

**LA BRECHA SALARIAL
DE GÉNERO: ANÁLISIS
Y PROPUESTAS
SINDICALES PARA
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**



**LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO:
ANÁLISIS Y PROPUESTAS SINDICALES
PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Elaborado por: Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO.

Madrid, 1ª edición 2015

Diseño y maquetación: www.cobo-munarriz.com

Depósito legal: M-25885-2015

LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: ANÁLISIS Y PROPUESTAS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ÍNDICE

Introducción	7
Principales contenidos del Informe sobre la brecha salarial de género: Impacto, negociación colectiva y actuación sindical	9
¿Qué es la brecha salarial entre hombres y mujeres?	9
¿Qué costos y beneficios presenta aplicar la igualdad de remuneración?	10
Diferencias en la educación y la formación por motivo de género	11
¿Cuáles son las principales causas de la brecha salarial?	13
Orientaciones para la detección de factores que inciden en la brecha salarial en las empresas	16
Convenios colectivos	16
Planes de igualdad	27
Algunas cuestiones a tener en cuenta	29
Aportaciones sobre brecha salarial realizadas por delegadas y delegados sindicales	32
Propuestas de intervención en la negociación colectiva para reducir la brecha salarial	36
Bibliografía	45

LISTADO DE ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

ET: Estatuto de los Trabajadores

LOIEMH: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

REGCON: Registro de convenios

RLT: Representación legal de los trabajadores

RRTT: Representantes de los trabajadores

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TS: Tribunal Supremo

UE: Unión Europea



INTRODUCCIÓN

Esta guía supone la última publicación acerca de la brecha salarial entre hombres y mujeres que se realiza en el proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, que la Secretaría de Mujer e Igualdad está realizando bajo la Aplicación del mecanismo financiero EEE2009-2014 en el programa de "Igualdad de género y conciliación de la vida familiar y laboral", aprobado con fecha 31 de mayo de 2013. El programa de Igualdad tiene como finalidad a largo plazo la contribución a la reducción de las desigualdades económicas y sociales en el Espacio Económico Europeo por medio de, entre otros, el objetivo de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, con especial atención a la reducción de la brecha salarial.


La guía recoge los principales contenidos y las conclusiones del Estudio sobre brecha salarial de género realizado en este mismo proyecto, y va dirigida a las delegadas y delegados sindicales e integrantes de las mesas de negociación. Pone el énfasis en diversos aspectos que inciden en la brecha salarial, de manera de dotarles de mecanismos de detección y correctores de la brecha salarial a través de la negociación colectiva.

Pretendemos que sea un documento sencillo, de manera que las personas que afrontan la negociación colectiva o realizan las plataformas de negociación colectiva, sitúen la eliminación de la brecha de género como una prioridad sindical, además de llamar la atención sobre determinados aspectos como la contratación, promoción, clasificación profesional, sistemas retributivos, formación y conciliación de la vida familiar que, siendo el núcleo de negociación en las empresas inciden de manera directa en la brecha salarial.

Hay más actuaciones para combatir la brecha salarial, como son las políticas públicas de activación del empleo de mujeres, de incremento de la corresponsabilidad pero estimamos que lo que tocaba era incidir en la cercanía del mundo del trabajo, es decir, en las empresas y sabemos que operando sobre las condiciones laborales de las mujeres incidiremos en el progresivo cierre de la brecha salarial.

Esta Guía sindical, dirigida a delegadas y delegados sindicales, va a presentar de manera sistemática, ordenada y accesible:

1. Los principales contenidos del Informe sobre la actuación sindical y la Negociación colectiva frente a la brecha salarial de género.
2. Orientaciones para la detección de factores que inciden en la brecha salarial en las empresas. Estas orientaciones están basadas en los contenidos de convenios colectivos, planes de igualdad y aportación de delegados y delegadas.
3. Las propuestas de CCOO para combatir la brecha salarial de género mediante la actuación sindical y la negociación colectiva.



PRINCIPALES CONTENIDOS DEL INFORME SOBRE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: IMPACTO, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACTUACIÓN SINDICAL

¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES?

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la **diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores**¹.

Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no es la misma en toda Europa; es inferior al 10% en Eslovenia, Malta, Polonia, Italia, Luxemburgo y Rumanía, pero superior al 20% en Hungría, Eslovaquia, la República Checa, Alemania, Austria y Estonia. Aunque la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido ligeramente en la última década, hay algunos países donde se ha incrementado (Hungría, Portugal).

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre hombres y mujeres. Normalmente, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres por hora es inferior a la semanal, mensual y anual. Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que las mujeres siguen teniendo más responsabilidades familiares y domésticas.

1. Definición de la Comisión Europea.

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres abarca las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, lo que incluye: (a) la remuneración en metálico o en especie pagada a un empleado por el trabajo realizado, junto con la remuneración por el tiempo no trabajado; (b) los ingresos netos procedentes del empleo por cuenta propia; o (c) los ingresos totales del empleo por cuenta ajena y el empleo por cuenta propia.

¿QUÉ COSTOS Y BENEFICIOS PRESENTA APLICAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN?

La equidad salarial presenta diferentes beneficios:

1. Mejores prácticas de contratación y selección. La igualdad salarial genera prácticas de contratación y selección más eficaces, formación continua más eficaz, una mejora en los índices de retención de los nuevos empleados y un mejor rendimiento de los empleados nuevos.
2. La identificación de exigencias subestimadas en empleos dominados por mujeres. La contratación que se atenga a estas exigencias resultará en una mayor calidad de los productos y servicios y flexibilidad interna. Esto se debe a la identificación de capacidades que se pueden transferir entre empleos en los que predominan las mujeres y aquéllos en los que predominan los hombres.
3. Un entorno de trabajo mejor basado en los principios de igualdad. Esto resulta en una mayor satisfacción y mayor compromiso con la organización.
4. Aumento de la reputación de las empresas y de su atractivo. Esto resulta en costos menores de contratación para el personal cualificado y en puestos que permanecen menos tiempo vacantes ya que son puestos más atractivos.
5. Mejora de las relaciones laborales. La equidad salarial implica menos disputas, una resolución de quejas y disputas más rápida, así como una negociación más eficaz de los convenios colectivos.
6. Mayor autonomía económica de las trabajadoras. Para las trabajadoras implica una mayor certidumbre económica y hace que haya más mujeres con capacidades idóneas a disposición de la empresa.
7. Disminución de los costos legales y las sanciones. Los empleadores evitan las denuncias por discriminación salarial e igualdad de remuneración que pueden resultar en indemnizaciones sustanciales y consumir mucho tiempo. La igualdad de remuneración puede brindar una cierta protección contra la caída de los precios de las acciones de las empresas, así como mejorar su imagen y reputación.

8. Una política salarial más coherente. Una estructura salarial equilibrada y basada en el valor de los trabajos ahorra tiempo al personal que gestiona el sistema de pagos y ofrece una distribución más eficiente de la carga salarial entre los diferentes empleos.

En general, las mujeres se benefician de un sistema más justo de reconocimiento y remuneración, sus familias se benefician económicamente, los empleadores se benefician al contar con las personas adecuadas con las capacidades idóneas y la sociedad se beneficia tanto de la justicia social como de la productividad.

Se han producido algunos avances, aunque lentos, en el camino hacia la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, si bien se calcula que con el índice actual de avance, se tardaría 75 años en hacer desaparecer la diferencia. La brecha suele ser mayor en los países con una incidencia alta de empleo a tiempo parcial, en los que las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas, como por ejemplo en el Reino Unido, los Países Bajos.

DIFERENCIAS EN LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN POR MOTIVO DE GÉNERO

En general, la brecha por motivo de género en la educación se ha reducido y los logros educativos de las mujeres han sido notables. Sin embargo, en algunos países las mujeres suelen tener menos años de escolarización que los hombres. Esto se debe a que se considera que la educación de las niñas es menos útil o menos beneficiosa desde el punto de vista económico que la de los niños. Además, las niñas suelen ser las primeras a las que no se deja ir a la escuela para que se ocupen de las tareas domésticas o para cuidar de familiares enfermos. Por ello, estas mujeres tienen acceso a menos empleos, de peor cualificación y peor remunerados. Los estereotipos sexistas y la presión social también suelen orientar a niños, niñas, hombres y mujeres hacia diferentes tipos de educación y formación, lo que hace que las mujeres tengan un abanico menor de oportunidades de educación y formación.

□ Diferencias de género en la experiencia laboral

Las mujeres trabajan de manera más intermitente que los hombres. A menudo abandonan la población activa debido a sus responsabilidades maternas, aunque hay un número creciente de mujeres que permanecen en el mercado laboral tras dar a luz. La pérdida de capacidades debido a las interrupciones en la actividad laboral penaliza tanto a mujeres como a hombres, pero es mayor en el caso de las mujeres. A diferencia de los hombres, cuando vuelven al trabajo las mujeres suelen perder acceso a los empleos que estén a la altura de sus cualificaciones.

□ Segregación laboral por motivo de género

Las mujeres trabajan en sectores y puestos menos variados y peor remunerados que los hombres. Esto se denomina segregación profesional horizontal. Las mujeres trabajan, por ejemplo, como secretarías, enfermeras o cuidadoras de día, trabajos normalmente peor pagados que aquellos principalmente realizados por hombres, como por ejemplo camioneros, maquinistas y mineros. Esto es resultado, a menudo, de estereotipos sexistas sobre el tipo de trabajos que son “idóneos” para las mujeres.

Las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles salariales superiores y se las mantiene en posiciones de nivel inferior. Esto se denomina segregación profesional vertical. Ocurre incluso en sectores en los que la mayoría de la mano de obra es femenina, como en el caso de los sectores sanitario y educativo.

Los trabajos en los que predominan las mujeres (definidos habitualmente como ocupaciones en las que más del 60% de los trabajadores son mujeres) normalmente están peor remunerados y valorados que los trabajos en los que predominan los hombres. Los salarios inferiores desalientan a los hombres a ocupar estos empleos. Como resultado, las mujeres se concentran en trabajos diferentes a los de los hombres. Esto refuerza la visión de que los sueldos bajos se deben a factores del mercado y a requisitos de capacidades más que a la infravaloración de los empleos. A menudo se minusvaloran las capacidades de las mujeres, ya que se las consideran características femeninas “naturales” en vez de considerar que se adquieren con la experiencia o la formación. La clasificación de empleos “cualificados” o “no cualificados” esconde también a menudo un prejuicio por razón de sexo.

□ Trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial

La mayoría de trabajadores a tiempo parcial son mujeres. En los países de la OCDE, las mujeres representan casi tres de cada cuatro personas que ejercen un empleo a tiempo parcial²², lo que puede contribuir a las brechas de remuneración. La discriminación puede ser de tipo directo, cuando el salario por hora del trabajo a tiempo parcial es inferior al del trabajo a tiempo completo, o indirecto, por ejemplo cuando los límites inferiores de salarios establecidos para las contribuciones a los seguros nacionales van en detrimento de los trabajadores a tiempo parcial.

□ Tamaño de la empresa e índice de sindicación

También existen diferencias entre las empresas que contratan a mujeres y a hombres. El tamaño de las empresas que contrata principalmente a mujeres habitualmente es menor que el de las empresas que emplean principalmente a hombres, y el índice de sindicación generalmente también es menor. Los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas y con un índice de sindicación bajo.

¿Qué efectos tiene la brecha salarial a lo largo de la vida de los ciudadanos?

El impacto que la brecha salarial tiene sobre las mujeres es que obtienen menos ingresos a lo largo de su vida, lo que conduce a pensiones más bajas y a un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. En 2012, el 21,7% de las mujeres a partir de 65 años estaban en situación de riesgo de pobreza, frente al 16,3% de hombres de la misma edad.

¿Qué diferencias hay entre hombres y mujeres en la forma de trabajar?

La tasa media de empleo entre las mujeres de Europa se sitúa en el 63%, frente al 75% de los hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.

Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de la UE. Un 34,9% de mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a solo el 8,6% de los hombres. Todo ello repercute negativamente en el desarrollo de sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión y sus prestaciones por desempleo, lo que tiene a su vez efectos sobre la brecha salarial.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CAUSAS DE LA BRECHA SALARIAL?

La brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que intervienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social.

1. La discriminación en el lugar de trabajo

Se dan casos en que hombres y mujeres no reciben el mismo salario a pesar de realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esos casos podrían ser una consecuencia de la llamada «discriminación directa», que consiste simplemente en que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres. Alternativamente, podrían estar causados por ciertas políticas o prácticas que, si bien no se diseñaron con fines discriminatorios, conducen a una desigualdad en el trato dispensado a hombres y mujeres. Ambos tipos de discriminación están prohibidos por la legislación de la UE, pero lamentablemente aún persisten en algunos lugares de trabajo.

2. Diferentes empleos, diferentes sectores

Las mujeres y los hombres desempeñan trabajos diferentes y a menudo trabajan en sectores diferentes. En el sector sanitario, las mujeres constituyen el 80% de todos los trabajadores. Los sectores en que las mujeres predominan ofrecen salarios más bajos que aquellos en que predominan los hombres.

El hecho de que las mujeres soporten el peso del trabajo no remunerado del hogar y del cuidado de los niños hace que tiendan a trabajar un menor número de horas. Asimismo, trabajan generalmente en sectores y ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral y familiar. Como resultado, las mujeres tienden a desempeñar trabajos a tiempo parcial, y tienen mayores probabilidades de ser contratadas en empleos con baja remuneración y de no ser designadas para puestos de responsabilidad.

3. Prácticas laborales y sistemas salariales

A las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales, por ejemplo en el ámbito de la formación y el desarrollo profesional. Las distintas formas de remuneración para los empleados (por ejemplo, mediante pagas extra, prestaciones y complementos por rendimiento), así como la estructura real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de sexo masculino y femenino. A menudo, esta discriminación surge a raíz de diversos factores culturales e históricos que influyen en la forma en que se fijan los salarios. Este «techo de cristal», como se le ha denominado, impide que las mujeres alcancen los puestos de mayor retribución.

4. La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres

Las competencias y capacidades de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente en las ocupaciones en que ellas predominan. Esto se traduce en peores condiciones de remuneración para las mujeres. Cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario: cuanto mayor es su predominio en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios.

Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas. Estos factores pueden originar una predisposición basada en el género a la hora de fijar los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan hombres y mujeres.

5. La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo y de alto nivel

Las mujeres tienen una baja representación en los ámbitos de la política y de la economía. Solo un tercio de los científicos e ingenieros de Europa son mujeres. Incluso en los sectores dominados por mujeres, estas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad, en particular los de más alto nivel. En 2013, las mujeres constituyeron solo el 17,8% de los miembros de juntas directivas de las mayores empresas que cotizan en bolsa en el territorio de la UE y ocuparon únicamente el 4,8% de los puestos de dirección de dichas juntas.

La proporción de mujeres en el cargo de consejero delegado fue todavía más baja, en un 2,8%.

6. Tradiciones y roles de género

Las tradiciones y los roles de género determinan el papel que mujeres y hombres desempeñan en la sociedad, comenzando a una edad muy temprana. Dichas tradiciones y roles de género pueden influir, por ejemplo, en la elección de los estudios hecha por los chicos y las chicas. Tales decisiones se ven influidas por suposiciones y valores tradicionales sobre los trabajos que pueden desempeñar ellos y ellas. Hay estudios que demuestran que las mujeres que ocupan puestos de alto nivel en sectores con predominio femenino reciben salarios considerablemente más bajos que las mujeres situadas en lo alto del escalafón en sectores típicamente masculinos.

7. Conciliación de la vida laboral y familiar

Las mujeres trabajan menos horas, y a menudo lo hacen a tiempo parcial, para poder compaginar sus responsabilidades familiares con el desempeño de un trabajo remunerado.

Las oportunidades que las mujeres tienen para poder progresar en sus trabajos y recibir un mayor salario también se ven afectadas por sus responsabilidades familiares.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos y cuando trabajan a tiempo parcial.


Las mujeres ocupan más tiempo que los hombres en las tareas domésticas y el cuidado de personas, mientras que son pocos los hombres que se acogen a una baja parental o trabajan a tiempo parcial. Aunque los hombres pasan más horas que las mujeres en el lugar de trabajo, si se suman las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas que realiza una mujer, el resultado es una jornada laboral considerablemente más larga que la de los hombres.

Para más información sobre la brecha salarial en la Unión Europea, Noruega y España así como la legislación internacional y nacional existente se pueden ampliar en el Informe sobre la brecha salarial de género: **Impacto, negociación colectiva y actuación sindical** que se encuentra en la siguiente dirección:

http://www.coo.es/Proyecto_Actioon_Equal_Pay

El monográfico de *Trabajadora*, nº54, que se encuentra disponible en la siguiente dirección:

http://www.coo.es/Proyecto_Actioon_Equal_Pay



ORIENTACIONES PARA LA DETECCIÓN DE FACTORES QUE INCIDEN EN LA BRECHA SALARIAL EN LAS EMPRESAS

16

Los interlocutores sociales disponen de dos herramientas fundamentales para minimizar y/o erradicar la brecha salarial; dichas herramientas son los convenios colectivos y los planes de igualdad.

CONVENIOS COLECTIVOS

Entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2015, se han publicado en el Boletín Oficial del Estado 57 convenios. A continuación se presenta un recorrido por el contenido de dichos convenios en base a detectar redacciones de artículos relativos a áreas como contratación, promoción, formación, salario... que puedan ser mejorables o que constituyan buenos ejemplos, en cuanto a su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

COMPROMISO

- Convenio publicado en el BOE nº 77 el 31 de marzo de 2015.

Artículo 46. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

... “La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación

de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

Hay que incidir en la importancia de concretar a través de acciones positivas el contenido que el artículo 46 de la Ley deriva a la negociación colectiva, más allá de transcribir en el convenio lo establecido legalmente. Este tipo de clausulado declarativo y que no desarrolla ni especifica cómo se llevarán a cabo impide una posterior evaluación de las mismas, produciéndose también una pérdida de oportunidad en el momento de la negociación del convenio de introducir medidas de igualdad que incidan en la contratación, promoción y formación.

TAMAÑO DE LA EMPRESA

Ejemplo de redacción positiva:

- Convenio sectorial publicado en el BOE, nº 77 el 31 de marzo de 2015.

Artículo 44. Igualdad de oportunidades.

*Las empresas con más de **150 trabajadores** que tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.*

La extensión de la obligación de negociar Planes de Igualdad en empresas con una plantilla inferior a 250 personas es una buena práctica a incluir en los convenios colectivos, especialmente importante en los convenios colectivos sectoriales ya que lo mandato en el mismo es de obligado cumplimiento a las empresas afectas al mismo.

Con ello, se resolvería en parte la ausencia de políticas de igualdad que se pueden producir en las empresas que no están obligadas a negociar un Plan de Igualdad. Este clausulado se puede introducir en cualquier tipo de convenio, siendo más frecuente que se haga en convenios de sector.

CONTRATACIÓN

- Convenio publicado en el BOE, nº 78 el 1 de abril de 2015.

Artículo 18. Admisión de personal.

Ante la necesidad de admisión de personal por parte de la Empresa salvo la correspondiente a personal directivo, esta admisión será de la siguiente forma:

...

*5. Después de calificados los exámenes y siempre que se den igualdad de circunstancias calificadoras, se proveerá la plaza de acuerdo con los **usos y costumbres en la empresa.***

A través de la negociación colectiva se puede incidir en aspectos determinantes de la contratación, como el tipo de contrato, o establecimiento de preferencias en la contratación de personas de acuerdo a los términos que el art.17 del Estatuto de los Trabajadores establece.

Con la finalidad de mejorar la calidad en la contratación de las mujeres y romper la segregación horizontal y vertical que se produce en las empresas, se hace necesario el establecimiento de cláusulas que limiten la discrecionalidad de las empresas ya que toda vez algunos usos y costumbres de las empresas pueden perpetuar situaciones de desigualdad. Nuestras acciones deberán ir dirigidas a evitar las discriminaciones por razón de sexo en las ofertas de empleo, solicitudes de empleo, pruebas profesionales....así como a establecer los criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos o contratos a tiempo parcial en jornadas completas.

PROMOCIÓN

- Convenio publicado en el BOE nº 35 de 10 de febrero de 2015.

Artículo 27. Promoción interna.

*El personal indefinido de plantilla, gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando acredite poseer los conocimientos y competencias suficientes para ocupar dicha vacante. En **igualdad de condiciones** deberá **considerarse** el desempeño o rendimiento entre los seleccionados.*

Este artículo no es discriminatorio, si bien en su frase final se desprende que la selección final queda sujeta a la decisión de un tercero. Aquí hubiese cabido incluir que *“a igualdad de desempeño y/o rendimiento se seleccionará a la persona del sexo menos representado”*.

- Convenio colectivo publicado en el BOE nº 36 de 11 de febrero de 2015.

Artículo 8. Ascensos y bajas.

*“Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que eviten situaciones de discriminación, **pudiendo** establecerse medidas de acción positiva para eliminar o compensar posibles situaciones de discriminación”.*

En este caso es más adecuado haber dejado la redacción como sigue: *Los ascensos y la promoción profesional en la Empresa se ajustarán a criterios y sistemas que eviten situaciones de discriminación, adoptando medidas de acción positiva para eliminar o compensar posibles situaciones de discriminación.*

- Convenio publicado en el BOE nº 90 el 15 de abril de 2015.

Artículo 14. Tribunal y Pruebas de Capacitación.

La capacitación, tanto para promociones como para cubrir vacantes del personal de la Empresa, se demostrará a través de examen, para el cual, se constituirá un Tribunal Calificador,...

*Para la puntuación final, el Tribunal tendrá en cuenta la **antigüedad** de los candidatos y candidatas, **a los únicos efectos de deshacer supuestos de igualdad de puntos.***

Esta fórmula puede albergar una discriminación indirecta, debido a que, quienes albergan de forma habitual la antigüedad en las empresas, suelen ser los hombres, por lo que se dificulta a las mujeres el acceso a las promociones.

- Convenio publicado en el BOE nº 102 el 29 de abril de 2015.

Artículo 14. Promoción profesional.

*1. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la **dirección de la empresa**, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el **conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir**, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los **años de prestación de servicios a la empresa**, la **idoneidad para el puesto** y las facultades organizativas de la empresa. Los RRTT podrán designar a uno de sus miembros para que participen en el proceso selectivo.*

En este caso, la promoción queda a discreción de la empresa. Las características a examinar para seleccionar a la persona, se mueven entre la subjetividad y la antigüedad. La subjetividad de las personas puede estar influenciada por los estereotipo-

tipos de género pudiendo interferir en perjuicio de las mujeres, por lo que siempre deberemos apostar por garantizar la objetividad de los procesos de promoción.

- Convenio sectorial publicado en el BOE nº 146 el 19 de junio de 2015.

Artículo 71. Vacantes y promociones.

*Cuando se produzca una vacante, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que velará porque el proceso de selección atienda a criterios objetivos, en concreto, mérito, formación y antigüedad. En caso de **igualdad de capacitación** entre los aspirantes, **se tendrá en cuenta la antigüedad.***

Mejor que la antigüedad deberían haber primado otros criterios como los méritos, la capacidad para ejercer las tareas, la cualificación exigida, teniendo siempre como objetivo garantizar la presencia equitativa de mujeres en todos los puestos, categorías y funciones dónde se encuentre subrepresentada.

Ejemplos de redacciones en positivo:

- Convenio publicado en el BOE nº 49 de 26 de febrero de 2015.

Artículo 10. Ingresos y vacantes.

Los requisitos de carácter personal que puedan exigirse para la cobertura de plazas excluirán cualquier tipo de condición de carácter discriminatorio. Las representaciones sindicales, en los casos de promoción interna y a través de la Comisión de Igualdad tendrán acceso a la información necesaria, para velar por la no discriminación y el respeto a la diversidad.

La participación de la Comisión de Igualdad, presencia de representantes sindicales en los tribunales de ascensos... son positivos a la hora de garantizar el principio de igualdad en las promociones.

- Convenio publicado en el BOE nº 55 el 5 de marzo de 2015.

Artículo 53. Plazas vacantes.

En caso de existir una plaza vacante o un nuevo puesto, a igualdad de méritos y circunstancias se concederá prioridad a los empleados de la compañía para los que la ocupación de esta vacante o puesto de trabajo, suponga una promoción en su categoría profesional actual.

Para ello se deberá de poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores la existencia de esa vacante para que cualquier empleado pueda optar a ella.

Siendo una redacción buena, no se ha tenido en cuenta la posibilidad de empate por mérito y circunstancias pero diferente sexo. Acción positiva hacia el sexo menos representado.

Los criterios de promoción deben ser los más objetivos posibles (méritos, formación, vida profesional...) tratando de potenciar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres y su acceso a cargos directivos.

FORMACIÓN

En el periodo analizado no se han encontrado cláusulas que refuercen la presencia de mujeres en la formación, orientada a la promoción, impartida en las empresas. La conexión directa entre formación, promoción y clasificación profesional convierten a la formación en una de las llaves para romper las segregaciones existentes en las empresas.

Nuestras acciones deberán ir dirigidas a asegurar la participación de las mujeres en todas las acciones formativas incluso cuando se trate de temas o funciones masculinizadas.

SALARIO

■ Convenio publicado en el BOE nº 35 de 10 de febrero de 2015.

Artículo 47. Derechos fundamentales. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen en cumplimiento del AMAC y la legislación vigente a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

En este caso se considera que, si bien es una práctica habitual..., más correcto sería mencionar toda la *legislación vigente*, y no sólo referirse a la Constitución Española.

En este caso se consideraría mencionar el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 46 de la LOIEMH que hace referencia a retribuciones.

Los clausulados acerca de la retribución deben ser examinados siempre bajo la perspectiva de género ya que podría darse el caso que su aplicación generara discriminaciones indirectas por razón de género, las cuales operan bajo criterios de aparente neutralidad aunque tienen un desigual impacto en hombres y mujeres.

■ Convenio publicado en el BOE nº 78 de 1 de abril de 2015.

Artículo 2.

Al amparo de lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y ante la dispersión de criterios recogidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación en cada uno de los centros de trabajo en los que la empresa... ejerce su actividad, teniendo como criterio principal que a igual trabajo igual salario y condiciones, realizando una unificación de criterios y derechos y obligaciones entre la empresa y sus trabajadores.

El artículo 28 ET establece la igualdad salarial para trabajos de igual valor, es decir, se supera el concepto de trabajos iguales y se garantiza la igualdad salarial. Esto implica que el trabajo realizado por hombres y mujeres puede conllevar un contenido diferente con exigencias de cualificación o capacidad diferente pero es de igual valor y por ello debe recibir la misma remuneración.

Por lo tanto, se hace necesario la inclusión de manera correcta de lo establecido en el ET además de realizar una valoración de puestos de trabajo de manera objetiva y neutra que omita las características personales de quien va a ocupar el puesto, centrándose en las funciones y competencias requeridas.

22

Artículo 8. Complemento de antigüedad.

A resultas de la declaración de principios establecida en el artículo 2 del presente convenio, igual salario a igual trabajo, se acuerda la no existencia de plus de antigüedad.

No se trata de eliminar el complemento salarial de antigüedad, sino de establecer mecanismos de retribución que compense las desigualdades que este complemento pueda originar.

Artículo 11. Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia que será devengado por cada jornada efectivamente trabajada de lunes a viernes, estableciéndose por una cantidad fija igual para todos por grupo profesional dentro del personal de obra, siendo una cuantía fija de 10 euros.

Artículo 15. Plus retén.

Se define como aquel complemento salarial al que tienen derecho los trabajadores designados por la empresa para la atención de posibles urgencias solicitadas por los clientes de la empresa siempre y cuando se llegue a realizar un trabajo efectivo a favor del cliente a razón de la cantidad de 30 euros, además de ello percibirá la cantidad correspondiente a la hora de trabajo.

Los complementos y pluses suponen un peso menor en el conjunto de retribuciones de las mujeres que en el de los hombres y es en los mismos dónde más posibilidades de que se produzca un desigual impacto en hombres y mujeres.

El plus de asistencia y el plus de retén aquí expuestos podrían dar origen a desigualdades retributivas si no se establecen los mecanismos correctores adecuados.

Cabría preguntarse a este respecto:

- ¿Qué ocurre con las mujeres que se encuentran en el periodo de descanso obligatorio por maternidad de seis semanas que la Ley establece, y que no es de libre disposición de la trabajadora?
- ¿Qué tipo de trabajadores son los designados para cobrar el plus retén? ¿Se tiene en cuenta que las trabajadoras tienen menos disponibilidad para atender las urgencias debido a la imposición social de una mayor dedicación a las tareas de cuidado?

■ Convenio publicado en el BOE nº 40 el 16 de febrero de 2015.

Artículo 10.

La Empresa atenderá el principio general de que a igual trabajo y funciones, igual categoría profesional e igual salario, sin distinción de sexos.

Siempre insistiremos a las empresas sobre la necesidad de mencionar a la LOIEMH cuando hablemos de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, ya que es la que desarrolla y define dicho principio además de introducir el correcto concepto de trabajos de igual valor misma retribución, tal y como lo define el art. 28 del ET.

REFERENCIA A LA LOIEMH

■ Convenio sectorial publicado en el BOE nº 29 el 02 de febrero de 2015.

En el artículo 11 *Organización del trabajo* se menciona el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y los reglamentos que la desarrollan y *la promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

Este convenio, a pesar de tratar el artículo 12 *Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral*, no menciona la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 12.2:

- a) *Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.*

- b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.*
- c) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.*
- d) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.*
- e) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.*
- f) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas.*

Estos principios inspiradores se pueden agrupar en dos categorías:

- Acción positiva: Los principios **c** a **f**.
- Declaración de intenciones: Los principios **a** y **b**. Estos dos principios debieran haberse redactado como acciones positivas.

Ejemplo de redacción de los principios **a** y **b**

- *Para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo, se implantarán medidas de acción positiva destinadas al sexo menos representado.*
- *Realización anual de análisis salariales (desglose de salario base, complementos por sexo) para garantizar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.*

■ Convenio publicado en el BOE nº 49 el 26 de febrero de 2015.

Artículo 37. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Siempre hay que nombrar la ley de igualdad, que es donde se recoge el principio de igualdad y no discriminación, definiendo su alcance y regulando las acciones positivas para eliminar las situaciones de discriminación.

- Convenio publicado en el BOE nº 79 el 2 de abril de 2015.

Artículo 6. Norma no discriminatoria.

*2. Todas las referencias realizadas a trabajadores, hijos, interesados, y cualquier otra de aparente género masculino, se redactan así para buscar la **mayor simplificación en la redacción del texto**, y se entienden efectuadas en **género neutro**; es decir, también referidas al género femenino, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, correspondan a la mujer.*

No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. En castellano no existe el neutro. Una redacción sólo en masculino implica un uso discriminatorio, aunque se utilice con buena voluntad.

A continuación se transcribe un ejemplo de buena redacción en materia de negociación colectiva sectorial, que marca los mínimos a seguir en las posteriores negociaciones en el ámbito de las empresas.

- Acuerdo Laboral de ámbito estatal sectorial publicado en el BOE nº 121 el 21 de mayo de 2015.

Artículo 45. No discriminación en las relaciones laborales.

...

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

...

3. *Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá mediante la introducción de medidas de acción positiva la superación del déficit de presencia de mujeres, en el supuesto que existieren, en las categorías y grupos profesionales más cualificados o, en su caso, del género menos representado.*

4. *Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.*

5. *Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de Hostelería, cualquiera que fuera su ámbito, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas. Las denominaciones no sexistas de grupos y categorías profesionales que se recogen en el capítulo II del presente Acuerdo que regula el sistema de clasificación profesional, deben ser reproducidas, por los convenios colectivos de ámbito inferior, en el establecimiento de sus niveles retributivos y tablas salariales.*

6. *Tiempo de trabajo. ... promoverán medidas de flexibilización de la jornada laboral y del horario de trabajo, que faciliten el derecho efectivo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de los trabajadores varones en las labores domésticas y en la atención a la familia. ...*

7. *Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.*

PLANES DE IGUALDAD

Otra herramienta fundamental para tratar de erradicar la brecha salarial son los planes de igualdad. Desde la entrada en vigor del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, los planes de igualdad tienen que ser registrados ante la autoridad laboral a través de la aplicación REGCON. Desde el 1 de enero al 30 de junio de 2015, sólo constan 6 planes de igualdad de ámbito estatal. De ellos se han seleccionado una serie de medidas de las áreas de promoción y retribución que constituyen redacciones muy positivas:

ÁREA DE PROMOCIÓN

- ◻ Plan de igualdad publicado en el BOE nº 29 de 3 de febrero de 2015
 - *Realizar por parte de RRHH un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial, jornada reducida para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.*
 - *Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad para el concreto puesto de trabajo ofertado, tendrán preferencia en el ascenso a puestos, categorías o grupos profesionales las personas del sexo menos representado.*

- ◻ Plan de igualdad publicado en el BOE nº 88 de 13 de abril de 2015
 - *En lo que se refiere a la contratación para puestos de alta cualificación, además de regir los principios de mérito y capacidad, se favorecerá la incorporación de mujeres mientras dure el desequilibrio de la plantilla en esa categoría, área o departamento.*
 - *... En consecuencia, las promociones profesionales se seguirán rigiendo por el desempeño del trabajador/a, el mérito y la capacidad, analizados principalmente en el procedimiento de evaluación por competencias implantado en la Empresa. Y en esta línea se llevarán a cabo las siguientes acciones:*
 - *Descripción de cada una de las categorías y de las funciones de cada puesto, con el objeto de garantizar la transparencia en el sistema de clasificación profesional de las empresas.*
 - *Potenciar la participación de las mujeres en la formación ligada a promoción.*
 - *Mantener la política de que los procesos de promoción profesional estén vinculados a criterios técnicos y objetivos que no sean excluyentes por sexo ni contengan criterios discriminatorios.*
 - *Evitar cualquier impacto negativo en el desarrollo profesional como consecuencia del ejercicio de derechos de conciliación.*

☒ Plan de Igualdad publicado en el BOE nº 132 de 3 de junio de 2015

- *Garantizar la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, solo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.*
- *El procedimiento de promoción garantizará las mismas oportunidades a toda la plantilla, independientemente de su jornada (completa, parcial, reducida).*
- *Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que este tipo de jornadas sea un condicionante que perjudica la promoción de las mujeres.*
- *Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres para promocionar a Mandos Intermedios y Directivas.*

ÁREA DE RETRIBUCIÓN

☒ Plan de igualdad publicado en el BOE nº 88 de 13 de abril de 2015

- *Establecer una clara y transparente vinculación entre el desempeño de la prestación de servicios de los trabajadores y trabajadoras y su retribución (en cualquiera de sus elementos), sin que se produzca discriminación alguna por razón de sexo.*
- *En el análisis de la descripción de puestos desempeñados por mujeres del apartado 2 se estudiará y comparará la equidad en la política retributiva de dichos puestos con otros iguales desempeñados por hombres.*

☒ Plan de Igualdad publicado en el BOE nº 132 de 3 de junio de 2015

- *Analizar las repercusiones que para las trabajadoras tienen determinados criterios de percepción de la retribución variable para comprobar que son aplicables a ambos sexos y no perjudican sistemáticamente a uno de ellos.*
- *Realizar una valoración analítica de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la descripción de los mismos, para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajos de igual valor.*
- *Garantizar la objetividad de todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y, por lo tanto, establecer un sistema retributivo transparente, estableciendo pautas de comunicación de dichos criterios.*
- *Reconocer los tramos salariales por encima de convenio y elaborar un protocolo para que se pueda acceder a ellos a partir de criterios objetivos, transparentes y equitativos.*

ALGUNAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA

¿Cómo calcular la brecha salarial?

La brecha salarial varía en función del enfoque de análisis elegido: salario mujer/hombre, salario hombre/mujer. Aunque la brecha salarial es la misma en términos cuantitativos (euros), en términos cualitativos varía. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad, y también más real, cuando se expresa en términos de salario de hombres respecto al salario de las mujeres.

¿Cómo se sanciona la discriminación salarial?

Por una doble vía, la judicial y la administrativa. La judicial a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales y la administrativa por denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Cómo puede saber la sección sindical si la empresa discrimina salarialmente a las mujeres?

La detección de la brecha salarial es una tarea compleja ya que en la misma se produce un efecto composición de una peor inserción laboral de las mujeres en el mundo laboral, junto con unos condicionantes que se producen en la empresa y que inciden en la brecha salarial. Es por ello que la representación sindical deberá proceder a realizar un diagnóstico de situación que contemple el tipo de contratación, la posición de las mujeres en la clasificación profesional, los mecanismos de promoción, el sistema retributivo y los complementos salariales, toma de licencias y permisos parentales. Todos estos datos necesariamente deberán ir desagregados por sexo, dando lugar a la realización de un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación de las mujeres en la empresa.

Elementos de análisis por la sección sindical:

<p>a) En relación a los conceptos remunerativos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sueldo base • Retribuciones variables anuales • Complementos de puesto de trabajo • Retribuciones en especie
<p>b) En relación a las características personales de la plantilla:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de la plantilla por sexo • Nivel educativo • Edad • Antigüedad en la empresa
<p>c) En relación con la estructura del empleo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Categorías profesionales • Tipos de jornada • Tipo de contrato

¿Qué debe hacer la sección sindical si detecta brecha salarial de género?

La brecha de género se puede detectar por la información a la que se tiene derecho en base a las competencias del comité de empresa (Control de contratación, seguimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social, y de la información recibida sobre respeto y aplicación de la igualdad de oportunidades), además de la información facilitada en el Plan de Igualdad si lo hubiera.

Una vez detectada, hay que avanzar en los motivos concretos que la generan con objeto de iniciar una acción sindical que la corrija. Es necesario hacer partícipes a los trabajadores de esta situación injusta y abordar en los diversos marcos de trabajo, su solución.

Estas acciones pueden simultanearse:

- a) Iniciar una campaña de información a la plantilla, con los datos obtenidos que permitan ir creando una conciencia colectiva contra la discriminación femenina.
- b) Abordar en los marcos de negociación establecidos (Negociación colectiva en la empresa y en el sector, vía Plan de Igualdad o medidas de acción positiva) la denuncia de las situaciones concretas de discriminación, implantando medidas correctoras de dicha situación.

No está de más hacer llegar a los Gabinetes Jurídicos de CCOO las situaciones de discriminación detectadas, con el fin de poder articular las reclamaciones legales pertinentes.

¿Influye la categoría profesional en la brecha salarial?

Si, por ello es necesario introducir en los convenios colectivos:

- No introducir en los convenios colectivos puestos de trabajo o categorías profesionales con una diferenciación por sexos.
- Determinar con claridad los grupos, divisiones y en su caso niveles profesionales.
- Definición de tareas y funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas.
- Criterios para la asignación y límites a la movilidad dentro y fuera del grupo.
- Establecimiento de los niveles salariales correspondientes a cada grupo profesional.
- Regular procedimientos con participación de la Representación Legal de Trabajadores (RLT) para reclamaciones individuales en caso de desacuerdo con la asignación en la clasificación profesional.

- Realizar valoraciones de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Equiparación salarial de las categorías feminizadas en relación a su equivalente en categorías masculinizadas.

¿Qué papel pueden tener los Planes de Igualdad en una empresa para corregir la brecha salarial?

Los Planes de Igualdad van a proporcionar datos fundamentales para hacer un análisis preciso del sistema de remuneraciones de la empresa.

La brecha salarial debe ser un objetivo fundamental a corregir mediante la introducción de las siguientes medidas en el Plan de Igualdad:

- Definición de una estructura salarial clara y transparente, que permite controlar los elementos arbitrarios que producen discriminación.
- Incorporar como medidas de discriminación positiva incrementos adicionales para eliminar las discriminaciones detectadas.
- Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias por categoría profesional de hombres y mujeres en la empresa.

¿Por qué la duración del contrato influye en la brecha salarial de género?

Normalmente con los contratos temporales, no se tiene derecho a los procesos de promoción u otros pluses con los que sí cuentan el personal con contratos estables. Aunque, hay hombres también con contratos temporales, la mayoría de éstos son para las mujeres, y permanecen con este tipo de contrato más tiempo al rotar más de trabajos. Por lo tanto, cobran menos.

¿Por qué es discriminatoria la jornada a tiempo parcial?

Trabajar menos horas implica una reducción de salario, por lo que quien tenga este tipo de jornada, ganará menos dinero que otra persona que realice su jornada completa. El 74% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres y no porque quieran si no porque es el contrato que les ofrecen.



APORTACIONES SOBRE BRECHA SALARIAL REALIZADAS POR DELEGADAS Y DELEGADOS SINDICALES

32

En este apartado se recogen las aportaciones realizadas por las personas que participaron en los cuestionarios utilizados para la realización del Informe sobre la brecha salarial de género: *Impacto, negociación colectiva y actuación sindical* que la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad ha realizado.

Estas aportaciones tienen su origen en las experiencias del día a día en las empresas, identificando los factores que inciden en la brecha salarial y proponiendo acciones de mejora a introducir en la negociación colectiva.

Estas aportaciones, además, hacen que esta guía sea documento lo más práctico y didáctico posible.

SECTOR BANCA

Las delegadas de este sector, han realizado sus aportaciones respecto a los procesos de negociación del plan de igualdad y han realizado aportaciones sobre el clausulado de los convenios colectivos.

Sobre planes de igualdad:

“El primer obstáculo que nos encontramos muchas veces es que la empresa no quiere firmar un “compromiso” explícito sobre la igualdad. Muchas veces comentan que se “sobreentiende” por el hecho de sentarse a negociar, cosa que sabemos que no es cierta, porque el plan de igualdad es obligatorio con más de 250 personas.

Un segundo obstáculo, y en nuestra opinión peor que el primero, es que la empresa se niega a formar a las personas que se van a encargar de negociar el Plan de Igualdad. Y consideramos que es mucho más importante, pues si las personas que lo negocian no están formadas, puede resultar un plan de igualdad desastroso y que no cumpla con su objetivo de acercar a la empresa a la igualdad real.

El tercer obstáculo se plantea cuando la empresa tiene que pasar la información para realizar el diagnóstico. Aquí sería necesario que toda la información que la empresa debe pasar estuviese bien estipulada, fuese muy concreta, pues muchas veces entrega poca información o a medias. Conseguir la información necesaria para el diagnóstico es, por tanto, bastante complicado a veces.

Una vez hecho el diagnóstico el siguiente problema que encontramos es que las medidas del plan sean lo suficientemente concretas. Se suele divagar mucho y concretar poco. De todos modos, este problema se subsanaría si todas las personas que negocian los Planes de Igualdad tuviesen la formación necesaria para ello”.

Sobre convenios colectivos:

TEMA	CLAÚSULA BUENA PRÁCTICA
CONTRATACIÓN	Cuotas para la contratación
JORNADA	Fomento de la jornada continua que favorece la conciliación, favorece la salud laboral y es básica para evitar más discriminación.
RETRIBUCIÓN	Misma categoría, mismo salario. Eliminación de los incentivos arbitrarios, discrecionales... pues influyen en la brecha salarial
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Necesidad de cuotas en todas las categorías, sobre todo en las superiores.
PROMOCIÓN	Establecimiento de cuotas hasta nivelar la presencia de mujeres en todos los niveles.
FORMACIÓN	Realizar la formación durante la jornada laboral. Formación destinada a cambio de puesto de trabajo y a la promoción.
EXCEDENCIAS	Campañas de sensibilización para que los hombres hagan uso de permisos y licencias legalmente establecidos.

SECTOR SEGURIDAD PRIVADA

Las mujeres en nuestra empresa tan sólo ocupan las categorías de auxiliares de servicios, una categoría que destaca por ser la de peores condiciones laborales (salud laboral) y salariales (SMI), aunque eso sí nos exigen por ejemplo un alto nivel de inglés. No se respetan las jornadas de descanso entre servicio y servicio, con lo cual aumentan las dificultades para conciliar vida personal, laboral y familiar. Impide igualmente esta conciliación el altísimo volumen de horas extras. Son frecuentes los contratos de muy corta duración, horas o días. Escasa proporción de mujeres en determinadas categorías; por ejemplo en furgones-vigilantes de transporte de fondos, sólo hay una mujer de un total de 40.

FEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS

Señalamos algunas buenas prácticas, porque precisamente observamos todo lo contrario en los convenios que trabajamos.

En el tema de la contratación:

- Formar a las personas que se encarguen de la selección de personal en materia de igualdad y en procesos de selección no sexistas. La formación se debe extender a todo el proceso, tanto en la preselección como en las posteriores entrevistas. Es igualmente importante que en esa formación se destaque que no se haga referencias personales en los procesos de selección. Por otra parte, sería muy útil para evaluar la igualdad de oportunidades la participación de los/las representantes de los /las trabajadores/as en los procesos de selección.
- Implantar el uso de curriculumms ciegos.
- Ante una oferta de trabajo a jornada completa, esta se ofrezca en primer lugar a aquellas trabajadoras que en la actualidad tienen jornada a tiempo parcial. El mismo criterio se debe plantear cuando se ofrece un contrato indefinido, ya que tanto en un caso como en el otro suelen ser las mujeres las que tienen mayores tasas de temporalidad y, sobre todo, de parcialidad.
- Potenciar la formación, siempre en horario laboral, destinadas a aquellas trabajadoras para acceder a categorías y ocupaciones que mayoritariamente son ocupadas por hombres.

En el tema de la conciliación:

- Informar a los trabajadores de los permisos y excedencias que pueden solicitar en caso de nacimiento o adopción.

En retribución:

- Tablas salariales claras y transparentes. En los complementos salariales, las ausencias por permisos de maternidad, lactancia que no se consideren absentismo y se cuenten como días efectivamente trabajados.

DELEGADAS DE LA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

Las aportaciones están destinadas a la negociación colectiva:

- Favorecer la formación de las mujeres para acceder a categorías y ocupaciones donde están infrarrepresentadas. Se debe vigilar los criterios de acceso a estos cursos, así como los contenidos y el material que se imparte; la formación debe realizarse siempre en horario laboral y considerarlo como tiempo de trabajo.
- Elaborar un registro donde figure la formación y los estudios realizados por la plantilla.
- En promoción interna, la antigüedad no puede tener un peso determinante, ya que eso suele perjudicar a las mujeres.
- En el convenio y en la práctica se deben tener claras la definición y las condiciones de los pluses y los complementos. Se deben eliminar las diferencias de salario por razón de sexo que no respondan a razones justificadas.
- Hacer campañas y formación dirigidas a los hombres sobre los permisos que pueden disfrutar.
- Favorecer el uso de tiempo flexible para el comienzo y el final de la jornada; fomentar la jornada continua.
- Se debe hacer una evaluación de los riesgos laborales físicos y psíquicos desde la perspectiva de las mujeres, y sobre todo para prevenir los riesgos que nos afectan en caso de embarazo y lactancia. Todo ello se debe incluir en Plan de Prevención de Riesgos Laborales.



PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL

CONTRATACIÓN

El artículo 64 del ET establece los derechos de información y consulta así como las competencias de los Comités de Empresa, indicando en su punto 2.c) el derecho a ser informado trimestralmente sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

En base a ello, para la RLT es imprescindible solicitar a la empresa esta información con la finalidad de tener un conocimiento real de las contrataciones, y una vez conocida la situación establecer los criterios de mejora en la contratación.

Estos criterios pasan por: Establecer límites a la contratación temporal, tanto en número como en tiempo en el que se pueda permanecer con este tipo de contrato en una misma empresa, eso sí, mejorando las limitaciones ya contempladas en la ley (por ejemplo: con un año de antigüedad en la empresa, el contrato automáticamente pasará a indefinido). O bien establecer que cada año se convertirán un % de contratos en indefinidos, dando preferencia a las mujeres en el caso de que mayoritariamente sean las que ostenten modalidades de contratación temporal.

Los convenios colectivos sectoriales o de empresa deben mejorar las condiciones laborales de las personas contratadas a tiempo parcial, estableciendo medidas que faciliten su acceso a la formación, a la promoción y desarrollo de la carrera profesional y a las ventajas instituidas en la empresa en materia salarial (cheques guardería, previsión social complementaria, etc...), de lo contrario se trataría, sin duda, de prácticas discriminatorias retributivas indirectas, tal y como ha señalado el TJUE toda vez que la contratación a tiempo parcial incide mucho más en las mujeres.

Igualmente, se hace necesario establecer reglas claras para la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, así como la regulación para los supuestos en que la empresa puede hacer uso de este tipo de contratación, evitando que la misma recaiga principalmente en las mujeres.

En la contratación, además se deberá priorizar a igualdad de condiciones, la contratación de mujeres para aquellos puestos o áreas de la empresa dónde se encuentre infrarrepresentada cuando se atiendan los criterios de idoneidad respecto del puesto a cubrir.

Además se hace necesario exigir a las empresas que las ofertas de empleo se redacten en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.

Propuesta de buenas prácticas basado en elaboración propia

“con el objetivo de dotarnos de un sistema de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las personas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, se establece como criterio de contratación la prioridad de la contratación indefinida a tiempo completo”.

“el personal contratado temporalmente o a tiempo parcial tendrá preferencia para ser contratado de forma estable y a tiempo completo una vez existan vacantes en su grupo profesional”.

“A igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia en el ingreso en la empresa las personas que estén contratadas a tiempo parcial”.

“El personal contratado a tiempo parcial accederá a la formación en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla”.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El análisis de las empresas hace ver que es muy habitual la existencia de departamentos o grupos profesionales que son producto de una división de ocupaciones por sexo. Muchas de las ocupaciones que realizan las mujeres tienen un menor

prestigio social, están menos valoradas y reciben una remuneración menor que aquellas que se encuentran masculinizadas, lo que explica que parte de la brecha salarial sea producto de esta situación.

Para ello, será necesario abordar en la negociación los siguientes aspectos:

- No introducir en los convenios colectivos puestos de trabajo o categorías profesionales con una diferenciación por sexos.
- Determinar con claridad los grupos, divisiones y en su caso niveles profesionales.
- Definición de tareas y funciones, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas.
- Criterios para la asignación y límites a la movilidad dentro y fuera del grupo.
- Establecimiento de los niveles salariales correspondientes a cada grupo profesional, revisando la valoración de las categorías laborales equiparando salarios a puestos que aporten igual.
- Regular procedimientos con participación de la RLT para reclamaciones individuales en caso de desacuerdo con la asignación en la clasificación profesional.
- Realizar valoraciones de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- Equiparación salarial de las categorías feminizadas en relación a su equivalente en categorías masculinizadas.
- Evitar la denominación de determinados puestos de trabajo, categorías o grupos profesionales en femenino exclusivamente.
- No utilizar fórmulas asimétricas al nombrar o establecer las categorías o grupos profesionales, como el uso del masculino para los puestos de mayor prestigio y el femenino para los puestos que están jerárquicamente por debajo.
- Redactar las categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos. Es importante la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad... de los que han estado ausentes o invisibilizadas históricamente.
- Evitar la denominación de oficios, profesiones y categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico) y la denominación de oficios, profesiones y categorías profesionales en femenino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente (limpiadora, costurera, enfermera...).

PROMOCIÓN

La promoción profesional y los ascensos los contempla el art. 24 del ET dotando a la negociación colectiva de un papel imprescindible a la hora de establecer los mecanismos de ascenso en la empresa, exigiendo la ausencia de toda discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres en los mismos, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar las situaciones de discriminación.

Sin embargo en la práctica nos encontramos con que el acceso a los puestos de promoción y mando suelen estar reservados a la libre designación de la empresa por lo que pueden ocasionar situaciones de discriminación hacia las mujeres.

Con carácter anual el art. 64 del ET establece del derecho de la RLT de conocer la aplicación del principio de igualdad de trato en la empresa, y a facilitar datos sobre la presencia de mujeres en los diferentes niveles profesionales. Interesa obtener esta información y solicitar los datos referidos a promociones realizadas, para poder establecer mecanismos correctores en caso de detectar discriminación en la promoción.

Unos procedimientos de promoción profesional arbitrarios sin participación de la RLT en los mismos o sin transparencia que incluyan requisitos como la disponibilidad horaria, movilidad geográfica, etc... impiden, de hecho, la participación de las mujeres en los procesos de promoción.

Los convenios colectivos deben incluir clausulado específico para regular los criterios de ascensos profesionales en los cuales se establezcan reglas concretas de promoción basadas en criterios de transparencia méritos y pruebas objetivas de conocimientos, restando peso a criterios como la antigüedad y la discrecionalidad del empresariado a la hora de establecer los ascensos.

Otra medida para favorecer la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad es contemplar la formación y las convocatorias de ascensos por capacitación, a las mujeres que se encuentran en una situación de excedencia por maternidad.

Así mismo hay que establecer sistemas de cuotas o preferencias hacia mujeres en aquellas funciones o puestos donde estén infrarrepresentadas.

Finalmente, hay que exigir a las empresas que publiquen las ofertas de promoción, de forma clara y garantizando que la información sobre requisitos y condiciones de trabajo llegue a todo el personal.

FORMACIÓN

El ET en su art 23.2 deriva a la negociación colectiva el establecimiento de los términos en que debe realizarse la formación y la promoción profesional, garantizando siempre la ausencia de discriminación.

La formación es uno de los aspectos más vinculados a la promoción en el ámbito de la empresa, por lo que hemos de garantizar que la misma llegue a todas las personas trabajadoras, garantizando la presencia de mujeres mediante la ejecución de acciones positivas a tal efecto, a tenor del art. 17.4 ET.

A través de la Negociación Colectiva se garantiza una mayor participación de las mujeres en la formación. Posibilitar la asistencia de las mujeres en situación de excedencia o reducción de jornada en los programas de formación de las empresas, impartición de la formación en horarios laborales, establecer formación específica para mujeres con la finalidad de que accedan a los puestos donde se encuentran subrepresentadas son medidas que van a favorecer mayor estabilidad en la carrera profesional de las mujeres.

En algunos planes de igualdad firmados por CCOO se posibilita que las mujeres que se encuentran ausentes de la empresa por motivo de permisos o excedencias por cuidados familiares accedan a la formación, asegurando de esta manera la actualización de conocimientos necesarios para acometer su tarea, o bien un reciclaje profesional especialmente con ocasión de su incorporación.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

40

Los datos avalan que en España siguen siendo las mujeres las que “concilian” su vida familiar y laboral, ya que son las principales tomadoras de las excedencias y reducciones de jornada para atender las necesidades de cuidado de menores y personas dependientes.

Estas salidas del mercado de trabajo o las reducciones de jornada suponen un descenso en las retribuciones de las mujeres, incidiendo en la brecha salarial entre mujeres y hombres y en los sistemas de protección social como en las pensiones futuras.

Las propuestas que se hagan en este tema tienen que ir encaminadas a la responsabilidad en las tareas de cuidados de menores y personas dependientes, más que en afianzar roles sexistas que repercuten negativamente en el empleo, salario y condiciones laborales de las mujeres.

El uso de las medidas de conciliación hay que hacerlas extensivas a los hombres. De esta forma se evitan referencias estereotipadas, tanto explícitas como implícitas.

Hay que apostar por la ordenación flexible de los tiempos de trabajo y descanso, asegurando que los permisos y licencias por cuidado de criaturas y personas dependientes van dirigidos a toda la plantilla, hombres y mujeres, de manera que el foco de atención sea la corresponsabilidad.

En relación a la distribución irregular de la jornada, los convenios colectivos deberán fijar el porcentaje de jornada de trabajo que podrá distribuirse a lo largo del

año, ya que en defecto de pacto será del 10% establecido en el ET, estableciendo las garantías necesarias para salvaguardar los derechos individuales en materia de conciliación.

RETRIBUCIÓN: COMPLEMENTOS SALARIALES

En la negociación colectiva o en su defecto en el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

La negociación colectiva deberá garantizar la igualdad retributiva para los mismos puestos de trabajo, para la misma categoría profesional y para los trabajos equivalentes con la finalidad de eliminar la brecha salarial.

Se hace necesario realizar análisis comparativos de los componentes retributivos con la finalidad de detectar las diferencias de percepción en los complementos salariales y poder incluir a las mujeres en los sistemas de incentivos. La experiencia ha demostrado que se trata de una tarea compleja, debido a la negativa de las empresas a proporcionar datos salariales completos que incluyan los complementos salariales, y a que son pocas las empresas que han realizado una valoración de puestos de trabajo no sexista o neutra, de tal manera que no se tenga en cuenta el sexo de la persona que tiene que ocupar dicho puesto.

Por otro lado, las inercias en la negociación colectiva o la discrecionalidad con que las empresas otorgan determinados complementos personales fuera de la negociación colectiva, determinan que se perpetúen situaciones de desigualdad salarial en todo lo relacionado con los complementos salariales.

El peso de estos últimos en la nómina de las mujeres es menor que en la nómina de los hombres, o dicho de otra manera, las mujeres no acceden a los mismos complementos.

Por lo tanto, actuando sobre los mismos podemos eliminar una parte importante de la brecha salarial.

Los complementos de puesto de trabajo son percepciones recibidas en función de las características del lugar dónde se realiza la prestación laboral.

COMPLEMENTO DE PELIGROSIDAD

Este complemento es, generalmente, discriminatorio porque los complementos de peligrosidad o penosidad, suelen retribuirse a tareas mayoritariamente masculinizadas, como p.e. el manejo de maquinaria, y no está asociado dicho complemento

al uso de productos químicos, tanto por manipulación como por inhalación (sector de limpieza, textil, calzado, sanidad o industria farmacéutica), tareas normalmente feminizadas.

Por ello es preciso prestar atención en la negociación del convenio para que dicho complemento se vincule no sólo a aquellas categorías que supongan uso de maquinaria, sino también a aquellas en las cuales se utilicen productos químicos.

PLUS DE ABSENTISMO

Las mujeres mayoritariamente asumen las tareas de cuidados familiares, son protagonistas del embarazo y la lactancia así como son/pueden ser víctimas de la violencia de género. Estas situaciones provocan ausencias al trabajo, de forma más habitual que en los hombres; ello puede llevar a que la empresa considere estas situaciones como absentismo, y por tanto, penalizar a las mujeres descontándoles este plus.

La suspensión por maternidad y por paternidad, permiso por lactancia, riesgo por embarazo o por lactancia, así como la suspensión por violencia de género y ausencias justificadas por este motivo, están totalmente protegidas legalmente y no pueden considerarse absentismo. Otra cuestión son ausencias motivadas por atención a menores y familiares enfermos (acompañamiento médico, tutorías escolares, etc. que no estén contempladas como permisos en convenio colectivo).

Medidas a incluir:

- Recoger en convenio expresamente este tipo de situaciones, haciendo mención que la legislación igualitaria las protege y no pueden ser consideradas absentismo.
- Recoger en convenio permisos (atención escolar y médica) para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar y laboral entre mujeres y hombres, que eviten los prejuicios que sitúan a las mujeres en el centro de las ausencias motivadas por la asunción, a veces en exclusiva, de las tareas de cuidados.

En una sentencia reciente del TS² se considera contrario a derecho considerar las seis semanas de descanso obligatorio por maternidad como ausencias o permisos retribuidos a efectos del cobro de bonificaciones o remuneraciones variables ya que son las mujeres las que exclusivamente tienen el derecho de su disfrute, por lo que se las sitúa en desventaja para su percepción en relación a los hombres.

2. St. TS 27 de mayo 2015

PLUS DE NOCTURNIDAD

Las mujeres que trabajan en turno de noche, y de esta circunstancia pueda resultar un riesgo para su embarazo y/o la lactancia, el empresario deberá cambiarlas de puesto de trabajo o de función. A pesar de que legamente debería conservar la retribución de su puesto de origen, en ocasiones dejan de cobrar dicho plus, al considerar la empresa que no tiene derecho al mismo.

Ante esta situación el convenio tiene que recoger, expresamente, que las mujeres que se encuentren en estas situaciones (riesgo del puesto de trabajo sobre el embarazo o lactancia) no pierdan su derecho al plus de nocturnidad, ya que constituye una penalización y discriminación por razón de sexo.

Justificación normativa

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 26.2. y 26.4. recoge que en caso de riesgo para el embarazo se deberá realizar una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Si esta adaptación no fuera posible, habría que recurrir al cambio de puesto de trabajo. El cambio de puesto de trabajo estará sujeto a los supuestos de movilidad funcional del art. 39 del ET, teniendo la trabajadora derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, salvo en los casos que las funciones sean inferiores, en los que mantendrá la retribución de su puesto de origen. En última instancia la adscripción a categorías o grupos profesionales diferentes, se hará conservando la trabajadora en todo caso y como mínimo, su derecho al conjunto de las retribuciones del puesto de origen.

En los criterios a adoptar para eliminar la brecha salarial además de prestar atención a los complementos salariales deberemos tener en cuenta los siguientes criterios³:

- Suprimir los niveles salariales basados en la edad.
- Eliminar las dobles escalas salariales y salarios de entrada que tengan carácter permanente.
- Revisar las condiciones para la percepción de complementos, prestaciones y ayudas sociales a fin de detectar y suprimir aquellas desigualdades motivadas por la modalidad contractual o fecha de entrada en la empresa.
- Revisar las denominaciones del puesto de trabajo y grupos profesionales, así como las descripciones de funciones y tareas a fin de evitar un determinismo sexual en las mismas.
- Incrementar la transparencia en los sistemas retributivos y la participación de la RLT en la realización de los mismos.

3. Propuestas para la acción sindical en negociación colectiva Secretaría de Acción sindical y empleo CS CCOO.

- Establecer el sistema retributivo en función de la valoración de puestos de trabajo no sexista.
- La brecha salarial se dispara con las retribuciones variables, llegando a un 46,3% si atendemos a otros conceptos retributivos como puede ser la retribución variable⁴, por lo se hace necesario que este tipo de retribución no quede al arbitrio de las empresas, debiendo establecer mecanismos negociados con la RLT sobre los criterios de acceso a la misma.

Otros complementos a los cuales prestar atención son aquellos relacionados con el esfuerzo, la habilidad, la atención y la concentración.

UTILIZACIÓN DE LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Se deben evitar cláusulas del tipo:

“Cláusula de género neutro: en el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.

“La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer”.

Cuidar una redacción del convenio colectivo en lenguaje igualitario es una acción más de igualdad que no suplanta, no sustituye y no excluye a otras acciones y estrategias de igualdad.

4. Determinantes de la Brecha salarial de género en España, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012.



BIBLIOGRAFÍA

Agudo, J. et al (2013): *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres*. Secretaría Confederal de la mujer e Igualdad de CCOO.

Bravo, C. et al (2012): *Crisis y discriminación salarial de género*. Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Técnico Confederal de CCOO. Madrid, 2012.

Comisión Europea (2014): *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la unión Europea.

Editorial Trabajadora (2013): “De mujeres y retrocesos”, *Trabajadora* nº46.

Nuño, L. (2013): “Situación y pronóstico de la desigualdad de género en España”, *Gaceta Sindical* nº 20.

Recio, A. (2013): “El país de las desigualdades”, *Gaceta Sindical* nº 20.

Sánchez, E. (2013): “La igualdad entre hombres y mujeres, en la encrucijada”, *Colección Informes* nº 65.

Secretaría de Empleo y Migraciones de CCOO (2011): *Mercado de Trabajo. Evolución 2007-2011*. Madrid, CCOO.

