

REVISTA
con
la **a**

nº **44**
JUEZAS EN FEMENINO

Justicia y feminización profesional en un mercado laboral masculino



Ana Salas

Las mujeres tienen una representación de un 45,6% en los diferentes sectores de actividad en nuestro país y si consideramos el salario bruto anual, según Encuesta de Estructura salarial de 2013, perciben un salario bruto anual inferior al que perciben los hombres en un 24%.

Hacia la igualdad retributiva.

1.- Situación actual a nivel retributivo:

Las mujeres tienen una representación de un 45,6% en los diferentes sectores de actividad en nuestro país y si consideramos el salario bruto anual, según Encuesta de Estructura salarial de 2013, perciben un salario bruto anual inferior al que perciben los hombres en un 24%.

A esta conclusión llegan Aida Ruiz Franco y Pilar Castellà Orradre, Nuria Pumar Beltran y Eva Pons Parera, en el trabajo editado por UGT "Igualdad retributiva y Negociación Colectiva. Estudio de convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal". Proyecto "Un futuro sin brecha", publicado en 2015.

Las autoras ponen de relieve que de los datos estadísticos se desprende que en sectores de actividad en los que existe un alto porcentaje de feminización, se producen unas diferencias salariales mujer/hombre más relevantes que en otros donde la mujer está escasamente presente, por lo que, por un lado, se aprecia la existencia de una importante segregación ocupacional y, por otro, los datos también acreditan que, en los sectores con mayor presencia femenina, las mujeres reciben menor remuneración, hecho que podría explicarse a que ellas ocupan los puestos menos cualificados y, en consecuencia, estaríamos ante una segregación vertical (puestos de inferior categoría) [1]. Pero lo cierto es que, analizando los datos referidos a la presencia de mujeres en concretas ocupaciones o profesiones, estamos ante situaciones donde la diferencia salarial entre mujer/hombre no puede justificarse en base a la concreta profesión o funciones desarrolladas por unas y otros, puesto que en puestos de trabajo/profesiones/ocupaciones feminizadas continúa produciéndose una diferencia salarial más que relevante [2].

2.- Causas que pudieran explicar la menor retribución de la mujer:

Llegado este punto, procede preguntarse el motivo por el que año tras año, y a pesar de la Normas Internacionales, de las Normas de Derecho Comunitario y de las Normas de Derecho Interno, y a pesar de las políticas desarrolladas por los distintos gobiernos de este país, continuamos con una diferencia retributiva, entre mujeres y hombres, tan importante.

Ciertamente, existen teorías, de diferentes economistas, que explicarían las causas de esta situación en base a la “opción” de las mujeres por compaginar vida familiar y profesional, con lo que esta voluntad las llevaría a elegir trabajos en determinados sectores que permitieran flexibilidad horaria, o contratación a tiempo parcial, sin funciones de responsabilidades y que no requieran movilidad geográfica, hecho que justificaría la menor retribución al ocupar los puestos de trabajo menos valorados en el mercado laboral.

“ Cuando un hombre presta servicios en un sector feminizado percibe un salario superior al de la mujer

No cabe duda de que estas teorías, hoy en día, han quedado superadas, pues si bien es cierto que podrían ayudar a analizar la segregación ocupacional no explican la diferencia salarial ya que, tal como se aprecia a través de los resultados estadísticos, cuando un hombre presta servicios en un sector feminizado percibe un salario superior al de la mujer.

Es evidente que esta situación obedece a multiplicidad de causas, pero entendemos que, tal vez, centrando el análisis tanto en la oferta de empleo como en las condiciones de trabajo que el empresariado está dispuesto a ofrecer a las y los empleados y, sobre todo, en la capacidad negociadora que tienen trabajadoras y trabajadores a la hora de aceptar las condiciones salariales, podríamos establecer medidas que rectificaran la situación actual. [3]

Pues bien, partiendo del hecho de que, en España, las relaciones laborales se encuentran reguladas a través del Convenio Colectivo de cada sector (sin olvidar que existe un Acuerdo de cobertura de vacíos) y considerando que las diferencias salariales podrían tener origen, no sólo en la actuación del empresariado contratante sino en las normas colectivas de aplicación - sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos previstos convencionalmente-, entendemos, al igual que vienen manifestando los colectivos de profesionales y especialistas que analizan el sistema retributivo en nuestro país, que es necesario introducir en la negociación colectiva y, sobre todo, en la elaboración de sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, una correcta valoración de los puestos de trabajo siguiendo criterios objetivos que eviten establecer complementos salariales que perpetúen la sobrevaloración de valores factores masculinos (que en puestos de trabajo no cualificados se produce, principalmente, a través de una sobrevaloración del esfuerzo físico), o tiempo de presencia en la empresa (puntualidad, disponibilidad, prolongación de jornada....) o, si esto no fuera posible, que se ponga en valor características laborales desarrolladas por el género femenino que han sido infravaloradas profesionalmente y que, sin embargo, aportan el mismo o similar valor a la actividad desarrollada en la empresa (habilidad manual, control de calidad, selección de productos, capacidad de trabajo en equipo, empatía, gestión de actividades....).

En este sentido, es destacable el ejemplo que reproducen Coral del Rio y Olga Alonso, en su artículo *“Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios”* -

citado anteriormente-, y que puede servir para ilustrar la situación de infravaloración del trabajo tradicionalmente desarrollado por las mujeres, pues nos sitúan en el sector pesquero, -año 1991-, en el que las trabajadoras eventuales del puerto de Vigo sólo eran contratadas para desarrollar el trabajo de clasificadoras de pescado, siendo excluidas del resto de contratación eventual que percibía superior salario, por lo que solicitaron que se las incluyera en listas de rotación por tipos de trabajo en las que sólo prestaban servicios los hombres. Pues bien, tras conseguir la rotación en puestos de trabajo por mujeres y hombres, la empresa contratante, “Cooperativa de armadores de pesca de puerto de Vigo”, elevó una enérgica protesta porque las mujeres ejercieran de estibadoras y los hombres de clasificadores, ya que el 60% del valor de una marea lo proporcionaba una adecuada clasificación y si las especies no se separaban adecuadamente por lotes se acababa perdiendo dinero, hecho que se había producido desde que los hombres desarrollaban estas funciones.

Ahora bien, y sin que sea obstáculo para lo manifestado hasta ahora, no podemos olvidar que la crisis económica, que se inició en el año 2008-2009, junto con la reforma del Estatuto de los Trabajadores, realizada en el año 2012, ha comportado no sólo la expulsión del mercado de trabajo de colectivos de trabajadoras y trabajadores que no han podido encontrar un nuevo empleo, sino también la pérdida de derechos salariales de aquellas y/o aquellos que mantienen su puesto de trabajo.

En este escenario nos encontramos no sólo con una drástica disminución en la negociación de planes de igualdad, que impide avanzar en el objetivo de la igualdad en el trabajo, tal como indica Consuelo Chacartegui [4], sino también con un retroceso en lo que hasta ahora se había conseguido, pues la reforma laboral hizo posible que a nivel de empresa se adoptaran medidas de reducción de salario cuando concurre causa ETOP (art. 41 TRLET) y no solo eso, sino que estableció la preferencia aplicativa de convenio de empresa en materia salarial frente a los convenios de sector (art. 84.2 TRLET), y si bien existe participación de las mujeres en los órganos de representación de trabajadores en la gran y mediana empresa, lo cierto es que su presencia en algunos sectores, así como en pequeñas empresas, no puede ser calificada como de relevante. Es más, en algunas empresas es inexistente por lo que su capacidad *negocial* es nula, situación que provoca que las negociaciones a nivel de empresa se realicen, en muchas ocasiones, sin considerar los efectos que provocan sobre las mujeres trabajadoras, adoptando decisiones de reducción salarial porcentual que, si bien afectan por igual a toda la plantilla, su impacto sobre las mujeres es mayor, pues no cabe olvidar que es a través de los complementos salariales como se fija la diferente retribución mujer-hombre, por lo que éstas verán reducido su salario, la mayoría de las veces, hasta la cuantía mínima prevista en el convenio de aplicación, manteniendo no sólo la brecha salarial sino la percepción de los salarios anuales más bajos del mercado laboral.

3.- Propuestas:

Debemos recordar que la LOIEMH 3/2007 de marzo, -transposición de la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio al ordenamiento jurídico español-, dispone, en su artículo 45, no sólo la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trabajo y de oportunidades en el ámbito laboral, sino la obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación; medidas que se deberán negociar con la representación legal de las y los trabajadores.

Es decir, la norma establece que la empresa es responsable de las condiciones laborales de la plantilla y que debe llevar a cabo una política activa para alcanzar la igualdad, estableciendo su responsabilidad para el supuesto de que las diferencias retributivas no respondan a causa objetiva.

Es por ello que se prevé la obligación de la empresa de elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa realización de un diagnóstico, para las empresas de más de 250 trabajadores, o bien cuando así lo prevea el Convenio Colectivo de aplicación. Y previo a la adopción de las medidas es necesario, según dispone el artículo 46 LOI, la realización de un “diagnóstico” de la plantilla a nivel de empresa, y si bien el precepto no explicita ni desarrolla el sistema para su elaboración, lo cierto es que tenemos diferentes modelos útiles al efecto, que parten de datos numéricos desagregados por sexo, en los que se muestra la estructura de la plantilla por categorías/grupos/ocupación funcional; el sistema de contratación; la organización del tiempo de trabajo; el sistema de promoción profesional junto con las actividades de formación en la empresa; medidas de prevención en materia de acoso y, sobre todo, los datos sobre la retribución que perciben las y los empleados desglosada por conceptos, incluyendo la retribución extra-salarial y los complementos de pensiones. A través del análisis de los datos recabados obtendremos, con objetividad, las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en las empresas.

Este es el trabajo a realizar, pero para alcanzar este objetivo y conseguir que, tanto a nivel de negociación colectiva de sector como a nivel de empresa, se establezcan condiciones de trabajo que mejoren la actual situación de las mujeres a efectos retributivos es necesario que, éstas, tengan una clara presencia que refleje la realidad del mercado de trabajo, tal y como indicábamos al principio de este comentario.

Pero, sobre todo, es imprescindible que las y los negociadores, tanto representantes de empresa como de trabajadores, tengan una específica formación en materia de igualdad y con perspectiva de género. Así, se podrá evitar pactar, no sólo cláusulas salariales que comporten una discriminación directa para las mujeres (por ejemplo establecer complementos retributivos sólo aplicables a puestos de trabajo ocupados por hombres, obviando regular complementos salariales para puestos de trabajo de igual valor ocupados mayoritariamente por mujeres), sino que eviten preceptos o condiciones laborales que puedan provocar discriminación indirecta (como por ejemplo el pacto de cláusulas de estabilidad en el empleo, como la transformación de contratos temporales en indefinidos a las y los trabajadores jóvenes que acrediten el mayor periodo de prestación efectiva de servicios en la empresa -descontando periodos de suspensión de contrato-). Pues las condiciones pactadas, si bien afectan y perjudican directamente a las trabajadoras, en el supuesto de que se calificaran como discriminatorias, desplegarían efectos negativos sobre la empresa al ser la responsable de la situación, según art. 45 LOI.

“ Es a través de una formación con perspectiva de género y la participación de las mujeres en la negociación colectiva, así como a través de la elaboración de planes de igualdad cómo conoceremos la situación de las mujeres en las empresas

Como conclusión, y a modo de resumen, entendemos que es a través de una formación con

perspectiva de género y la participación de las mujeres en la negociación colectiva -con especial incidencia en los niveles de negociación que establecen los sistemas de clasificación profesional y de estructura salarial-, así como a través de la elaboración de planes de igualdad cómo conoceremos la situación de las mujeres en las empresas y podremos avanzar en el objetivo de la igualdad salarial.

Es por ello que nuestra propuesta, a estos efectos, supone no sólo prever la obligación de realizar planes de igualdad en empresas de más 250 trabajadores, sino extenderla a empresas de 50 o más personas empleadas, y que se publiquen los datos que se obtengan tras la realización del diagnóstico, así como el plan de igualdad que se elabore en base a los mismos, evitando que su conocimiento se limite a las y los negociadores.

En este sentido, procede citar, como ejemplo, diferentes medidas adoptadas por países de nuestro entorno: así, en Bélgica, se aprobó una ley en 2012 que obliga a las empresas a realizar, cada dos años, un análisis comparativo de su estructura salarial; en Francia las empresas con 50 personas empleadas o más que no respeten sus obligaciones de igualdad de género pueden ser sancionadas (en 2013 se sancionó a dos empresas); en Austria se obliga a las empresas a elaborar informes de igualdad salarial (si bien esta normativa se introdujo gradualmente de forma que, a partir de 2014, la obligación se extiende a las empresas de más de 150 personas empleadas); por último, Portugal, que en el año 2013 incluyó medidas dirigidas a garantizar y promover la igualdad de oportunidades y de resultados para hombres y mujeres en el mercado de trabajo, lo que incluye la eliminación de las diferencias salariales. Las medidas incluyen la presentación de informes sobre diferencias de remuneración.

Esta es parte de nuestra aportación, que supone la concreción de uno de los doce pasos de justicia hacia igualdad que proponemos desde AMJE.

NOTAS

[1] Resultados obtenidos en el estudio citado:

Actividad o sector	%feminización	Salario en relación hombres
Actividades sanitarias y servicios sociales	77,6%	-29,5%
Educación	67,3%	-12,2%
otros servicios	66%	-35,2%,
actividades administrativas y servicios auxiliares	56,3%	-33,1%
Hostelería	52,5%	-19,4%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos a motor y motocicletas	49,5%	-26,1%.
Actividades financieras y de seguros	48,8%	-26,2%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	47,3%	-30,7%
Industrias extractivas	13%	-7%
Construcción	8,5%	-10,5%

[2] Resultados obtenidos en el estudio citado:

Directores y gerentes	30,8% -18,3%
Técnicos profesionales científicos e intelectuales de la salud y enseñanza	68,8% -14,8%
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	41,2% -19,7%
Empleados de oficina que no atienden al público	58,4% -19,3%
Empleados de oficina que atienden al público	73,5% -21,1%
Trabajadores de restauración y comercio	58,9% -20,1%
Trabajadores de servicios salud y cuidado de personas	78,9% -21,3%
Trabajadores cualificados industrias manufactureras	10,9% -30,9%

[3] Coral de Rio y Olga Alonso Villar. "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios". 2007.

[4] Consuelo Chacartegui Javega. "La Igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Un antes y un después tras la reforma laboral de 2012".

REFERENCIA CURRICULAR

Ana Salas Velasco es Licenciada en Derecho. Con inicio de actividad de abogada en el año 1992. Inicia su actividad docente en el año 1994 que continúa hasta la actualidad como docente en Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (desde 1994 a 1999 en la Universidad Autónoma de Barcelona; de 2011 a 2007 en ESADE y desde 2002 hasta hoy en Universidad Pompeu Fabra). Fue Diputada del Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona (2009- 2010). Magistrada-juez de lo Social por 4º turno (desde enero de 2010 hasta la actualidad, con destino en Juzgado Social nº 2 de Tenerife 2010 a mayo 2011 y desde entonces en JS nº 3 de Sabadell). Elaboración de Auditoria de igualdad en grupo de empresas AGBAR desde una perspectiva de género (2008-2009). Elaboración de protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, en 2009, para Ajuntament de Sant Cugat. Coordinación del estudio relativo a distribución, estructura y condiciones de trabajo de la Diputació de Girona en 2009.

Secciones: **Economía/Trabajo, Monográfico**