículos que reproducen de forma sintética la normativa nacional con respecto a la igualdad de trato y la protección de las víctimas de violencia de género y/o con las indicaciones para realizar el plan de igualdad.

²⁷⁸ En el caso del Convenio colectivo de gestorías, estos criterios de encuadramiento son autonomía, iniciativa, responsabilidad, conocimiento y complejidad. en el Convenio de ocio educativo y animación sociocultural, los criterios utilizados son la titulación, la experiencia o acreditación profesional y la labor realizada.

VI CONCLUSIONES

1. La discriminación por razón de género está especialmente presente en el ámbito laboral, concretamente en lo referente a las desiguales percepciones económicas que reciben por su trabajo mujeres y hombres. En este sentido, la principal herramienta normativa es el reconocimiento al máximo nivel del principio de igualdad de retribución. El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores ha ido evolucionando desde la alusión a una igualdad salarial por igual trabajo, hasta alcanzar su redacción actual en términos de igual retribución por trabajo de igual o equivalente valor, extendiendo su protección a situaciones donde no existe una identidad de tareas, pero que esconden una discriminación indirecta. No obstante, esta normativa está en constante evolución y desarrollo para tratar de frenar la brecha salarial, como muestran los Reales Decretos aprobados en los últimos años en España.

2. Partiendo de la constatación de esa peor remuneración que reciben las mujeres, surge la noción de brecha salarial. Esta puede definirse como la representación de la diferente retribución percibida por trabajadores y trabajadoras por una unidad de tiempo más o menos amplia, teniendo en cuenta tanto las características personales de las personas trabajadoras (formación, edad, antigüedad, etc.), como el tipo de puesto o de contrato. En función de si se utilizan en su cálculo datos desglosados o no, se obtendrá la brecha salarial ajustada (con más información, pero más compleja de calcular) o no ajustada (con menor información, pero mucho más sencilla y rápida de obtener), siendo deseable el cálculo de la primera.

Los factores que causan la brecha salarial se pueden agrupar en exógenos y endógenos. Los exógenos escapan del ámbito empresarial, aunque se reflejan en él, y para erradicarlos sería necesaria una reforma social que exigiría medidas a largo plazo. Estos factores son los estereotipos y roles de género, la discriminación por género, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la infravaloración del trabajo femenino y la conciliación familiar y la doble jornada. Por su parte, los endógenos son aquellos que encuentran su razón de ser en la empresa y en la libertad empresarial para la toma de decisiones, lo que se observa en el acceso al empleo, en el diseño de los puestos de trabajo y en su valoración y medición. En este caso, sí son susceptibles de ser

combatidos a corto y medio plazo con distintas medidas como las herramientas normativas o las buenas prácticas que se han analizado en el presente trabajo.

3. El factor endógeno más relevante para la brecha retributiva profesional es el sistema de clasificación, ya que es el método de estructuración de la plantilla en grupos y subgrupos. Esta organización interna debe basarse en criterios neutros en cuanto al género para permitir que los grupos se conformen según las funciones a realizar y a otros elementos objetivos, dejando al margen las características personales de las personas trabajadoras. Debe tenerse en cuenta que cuanto más detallados estén los grupos profesionales, menor discrecionalidad tendrá la parte empresarial a la hora de acordar con el trabajador o trabajadora su encuadramiento mediante el contrato de trabajo.

Como la tabla salarial y los complementos también dependen del sistema de clasificación profesional, cualquier sesgo de género en su elaboración, descripción, encuadramiento o valoración provocará la aparición de una diferencia salarial entre los hombres y mujeres de la plantilla. Esta discriminación salarial puede ser directa o indirecta. Teniendo en cuenta que el sistema de clasificación profesional y los criterios de encuadramiento se recogen en el convenio colectivo, cualquier discriminación directa que este contuviera haría la correspondiente cláusula pudiera considerarse nula de pleno derecho. Por tanto, donde hay que centrar la atención es en la detección de aquellas discriminaciones retributivas indirectas, fruto de criterios aparentemente neutros, y que pueden surgir durante la elaboración y definición del sistema de clasificación profesional y en el encuadramiento del trabajador o trabajadora concreto en un determinado grupo. Por tanto, una correcta definición los grupos profesionales en base a criterios neutros y objetivos ayudará a evitar la aparición de sesgos de género en lo referente a la posición en la clasificación profesional y en la tabla salarial.

4. Una vez establecido el sistema de clasificación profesional, es necesario garantizar que se cumpla con el principio de igualdad de retribución. Para ello, hay que conocer el valor de los distintos puestos y comprobar que aquellos con un valor igual, o al menos equivalente, perciban una misma retribución. En este sentido, es importante realizar una valoración de puestos de trabajo que sea neutra y objetiva, evitando infravalorar características femeninas (como la sensibilidad o la empatía) o sobrevalorar las masculinas (como la fuerza o la disponibilidad). Esta comparación entre puestos puede

llevarse a cabo directamente o mediante la figura del “comparador hipotético” o “tercero de comparación”, que se utiliza cuando sobre un puesto tipo se cotejan los restantes para comprobar si su valor es equivalente. Esta valoración tiene gran relevancia ya que, además de asignar un lugar al trabajador o trabajadora en la tabla salarial, es el instrumento en base al que se establecen los distintos componentes de la retribución.

El salario base es la principal vía de contraprestación de las funciones realizadas por la persona trabajadora y se establece según la posición ocupada dentro de la tabla salarial. Un encuadramiento basado en criterios sesgados puede provocar que se asigne a la trabajadora a aquellos puestos más feminizados y peor remunerados, como por ejemplo al encuadrar a una trabajadora como auxiliar administrativa (en vez de como técnica administrativa) en base a que su antecesora era auxiliar o a la descripción en femenino del puesto. Por otro lado, es habitual encontrar en las tablas salariales grupos profesionales feminizados e infravalorados, junto con grupos masculinizados e hipervalorados, lo que genera una diferencia retributiva de difícil justificación. Por tanto, puede afirmarse que el primer elemento retributivo afectado por un sistema de clasificación sesgado es el salario base.

En cuanto a las gratificaciones extraordinarias, si su cuantía se establece en función del salario base, se repetirán las diferencias entre géneros existentes en la tabla salarial, especialmente cuando para su cómputo se incluyan complementos sesgados (como la antigüedad o la penosidad). En cambio, cuando se establezca de acuerdo con una cuantía fija en función de la posición en la tabla salarial, la incidencia será algo menor siempre que no exista segregación por sexos. De todo ello se deduce que las gratificaciones extraordinarias tienen un efecto multiplicador sobre la brecha salarial generada por el salario base.

Las horas extraordinarias y complementarias también inciden en la brecha salarial y lo hacen por un doble motivo. En primer lugar, por la menor predisposición y disponibilidad de las mujeres para su realización, lo que se debe a que sean quienes habitualmente asumen las distintas cargas familiares y domésticas. Pero también por el modo de establecer su cuantía, ya que si se retribuyen en función del salario base (en lugar de una cantidad fija) recibirán una compensación inferior, generando una brecha salarial con respecto a los puestos masculinizados y mejor valorados.

5. Como es sabido, los complementos salariales son aquellos conceptos que compensan las condiciones personales del trabajador o trabajadora, las características del puesto o la situación de la empresa. Todos ellos tienen en común que, cuando se calculan en función del salario base o de la posición en la tabla salarial, tienen un efecto multiplicador sobre la brecha salarial en los mismos términos que ocurre con las gratificaciones extraordinarias o las horas extraordinarias y complementarias. No obstante, deben ser objeto de un análisis detallado ya que, en función de los criterios que se establezcan para su cobro, pueden perjudicar aún más a las trabajadoras. En este sentido, cabe decir que uno de los principales problemas detectados dentro de los convenios colectivos analizados, es la falta de concreción en las causas y condiciones que dan origen a la percepción de estos complementos.

Dentro de los complementos que dependen de la persona trabajadora, el más relevante es la antigüedad, ya que castiga especialmente a las mujeres cuando se opta por compensar largos periodos de permanencia en la empresa, debido a su precarización y sus carreras más cortas y discontinuas. Existen también varios complementos que penalizan a la mujer por su menor disponibilidad para extender la jornada fuera del horario laboral a causa de las cargas familiares, estos son los de disponibilidad y dedicación y el de productividad; pero también por tratar de conciliar, como ocurre con los de puntualidad, asistencia y asiduidad. En cuanto a los que se asignan en función de los conocimientos y experiencia, incidirán en la brecha salarial si sólo se compensan aquellos propios de sectores masculinizados o si se aplican sólo a determinados grupos profesionales con mayor presencia de trabajadores hombres.

Por lo que se refiere a los complementos que dependen de las características del trabajo realizado, entre ellos se encuentran los de nocturnidad y turnicidad, que penalizan la menor disponibilidad de las mujeres para aceptar este tipo de trabajos por su incompatibilidad con la conciliación. Otro complemento delicado es el de la penosidad, que compensa el especial esfuerzo realizado por el trabajador, pero que habitualmente se limita a la fuerza física (característica masculina), dejando fuera el esfuerzo emocional (más propio de las mujeres y de los puestos feminizados). También son relevantes los complementos de toxicidad e insalubridad, que dependen de la evaluación de riesgos realizada y que, de acuerdo con la doctrina comunitaria, deben tener en cuenta las características de la persona que lo ocupa (especialmente en el caso de mujeres

embarazadas). Finalmente, los complementos de responsabilidad, dependencia o complejidad son rara vez descritos y el principal problema con respecto a ellos surge por la discrecionalidad de su asignación, que habitualmente beneficia a los puestos con mayor antigüedad o mejor posición en la clasificación profesional y, por tanto, más masculinizados.

En cuanto a los complementos que dependen de los resultados de la empresa, todavía no tienen una gran aplicación en nuestro sistema de relaciones laborales, por lo que su regulación es escasa. Suelen retribuirse mediante una paga única que depende de las gratificaciones extraordinarias o de la masa salarial, por lo que su efecto sobre la brecha salarial será multiplicador, al igual que ocurre con las gratificaciones.

6. Para tratar de frenar la distancia entre salarios de hombres y mujeres, el legislador ha establecido una serie de herramientas para las empresas, como son el registro salarial, la auditoría retributiva y la obligación de negociar planes de igualdad o, en caso de no estar obligados, medidas de igualdad. El registro salarial debe contener la información retributiva de la empresa desagregada por sexo y es obligatorio para todas las empresas desde abril de 2021 y la auditoría retributiva obliga a las empresas de más de 50 personas a justificar las brechas superiores al 25%. En ambos casos, dada su reciente regulación, aún es pronto para comprobar su eficacia y el grado de cumplimiento de las empresas. Por tanto, la solución a la brecha salarial debe ir por otra vía, más conectada con la organización interna de las empresas y su gestión de recursos humanos, para lo que se recomienda la implantación de una serie de buenas prácticas.

El primer bloque de medidas se centra en el propio sistema de clasificación profesional y en sus grupos. Dentro de ellas, la más importante consiste en garantizar la objetividad en el diseño y valoración de los grupos profesionales, en los criterios de encuadramiento y en la elaboración del sistema de clasificación profesional. Además de mantener actualizada la clasificación y de asegurar que se ajuste a la situación real de la empresa. Del mismo modo, es esencial que el análisis y la descripción de los puestos de trabajo se realicen de forma objetiva y transparente, siendo un buen sistema el basado en “puestos tipo”. También se recomienda establecer planes de carrera que garanticen el derecho a la promoción del personal, en base a criterios claros y conocidos evitando en lo posible el recurso a la libre designación. Así como llevar a cabo los procesos selectivos

según lo establecido en el análisis y descripción de los puestos de trabajo, dejado al margen sesgos y condicionantes. Finalmente, una vez establecido el sistema de clasificación profesional, se recomienda comprobar si existen grupos profesionales o puestos masculinizados o feminizados y, en caso de que esto ocurra, implantar las medidas correctoras que sean necesarias. Estas medidas son esenciales para garantizar la transparencia y objetividad del sistema de clasificación profesional existente en la empresa.

En segundo lugar, es recomendable actuar sobre la tabla salarial y el sistema retributivo. Para ello, el primer paso debe ser garantizar el principio de igualdad retributiva, implantando medidas que eviten la aparición de discriminaciones directas e indirectas. También deben evitarse complementos que valoren exclusivamente cualidades masculinas, compensando igualmente características femeninas y neutras. Además, sería deseable que su asignación se realizase mediante cuantías fijas e iguales para todos los grupos profesionales, de forma que sirvan para contrarrestar la brecha salarial. En lo referente a las horas extraordinarias y complementarias, la mejor forma de evitar que incidan en la brecha salarial es compensándolas con tiempo de descanso, en vez de económicamente.

El siguiente grupo de medidas afectaría al convenio colectivo y a las partes negociadoras del mismo. En cuanto al convenio, sería recomendable incluir un listado con los criterios de clasificación utilizados, garantizando la transparencia del proceso, así como medidas de acción positiva que fomenten la presencia de mujeres en los sectores y grupos donde estén subrepresentadas y que habitualmente son los puestos mejor remunerados. Todo ello sin olvidar la obligación legal de incluir medidas de igualdad, que deberían ser innovadoras y ajustarse a la realidad de la empresa, en lugar de limitarse a reproducir la normativa existente (como ocurre en la mayoría de convenios colectivos). Por otro lado, crear una comisión de igualdad e incrementar la presencia de mujeres en las organizaciones sindicales permitirá vigilar de forma estrecha el cumplimiento de las medidas de igualdad y facilitar que se incluya la perspectiva de género.

También se recomienda actuar en el seno de la organización, ya que el compromiso empresarial es fundamental para lograr erradicar la brecha salarial. En este sentido, deben desarrollarse políticas de recursos humanos que faciliten la detección y

corrección de las diferencias retributivas, para lo que pueden utilizarse herramientas autodiagnósticas, sistemas de gestión o recurrir a consultorías externas. Además, es necesario implantar la cultura de la igualdad de género en la empresa, utilizando el lenguaje inclusivo en las comunicaciones, garantizando la transparencia en la selección o realizando programas de sensibilización en igualdad de género a mandos y supervisores. De este modo se lograría que la igualdad fuera una característica de la empresa y de quienes formen parte de ella.

7. Todas las herramientas y actuaciones mencionadas deben acompañarse de medidas políticas que incidan sobre el mercado laboral y sostengan los cambios empresariales. Fomentar el acceso de mujeres a aquellos ámbitos laborales y formativos donde estén subrepresentadas permitirá eliminar las segregaciones horizontales existentes en el mercado de trabajo que dificultan su presencia en los sectores con mejores remuneraciones. Del mismo modo, fomentar la contratación indefinida y a tiempo completo ayudaría a eliminar la precariedad en el empleo femenino y a garantizar una mayor estabilidad en sus carreras profesionales.

Finalmente, debe tenerse presente que las relaciones laborales son algo vivo y dinámico, en continuo cambio, como también lo son los retos a los que se enfrentan las mujeres. Por ello, el futuro pasa por estar vigilantes ante esos cambios y evitar las situaciones que puedan generar un aumento en la brecha salarial, a la vez que se continúa trabajando en desarrollar las herramientas y buenas prácticas aquí recogidas. En este sentido, la reciente implantación del teletrabajo es uno de los elementos que habrá que vigilar más de cerca, ya que puede abocar a las mujeres a volver al trabajo desde el ámbito privado, a la vez que incide en la segregación horizontal del mercado laboral; pero también por su incidencia en la brecha salarial, en función del método que se establezca para valorar la productividad y el trabajo realizado.

8. A modo de conclusión final se puede afirmar que la hipótesis de partida resulta confirmada y que, por tanto, uno de los factores que inciden en la aparición de la brecha salarial es el sistema de clasificación profesional y que esto se debe a su estrecha relación con la configuración de la tabla salarial. Del mismo modo, se confirma que su descripción debe ser lo más completa y objetiva posible, evitando la aparición de estereotipos y sesgos de género que puedan condicionar el encuadramiento de la plantilla.

También se ha puesto de relevancia que, si bien afecta a todos los elementos retributivos, es necesario prestar especial atención a los complementos susceptibles de generar un trato desigual, como la antigüedad o la penosidad. Por último, ha quedado patente que la valoración de los puestos de trabajo debe realizarse en base a criterios neutros y objetivos, ya que es el elemento que relaciona la clasificación profesional con la tabla salarial y los complementos.

Se ha visto como para tratar de luchar contra la brecha salarial, se ha desarrollado una amplia normativa, en continua evolución, cuyo fruto ha sido el desarrollo reciente de medidas como el registro salarial y la auditoría retributiva. No obstante, la solución a la brecha salarial no puede limitarse a su mera implantación, sino que debe ir de la mano de un cambio en el modelo de relaciones laborales que refleje el compromiso real con la igualdad de todas las personas que intervienen en ellas. De este modo, implantando medidas como las analizadas en la parte final del presente estudio, se logrará concienciar a las personas trabajadoras y a la parte empresarial de la necesidad de lograr el cambio social que erradicará la desigualdad por razón de género y, por tanto, la brecha salarial.

BIBLIOGRAFÍA

1. BIBLIOGRAFÍA

Alemán Pérez, F., 2017. Consideraciones teóricas sobre los elementos de la clasificación y los sistemas de encuadramiento: Hacia una comprensión político-estructural de los sesgos discriminatorios por razón de sexo y género. En: *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*. Madrid: Editorial Reus, S.A., pp. 17-74.

Almendros González, M. Á., 2015. Clasificación profesional y movilidad funcional. Alternativas de la negociación colectiva frente a la acción unilateral de la empresa. *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, diciembre, Issue 25, pp. 219-236.

Alonso, I. y otros, 2008. *Los factores de desigualdad de género en el empleo. La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo*, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Álvarez Cuesta, H., 2016. Igualdad por razón de género en supuestos de descuelgue convencional o modificación sustancial de condiciones. En: *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra: Aranzadi, pp. 79-101.

Argüelles Blanco, A. R., 2012. La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales. *Revista Internacional de Organizaciones*, Issue 8, pp. 11-29.

Ballester Pastor, M. A., 2011. La lucha contra la discriminación en la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Issue 92, pp. 207 - 256.

Barrios Baudor, G. L., 2016. La igualdad por razón de género en los convenios respecto a la clasificación y promoción profesionales. En: *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra: Aranzadi, pp. 385 - 411.

Beltrán Adell, A., 2015. La falta, o no, de la integración de la perspectiva de género en los criterios de clasificación profesional de los convenios colectivos más representativos del sector de la industria. En: *El Derecho del trabajo y la Seguridad Social*

en la encrucijada: retos para la disciplina laboral. Madrid: Ediciones Laborum, pp. 407 - 422.

Cabeza Pereiro, J., 2012a. Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva. En: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Editorial Comares SL, pp. 1 - 32.

Cabeza Pereiro, J., 2012b. La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, Issue 25, pp. 79 - 98.

Cabrero Morán, E., 2019. ¿Hacia un nuevo Estatuto de los Trabajadores?. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Issue 55, pp. 112 - 117.

Castro Argüelles, M. A. & Álvarez Alonso, D., 2007. *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007*. 1ª ed. Navarra: Thomson Reuters-Civitas.

Castro Argüelles, M. A. & Álvarez Alonso, D., 2010. Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral a partir de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En: *Los Derechos Sociales como Instrumento de Emancipación*. Navarra: Aranzadi, pp. 137 - 168.

Castro Trancón, N., 2020. Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género. *Lan Harremanak*, Issue 44, pp. 278 - 308.

Cuenca Alarcón, M., 2008. Clasificación profesional, formación y promoción. En: *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 111-120.

De la Puebla Pinilla, A., 2016. Flexibilidad interna y Reforma laboral (Ley 3/2012). *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, Issue 24, pp. 195 - 208.

Dema Moreno, S. & Díaz Moreno, C., 2014. Los sesgos de género en las encuestas oficiales sobre economía doméstica. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Issue 148, pp. 21 - 38.

Domínguez Martín, R. & Sánchez-Sánchez, N., 2007. Los diferenciales salariales por género en España durante el desarrollismo franquista. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 117(1), pp. 143 - 160.

Fabregat Monfort, G., 2018. La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad. En: *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Navarra: Aranzadi, pp. 369 - 390.

Falguera Baró , M. Á., 2016. Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?. En: *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Navarra: Aranzadi, pp. 495-532.

Fernández Fernández, R., 2016. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra: Aranzadi, pp. 103 - 132.

Fernández García, A. & Ureña Martín, A., 2018. La igualdad en el acceso al empleo, la clasificación, la formación y la promoción profesional. En: *Trabajo, género e igualdad: Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Navarra: Aranzadi, pp. 23 - 64.

Fernández Villazón, L. A., 2019. La OIT y los grupos vulnerables. Especial atención a la vulnerabilidad de género y a la protección de la infancia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Issue 434, pp. 123 - 151.

Fundación Mujeres, 2018. *Estudio sobre brecha y discriminación salarial en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales*, Gijón: Ayuntamiento de Gijón.

Fundación Mujeres, 2019. *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas. Aspectos clave para su detección e intervención*, España: Fundación Mujeres.

Gala Durán, C., 2012. La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012: La nueva regulación de la clasificación profesional, la movilidad funcional y geográfica y la

modificación sustancial de las condiciones de trabajo. *Documentación laboral*, Issue 95 - 96, pp. 89 - 110.

García Colmenares, P., 2016. *Historia de la marginación y desigualdad en el trabajo de las mujeres en la España contemporánea*. Palencia, PITTM, pp. 7-36.

Garrigues Giménez, A., 2017. La quimera de la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo: inercias, resistencias e impermeabilidad de la negociación colectiva a la quiebra de los roles de género en la clasificación profesional (a modo de presentación). En: *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*. Madrid: Derecho Laboral, pp. 5 - 16.

González Orta, L. C., 2020. Incidencia de las políticas globales en las legislaciones nacionales: el caso de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) en España. *Gestión Y Análisis De Políticas Públicas. Nueva época*, Issue 24, pp. 106 - 119.

Goñi Sein, J. L., 2020. La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial. En: *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra: Aranzadi, pp. 81 - 115.

Grau, A. B., 1987. La "carrera" profesional del trabajador: promoción y ascensos en el derecho del trabajo. *Documentación administrativa*, Issue 210-211, pp. 191 - 225.

Guerrero Vizuete, E., 2018. Tiempo de trabajo y conciliación familiar: la excedencia por cuidado de hijos y familiares. En: *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Navarra: Aranzadi, pp. 241 - 294.

Herraiz Martín, M. d. S., 2013. Reflexiones sobre la gestión del tiempo de trabajo en periodo de crisis. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 1(3), pp. 2 - 34.

Ibáñez, M., 2017a. La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional. En: *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS. Colección Monografías, pp. 35 - 60.

Ibáñez, M., 2017b. Cuando las mujeres acceden a los trabajos tradicionalmente masculinos: análisis de trayectorias. En: *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. España: CIS-Colección Monografías, pp. 61-90.

Ibáñez, M. & Vicente, M. R., 2017. Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral. En: *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS, colección Monografías, pp. 15 - 33.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016. *Medidas que aplican las empresas de la red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" para eliminar la brecha salarial de género: red de empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)*, Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Lahera Forteza, J., 2008. Fomento y mejora del empleo de la mujer. En: *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 89 - 109.

López Cumbre, L., 2018. El salario (II). En: *Derecho del trabajo*. España: Aranzadi Thomson Reuterse, pp. 682-692.

Martínez Moreno , C., 2012. Género, igualdad y negociación colectiva. En: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Editorial Comares SL, pp. 33 - 60.

Martínez Moreno, C., 2016. El marco internacional para la tutela de los derechos laborales. *Lex Social*, 6(1), pp. 94 - 119.

Martínez Moreno, C., 2019. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Albacete: Editorial Bomarzo SL.

Martínez, C., Corominas, A., Coves, A. M. & Lusa, A., 2002. *El principio de igualdad de retribución y la valoración de puestos de trabajo (Congreso)*. Villahermosa. México, II Congreso Internacional de Ingeniería Industrial. "Trascendiendo fronteras. Retos y Estrategias de la Globalización".

Mercader Uguina, J. R., 2016. Artículo 17.: No discriminación en las relaciones laborales. En: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª ed. Pamplona: Lex Nova, pp. 261 - 283.

Miranda Boto, J. M., 2011. Las competencias de la Unión Europea en materia social: panorama y perspectivas de futuro. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Issue 92, pp. 75 - 106.

Monereo Pérez, J. L. & López Insúa, B. d. M., 2016. El principio de igualdad y no discriminación por razón de género en los convenios colectivos. En: *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra: Aranzadi, pp. 187 - 241.

Montoya Melgar, A., Gil Plana, J. & de Nieves Nieto, N., 2016. *Evolución de la clasificación profesional en la negociación colectiva: adaptación a la reforma laboral de 2012*. 1ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Moraru, G.-F., 2019. Sobre las proyecciones convencionales de la igualdad en la clasificación y promoción profesionales: luces y sombras. *FEMERIS: Revista multidisciplinar de Estudios de Género*, 4(2), pp. 154-175.

Nieto Rojas, P., 2020. Los planes de igualdad en las empresas como instrumento para garantizar la igualdad efectiva en la empresa. En: *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra: Aranzadi, pp. 117 - 147.

Nogueira Guastavino, M., 2012. Discriminación en el acceso al empleo en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencias de la negociación colectiva. En: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Editorial Comares SL, pp. 91 - 132.

Olarte Encabo, S., 2016. Discriminación retributiva. En: *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pp. 170-189.

Pérez del Prado, D., 2015. *Nuevas tendencias en materia de clasificación profesional en Europa y EE.UU.* León, Cinca, pp. 365-366.

Pérez del Prado, D., 2016. Artículo 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo. En: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 4ª ed. Pamplona: Lex Nova, pp. 378 - 386.

Pérez del Río, M. T., 1996. La prohibición de discriminación salarial por razón de sexo: comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el asunto "Fontaneda". *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Issue 38, pp. 75-90.

Preciado Domènech, C. H., 2013. La flexibilidad interna tras la Ley 3/2012 de 6 de julio. *Temas Laborales*, Issue 118/2013, pp. 13-50.

Quintanilla Navarro, B., 2008. Transversalidad de Género. En: *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 45 - 87.

Rodríguez Escanciano, S., 2005. La protección jurídico-laboral de la maternidad: algunas cuestiones pendientes. *Temas laborales*, Issue 82/2005, pp. 47 - 92.

Rodríguez Escanciano, S., 2018. La discriminación retributiva por causa del sexo y del género. *Documentación laboral*, I(113), pp. 7 - 30.

Rodríguez Escanciano, S., 2020. El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos. En: *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra: Aranzadi, pp. 23 - 80.

Ruiz Miguel, C., 2011. Los derechos fundamentales en la Unión Europea renovada. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Issue 92, pp. 33 - 52.

Sáez Lara, C., 2004. El control de legalidad del convenio colectivo. *Temas Laborales*, Issue 76, pp. 369-394.

Sala Franco, T., 2017. *Derecho sindical*. 2ª ed. Valencia: Tirant lo Blanch.

Sánchez Gutiérrez, M., 2011. Antecedentes y evolución de la Unión Europea. En: *Lecciones básicas de Derecho e Instituciones de la Unión Europea*. s.l.:Manuales UEX, pp. 25 - 36.

Sánchez-Mira, N., 2017. La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas.. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Volumen 4, pp. 87 - 98.

Serrano García, M. J., 2008. El derecho a la igualdad retributiva por razón de género. En: *Igualdad de género y relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 121- 175.

Serrano Olivares, R., Carrasquer Oto, P. & Sánchez Mira, N., 2019. El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Volumen 6, pp. 37 - 64.

Terradillos Ormaetxea, E., 2011. Los derechos fundamentales sociales en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Issue 92, pp. 53 - 73.

Valdés Dal-Ré, F., 2006. El Derecho del Trabajo en la Segunda República. En: J. Aróstegui, ed. *La República de los trabajadores: La Segunda República y el mundo del trabajo*. Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero, pp. 176 - 207.

Valdés Dal-Ré, F., 2008. Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación. En: *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 19 - 43.

Vázquez Losada, A., 2012. Gestión de recursos humanos en una institución pública. Un modelo conjunto de los sistemas de clasificación profesional, carrera profesional y de retribuciones. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas. Nueva época*, Issue 7, pp. 11 - 49.

Velasco Portero, M. T., 2011. La igualdad entre mujeres y hombres tras el Tratado de Lisboa. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Issue 92, pp. 191 - 207.

Villar Cañada, I. M., 2012. El tratamiento de la salud laboral con perspectiva de género en la negociación colectiva. En: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Editorial Comares SL, pp. 159 - 182.

2. FUENTES

2.1. Fuentes normativas

2.1.1. Normativa internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf.

Convenio N. ° 100 sobre igualdad de remuneración.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Recomendación N. ° 90 Sobre Igualdad de remuneración.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R090

Convenio N. ° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Declaración y Plataformas adoptadas en Beijing 1995.

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

Convenio Europeo de Derechos Humanos.

https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf

Carta Social Europea (revisada)

<https://rm.coe.int/168047e013>

2.1.2. Normativa comunitaria

Tratado de Roma (enlace a la página de consulta del texto original en varios idiomas).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>

Tratado de Maastricht.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11992M/TXT&from=ES>

Tratado de Ámsterdam.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997E/TXT&from=ES>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=ES>

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

Resolución del Parlamento Europeo, de 18 de noviembre de 2008, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres (2008/2012) (INI).

<https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+V0//ES#title2>

Carta de la Mujer (2010).

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:ES:PDF>

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES)

Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995

<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

2.1.3. Normativa nacional

Ley de 13 de marzo de 1900, fijando las condiciones del trabajo de las mujeres y de los niños (derogada)

http://repositoriodocumental.empleo.gob.es/jspui/bitstream/123456789/431/1/1_069617_1.pdf

Ley del Contrato de Trabajo de 22 de noviembre de 1931 (derogado)

<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/326/A01130-01138.pdf>

Ley 56/1961, de 22 de julio sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer (derogada)

<https://www.boe.es/boe/dias/1961/07/24/pdfs/A11004-11005.pdf>

Constitución Española de 1978.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (derogada)

<https://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115#tiv>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdo colectivos de trabajo.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>

Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/29/pdfs/BOE-A-2020-4166.pdf>

2.2.Fuentes jurisprudenciales

STJUE Asunto C-41/17 González Castro.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=205872&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=15700096>

STC 145/1991 de 1 de julio (BOE núm. 174, de 22 de julio de 1991).

http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1784#complete_resolucion&completa

STS de 12 de mayo de 2015, recurso de casación ordinaria (RCO) nº153/2014.

<https://vlex.es/vid/580923374>

STS de 9 de febrero de 2019, recurso de casación para la unificación de doctrina, nº de recurso 3042/2019.

<https://vlex.es/vid/861445710>

STSJ ICAN 223/2014.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6208d320c894934e/20140423>

2.3. Otras fuentes

Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (buscador). Fecha consulta 17/05/2021

<https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE). Fecha consulta 20/05/2021

<https://eige.europa.eu/>.

Herramientas para la igualdad del Instituto de las Mujeres

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Instituto de las Mujeres

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf

Comisión Europea (gender equality). Fecha consulta 01/05/2021

<https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>

OECD iLibrary. Fecha consulta 01/05/2021

<https://www.oecd-ilibrary.org/>

Instituto Nacional de Estadística. Fecha consulta 15/05/2021

<https://www.ine.es/>

ANEXOS

ANEXO I: ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	10
---------------	----

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	19
Gráfico 2	84
Gráfico 3	85
Gráfico 4	87
Gráfico 5	91

ANEXO II: CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

1. Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal

Convenio Colectivo general del sector de la construcción.

<https://boe.es/boe/dias/2017/09/26/pdfs/BOE-A-2017-10951.pdf>

Convenio Colectivo del Sector de la Madera

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/11/27/pdfs/BOE-A-2012-14533.pdf>

I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/05/23/pdfs/BOE-A-2013-5424.pdf>

Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/12/05/pdfs/BOE-A-2019-17591.pdf>

V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/05/21/pdfs/BOE-A-2015-5613.pdf>

III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/03/22/pdfs/BOE-A-2021-4476.pdf>

Convenio colectivo general de la industria química

<https://www.boe.es/boe/dias/2018/08/08/pdfs/BOE-A-2018-11368.pdf>

Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/19/pdfs/BOE-A-2021-2635.pdf>

2. Convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico

Convenio Colectivo del Sector Trabajos Forestales y Aserraderos de Madera del Principado de Asturias.

<https://sede.asturias.es/bopa/2019/10/30/2019-10888.pdf>

Convenio Colectivo del Sector para la Industria del Metal del Principado de Asturias

<https://sede.asturias.es/bopa/2019/01/03/2018-12682.pdf>

Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias

<https://sede.asturias.es/bopa/2019/01/03/2018-12672.pdf>

Convenio Colectivo del sector Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias

<https://sede.asturias.es/bopa/2020/01/31/2020-00475.pdf>

Convenio colectivo del sector de Empresas Cinegéticas de Asturias

<https://sede.asturias.es/bopa/2015/07/06/2015-10968.pdf>

3. Convenio colectivo de empresa

Convenio Colectivo de la empresa Industrial Química del Nalón, SL

<https://sede.asturias.es/bopa/2020/01/21/2020-00011.pdf>

Convenio Colectivo de La Vanguardia Ediciones SL

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/08/pdfs/BOE-A-2021-7673.pdf>

V Convenio Colectivo de Centrales Nucleares de Almaraz-Trillo AIE

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/02/11/pdfs/BOE-A-2021-2019.pdf>

II Convenio Colectivo del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/11/19/pdfs/BOE-A-2019-16614.pdf>

Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, SME, SA (excepto los Hoteles “San Marcos” de León y “Reyes Católicos” de Santiago de Compostela)

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/05/09/pdfs/BOE-A-2019-6872.pdf>

Convenio colectivo de la empresa Thyssenkrupp Elevadores SLU

<https://sede.asturias.es/bopa/2019/04/12/2019-03122.pdf>

Convenio colectivo de la Sociedad de Cazadores “El Narcea”

<https://sede.asturias.es/bopa/2018/05/04/2018-04089.pdf>

ANEXO III: ACUERDOS MODIFICATIVOS DE CONVENIOS COLECTIVOS UTILIZADOS

Acta del acuerdo de establecer el sistema de clasificación profesional de los trabajadores consignado en el Convenio Colectivo de Mepaban, SA por medio de grupos profesionales.

<https://boe.gob.es/boe/dias/2013/04/02/pdfs/BOE-A-2013-3531.pdf>

Resolución de 25 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta sobre clasificación profesional del V Convenio colectivo general del sector de la construcción.

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/07/10/pdfs/BOE-A-2013-7554.pdf>

Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre clasificación profesional del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile y discotecas.

<https://www.boe.es/boe/dias/2013/05/23/pdfs/BOE-A-2013-5417.pdf>

Resolución de 30 de julio de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo derivado del Convenio Colectivo del Centro Comunitario de Transfusión del Principado de Asturias (Expte. C-040/2005, Código 33003392011999) en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

<https://sede.asturias.es/bopa/disposiciones/repositorio/LEGISLACION39/66/7/001U0055BP0002.pdf>

Resolución de 18 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

<https://boe.es/boe/dias/2021/03/24/pdfs/BOE-A-2021-4611.pdf>

**ANEXO IV: TABLA DE OCUPADOS POR SEXO Y OCUPACIÓN EN PORCENTAJES
DEL AÑO 2020.**

Media de los cuatro trimestres del año		
Ocupados		
Ocupados por sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo		
Unidades: %		
	Hombres	Mujeres
	Porcentaje	Porcentaje
	2020	2020
Total	100,0	100,0
1 Directores y gerentes	4,7	3,0
A Directores y gerentes	4,7	3,0
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	0,3	0,2
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	1,0	0,9
13 Directores de producción y operaciones	1,5	0,8
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	1,2	0,6
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	0,7	0,5
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	15,4	23,9
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	5,7	14,6
21 Profesionales de la salud	2,3	6,4
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	2,7	6,6
23 Otros profesionales de la enseñanza	0,6	1,7
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9,7	9,3
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	3,8	1,9
25 Profesionales en derecho	1,1	1,3
26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	2,1	3,0
27 Profesionales de las tecnologías de la información	1,5	0,5
28 Profesionales en ciencias sociales	0,6	1,7
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	0,7	0,9
3 Técnicos; profesionales de apoyo	12,7	9,4
D Técnicos; profesionales de apoyo	12,7	9,4
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	2,4	1,0
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	1,1	0,2
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	0,4	1,1
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	0,4	0,5
35 Representantes, agentes comerciales y afines	3,8	2,2

36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	0,9	2,5
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	1,4	1,5
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	2,3	0,6
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,3	15,5
E Empleados de oficina que no atienden al público	4,0	7,8
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	2,3	3,3
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	0,3	0,5
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	1,3	4,1
F Empleados de oficina que atienden al público	2,4	7,7
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	1,1	2,6
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	1,3	5,1
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	16,1	27,6
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	9,8	16,1
50 Camareros y cocineros propietarios	1,3	1,1
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	3,5	4,1
52 Dependientes en tiendas y almacenes	2,6	6,8
53 Comerciantes propietarios de tiendas	1,6	2,0
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	0,6	0,6
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	0,3	1,5
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	2,6	10,8
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	0,7	4,3
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	0,2	3,3
58 Trabajadores de los servicios personales	1,6	3,1
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3,7	0,7
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	3,7	0,7
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,3	0,9
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,3	0,9
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	2,2	0,4
62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	0,6	0,4
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	0,2	0,0
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	0,3	0,0
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	18,9	1,9
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	8,0	0,2
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	5,4	0,1
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	2,7	0,1

L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	10,8	1,7
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	2,4	0,1
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	2,9	0,0
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	3,1	0,1
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	0,5	0,2
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	1,3	1,0
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	0,7	0,3
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,3	2,3
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	3,7	1,9
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	2,8	1,5
82 Montadores y ensambladores en fábricas	0,9	0,4
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	8,5	0,4
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	2,0	0,1
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	6,6	0,3
9 Ocupaciones elementales	9,3	15,3
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	2,5	12,4
91 Empleados domésticos	0,1	4,3
92 Otro personal de limpieza	1,0	6,4
93 Ayudantes de preparación de alimentos	0,4	1,2
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	1,1	0,5
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	6,7	3,0
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	2,6	0,9
96 Peones de la construcción y de la minería	1,1	0,0
97 Peones de las industrias manufactureras	0,8	1,3
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	2,2	0,8
0 Ocupaciones militares	1,0	0,1
Q Ocupaciones militares	1,0	0,1
00 Ocupaciones militares	1,0	0,1

Fuente: INE (2020)

ANEXO V: TABLA RELATIVA A LA CONCILIACIÓN Y LOS CUIDADOS DE FAMILIARES.

Módulo año 2018 (Base Censos 2011). Conciliación entre vida familiar y laboral
Resultados nacionales

Personas entre 18 y 64 años, según se hagan cargo o no del cuidado de hijos propios o de la pareja menores de 15 años, o del cuidado de familiares dependientes de 15 años o más, por sexo y relación con la actividad

Unidades: valor absoluto en miles y porcentajes

	De hijos propios o de la pareja menores de 15 años	De familiares dependientes	De hijos propios o de la pareja menores de 15 años y familiares dependientes
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Hombres			
Ocupados	34,05	3,00	1,70
Parados	19,79	4,85	1,54
Inactivos	5,58	5,52	0,44
Mujeres			
Ocupados	32,83	5,12	2,04
Parados	32,59	6,47	2,11
Inactivos	19,39	9,59	2,16

Fuente:

Instituto Nacional de Estadística