



El trabajo de igual valor y la transparencia salarial como elementos clave en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres

por Esperanza Roales Paniagua

La desigualdad existente entre mujeres y hombres en el mercado laboral se visibiliza en la brecha salarial -- diferencia existente entre salarios percibidos por trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos de todos los trabajadores-- que sigue persistente y que no se ha podido reducir en los últimos años, a pesar de que las mujeres en España cuentan en la actualidad con un nivel educativo superior al de los hombres. Y es que esta retribución inferior de las mujeres sustenta otras realidades discriminatorias económicas y sociales a las que las mujeres pueden verse abocadas como pensiones de inferior cuantía, peor calidad de vida y, en consecuencia, mayor morbilidad y mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

Según los datos estadísticos de la Unión Europea (Eurostat) la brecha salarial no ajustada en España es del 14,9% algo inferior a la media de los países de la Unión. Teniendo en cuenta que solo se toma como referencia empresas de más de diez trabajadores y el salario hora como base para el cálculo de la brecha salarial, resulta que realmente ésta es bastante superior por dos razones principalmente: primero porque el número de empresas en España con menos de 10 trabajadores es altísimo. Según datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Estadísticas Laborales, en diciembre de 2018, del total de las empresas inscritas en la Seguridad Social, el 86,22% tenía menos de 10 trabajadores. Y segundo, porque la utilización del módulo salario/hora para calcular la brecha salarial puede enmascarar diferencias sobre las que no se lleva un control específico, como pagas extraordinarias, complementos por rendimiento o remuneraciones no periódicas. En consecuencia, el Informe de la Vicesecretaría General de UGT, Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora <<La brecha salarial persiste porque se infravalora el trabajo de las mujeres>> de 18 de febrero de 2018, estima que la brecha salarial real en España es del 22.86%.

La mayor brecha salarial se produce en actividades y sectores feminizados como las actividades sanitarias y de servicios sociales, comercio y trabajos no cualificados del sector servicio. A excepción de la educación, en el que la brecha salarial se reduce considerablemente pese a ser un sector también muy feminizado. Y, en cuanto al rango de edad, la brecha salarial se dispara a partir de los 55 años: franja de edad a partir de la cual la mujer está, de media, menos formada que los hombres.

Son muchas las causas que han contribuido y contribuyen a la aparición y persistencia de la brecha salarial: falta de políticas públicas de igualdad cuando se produjo la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, solo preocupadas por el aspecto cuantitativo para aumentar la

presencia femenina en el mercado de trabajo pero no por establecer condiciones de igualdad en su incorporación; las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado con una sobrerrepresentación de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial que es escasamente remunerado en el caso español; el no reparto de las tareas de cuidados entre hombres y mujeres recayendo casi en exclusiva sobre las mujeres por lo que es considerada, en el mercado laboral/empresarial, como una cuidadora en potencia y, por tanto, menos disponible; la cultura del presentismo y la plena dedicación que contribuyen a dificultar la promoción de las mujeres dentro de las empresas produciéndose una segregación vertical que afecta en mayor medida a mujeres más formadas y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados en donde los salarios son significativamente más elevados; los sesgos de género de los sistemas de remuneración en los que se reproducen valores sociales y culturales que priman cualidades físicas masculinas (penosidad, esfuerzo físico) así como su mayor dedicación para el trabajo (plus de disponibilidad, horas extraordinarias, etc); pero sobre todo, la minusvaloración del trabajo de las mujeres.

La consolidación del modelo patriarcal, en el que es el varón el sustentador de la familia, ha consolidado una minusvaloración del trabajo de las mujeres que las ha relegado a sectores de empleo precarios y con bajos salarios, siendo infravalorado social y económicamente dentro y fuera del ámbito laboral.

La noción jurídica de trabajo de igual valor es esencial en la lucha contra la discriminación retributiva de la que son objeto las mujeres. Si en el principio de la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres se exigía el mismo salario para igual salario, actualmente el problema de la dicriminación retributiva no está tanto en que las mujeres cobren menos cuando ocupan el mismo puesto de trabajo que un hombre, sino en la incorrecta valoración de los puestos de trabajo ocupados principalmente por las mujeres.

Las referencias al trabajo de igual valor no son nuevas sino que aparecen recogidas a nivel internacional en el Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y, en el ámbito de la Unión Europea, en la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación. En el caso español, la referencia al trabajo de igual valor fue incorporada en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/94, sin que se ofreciera un concepto legal de lo que debía entenderse por trabajo de igual valor.

El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en la ocupación, introduce en nuestro ordenamiento el concepto de <<trabajo de igual valor>> atendiendo a la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Así se añade un nuevo párrafo al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y se considera que << Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas , profesionales o de formación exigidas para su ejercicio , los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes>>.

Hace ya más de veinticinco años el Tribunal Constitucional español consideró como una conducta contraria al principio de no discriminación por razón de sexo, no solo la tradicional desigualdad salarial por idéntico trabajo, sino también aquella en la que se producía una desigual valoración de trabajos no estrictamente iguales, pero equivalentes o de igual valor desde el punto de vista de la naturaleza y condiciones de la prestación, cuando en esa desigual valoración el elemento

determinante era el sexo o factores vinculados al mismo y, en particular, la condición de mujer, por reflejar infravaloraciones sociales y económicas del trabajo femenino (STC 145/1991, de 1 de julio). El TC entendió que únicamente debe tenerse en cuenta en la valoración y consiguiente retribución, el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia en él de circunstancias objetivamente acreditadas que no se vinculen directa o indirectamente al sexo de las personas. Es decir, es el trabajo mismo y no su denominación el factor esencial para la comparación a los efectos de la existencia de una posible discriminación, siendo la categoría o grupo profesional un elemento secundario cuando se constata la identidad de la prestación laboral de los trabajadores y trabajadoras afectados. Así consideró discriminatoria la desigual retribución entre <<peones y limpiadoras>> establecida en un convenio colectivo, pues con la mayor retribución para los peones se estaba dando más valor injustificadamente a una cualidad masculina (esfuerzo físico), desconociéndose otras características del trabajo más neutras (cuidado, responsabilidad etc) en cuanto a su impacto en cada uno de los géneros.

La consolidación del trabajo de igual valor en la valoración de los puestos de trabajo tanto en el ámbito de una empresa, sector e intersectorialmente es fundamental para reducir la brecha salarial. Así el Real Decreto Ley 6/2019 modifica el párrafo tercero del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores para que la definición de los grupos profesionales se ajusten a criterios y sistemas que, basados en un análisis correccional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como finalidad garantizar la ausencia de discriminación en cualquiera de sus formas entre hombres y mujeres.

Junto a la transparencia en los sistemas de evaluación de los puestos de trabajo adoptando criterios neutros en su valoración desde un punto de vista género, se hace imprescindible, por otro lado, la transparencia en los sistemas retributivos. La brecha salarial se concentra más en los complementos salariales que en el salario base y, sobre todo, en los complementos salariales no negociados colectivamente, es decir, aquellos que se establecen por contrato de trabajo en virtud de la autonomía contractual de las partes. Cuestión no baladí, si tenemos en cuenta, el proceso de individualización de las relaciones laborales que se está produciendo en los últimos años.

Aunque el empresario en el ejercicio de su libertad y su autonomía de la voluntad pueda establecer diferencias en las retribuciones que excedan de las cuantías previstas en la norma convencional, cuando la diferencia de trato en la retribución sea alegada por una persona perteneciente a un colectivo castigado tradicionalmente por la discriminación, como el caso de las mujeres, el empresario tiene que probar, la existencia de una causa objetiva y razonable en concreto, con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. De lo contrario, se estaría produciendo una discriminación indirecta por razón de sexo y la trabajadora tendría derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo español en Sentencia de 14 de mayo de 2014, número de recurso 2328/2013.

El Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, antes aludido, incide en la transparencia de las políticas salariales incorporando, en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la exigencia para las empresas de llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, divididos por sexos y grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Cuando la empresa tenga al menos cincuenta trabajadores y el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salariales, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación por la que se acredite que dicha diferencia no responde a motivos relacionados con el sexo.

Por otro lado, se refuerza también la transparencia salarial reconociendo el derecho de las personas trabajadoras a acceder, a través de sus representantes legales en la empresa, al registro salarial de la empresa y se reconocen nuevas competencias de los representantes estableciendo el derecho a recibir información, al menos una vez al año, sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre las que deberá incluirse el registro salarial.

En el nuevo contexto sobre la igualdad de trato y de oportunidades establecido por el el Real Decreto Ley 6/2019, el Proyecto de Investigación MINECO DER 2017-83040-C4-R La Seguridad Social Internacional y Comunitaria: Conflictos de Leyes y Protección Social, organizó una Jornada sobre Discriminación de la mujer en el empleo: ¿mito o realidad?, celebradas el 26 de abril de 2019 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, y dirigida por la que suscribe y por la profesora M^a Teresa Velasco Portero, en la que se abordó la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo desde una múltiple perspectiva por profesores y profesoras de distintas universidades españolas: el concepto de discriminación y conceptos afines (Dr. Antonio Álvarez del Cuvillo), la dimensión constitucional del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar (Dra. Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano), el acoso sexual y por razón de sexo (Dra. M^a Teresa Velasco Portero), la discriminación de la mujer en la protección social (Dra. Cristina Sánchez-Rodas Navarro), el empleo 4.0 desde una perspectiva de género (Dra. Esperanza Macarena Sierra Benítez), la brecha salarial (Dra. Esperanza Roales Paniagua), la tutela de los derechos fundamentales de las mujeres en el mercado laboral (Dra. Yolanda Maneiro Vázquez) y la lucha contra la discriminación por género (Dr. José María Miranda Boto).

Intervinieron por parte de los interlocutores sociales: Dña. Soledad Ruiz Seguí, Secretaria de Políticas Sociales y Seguridad Social de la Ejecutiva de UGT Andalucía, con la ponencia titulada << Dificultades de la mujer con diversidad funcional en el empleo>>; Dña. María Sánchez García, Presidenta de la Asociación de Empresarias de Sevilla y Presidenta de la Comisión de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Sevilla, con la ponencia <<Mujer y emprendimiento>>. Y D. Álvaro Ceballos Alcoba, Director para Andalucía y Extremadura de Randstad Professionals con la ponencia << La mujer en el mundo del empleo>>.

A todas y todos los ponentes y al público asistente que enriquecieron la jornada con sus valiosas aportaciones, mil gracias.

Dra. Esperanza Roales Paniagua
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla