

IGUALDAD RETRIBUTIVA

Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estudio de convenios
colectivos sectoriales
de ámbito estatal



IGUALDAD RETRIBUTIVA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Estudio de convenios
colectivos sectoriales
de ámbito estatal

EEA GRANTS

IGUALDAD DE GÉNERO

Proyecto Un futuro sin brecha

Edición:

UGT de Catalunya; Fundación Maria Aurèlia Capmany, 2015

Elaboración de contenidos:

Aida Ruiz Franco

Pilar Castellà Orradre

Fundación Bosch i Gimpera

- Núria Pumar Beltran

- Eva Pons Parera

Diseño y maquetación:

L'Apòstrof

Depósito legal:

B 23 792 - 2015

Agradecimientos:

Ainhoa Ayastuy Bermejo

Elisabeth Lleberia Broca

Esther Garcia Fernández

Loredana Ungurusan

M.del Mar Anaya Pareja

Paula Lama Jiménez

Paula Rodríguez Escribà

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MAPA DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES DE GÉNERO	9
2.1. La Encuesta de Estructura Salarial 2013 y sus limitaciones	10
2.2. Los factores determinantes de las diferencias en la retribución de mujeres y hombres	10
2.3. Diferencias salariales por sectores de actividad	11
2.4. Diferencias salariales por ocupaciones	14
2.5. Diferencias salariales según condiciones laborales: tipo de contrato y jornada	15
2.6. Diferencias salariales según edad	16
2.7. Distribución salarial	17
2.8. Brecha en los salarios base y complementos	18
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE INTERVENCIÓN	23
3.1. El potencial de la negociación colectiva como instrumento de cambio y garantía de la igualdad retributiva	24
3.2. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales	26
3.3. Estructuras retributivas	29
4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	33
5. RESULTADOS Y ANÁLISIS	37
5.1. Datos de los convenios	38
5.2. Estudio de los convenios	40
5.3. Lenguaje	42
5.4. Referencia a la igualdad salarial por razón de sexo	43
5.5. Estructura de clasificación profesional	45
5.6. Tablas salariales	47
5.7. Existencia de SMG	50
5.8. Salarios base	51
5.9. Nivel de cobertura del salario menor de convenio respecto al salario mínimo interprofesional	53
5.10. Complementos salariales	54
6. RESUMEN Y CONCLUSIONES	67
6.1. Resumen	68
6.2. Conclusiones	70
7. BIBLIOGRAFÍA	75
8. ANEXO	79



1





INTRODUCCIÓN



La igualdad por razón de género y la prohibición de discriminación son derechos fundamentales reconocidos en el ámbito internacional, europeo y estatal. El principio de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor es un aspecto relevante del derecho fundamental a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Las normas aplicables en este ámbito responden al objetivo de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres, tanto en la UE como España. A pesar de que la discri-

minación directa por razón de género ya no tiene lugar dentro de la legislación vigente, todavía persisten múltiples ejemplos de discriminación indirecta que dan lugar a una peor valoración de puestos de trabajo con la consecuente merma retributiva entre la población trabajadora femenina.

En este sentido, la UGT de Catalunya y la Fundación Maria Aurèlia Capmany han llevado a cabo el proyecto “Un futuro sin brecha”, proyecto que pretende contribuir a la lucha contra la brecha salarial con la identificación de los factores sitos en las estructuras salariales que inciden en la formación de tal bre-

cha. El proyecto está financiado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo o EEA Grants - que son la contribución de tres países: Noruega, Islandia y Liechtenstein, para reducir las desigualdades económicas y sociales y fortalecer la cooperación con los países beneficiarios.

Entre otras acciones, se ha elaborado este informe relativo a las causas y factores de la brecha salarial en el ámbito de la negociación colectiva. Su realización se ha basado en el estudio de los convenios colectivos estatales de sector, con el objetivo de visibilizar todos aquellos factores que anidan aún en

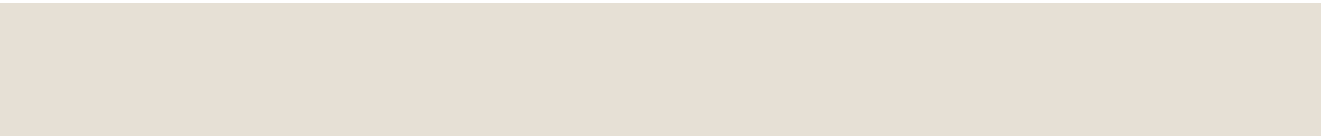
los convenios colectivos y que son determinantes en las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

El informe presenta ciertas limitaciones para un correcto análisis de sus resultados, en tanto que el número de observaciones no es lo suficientemente elevado como para poder extraer conclusiones y correlaciones entre el redactado de los convenios y sus efectos directos sobre las condiciones salariales para cada sector. Aún y así, supone un avance importante en el estudio de tales relaciones y abre el camino a posteriores investigaciones.

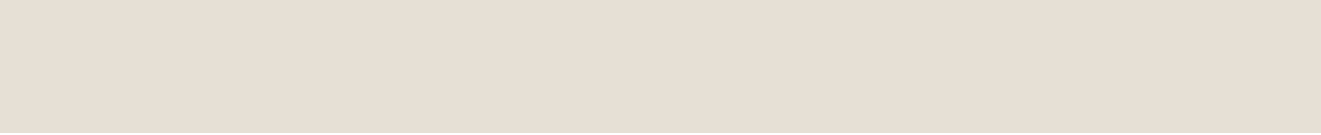


2





MAPA DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES DE GÉNERO



2.1. La Encuesta de Estructura Salarial 2013 y sus limitaciones

El INE publicó el pasado 24 de junio la última Encuesta de estructura salarial (EES) correspondiente a 2013. Dicho documento es la principal fuente de datos para el estudio de la distribución salarial, y por tanto de brecha salarial entre mujeres y hombres en el Estado español, ya que ofrece una amplia recopilación de datos referentes a la percepción de salarios y otros complementos salariales desagregados por sexo y sector, ocupación, origen, tipo de contratación y nivel salarial, entre otros, que además son comparables, ya que la EES se aplica con la misma metodología en toda la Unión Europea con el fin de conocer la distribución de los salarios.

Aunque la información es muy valiosa en su conjunto, cabe destacar que la metodología¹ usada para la obtención de los datos limita la lectura de sus resultados, más aún en el estudio de la diferencia salarial entre sexos, ya que deja fuera del cómputo varias categorías del empleo asalariado, concretamente el precario y el eventual, cuya incidencia es particularmente elevada en el caso de España.

La EES se basa en una muestra que deja fuera varias categorías de trabajadores con bajos salarios, eleva artificialmente el salario medio y reduce muy posiblemente la magnitud de las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. Las operaciones metodológicas a las que aludimos son básicamente las siguientes:

- No se incluyen las personas asalariadas en la agricultura, la ganadería y la pesca ni las empleadas de hogar. Ambos sectores con salarios muy bajos y el segundo ampliamente feminizado.²

- Tampoco se incluye a quienes no perciben salarios en el mes de octubre, siendo además condición necesaria para entrar en la muestra haber trabajado al menos otro mes del mismo año (además de octubre). Por esta vía, quedan fuera un elevado número de perceptores de salarios que conjugan a lo largo del año períodos de empleo y de desempleo. Además, a las personas que no han trabajado todo el año se les asigna una percepción equivalente a un empleo continuado. Por ejemplo, una persona que solo haya trabajado dos meses (uno de ellos octubre) y que ha cobrado mil euros por mes, aparecerá reflejada en la EES como perceptora de 12.000 euros, y no de 2.000.³

Por estos motivos, podemos presumir que los datos sobre diferencias retributivas entre mujeres y hombres que a continuación describiremos como resultado del análisis de la información ofrecida a través de la EES 2013, podrían estar subdimensionados y reflejar unas diferencias salariales menores que las reales.

2.2. Los factores determinantes de las diferencias en la retribución de mujeres y hombres

En principio no todas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres comportan una discriminación. La OIT distingue una pluralidad de factores que influyen en las diferencias salariales observables entre mujeres y hombres, que incluirían:

- Tipo de trabajo, por la segregación laboral por motivos de género (ocupaciones

¹ Véase el documento *Encuesta de estructura salarial (EES). Metodología*, INE.

² La rama de actividad "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; activi-

dades de los hogares como productores de bienes", ocupó en 2013 a 669.800 personas, un 88,3% de las cuales fueron mujeres (EPA 2013)

³ <http://barometrosocial.es>

masculinizadas con mayor nivel retributivo que las típicamente feminizadas) o la segregación de oportunidades laborales (dificultades de empleabilidad de las mujeres en sectores determinados).

- Tipo de jornada, por la distribución desigual de mujeres y hombres en el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Diferencias en formación o educación, que responden a la diversidad de tipo de estudios cursado o al acceso a niveles superiores de educación
- Diferencias en experiencia laboral, tanto en términos de antigüedad como de tareas mayoritariamente desarrolladas
- Tamaño de la empresa e índice de sindicación, en la medida que los niveles salariales suelen ser menores en empresas de tamaño reducido y con niveles de sindicación más bajos
- Discriminación salarial, que puede adoptar formas diversas.

Por tanto, en principio no todos los elementos o factores que son determinantes de las desigualdades de retribución existente entre mujeres y hombres (brecha salarial) encajan en un concepto estricto de discriminación. Sin embargo, no es descartable que los factores anteriores considerados no discriminatorios sean una manifestación, al menos en parte, de ciertas desigualdades estructurales entre mujeres y hombres (brecha de género) que puedan requerir medidas de intervención complementarias.

2.3. Diferencias salariales por sectores de actividad

Los últimos datos publicados en la Encuesta Anual de Estructura Salarial correspondientes al año 2013 en España sitúan de nuevo el salario medio de las

Tabla 1. Ganancia media anual por persona trabajadora (euros), brecha salarial y grado de feminización del sector

2013	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% brecha	% mujeres
TODAS LAS SECCIONES	22.697,86	19.514,58	25.675,17	24,0%	45,6%
B: Industrias extractivas	31.389,50	29.485,44	31.714,85	7,0%	13,0%
C: Industria manufacturera	26.042,43	21.464,92	27.657,92	22,4%	25,3%
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.827,56	44.341,93	55.348,54	19,9%	21,7%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	25.291,38	21.693,70	26.208,70	17,2%	16,8%
F: Construcción	22.720,53	20.636,21	23.067,15	10,5%	8,5%
G: Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas	19.069,16	16.297,15	22.043,76	26,1%	49,5%
H: Transporte y almacenamiento	23.525,42	21.844,42	24.022,66	9,1%	18,0%
I: Hostelería	13.851,08	12.536,29	15.552,49	19,4%	52,5%
J: Información y comunicaciones	33.137,17	28.651,29	35.756,26	19,9%	33,9%
K: Actividades financieras y de seguros	39.607,49	33.941,56	45.963,58	26,2%	48,8%
L: Actividades inmobiliarias	19.156,00	16.700,49	22.821,10	26,8%	58,4%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	25.472,07	21.226,60	30.643,51	30,7%	47,3%
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.809,74	13.028,72	19.466,10	33,1%	56,3%
O: Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria	27.707,13	25.583,73	29.827,25	14,2%	41,0%
P: Educación	21.946,95	20.974,85	23.890,76	12,2%	67,3%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	24.804,42	22.691,89	32.175,94	29,5%	77,6%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	18.101,83	15.960,79	19.938,50	19,9%	43,5%
S: Otros servicios	16.734,95	14.190,29	21.893,63	35,2%	66,0%

Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (datos 2013) y Encuesta de Población Activa (datos 2013)

mujeres un 24% por debajo al de los hombres. Ellas ganaron de media 29.485 euros frente los 31.389 euros de ganancia media anual masculina.

Los datos recogidos en la Tabla 1 representan las ganancias medias anuales de hombres y mujeres en el año 2013 en el total de las actividades económicas así como para cada sección de actividad y la brecha, es decir la diferencia salarial entre hombres y mujeres, expresada como el porcentaje de ganancia que ellas cobran de menos respecto al ingreso masculino. Por último, se observa el grado de femini-

zación de cada sector, esto es, el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector respecto el total de personas ocupadas en él.

Si atendemos a cada sección de actividad, las diferencias salariales de género se amplían o reducen en función de cada sector: los datos fluctúan desde una diferencia del 35,2% entre trabajadores y trabajadoras de la sección “otros servicios”, hasta el bajo 7% en las industrias extractivas. A pesar de este amplio abanico, es común en todas las secciones de actividad que la remuneración de ellos sea mayor que la de ellas.

Gráfico 1. Nivel de brecha salarial y feminización, total y según sección de actividad económica (2013)



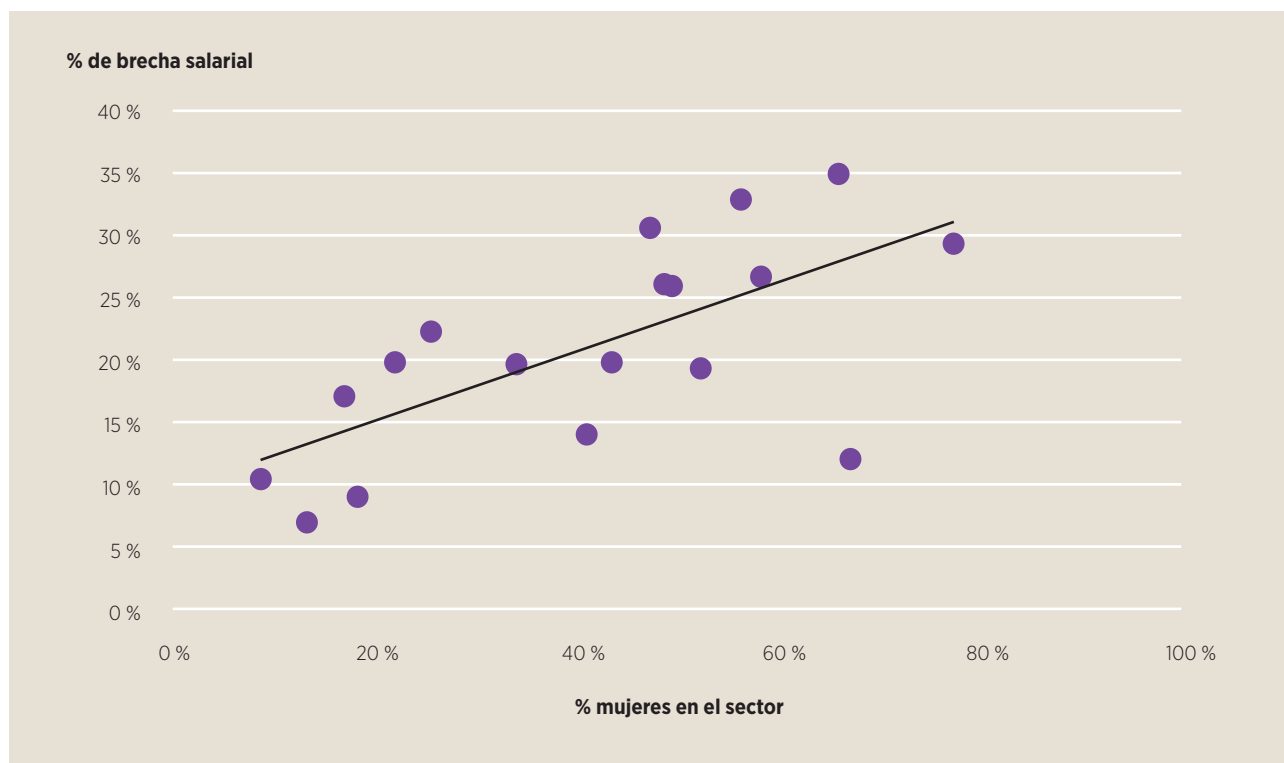
Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (datos 2013) y Encuesta de Población Activa (datos 2013)

A través del estudio de correlación entre el grado de feminización del sector y la brecha salarial entre salarios masculinos y femeninos, se observa que hay cierta relación entre ambos: cuanto mayor es el grado de feminización del sector, mayor es la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres en el mismo. La representación del gráfico 2 ayuda a visualizar lo anteriormente descrito: son las actividades más feminizadas, como las secciones “otros servicios”, “actividades administrativas y servicios auxiliares”, “actividades sanitarias y de servicios sociales”, “actividades inmobiliarias”, “actividades financieras y de seguros” o “comercio al por mayor y menor”, las que presentan una mayor diferencia en la remuneración de hombres y mujeres. Como excepción, destacan las actividades fuertemente feminizadas “hostelería” o “educación” que, por el contrario, presentan unos niveles

inferiores de desigualdad salarial. Aún y así, existe una relación entre el grado de feminización del sector y el nivel de desigualdad salarial en el mismo.

El alto grado de feminización de algunos sectores es reflejo de la segregación horizontal que sufren las mujeres en el mercado laboral: ellas están ocupadas en determinados sectores de actividad económica más relacionados con el sector servicios y de atención y cuidados. Vemos, a su vez, que es en estos sectores donde mayor es la diferencia de remuneración entre sexos, ya que muy probablemente son ellas las peor remuneradas y las que están ubicadas en escalas inferiores de la clasificación profesional –segregación vertical.

Gráfico 2. Brecha salarial y grado de feminización del sector



Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (datos 2013) y Encuesta de Población Activa (datos 2013)

2.4. Diferencias salariales por ocupaciones

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres también varían en función del tipo de ocupación a que se haga referencia. Así, algunas ocupaciones como la de “operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores”, “trabajadores no cualificados en servicios” y “trabajadores cualificados de las industrias manufactureras” superan la brecha media, 24 %, y presentan diferencias salariales medias del 28,5 %, 30 % y 30,9 %, respectivamente.

En este caso, no existe una correlación positiva entre el nivel de feminización de

la ocupación y el nivel de desigualdad salarial. A excepción de la ocupación “trabajadores no cualificados en servicios”, principalmente ocupada por mujeres, en un 81,7 %, y con una alta brecha del 30 %, para el resto de ocupaciones no existe una relación clara entre su nivel de feminización y de desigualdad salarial entre sexos.

Las ocupaciones con más desigualdad de remuneración según sexos es la de “trabajadores cualificados de las industrias manufactureras”, “trabajadores no cualificados en servicios” y “operadores de instalaciones y maquinarias fijas y montadores”. (Véase Gráfico 3)

Tabla 2. Ganancia media anual por persona trabajadora (euros), brecha salarial y grado de feminización del sector

2013	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% brecha	% mujeres
TODAS LAS OCUPACIONES	22.697,86	19.514,58	25.675,17	24,0%	45,6%
A. Directores y gerentes	51.594,26	45.033,41	55.090,00	18,3%	30,8%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.807,74	28.335,41	33.251,72	14,8%	68,8%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	35.885,97	31.560,46	39.308,59	19,7%	41,2%
D. Técnicos, profesionales de apoyo	28.501,99	24.960,14	31.027,41	19,6%	38,1%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	20.983,35	19.251,10	23.844,41	19,3%	58,4%
F. Empleados de oficina que atienden al público	17.864,17	16.620,05	21.069,99	21,1%	73,5%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.642,94	13.397,52	16.761,03	20,1%	58,9%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.240,88	14.444,14	18.346,00	21,3%	78,9%
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	25.711,40	21.039,88	26.483,76	20,6%	10,9%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18.217,14	.	18.220,65	.	19,6%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	19.463,18	18.504,22	19.504,40	5,1%	1,5%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	21.789,75	15.675,68	22.682,48	30,9%	10,9%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	22.464,69	17.367,02	24.289,43	28,5%	30,3%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	19.934,16	16.785,93	20.125,03	16,6%	3,9%
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.601,53	11.315,44	16.173,09	30,0%	81,7%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	15.888,96	13.245,80	16.862,51	21,4%	27,2%
Q. Ocupaciones militares	8,3%

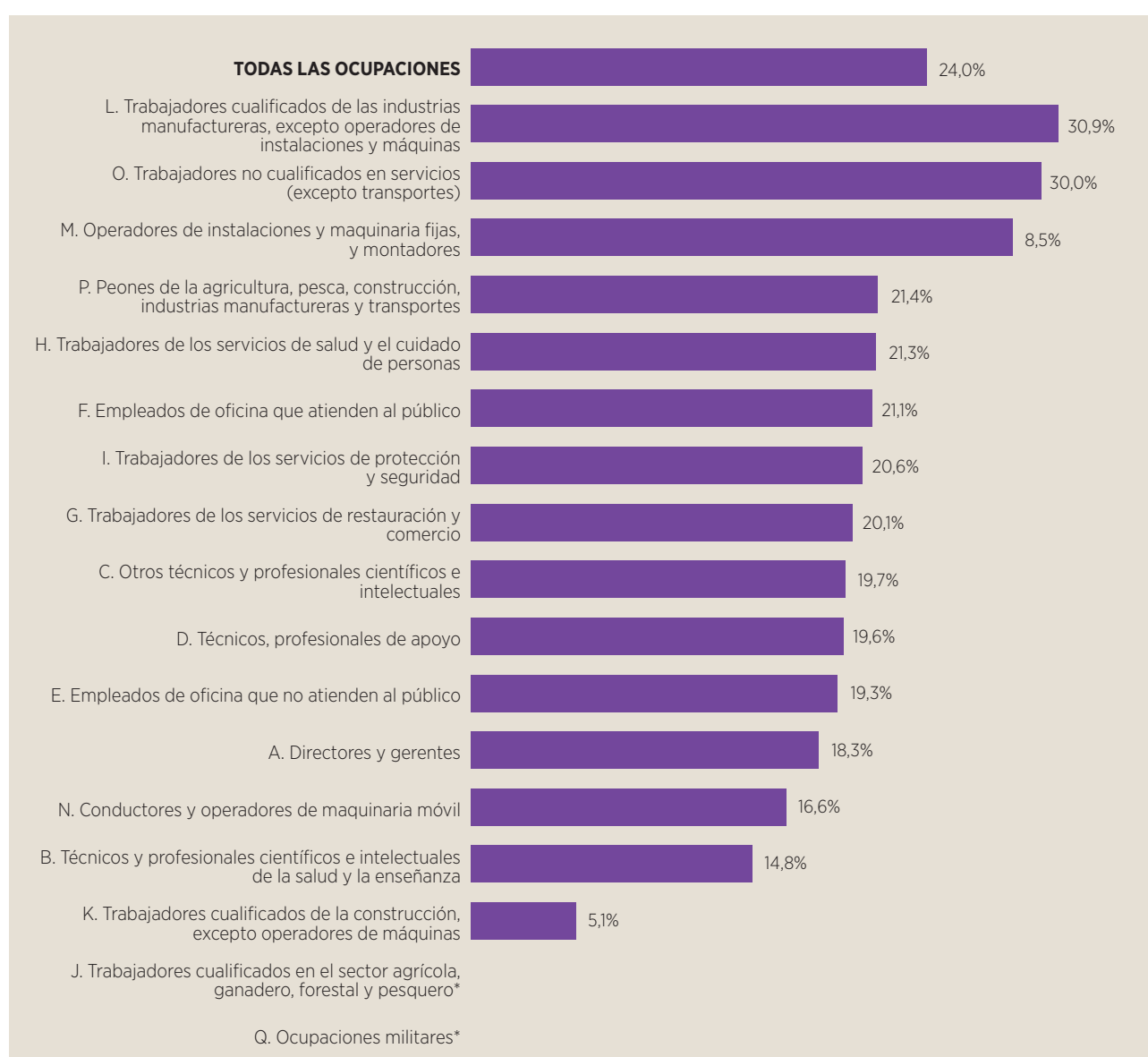
Fuente: Elaboración propia a través de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013) y Encuesta de población activa (datos de 2013).

2.5. Diferencias salariales según condiciones laborales: tipo de contrato y jornada

Tal y como se ha visto, las mujeres tuvieron unas ganancias anuales un 24 % me-

nores que los hombres en España. Esta diferencia salarial es cambiante también si se tiene en cuenta el tipo de contrato. Así, las mujeres con contrato de duración indefinida cobraron un 25,7 % menos que los hombres con contrato de duración indefinida. En cambio, la diferencia salarial entre mujeres y hombres trabajadores con contrato de duración determinada fue mucho menor, del 10,4 %. (Véase Tabla 3)

Gráfico 3. Brecha salarial total, y según grupos principales de ocupación (2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos 2013).

*Sin información

El tipo de jornada, sea a tiempo completo o parcial, influye así mismo en la dimensión de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Ellas cobran un 14,6 % menos si trabajan a tiempo completo y un 8,5 % menos si lo hacen a tiempo parcial. (Véase Tabla 4)

La mayor brecha de remuneración entre mujeres y hombres que trabajan en mejores condiciones laborales -contrato de duración indefinida y a tiempo completo- puede deberse a una estructura retributiva más compleja bajo esas condiciones, con complementos salariales y otros beneficios económicos ligados a la estabilidad.

2. 6. Diferencias salariales según edad

La brecha salarial de género varía también en función de la franja de edad. Tal y como muestra la tabla 5 y representa el gráfico 4, parece existir cierta relación entre esta variable y el nivel de desigualdad salarial, ya que, en general, la brecha aumenta a medida que aumenta la edad de las y los trabajadores.

De nuevo, las mujeres de edades más avanzadas sufren limitaciones en su desarrollo profesional y salarial a causa del llamado “techo de cristal” y por las necesidades de conciliación familiar que recae mayoritariamente sobre las mujeres a partir de edades más avanzadas.

Destaca la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres a partir de los 65 años, en edad de jubilación, que asciende hasta el 41,2 %. Tal y como describe Nuria Pumar, “las políticas de protección social no son neutras en relación con los roles sociales que asumen mujeres y hombres respecto a la familia y las relaciones laborales. La subordinación social y económica de la mujer así como la tradicional división de roles sociales condicionan dicha neutralidad, y los propios sistemas de protección social pueden perpetuar o incluso reforzar las situaciones sociales de desventaja de la mujer”.⁴

El sistema contributivo de la seguridad social en el Estado español penaliza económicamente las peores trayectorias laborales de las mujeres perceptoras de pensiones contributivas, trayectorias mar-

4 PUMAR BELTRÁN, N. *Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género*.

Tabla 3. Ganancia media anual por persona trabajadora (euros), según tipo de contrato

Ganancia 2013	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% brecha
TOTAL	22.697,9	19.514,6	25.675,2	24,0%
Duración indefinida	24.333,4	20.643,2	27.768,0	25,7%
Duración determinada	15.433,1	14.570,1	16.258,1	10,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013).

Tabla 4. Ganancia media anual por persona trabajadora (euros), según tipo de jornada

Ganancia 2013	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% brecha
TOTAL	22.697,9	19.514,6	25.675,2	24,0%
Tiempo completo	26.345,7	23.994,3	28.095,6	14,6%
Tiempo parcial	10.056,1	9.766,2	10.670,7	8,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013).

cadras por trabajar en sectores peor remunerados, en ocupaciones y categorías laborales inferiores, a jornadas parciales, con reducciones de jornada y por trayectorias laborales intermitentes con salidas y entradas al mercado de trabajo que bajan la base de cotización.

2.7. Distribución salarial

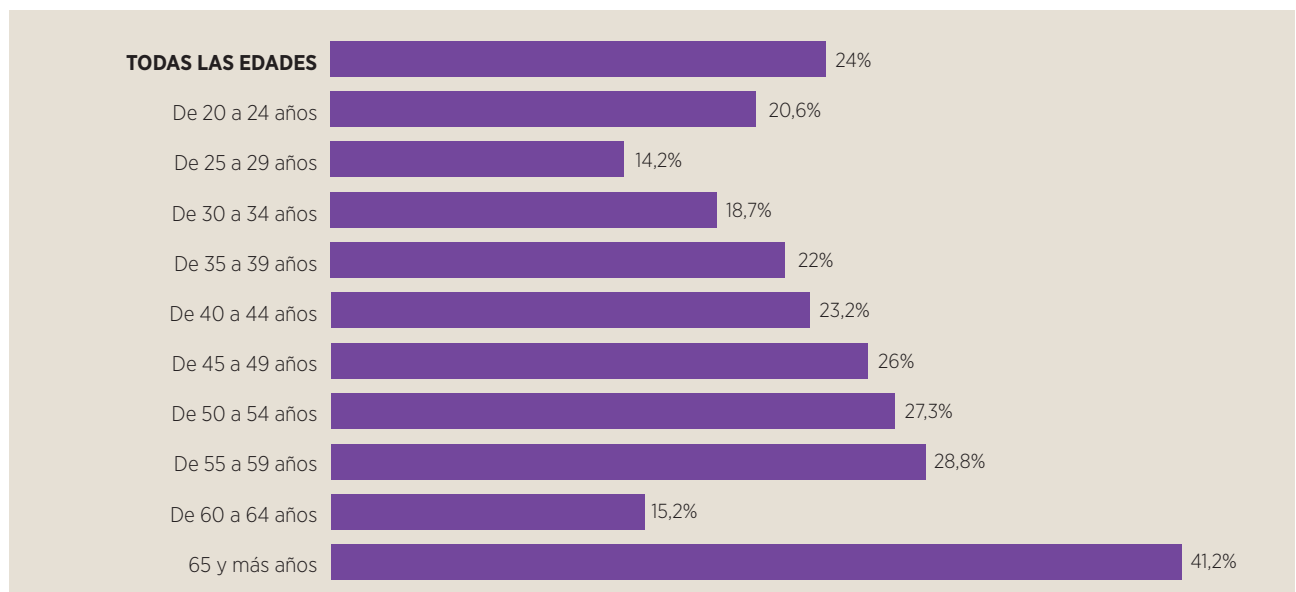
Los datos de ganancias anuales por sexos, y distribuidos según nivel salarial, ponen de manifiesto que la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres es mayor en las franjas salariales más bajas. Así, las mujeres con unas ganancias situadas entre el 10 % de los salarios más bajos (hasta 7.692 euros) cobran un

Tabla 5. Ganancia media anual por persona trabajadora (euros), según edad

Ganancia 2013	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% brecha
TODAS LAS EDADES	22.697,9	19.514,6	25.675,2	24,0%
Menos de 20 años	7.456,6	.	.	.
De 20 a 24 años	10.668,3	9.411,0	11.856,8	20,6%
De 25 a 29 años	15.587,2	14.462,3	16.853,5	14,2%
De 30 a 34 años	19.452,1	17.443,9	21.468,6	18,7%
De 35 a 39 años	22.522,1	19.659,3	25.217,7	22,0%
De 40 a 44 años	23.973,5	20.713,2	26.968,8	23,2%
De 45 a 49 años	24.781,3	20.988,0	28.371,4	26,0%
De 50 a 54 años	25.748,8	21.483,9	29.561,3	27,3%
De 55 a 59 años	27.406,1	22.563,9	31.691,4	28,8%
De 60 a 64 años	22.626,6	20.520,1	24.188,2	15,2%
65 y más años	24.538,1	17.821,3	30.323,8	41,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013).

Gráfico 4. Brecha salarial total y según grupos de edad (2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013).

35,6 % menos que sus homólogos masculinos. Si se amplía la franja de ingresos, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres con un salario situado entre el 25 % de los salarios menores (hasta 13.039 euros), bajan hasta el 30,6 %. La desigualdad media de la mitad de la población (que tiene ganancias de hasta 19.030 euros) es del 23 %; la del 25 % de personas con salario mayor (hasta 28.564 euros) es del 23,5 %, y la del 10 % de población con salarios mayores (hasta 41.108 euros) cae hasta un 20,8 %.

Se aprecia una relación negativa entre nivel salarial y brecha: cuanto mayor es el salario, menor es la desigualdad de ingresos entre ambos sexos.

Cabe resaltar que es la desigualdad relativa en los ingresos (medida en porcentajes) aquello que se está midiendo con el cálculo de la brecha salarial y no la desigualdad absoluta (medida en euros).

2.8. Brecha en los salarios base y complementos

Los siguientes datos provienen de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial del INE, por lo que corresponden al año 2010. Son de gran interés dada la información que arrojan sobre el impacto que tienen los complementos salariales, horas extras y pagas extraordinarias sobre las desigualdades salariales.

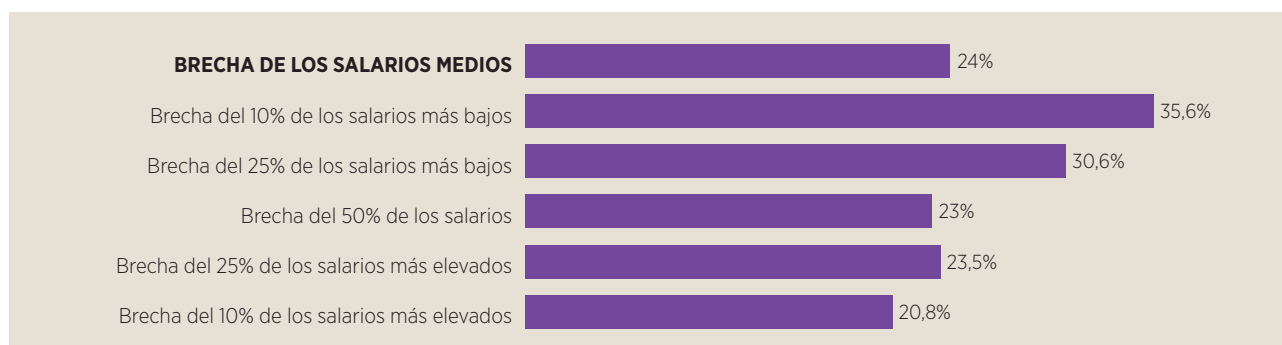
Cuando se habla de desigualdades salariales o brecha salarial de género, se hace referencia a la diferencia de retribución total entre hombres y mujeres. Por lo tanto, se han de tener en consideración todos aquellos conceptos salariales que componen la remuneración total de la persona trabajadora.

Tabla 6. Ganancia media anual por persona trabajadora (euros), según nivel salarial

Ganancia 2013	Ambos sexos	Mujeres	Varones	% brecha
BRECHA DE LOS SALARIOS MEDIOS	22.697,9	19.514,6	25.675,2	24,0%
Brecha del 10% de los salarios más bajos	7.692,3	6.457,8	10.020,0	35,6%
Brecha del 25% de los salarios más bajos	13.039,4	10.801,9	15.555,0	30,6%
Brecha del 50% de los salarios	19.029,7	16.452,4	21.371,1	23,0%
Brecha del 25% de los salarios más elevados	28.563,7	24.568,8	32.114,8	23,5%
Brecha del 10% de los salarios más elevados	41.108,4	36.068,8	45.516,2	20,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013).

Gráfico 5. Brecha salarial total y según nivel salarial (2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013).

De media, la diferencia salarial de hombres y mujeres en el salario base es de 199 euros, lo que supone un 16,3 % de diferencia. En cambio, si se tienen en cuenta los complementos, horas y pagas extraordinarias, esta asciende a 421 euros mensuales que supone un 22,2 % de brecha salarial en el salario bruto. (Véase Tabla 7)

La información más detallada para cada una de las secciones de actividad económica permite observar cómo inciden los complementos y otros conceptos salariales en la formación de la brecha y se detecta que en todas las secciones de actividad, los complementos actúan como agravantes de la desigualdad.

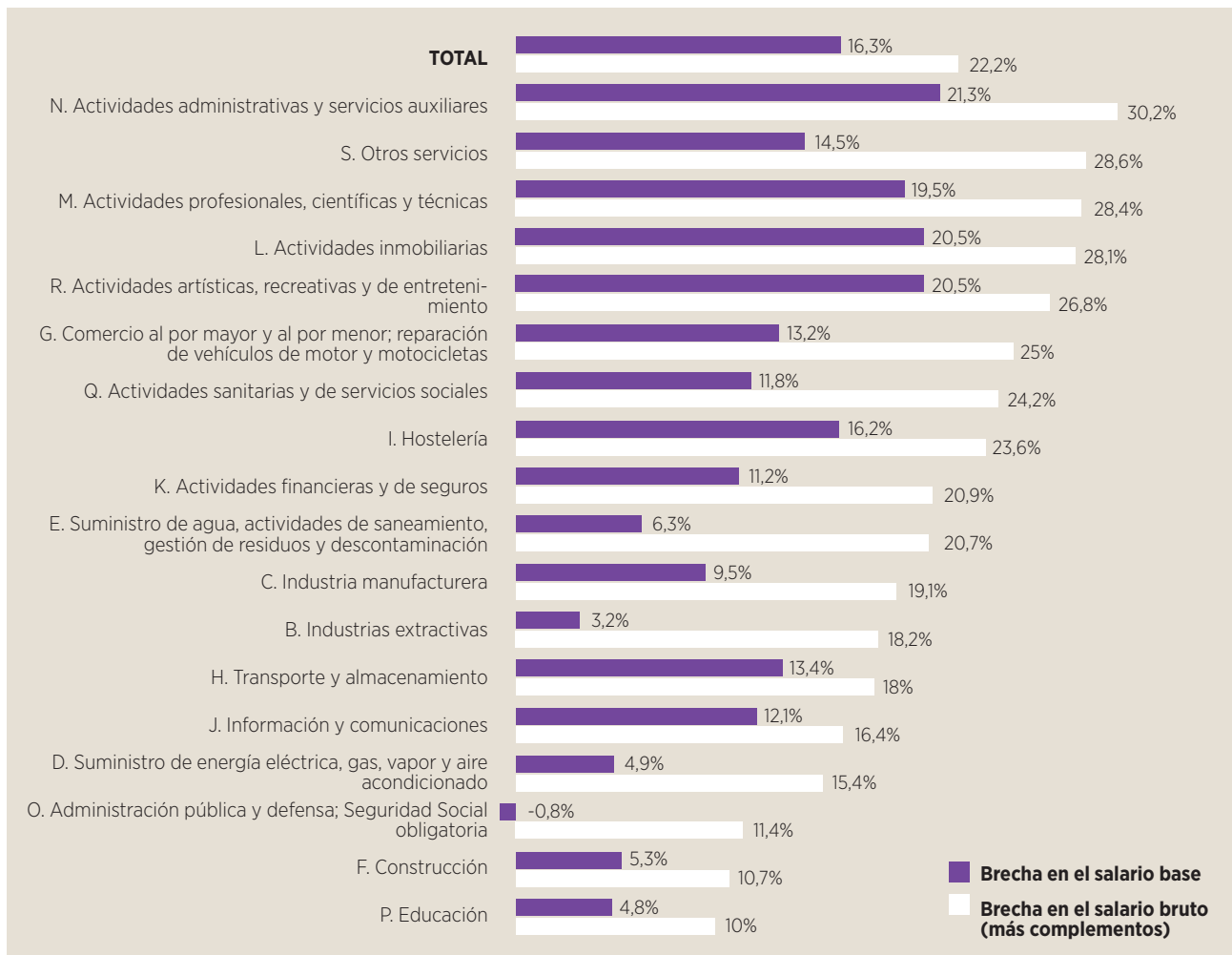
Los aumentos de la brecha a causa de los complementos y otros conceptos retributivos oscilan entre un 30 % y un 470 % respecto a la brecha en el salario base. Destaca el fuerte aumento de la brecha salarial entre mujeres y hombres en sectores de actividad como el de industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos; construcción; actividades sanitarias y de servicios sociales, o educación. (Véase Gráfico 6)

Tabla 7. Brecha en el salario base y salario bruto (base más complementos)

Salarios	Salario base medio	Salario bruto medio (base más complementos)
Salario medio mujeres (euros)	1.026	1.478
Salario medio hombres (euros)	1.225	1.899
Diferencia salarial (euros)	199	421
Salarios	En el salario base medio	En el salario bruto medio
TOTAL	16,3%	22,2%
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	21,3%	30,2%
S. Otros servicios	14,5%	28,6%
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,5%	28,4%
L. Actividades inmobiliarias	20,5%	28,1%
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	20,5%	26,8%
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13,2%	25,0%
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	11,8%	24,2%
I. Hostelería	16,2%	23,6%
K. Actividades financieras y de seguros	11,2%	20,9%
E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	6,3%	20,7%
C. Industria manufacturera	9,5%	19,1%
B. Industrias extractivas	3,2%	18,2%
H. Transporte y almacenamiento	13,4%	18,0%
J. Información y comunicaciones	12,1%	16,4%
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4,9%	15,4%
O. Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	-0,8%	11,4%
F. Construcción	5,3%	10,7%
P. Educación	4,8%	10,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial (datos de 2010).

Gráfico 6. Brecha en el salario base y salario bruto (base más complementos)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial (datos de 2010).



3





**LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
COMO
MECANISMO DE
INTERVENCIÓN**



3.1. El potencial de la negociación colectiva como instrumento de cambio y garantía de la igualdad retributiva

Los organismos internacionales y europeos destacan el papel complementario que ejerce la negociación colectiva en la consecución de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Fruto de esta complementariedad, la consecución de la igualdad salarial se erige en una responsabilidad compartida entre:

- la legislación, de acuerdo con la importancia de un marco legal que establezca parámetros claros para la negociación colectiva y la fijación de salarios mínimos, y
- la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores, en la medida que los procesos de fijación salarial y los mecanismos de negociación colectiva pueden constituir una contribución importante en la eliminación de las brechas salariales por razón de género y la discriminación, así como en la promoción de la igualdad retributiva.

La legislación europea y estatal establece la necesidad y la obligación de fomentar el diálogo social y la negociación colectiva a fin de promover la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo.

- Conforme a la Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y el Consejo (artículo 21), los estados deben alentar a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en el ámbito de la remuneración.
- La legislación estatal acoge este deber de negociar y lo sitúa en el marco de la negociación colectiva. Establece como contenido de los convenios la adopción de medidas concretas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportu-

nidades en las empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido (artículo 45, LOIEMH⁵, y artículo 85.1, LET⁶).

La negociación colectiva, entendida como herramienta de protección y promoción del principio de igualdad de género, forma parte de los principios vertebradores de la OIT.⁷ A lo largo de su historia, la OIT ha manifestando la estrecha relación que existe entre el derecho de negociación colectiva, el de igualdad de género y la lucha contra la discriminación de género. A pesar de esta simbiosis, el combate contra la discriminación de género, en general, ha transitado de manera separada, sin haber logrado una unión sólida e indisoluble en la práctica del conjunto de los sistemas laborales.⁸

Los diferentes textos legales han establecido la necesidad y la obligación de fomentar el diálogo social y la negociación colectiva en aras de promover la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo.⁹ Así la, **Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, prevé que los estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adopten medidas adecuadas para fomentar

5 Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

6 Ley del estatuto de los trabajadores

7 En la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>. Se aboga por la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, insistiendo en la utilización de dos herramientas fundamentales para ello, la aplicación del convenio número 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio número 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación, 1958.

8 Véase *Igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana*. San José, Organización Internacional del Trabajo, 2013

9 Véase PÉREZ DEL RÍO, T. "El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el Derecho comunitario", en AA.VV., coordinado por Pérez Del Río, T. y Cruz Villalón, J. *Una aproximación al Derecho social comunitario*, Tecnos, 2000.

el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato. También hay que recordar que los convenios núm. 100 y núm. 111 de la OIT reconocen el papel fundamental que las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben desempeñar en su aplicación, en aras de garantizar su efectividad. Si no existe un verdadero diálogo social, la aplicación de estos convenios se verá seriamente obstaculizada.

En general, un presupuesto básico del deber de negociación es la obligación de información por parte de los empresarios, a los representantes de las personas trabajadoras, respecto a la aplicación del principio de igualdad de trato. Esta obligación queda recogida en la LOIEMH trasladándose después de aprobación a la LET. Esta obligación que establece la LET reproduce las previsiones de la Directiva 2002/73/CE,¹⁰ de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. En este sentido, el último AINC¹¹ firmado ha recogido esta obligación.

10 Artículo 8.4. “A tal fin, debería alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad regular adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en la empresa. Esta información podrá incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores”.

11 Véase III Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, 2015, 2015, 2017. “CAPÍTULO II. 5. Derechos de información y consulta. Respetar, desarrollar y facilitar (fijando procedimientos) los derechos reconocidos por la legislación (nacional, comunitaria, internacional) en materia de información y consulta, en cada empresa para lo cual la negociación colectiva tendrá en cuenta los siguientes aspectos: En cada empresa: Información sobre la situación económica de la empresa y la evolución de sus actividades; las previsiones sobre el volumen y tipo de contratos; las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas; la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades; y demás cuestiones en los términos previstos en el artículo 64 de la LET”.

CONVENIO DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951 (NÚM. 100)

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (artículo 4).

Todo miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente convenio.

La legislación estatal acogió este deber de negociar, situándolo como contenido de los convenios colectivos, la adopción de medidas concretas, dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades en las empresas, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido (artículo 45, LOIEMH, y artículo 85.1, LET).

Esta obligación ha otorgado a los interlocutores sociales la función de colaboradores y responsables de la promoción de la igualdad de género -**igualdad participada**- en palabras de López López.¹²

Recientemente, mediante la Recomendación de 7 de marzo de 2014, con objeto de reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres, la Comisión Europea vuelve a señalar a la negociación colectiva como un espacio idóneo para “velar por la cuestión de la igualdad de retribución”.

Esta esencialidad, respecto a la relación entre negociación colectiva y género, ha sido plasmada a lo largo de los años en los diferentes acuerdos interconfederales de negociación colectiva firmados, fruto del proceso concertación y diálogo social iniciado a partir de los años 80. De esta forma y a lo largo de los sucesivos acuerdos, se realizó un llamamiento a todos los niveles de negociación, respecto a los criterios a seguir para subsanar las diferencias retributivas por razón de género, abogando por el establecimiento

12 Véase LÓPEZ LÓPEZ, Julia. “Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de “Gender Mainstreaming” y “Empowerment””.

de una clasificación profesional con criterios objetivos y neutros,¹³ la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas). Se manifestó así que la igualdad de trato y la no discriminación debían ser aspectos relevantes para la negociación colectiva (AINC 2003).

3.2. Clasificación profesional: grupos y categorías profesionales

¿Qué es la clasificación profesional?

La clasificación profesional es aquella herramienta mediante la cual se organizan o sistematizan a las trabajadoras y trabajadores en el seno de cada empresa. Esta forma de organización constituye uno de los pilares básicos en torno al cual se establece el sistema de ordenación y provisión de los puestos de trabajo en el seno de las empresas. La elección del modelo a seguir no es baladí, máxime por la repercusión que tiene en la vertebración de las diferentes estructuras retributivas así como en el avance hacia el trabajo de igual valor.

El sistema de clasificación profesional se ha vertebrado a través de dos figuras: los grupos profesionales y las categorías profesionales.

- **El grupo profesional** entendido como unidad de clasificación que agrupa de forma unitaria las aptitudes profesionales, titulaciones requeridas y contenido general de la prestación
- **La categoría profesional** basada en un criterio de identificación específico,

¹³ AINC 1997 precisaba que “el convenio sectorial debería establecer el procedimiento a seguir en el nivel de empresa para adaptar las viejas categorías profesionales a los grupos profesionales”.

que concreta o delimita las funciones o tareas propias del puesto de trabajo, en definitiva un conjunto de funciones que requieren una misma aptitud profesional. Este sistema es una combinación de las tareas o funciones realizadas y el nivel jerárquico ocupado en el organigrama de la empresa.

Ejemplo:

El convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales (Resolución de 31 de agosto de 2010) clasifica a través de grupos y categorías. Para el grupo 3, personal obrero y subalterno, además se establecen subgrupos A, B, C, D y E. (Véase página 27)

Los diferentes textos internacionales señalan a los sistemas de clasificación profesional y a la forma de evaluar el trabajo como unos de los grandes factores explicativos de la brecha salarial por razón de género. Así, la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, ya tuvo presente la necesidad de abordar los sistemas de clasificación profesional en aras de erradicar las discriminaciones directas e indirectas. Por ello, su artículo 4 prevé: “cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo”.

LAS ORDENANZAS LABORALES

Las antiguas y preconstitucionales ordenanzas laborales¹⁴ fueron fruto de un momento histórico y político en el que los

¹⁴ Estas ven la luz en el año 1942, con la aprobación de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo, “Artículo primero. Toda la materia relacionada con la reglamentación del trabajo, entendida esta como regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas, entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades, será función privativa del Estado, que se ejercerá, sin delegación posible, por el Departamento ministerial de Trabajo, dentro de este, en las condiciones que se establecen en la presente ley por la Dirección General de Trabajo.”

espacios de regulación de las relaciones de trabajo estaban anulados, prohibidos. Así pues, las ordenanzas no eran producto de la autonomía de la negociación colectiva sino que era el Estado el único competente en su regulación.

Las ordenanzas, desde su nacimiento, regulaban¹⁵ entre otras materias, “la clasi-

ficación del personal por especialidades profesionales, incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas”. Se formulaba la clasificación profesional mayoritariamente a través de “grupos y subgrupos, y dentro de ellos se encontraban diversas categorías.¹⁶

15 Véase el artículo undécimo de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo: “El contenido de las reglamentaciones de trabajo se referirá principalmente a establecer las condiciones con arreglo a las cuales han de desenvolverse las relaciones entre las empresas y su personal y abarcará necesariamente los siguientes extremos: ámbito territorial, funcional, personal y temporal en que sus normas han de aplicarse; organización del trabajo y clasificación profesional, por especialidades profesionales, inclu-

yendo las definiciones de todas y cada una de ellas; jornada, retribución y cómputo de horas extraordinarias (...)”.

16 Véase a LAHERA FORTEZA, J. “La regulación de la clasificación profesional y de la promoción profesional en los instrumentos de sustitución de las ordenanzas laborales”, en *Balance material del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*. Director: VALDÉS DAL-RÉ, F. Colección “Informe y Estudios”, Serie Relaciones Laborales, núm. 23. Madrid, 1999.

Ejemplo

GRUPOS DE CLASIFICACIÓN	Categorías dentro de cada grupo
1. Personal técnico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnico con título de grado superior. 2. Técnico con título de grado medio. 3. Jefe técnico de fabricación o de gestión. 4. Técnico no titulado.
2. Personal administrativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefe de primera. 2. Jefe de segunda. 3. Jefe de ventas. 4. Oficial de primera. 5. Oficial de segunda. 6. Auxiliar. 7. Telefonista. 8. Viajante o vendedor. 9. Analista. 10. Programador. 11. Operador.
3. Personal obrero y subalterno	<ol style="list-style-type: none"> A) Encargado de sección o maestro. B) Personal obrero de oficios propios de la industria. <ol style="list-style-type: none"> 1. Oficial de primera. 2. Oficial de segunda. 3. Operador de máquina. 4. Especialista. 5. Auxiliar. C) Personal de cámaras frigoríficas. <ol style="list-style-type: none"> 1. Maquinista. 2. Ayudante de maquinista. D) Personal de oficios varios. <ol style="list-style-type: none"> 1. Oficial de primera. 2. Oficial de segunda. 3. Ayudante. E) Personal subalterno. <ol style="list-style-type: none"> 1. Almacenero. 2. Vigilante jurado. 3. Guarda o portero. 4. Ordenanza. 5. Personal de limpieza.

Esta forma de sistematización y agrupación de las diferentes funciones articuladas en torno al grupo profesional vió la luz, primeramente, en las antiguas ordenanzas de trabajo, y después se pasó a incorporar a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,¹⁷ mediante la agrupación con carácter unitario de una serie de factores, concretamente: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

EL ACUERDO DE COBERTURA DE VACÍOS¹⁸

Con la promulgación en el año 1980, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,¹⁹ la norma vigente hasta ese momento, las ordenanzas de trabajo mantuvieron su eficacia hasta su sustitución por el correspondiente convenio colectivo de aplicación, con un límite temporal del 31 de diciembre de 1995. A lo largo de esos años, la forma de clasificar a las personas trabajadoras se realizaba según lo que disponía el convenio colectivo de aplicación (según las reglas que dictaba la LET) y, en su defecto, se adoptaba el modelo de las ordenanzas de trabajo.

Diecisiete años después de la aprobación de la LET, los agentes económicos y sociales ponen de manifiesto a través de un acuerdo interprofesional²⁰, el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, la necesidad de establecer una regulación que fuera capaz de rellenar aquellas lagunas producidas por la desaparición de las ordenanzas laborales con el fin de “cubrir los vacíos de contenidos”. Este acuerdo, entre otros aspectos, dotaba de unas reglas comple-

mentarias a la regulación de la LET para abordar las estructuras profesionales.

Así, aquella serie de factores establecidos por la LET, a través de su artículo 39, establecía que las clasificaciones profesionales pivotarían alrededor de tres ámbitos:

- **Aptitudes profesionales** necesarias para el desarrollo o ejercicio de la profesión y oficio.
- **Titulaciones** que habilitan para el ejercicio de la profesión u oficio.
- **Contenido general de la prestación**, que define las funciones a desarrollar o ejecutar.

El Acuerdo de Cobertura de Vacíos introduce que, para la determinación y concreción de las **aptitudes profesionales**, será necesaria la ponderación de un conjunto de factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Para su valoración se prevé:

- a. Conocimientos y experiencia: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b. Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d. Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

¹⁷ Artículo 39: “Movilidad funcional. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación”.

¹⁸ Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de cobertura de vacíos.

¹⁹ Disposición transitoria sexta de la Ley 8/1980, de 8 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

²⁰ AINC de 1997.

- e. Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f. Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Estos factores son un primer instrumento a partir del cual se podrán cuantificar las aptitudes personales y son un primer método de evaluación objetiva, necesaria para avanzar en la senda de la eliminación de discriminaciones a través de la clasificación profesional.

A pesar de este primer avance, dichos factores de encuadramiento del Acuerdo de Cobertura de Vacíos premian el trabajo masculino -Pérez del Río ya avisó que la selección de estos factores perjudicaba claramente a las mujeres. Dichos factores usados para la clasificación de los puestos de trabajo perjudican claramente a los trabajos típicamente feminizados, ya que factores como la iniciativa, la autonomía, el mando o la complejidad son factores todos ellos que hiperdimensionan las categorías o grupos profesionales superiores, los más masculinizados, y que van asociados con este tipo de factores.

Ello es perjudicial no tanto por el concepto del factor en sí mismo, sino por la definición de cada uno que establece el acuerdo de vacíos, que *de facto* favorece el trabajo masculinizado. Favorecerá así mismo la aparición de complementos salariales asociados a estos factores muy presentes en trabajos masculinizados (complementos salariales de esfuerzo físico, responsabilidad, etc.).

LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL: LEY 3/2012

La reforma operada por el Real Decreto Ley 3/2012, de 11 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, introduce una serie de cambios en lo que afecta a la forma o sistema de clasificación profesional.

El nuevo modelo impuesto obliga a organizar o clasificar las personas trabajadoras alrededor del llamado grupo profesional, intentando eliminar otras posibilidades de subclasificación dentro del elemento nuclear que es el grupo, a través de las categorías profesionales.

Esta imposición provoca o intenta favorecer la desaparición de los perfiles laborales, es decir, la profesionalización a través de las categorías, una desjerarquización y una mayor polivalencia dentro del grupo entre las antiguas categorías que lo constituían.

3.3. Estructuras retributivas

EL PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA REGULACIÓN DEL SALARIO

El Estatuto de los Trabajadores encomienda a la negociación colectiva o, en su defecto, al contrato individual la tarea de regular la estructura salarial (artículo 26.3, LET). Por su parte, los acuerdos interprofesionales han recomendado el reparto de las materias relativas al salario entre los distintos niveles de negociación. Así, los convenios colectivos del sector tendrían la función de establecer los conceptos o criterios que definen la estructura salarial y aconsejan a estos que “remitan las cuestiones salariales a los ámbitos inferiores” (Acuerdo Interconfederal de 1997).

En la práctica, se observa que son muchos los convenios colectivos sectoriales que cuantifican el salario e incluyen tablas salariales sin perjuicio de que puedan ser mejorados por las condiciones más beneficiosas pactadas entre trabajador y empresario. Probablemente, este afán de concreción que alcanza al 90 % de los convenios estatales de sector explique la proliferación de pequeñas y medianas empresas que no disponen de un convenio colectivo propio.

Partiendo de la existencia de un específico deber legal de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la legislación no concreta en todos sus extremos las posibilidades abiertas a la negociación colectiva en este terreno. Por consiguiente, a partir de la legislación, la actuación y la potencialidad real de la obligación negociadora para promover la igualdad salarial debe vincularse a ciertas condiciones o requisitos de la propia negociación colectiva:

- Transversalidad de la perspectiva de género, fundamental para combatir tanto el peligro de invisibilización del género como también para evitar una práctica que tiende a reducir la presencia de la cuestión de género a una cláusula específica o aislada del convenio, sin una conexión con la regulación general de las condiciones laborales.
- Innovación de la negociación colectiva desde la perspectiva de la igualdad, que debe servir para frenar inercias negativas para las mujeres, facilitar la revisión de cláusulas meramente declarativas o reiterativas de la legislación en el terreno de la no discriminación salarial y apostar por una revisión a fondo de los elementos convencionales (clasificación, estructura retributiva) que suelen estar en la base de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- Complementariedad de la legislación y la negociación colectiva, en un primer sentido de adecuación de los convenios a la normativa vigente mediante la revisión de su contenido y en un segundo sentido de utilización a fondo

de las posibilidades legales por parte de los convenios para lograr la igualdad efectiva requerida constitucionalmente. Cabe recordar que, si bien en ciertas materias la legislación se muestra imperativa, dejando poco margen a la negociación colectiva, en la regulación de muchas otras cuestiones el legislador reenvía al convenio su concreción o reconoce sin más el protagonismo de la negociación colectiva en su ordenación. Esto último se constata en aspectos clave para la garantía de la igualdad retributiva como la clasificación y promoción profesional y el régimen salarial y su necesaria adaptación a la realidad del sector o empresa.

- Mayor sensibilización de los actores sociales hacia el impacto que la negociación colectiva tiene en la igualdad de género, lo cual resulta fundamental para evitar que a través de la misma se mantengan las discriminaciones indirectas que suelen estar detrás de las diferencias salariales por trabajos de igual valor y para poder introducir incluso medidas de acción positiva previstas por la legislación cuando estas resulten adecuadas para poner fin a situaciones persistentes de desigualdad.

NOCIÓN DE RETRIBUCIÓN

En aplicación de la norma de “igual retribución para trabajos de igual valor”, la jurisprudencia europea y el Tribunal Constitucional acogen un concepto de retribución más amplio que la definición de salario prevista en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 26.1, LET).

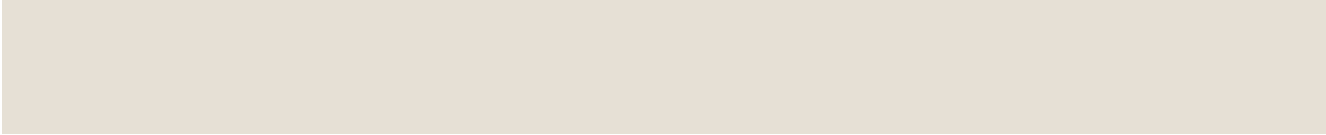
El salario puede remunerarse en dinero y/o en especies siempre que esta última forma de remuneración no supere el 30 % de todas las percepciones salariales. El uso y disfrute a título particular por parte del trabajador y de su familia de ciertos bienes o servicios provistos por la empresa (uso del coche o de la vivienda, móvil, etc.) también deben ser computados como salario.

La estructura salarial regulada en el Estatuto de los Trabajadores está basada en:

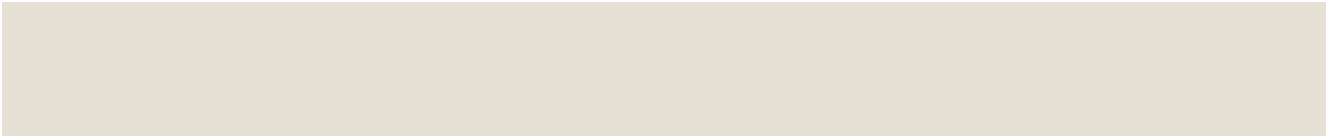
- **El salario base**, que viene determinado por la clasificación profesional y el módulo temporal o bien en atención a los resultados o combinación de ambos criterios. La negociación colectiva habitualmente fija salario base en función del grupo profesional o categoría. Se trata de un suelo salarial que tiene carácter de fijeza de manera que atempera la disparidad salarial y previene, en su caso, de un incremento de la brecha salarial. Por ello, merecen una valoración positiva aquellos convenios colectivos que regulan un salario mínimo garantizado de sector.
- **Las pagas extraordinarias**, que se regulan al margen del salario base y se consideran salario con la particularidad de que vencen con una periodicidad superior al mes. En la regulación de las pagas extraordinarias los convenios colectivos deben evitar la penalización causada por las interrupciones

laborales ligadas a la maternidad/paternidad o a otros derechos de conciliación. Igualmente, para su determinación sería recomendable no incluir complementos salariales que, sin ser discriminatorios, no son neutros desde la perspectiva de género como es, por ejemplo, la antigüedad.

- **Los complementos salariales.** El Estatuto de los Trabajadores deja claro que su existencia es optativa aunque la mayoría de convenios colectivos regulan complementos salariales. El artículo 26.3, ET, se limita a enumerar las tres grandes causas: las circunstancias personales del trabajador, el trabajo realizado y la situación y resultados de la empresa.
- **Las percepciones extrasalariales.** Los conceptos extrasalariales más habituales son los de carácter periódico pero también las dietas y medias dietas, así como las mejoras voluntarias y las aportaciones a los planes de pensiones y otros beneficios sociales.



4





METODOLOGÍA DEL ESTUDIO



Para la realización del presente estudio, se han analizado los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. Se trata de 129 convenios cuya información se ha obtenido del Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dicho registro ofrece las listas de los convenios colectivos, así como información de cada uno de ellos, parte de la cual será expuesta en el punto 5.1 del siguiente apartado, con datos relativos a los sectores, personas, mujeres y empresas afectadas por cada convenio. Se ha de apuntar que dicha información solo está disponible para los convenios colectivos publicados a partir del año 2010, ya que es el año en el que entra en funcionamiento el Registro de Convenios Colectivos, por lo que no se dispone de esa información para los convenios anteriores a ese año.²¹

Para su estudio, se han agrupado los convenios según sección de actividad económica de aplicación de la clasificación CNAE2009. Cabe puntualizar que algún convenio es de aplicación a actividades que están clasificadas en diferentes secciones de actividad, como el Convenio de la construcción o el Convenio colectivo de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. En estos casos, la información de dicho convenio se ha situado exclusivamente en la sección “F: Construcción”.

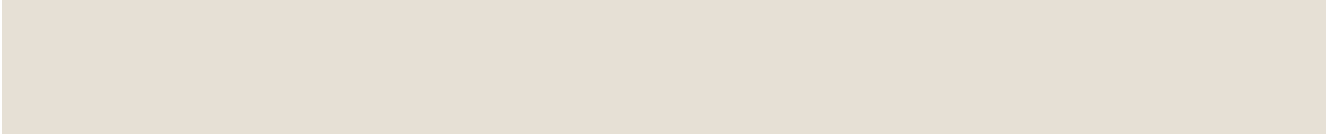
Además, para simplificar el estudio, se ha agregado la información de estos dos convenios de la actividad económica de

la construcción al Convenio colectivo de la industria salinera, único convenio estatal exclusivo de la sección económica “B: Industrias extractivas”. De esta manera, se ha obtenido una única sección de actividad con la información de estos tres convenios, que hemos nombrado “B+F: Industrias extractivas y construcción”.

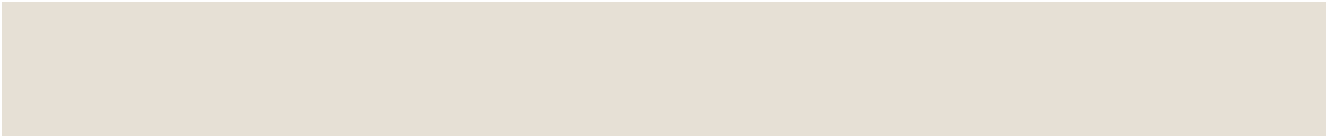
El punto 5.2 corresponde a la parte propiamente de análisis de los convenios y ofrece información extraída a partir de la lectura exhaustiva de cada uno de ellos. De cada convenio, se ha obtenido información relativa a los diferentes mecanismos de remuneración comprendidos, de los sistemas de clasificación profesional, así como otra información relativa al contenido en igualdad.

Dado que la información ofrecida sobre el salario anual es diferente en cada convenio y se ha querido comparar niveles salariales entre convenios, ha sido necesario homogeneizar la información sobre salarios de todos los convenios colectivos estudiados. Para ello, se ha tenido en cuenta el prorrateo del número de pagas extraordinarias que marca el convenio, hasta obtener salarios mensuales comparables entre sí. Por otro lado, se han actualizado con el IPC de 2014 los salarios de aquellos convenios colectivos anteriores al año 2010.

21 28 de los 129 convenios estudiados fueron registrados con anterioridad al año 2010.



5





RESULTADOS Y ANÁLISIS



5.1. Datos de los convenios

De los 129 convenios estudiados, 86 corresponden a actividades registradas en

el sector servicios y 43 al resto de sectores, de los cuales 32 son convenios de la industria manufacturera; 5, convenios de sectores de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; 3, de suministro de agua, actividades de saneamiento, ges-

Tabla 8. Número de convenios por sector, afectación de los convenios colectivos total y por sexo, y distribución de las personas afectadas

	Núm. de convenios	Total de personas afectadas	Mujeres afectadas	Hombres afectados	Distribución de las personas trabajadoras	Distribución de las mujeres trabajadoras	Distribución de los hombres trabajadores	% mujeres afectadas	% hombres afectados
AGRICULTURA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	43	2.377.968	335.168	2.042.800	41,8%	16,6%	55,7%	14,1%	85,9%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	186.735	13.485	173.250	3,3%	0,7%	4,7%	7,2%	92,8%
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	1.249.635	62.731	1.186.904	22,0%	3,1%	32,4%	5,0%	95,0%
C: Industria manufacturera	32	779.497	228.358	551.139	13,7%	11,3%	15,0%	29,3%	70,7%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento...	3	162.101	30.594	131.507	2,9%	1,5%	3,6%	18,9%	81,1%
SERVICIOS	86	3.308.327	1.686.201	1.622.126	58,2%	83,4%	44,3%	51,0%	49,0%
G: Comercio al por mayor y al por menor...	10	238.500	124.356	114.144	4,2%	6,2%	3,1%	52,1%	47,9%
H: Transporte y almacenamiento	13	403.810	40.732	363.078	7,1%	2,0%	9,9%	10,1%	89,9%
I: Hostelería	2	29.699	14.850	14.849	0,5%	0,7%	0,4%	50,0%	50,0%
J: Información y comunicaciones	6	6.152	3.062	3.090	0,1%	0,2%	0,1%	49,8%	50,2%
K: Actividades financieras y de seguros	6	341.046	142.418	198.628	6,0%	7,0%	5,4%	41,8%	58,2%
L: Actividades inmobiliarias	1	70.157	35.157	35.000	1,2%	1,7%	1,0%	50,1%	49,9%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	175.396	62.913	112.483	3,1%	3,1%	3,1%	35,9%	64,1%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	610.181	327.611	282.570	10,7%	16,2%	7,7%	53,7%	46,3%
P: Educación	12	749.360	450.590	298.770	13,2%	22,3%	8,2%	60,1%	39,9%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	388.000	292.375	95.625	6,8%	14,5%	2,6%	75,4%	24,6%
R: Actividades artísticas, recreativas...	8	154.716	76.490	78.226	2,7%	3,8%	2,1%	49,4%	50,6%
S: Otros servicios	5	141.310	115.647	25.663	2,5%	5,7%	0,7%	81,8%	18,2%
TOTAL GENERAL	129	5.686.295	2.021.369	3.664.926	100,0%	100,0%	100,0%	35,5%	64,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de convenios colectivos.

ción de residuos y descontaminación, y 3, de la industria extractiva y construcción. Dado que muchos convenios son aplicables a más de una actividad económica que pertenecen a diferentes secciones de actividad, se han agrupado los convenios en dos grandes sectores: industria²² y servicios.

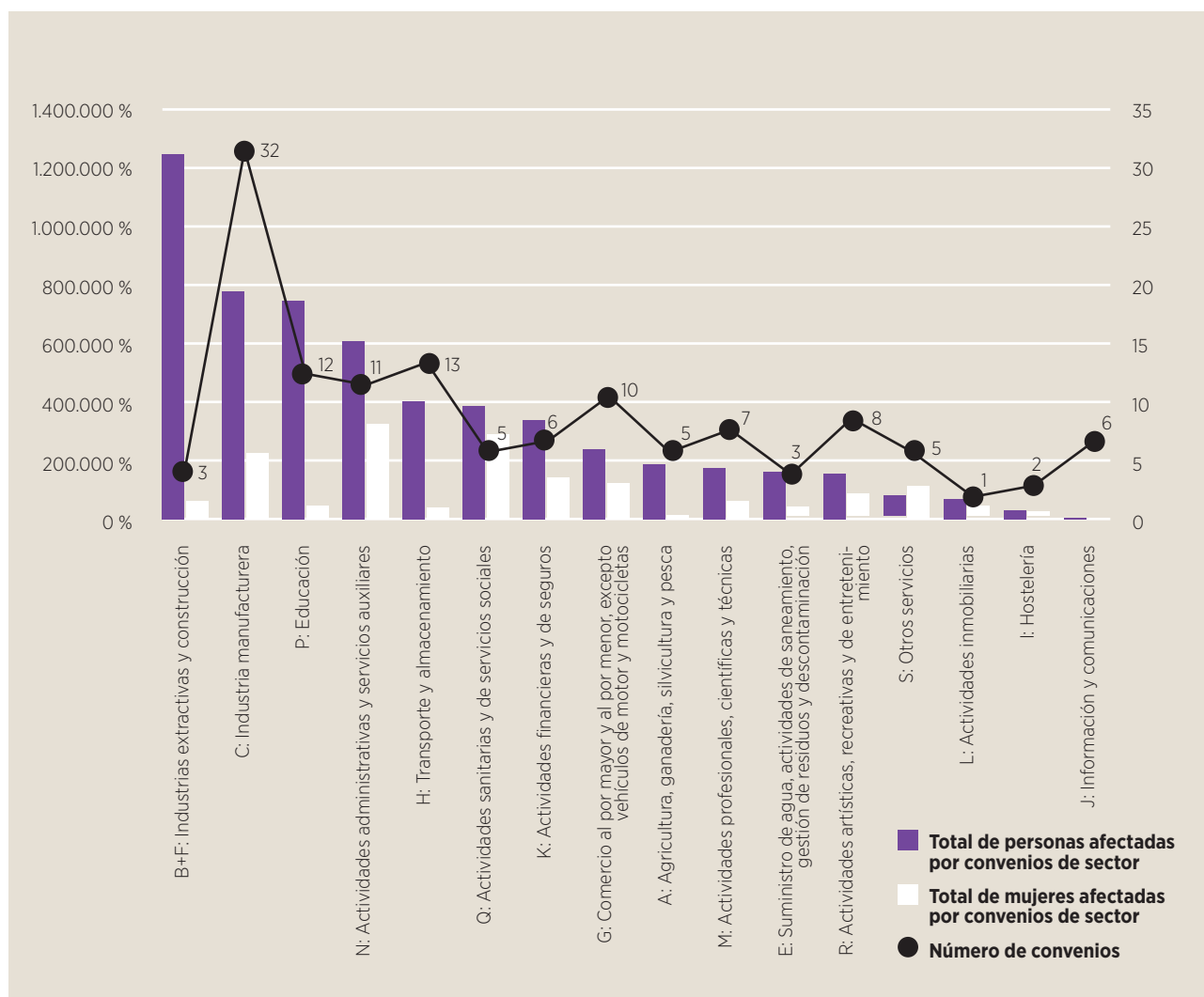
Las secciones de actividad pertenecientes al gran sector “servicios” que pre-

sentan un mayor número de convenios son “transporte y almacenamiento” (13 convenios), “educación” (12 convenios), “actividades administrativas y servicios auxiliares” (11 convenios) y “comercio al por mayor y al por menor”, excepto “vehículos de motor y motocicletas” (10 convenios).

Estos 129 convenios estudiados afectan a un total de 5.656.295 personas trabajadoras, de las cuales un 58,2 % lo son en el sector servicios y un 41,8 % en los sectores de la agricultura, industria y construcción. Los sectores con convenios que afectan

22 Dentro de la clasificación “industria” se han incorporado los convenios del sector agrícola y de la construcción.

Gráfico 7. Número de personas afectadas, total y mujeres, y número de convenios, según sector



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de convenios colectivos.

a más personas son el de industrias extractivas y construcción²³ (22 % del total de personas afectadas), la industria manufacturera (13,7 %), educación (13,2 %) y actividades administrativas y servicios auxiliares (10,7 %).

Por sexos, las mujeres están afectadas en un 83,4 % por convenios del sector servicios frente a un 16,6 % de trabajadoras que lo están por convenios de sectores industriales, agrícolas o de construcción. Las mujeres trabajadoras en sectores industriales están prácticamente concentradas en sector de la industria manufacturera, principalmente en los subsectores de la alimentación e industria textil. Por su parte, la afectación de los convenios a las mujeres en el sector servicios se concentra en tres sectores: educación (22,3 %), actividades administrativas y servicios auxiliares (16,2 %) y actividades sanitarias y de servicios sociales (14,5 %).

El grado de feminización de los convenios –esto es, el porcentaje de mujeres afectadas por convenio en función del sector– coincide con los datos de feminización de los sectores vistos con anterioridad a través de los datos del Instituto Nacional de Estadística. El sector servicios es el más feminizado, con un 51 % de mujeres afectadas por convenios del sector, frente al 14,1 % de feminización del sector agricultura, industria y construcción. Y son los convenios de sectores “otros servicios”, “actividades sanitarias y de servicios sociales” y “educación”, los más feminizados, en un 81,8 %, 75,4 % y 60,1 % respectivamente. (Véase Tabla 8)

El gráfico 7 representa la afectación total y de mujeres por convenios, según sector, así como el número de convenios de cada sector. Existe una cierta relación entre el número de convenios y de personas afectadas por sector, ya que el número de convenios disminuye a medida que lo hace el número de personas afectadas. La

gran excepción es el sector de industrias extractivas y de construcción, que afecta a 1.249.635 persona y cuenta tan solo con tres convenios. Ello se debe a que el convenio estatal de sector de la construcción afecta a 1.241.620 de personas.

5.2. Estudio de los convenios

Tal y como se ha expuesto, para la elaboración del estudio, se ha recabado la información de 129 convenios colectivos estatales de sector, 43 del sector industria, agricultura y construcción y 86 del sector servicios. Destacan cuantitativamente los 32 convenios del sector de la industria manufacturera.

Se han clasificado fácilmente la mayoría de convenios en su sector de actividad económica donde son de aplicación. En algún caso dicha clasificación ha sido más complicada, ya que la afectación del convenio se extiende a más de un sector de actividad económica. Este es el caso, a modo de ejemplo, del convenio de la construcción, que afecta a 20 actividades económicas pertenecientes a diferentes secciones de actividad. Para el análisis de datos del presente estudio, se ha ubicado el convenio en el sector de la construcción.

Por otro lado, las secciones de actividad B y F se representan en una misma sección a lo largo del estudio, ya que cuentan con pocos convenios –tan solo 3²⁴–, que a su vez no son aplicables a una sola sección económica.

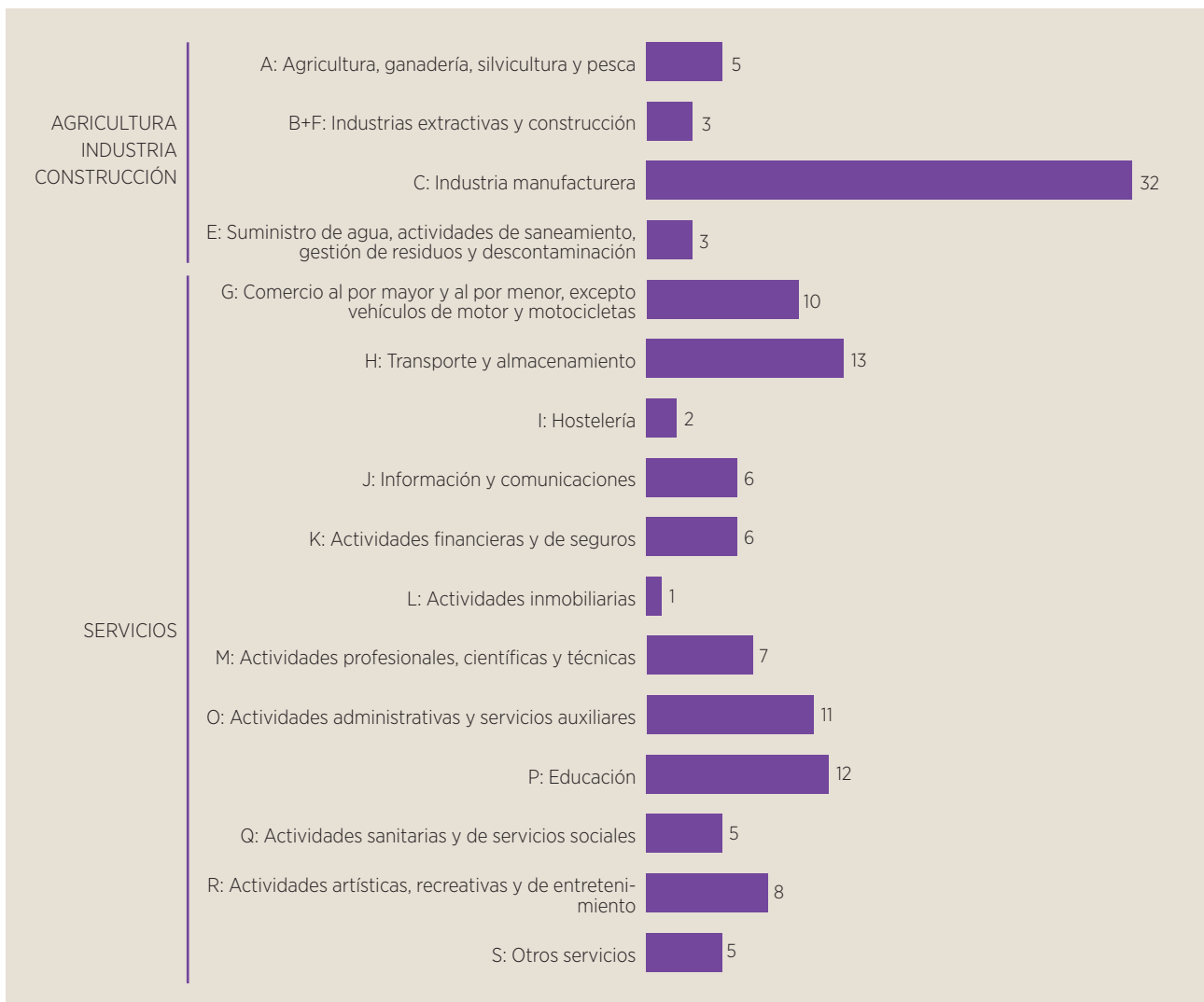
Los ítems que han sido analizados a través de una lectura exhaustiva de los convenios colectivos son los siguientes:

²³ Se han agregado las secciones de actividad industrias extractivas y construcción en las tablas, ya que estas dos actividades comparten convenios que les afectan por igual.

²⁴ Convenio estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida, convenio estatal de la industria salinera y convenio estatal del sector de la construcción.

- Tipo de lenguaje usado en la redacción del texto del convenio.
- Referencia a la igualdad salarial por razón de sexo.
- Estructura de clasificación profesional.
- Tablas salariales.
- Existencia de salario mínimo garantizado de convenio.
- Salarios base.
- Nivel de cobertura del salario menor de convenio respecto al SMI.
- Complementos salariales:
 - a. Fijados en función de las condiciones personales de la persona trabajadora.
 - b. Fijados en función de circunstancias relativas al trabajo realizado (de puesto de trabajo y de cantidad/calidad del trabajo).
 - c. Fijados en función de circunstancias relativas a la situación y resultados de la empresa.
 - d. Otras retribuciones.

Gráfico 8. Número de convenios estatales estudiados, por pertenencia a cada sección de actividad económica



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Registro de convenios colectivos.

5.3. Lenguaje

El lenguaje es una herramienta fundamental para seguir avanzando en la senda de un mercado de trabajo libre de sesgos de género. La Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, enfatiza que la lengua es un instrumento idóneo para corregir la desigualdad de oportunidades.

Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando de manera neutra y no sexista. Así, la no incorporación del género femenino junto al masculino

provoca su invisibilidad en la norma negociada, anula la visibilidad y por ende la participación de las mujeres en el sector productivo al cual el convenio sectorial es de aplicación.

En palabras de la lingüista Eulalia Lledó “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización”. A lo largo de los textos negociales, el uso innecesario o abusivo del masculino genérico es una forma de ocultación de la mujer, afianzándose como un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres.

El androcentrismo, en términos lingüísticos, se basa en dos reglas fundamentales: a) toda persona es del género masculino, a no ser que se especifique lo contrario; b) las mujeres quedan borradas de la lengua.

Tabla 9. Distribución de los convenios según tipo de lenguaje usado en su redactado

	Total	Masculino con cláusula de género neutro	Sexista-Masculino	No sexista -Femenino y masculino o neutro	Discriminatorio
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	0	35	6	2
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	0	5	0	0
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	0	3	0	0
C: Industria manufacturera	32	0	26	4	2
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	0	1	2	0
SERVICIOS	86	8	61	13	4
G: Comercio al por mayor y al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas	10	0	7	1	2
H: Transporte y almacenamiento	13	0	12	1	0
I: Hostelería	2	0	2	0	0
J: Información y comunicaciones	6	1	5	0	0
K: Actividades financieras y de seguros	6	0	6	0	0
L: Actividades inmobiliarias	1	0	0	0	1
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	3	4	0	0
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	4	3	3	1
P: Educación	12	0	9	3	0
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	0	2	3	0
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	0	6	2	0
S: Otros servicios	5	0	5	0	0
TOTAL GENERAL	129	8	96	19	6
% RESPECTO AL TOTAL	100%	6%	74%	15%	5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

Desde esta perspectiva, a través del estudio del tipo de lenguaje usado en los convenios colectivos estatales de sector, se ha apreciado que prácticamente todos los convenios colectivos –un 80 %– hacen un uso androcentrista del lenguaje: un 74 % hacen uso del masculino en el convenio para nombrar categorías profesionales y demás referencias. Un 6 % hace también uso generalizado del masculino, pero contiene una cláusula denominada “Cláusula del género neutro”, que indica lo siguiente: “En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.²⁵

Al respecto, hay que precisar que en castellano no existen sustantivos neutros. Solo el artículo *lo*, así como los pronombres personales de tercera persona, y los demostrativos (*esto, eso, aquello*) tienen forma neutra. La transmisión de un lenguaje sexista en el convenio colectivo “legítima, aunque sea indirectamente a través del lenguaje, un discurso no igualitario”.²⁶

Aunque minoritarios, aún se redactan y publican convenios que son claramente discriminatorios desde su lenguaje. 6 de los 129 convenios hacen uso diferenciado por razón de sexo en su redactado, diferenciando el sexo de referencia en función de los roles típicamente “femeninos”

25 Véase el Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas (2014), disposición adicional quinta: Género neutro. “En algunas partes del texto del convenio se ha utilizado el masculino en singular o plural 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 en exceso compleja.” Véase también el Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (2008) o el Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (2014), entre otros.

26 Véase LOUSADA AROCHENA, José Fernando *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Colección “Informes y Estudios”, Serie Relaciones Laborales, número 85. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. Madrid 2005.

o “masculinos” de la categoría o puesto de trabajo.²⁷

Por último, tan solo un 15 % de los convenios hacen uso de un lenguaje no sexista y neutro (o utilizando siempre masculino y femenino o género neutro) en su redactado.

5.4. Referencia a la igualdad salarial por razón de sexo

De media, el 32,6 % de todos los convenios estatales de sector introducen en su redactado alguna referencia a la igualdad en la retribución. Distribuidos por grandes sectores, casi el 42 % de los 43 convenios de los sectores de la industria, agricultura y construcción y el 28 % de los convenios del sector servicios hacen alguna alusión al respecto.

No todos los convenios lo hacen de la misma manera y concreción. Algunos, como el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (2014), son precisos en la definición del concepto de remuneración y prohíben la discriminación no solo en los elementos retributivos, sino también hacen explícita la prohibición de discriminación en las condiciones relacionadas con la obtención de tales elementos retributivos. El redactado en este caso es muy similar al del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

En el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confec-

27 Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración, masculino o femenino en función roles: encargada de sección, encargado de mantenimiento, conductor, encargada de línea...; convenio colectivo estatal de industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas: embaladora de género acabado (femenino; el resto, masculino); convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías, redactado masculino excepto “secretario/a”.

ción (2014), artículo 59, se lee: “Igualdad de remuneración por razón de sexo. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones”.

Otros convenios, como el Convenio colectivo para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación, son menos precisos y se limitan a plantear el igual salario por un trabajo de igual valor.

Éste, en su artículo 50, dice: “Igualdad de remuneración por razón de sexo. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de sexo”.

Por último, existe un tercer grupo de convenios cuya referencia a la igualdad y no discriminación en la remuneración se hace a través de la enumeración de las materias que serán tenidas en cuenta en el desarrollo de los planes de igualdad, según se prevé en el convenio.

El artículo 63 del Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (2012), incluye lo siguiente: “Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

Tabla 10. Total de convenios, número de convenios con referencia a igualdad retributiva y porcentaje respecto al total

	Total de convenios	Referencia igual salario	Porcentaje
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	18	41,9%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	3	60,0%
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	2	66,7%
C: Industria manufacturera	32	12	37,5%
E: Suministro de agua, act. de saneamiento, gestión de residuos y descontam.	3	1	33,3%
SERVICIOS	86	24	27,9%
G: Comercio al por mayor y al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas	10	7	70,0%
H: Transporte y almacenamiento	13	4	30,8%
I: Hostelería	2	0	0,0%
J: Información y comunicaciones	6	2	33,3%
K: Actividades financieras y de seguros	6	0	0,0%
L: Actividades inmobiliarias	1	1	100,0%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	2	28,6%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	4	36,4%
P: Educación	12	2	16,7%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	0	0,0%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	0	0,0%
S: Otros servicios	5	2	40,0%
TOTAL GENERAL	129	42	32,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

5.5. Estructura de clasificación profesional

Tal y como se ha indicado previamente, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, fruto de la última reforma laboral, establece la clasificación profesional en los convenios a través de grupos profesionales. Aun así, se observa algún convenio que estructura solo a través de categorías. La fórmula más común es clasificar en grupos y categorías profesionales, y no son pocos convenios los que, además, incluyen áreas funcionales.

El gráfico 9 muestra la clasificación realizada de los convenios colectivos en torno a los dos grandes grupos de sector que hemos establecido: el de la agricultura, industria y construcción por un lado, y servicios por el otro.

Como puede observarse, la clasificación en grupos y categorías es la forma mayoritaria en los dos sectores, siendo más de la mitad de los convenios en cada gran sector los que presentan este tipo de clasificación.

Tabla 11. Tipo de clasificación profesional, distribución según tipología

	Total de convenios	Categorías	Grupos	Grupos y categorías	Grupos y/o áreas funcionales	Sin clasificación
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	2	6	25	10	0
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	0	0	3	2	0
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	0	0	1	2	0
C: Industria manufacturera	32	2	6	19	5	0
E: Suministro de agua, act. de saneamiento, gestión de residuos y descont.	3	0	0	2	1	0
SERVICIOS	86	2	13	49	16	6
G: Comercio al por mayor y al por menor (...)	10	0	5	2	3	0
H: Transporte y almacenamiento	13	1	4	7	1	0
I: Hostelería	2	0	1	0	1	0
J: Información y comunicaciones	6	1	0	2	2	1
K: Actividades financieras y de seguros	6	0	0	4	2	0
L: Actividades inmobiliarias	1	0	0	0	1	0
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	0	1	6	0	0
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	0	0	9	2	0
P: Educación	12	0	0	10	2	0
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	0	0	4	1	0
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	0	0	3	0	5
S: Otros servicios	5	0	2	2	1	0
TOTAL GENERAL	129	4	19	74	26	6

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

Además del tipo de clasificación profesional de cada convenio, se han analizado las cuestiones siguientes (véase Tabla 12):

- Estructura de negociación: vemos aquí la cantidad de convenios que disciplinan u organizan las materias a desarrollar en los niveles inferiores de negociación colectiva. Así, casi el 40 % de los convenios colectivos estatales estudiados indican y emmarcan las materias que tendrán que ser desarrolladas por convenios de ámbito territorial diferente al estatal.
- Ordenanza de trabajo: tal y como se ha visto, la norma vigente hasta la promulgación en el año 1980 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores eran las ordenanzas de trabajo, que mantenían su vigencia hasta su sustitución por el correspondiente convenio colectivo de aplicación.²⁸ A lo largo de esos años, la forma de clasificar a las personas trabajadoras se realizaba según lo que disponía el convenio colectivo de apli-

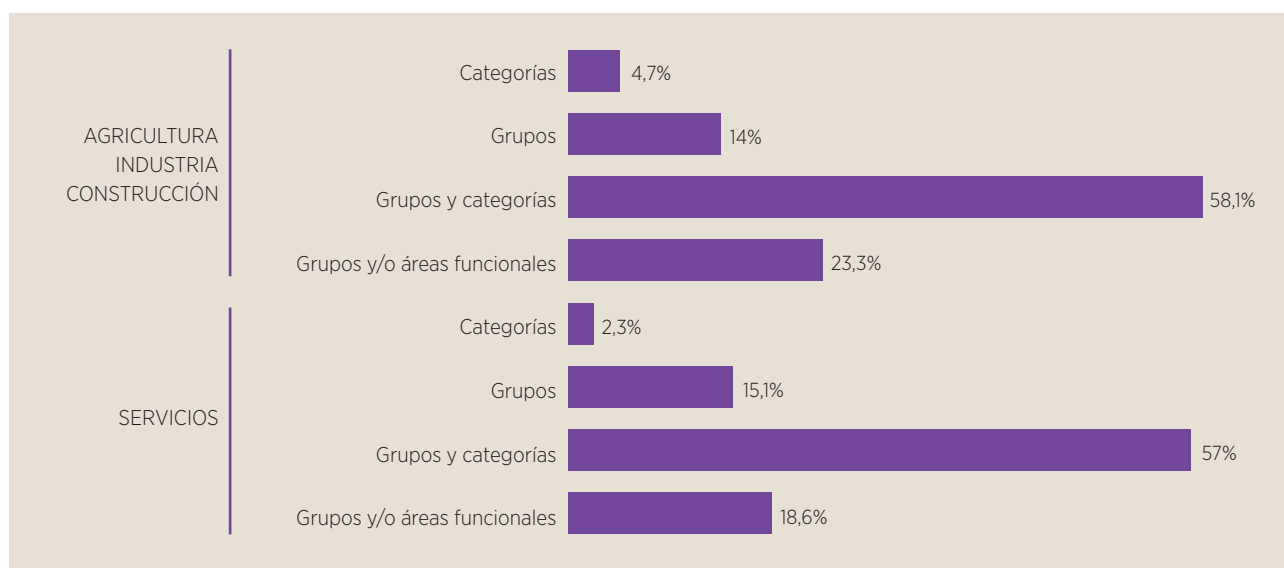
cación (según las reglas que dictaba LET) y, en su defecto, se adoptaba el modelo de las ordenanzas de trabajo. Se constata que aún hoy existen convenios que siguen regulando el sistema de clasificación profesional siguiendo el modelo de las antiguas ordenanzas de trabajo. Así, 1 de cada 4 convenios aún determinan su sistema de clasificación profesional de igual forma que lo previsto en su correspondiente ordenanza de trabajo.²⁹

- Acuerdo de vacíos: tal y como se ha descrito anteriormente, diecisiete años después de la aprobación de la LET, los agentes económicos y sociales ponían

28 Con un límite temporal de 31 de diciembre de 1994.

29 Véase el Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, que sigue adoptando el modelo de clasificación de la derogada ordenanza de trabajo de peluquerías junto a los factores de encuadramiento del Acuerdo de Cobertura Vacíos, el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, el acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera o el Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos, que mantienen la clasificación de la ordenanza de trabajo.

Gráfico 9. Distribución de los convenios según tipo de clasificación profesional, por grandes sectores



Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados..

de manifiesto a través de un acuerdo interprofesional, el Acuerdo de Cobertura Vacíos, que evidencia la necesidad de establecer una regulación que fuera capaz de rellenar aquellas lagunas producidas por la desaparición de las ordenanzas laborales, es decir, “cubrir los vacíos de contenidos”. Este acuerdo, entre otros aspectos, dotaba de unas reglas complementarias a la prevista en la LET para abordar las estructuras profesionales. En este caso, el 36,4 % de los convenios estudiados adoptan un sistema de clasificación que descansa en los factores previstos en el acuerdo de cobertura de vacíos.

- Buena práctica:³⁰ convenios que innovan respecto a la clasificación profesional con perspectiva de género. Así, ya hemos expuesto a lo largo de este informe los factores recogidos en el Acuerdo de Cobertura Vacíos –iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad. En tanto que instrumento a partir del cual se cuantifican las aptitudes personales, tienen una valoración negativa respecto a las aptitudes personales de las mujeres, atendida la definición realizada en el propio acuerdo. En este sentido, entendemos como buena práctica aquel convenio colectivo que ha complementado los factores de encuadramiento del acuerdo de vacíos, con una serie de subfactores que posibilitan un encuadramiento profesional, de forma más objetiva, que no premia o incentiva aquellos factores propios de los puestos de trabajo típicamente masculinizados.

En este sentido, el Convenio colectivo estatal de la madera es una de las tres buenas prácticas que se han hallado y define, a modo de ejemplo:

³⁰El concepto buenas prácticas proviene de la traducción del término anglosajón labor good practices. A fecha de hoy aún no se dispone de una definición consensuada al respecto. Se toma como definición la realizada por LÓPEZ LÓPEZ, J.: “criterios de actuación que se consideran buenos para obtener unos determinados resultados”.

“Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado. a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias. b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral. c) Ambiente de trabajo. Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable. No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).”

En la definición de este factor del acuerdo de vacíos, el Convenio estatal de la madera incorpora otros factores con perspectiva neutra al género, como la destreza manual, la buena visión o ambiente de trabajo desagradable.

En la página 49, se recogen tres ejemplos diversos, resultado de los convenios colectivos estudiados: según el tipo de clasificación profesional que diseña, el uso de los factores de encuadramiento del acuerdo de vacíos o la referencia a las antiguas ordenanzas laborales.

5.6. Tablas salariales

Se hace referencia en este apartado a la presencia de tablas salariales en los convenios colectivos sectoriales estudiados de ámbito estatal. En un 88,4 % de casos, los convenios organizan y estructuran la retribución de las personas trabajadoras afectadas según tablas salariales. En este caso, no hay diferencias según grandes sectores de actividad, ya que el porcentaje de convenios tanto en servicios como

Tabla 12. Convenios con estructura de negociación, factores de clasificación del acuerdo de vacíos, sistemas herederos de las ordenanzas laborales y buenas prácticas (total convenios y porcentaje, según secciones de actividad)

	Total de convenios	Estructura de negociación colectiva	Acuerdo de vacíos	Ordenanza de trabajo	Buena práctica
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	20	25	21	3
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	4	3	4	1
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	1	3	2	0
C: Industria manufacturera	32	12	17	14	2
E: Suministro de agua, acti. de saneamiento, gestión de residuos y descont.	3	3	2	1	0
SERVICIOS	86	30	22	10	0
G: Comercio al por mayor y al por menor,(..)	10	5	7	2	0
H: Transporte y almacenamiento	13	4	1	3	0
I: Hostelería	2	0	2	0	0
J: Información y comunicaciones	6	0	0	0	0
K: Actividades financieras y de seguros	6	2	1	0	0
L: Actividades inmobiliarias	1	0	1	0	0
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	1	3	3	0
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	5	3	2	0
P: Educación	12	4	0	0	0
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	4	1	0	0
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	2	0	0	0
S: Otros servicios	5	3	3	0	0
TOTAL GENERAL	129	50	47	31	3

	Total de convenios	Estructura de negociación colectiva	Acuerdo de vacíos	Ordenanza de trabajo	Buena práctica
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	46,5%	58,1%	48,8%	7,0%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	80,0%	60,0%	80,0%	20,0%
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	33,3%	100,0%	66,7%	0,0%
C: Industria manufacturera	32	37,5%	53,1%	43,8%	6,3%
E: Suministro de agua, acti. de saneamiento, gestión de residuos y descont.	3	100,0%	66,7%	33,3%	0,0%
SERVICIOS	86	34,9%	25,6%	11,6%	0,0%
G: Comercio al por mayor y al por menor,(..)	10	50,0%	70,0%	20,0%	0,0%
H: Transporte y almacenamiento	13	30,8%	7,7%	23,1%	0,0%
I: Hostelería	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
J: Información y comunicaciones	6	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K: Actividades financieras y de seguros	6	33,3%	16,7%	0,0%	0,0%
L: Actividades inmobiliarias	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	14,3%	42,9%	42,9%	0,0%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	45,5%	27,3%	18,2%	0,0%
P: Educación	12	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
S: Otros servicios	5	60,0%	60,0%	0,0%	0,0%
TOTAL GENERAL	129	38,8%	36,4%	24,0%	2,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

en industria, agricultura y construcción es prácticamente el mismo. (Véase Tabla 13)

Uno de los convenios que no recoge tablas salariales en su redactado es el Convenio colectivo del sector de la construcción (2012), pero efectúa una descripción detallada de los diferentes tipos de percepciones económicas, su estructura y establece una tabla de remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales:

“Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción a 1 de enero de 2012, para trabajadores a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir”.

Por su parte, el Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, perteneciente al sector de actividades administrativas y servicios auxiliares, hace una clasificación de las materias negociables

según el ámbito del convenio y establece, entre otras, la cuantía del salario base y determinación y la cuantía de los complementos salariales, la estructura salarial, así como los conceptos retributivos extrasalariales, como materias negociables en el ámbito provincial o de comunidad autónoma. Por lo tanto, el convenio de ámbito estatal queda exento de incluir estas materias en su negociación.

En cinco de los ocho convenios del sector de las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento no aparecen tablas salariales. Estos son los convenios colectivos estatales del fútbol profesional, baloncesto profesional, ciclismo profesional, balonmano profesional y baloncesto profesional de liga femenina, convenios que, dada su genuina organización y clasificación profesional, no incluyen tablas salariales en su redactado, aunque sí mínimos de retribución.

CONVENIO COLECTIVO BÁSICO, DE ÁMBITO ESTATAL, PARA LA FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES (BOE, 26/12/2014)

Clasificación profesional:

- Se organiza mediante grupos profesionales y categorías.
- Utiliza como **factores de encuadramiento**: iniciativa, autonomía y responsabilidad. Con la misma definición que prevé el acuerdo de vacíos.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES (BOE, 1/4/2014)

Clasificación profesional:

- Se organiza mediante grupos profesionales y categorías.
- Utiliza como **factores de encuadramiento**: grado de autonomía, nivel de formación, iniciativa, mando, responsabilidad complejidad del trabajo, con la misma definición que la prevista en el acuerdo de vacíos.
- Respecto a la clasificación dentro de los grupos de las categorías profesionales estas descansan en la nomenclatura de la derogada **Ordenanza laboral para las industrias de la alimentación** (Orden Ministerial de 8 de julio de 1975).

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL COMERCIO MINORISTA DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS Y PERFUMERÍAS (BOE, 2/10/2014)

Clasificación profesional:

- Se organiza mediante grupos profesionales y áreas funcionales.
- Los V grupos profesionales utilizan como **factores de encuadramiento** (grado de autonomía, nivel de formación, iniciativa, el mando la responsabilidad o la complejidad del trabajo) los previstos en el acuerdo de vacíos de 1997.

5.7. Existencia de SMG

Algunos convenios introducen el concepto de salario mínimo garantizado (SMG) en su redactado, bajo este u otros conceptos, como el que anteriormente se ha expuesto para el convenio del sector de la construcción, que determina una remuneración mínima bruta anual y donde no aparecen tablas salariales con los salarios base para cada categoría o grupo profesional.

Por otro lado, son bastantes los convenios que, además de contener las tablas salariales para el sector, incorporan a su vez el concepto del SMG en el redactado. Es el caso del Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (2011) o del Convenio colectivo general de la industria química (2013), que en su artículo 31 cuantifica dicho SMG y define los conceptos que forman parte de ese mínimo, excluyendo

aquellos complementos y retribuciones que no se deriven de la actividad normal o habitual.³¹

Por su parte, el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (2012) define en su artículo 31 la composición del SMG, que

31 Convenio colectivo general de la industria química: "Artículo 31. Salario mínimo garantizado (SMG). Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, el salario mínimo garantizado anual de 14.255,57 euros brutos. El SMG estará compuesto exclusivamente por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos. No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos: antigüedad, plus de turnicidad, nocturnidad, plus de peligrosidad y/o toxicidad, complemento de puesto de trabajo (CPT), comisiones de venta e incentivos, salvo que ese incentivo consista en un concepto fijo que se perciba por los trabajadores a actividad normal o habitual en trabajos no medidos (...)"

Tabla 13. Total de convenios, número convenios con tabla salarial y porcentaje respecto al total

	Total	Con tablas	% con tablas
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	39	90,7%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	5	100,0%
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	1	33,3%
C: Industria manufacturera	32	31	96,9%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	2	66,7%
SERVICIOS	86	75	87,2%
G: Comercio al por mayor y al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas	10	10	100,0%
H: Transporte y almacenamiento	13	9	69,2%
I: Hostelería	2	2	100,0%
J: Información y comunicaciones	6	5	83,3%
K: Actividades financieras y de seguros	6	6	100,0%
L: Actividades inmobiliarias	1	1	100,0%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	7	100,0%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	10	90,9%
P: Educación	12	12	100,0%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	5	100,0%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	3	37,5%
S: Otros servicios	5	5	100,0%
TOTAL GENERAL	129	114	88,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

“será el resultado de sumar el salario base y la cantidad que en concepto del desaparecido complemento de antigüedad o de mejora de la calidad viniese percibiendo con anterioridad al día 30 de junio de 2012”.

El recién publicado Convenio colectivo estatal de prensa diaria (2015) define en su artículo 3 el SMG para cada grupo profesional, que “estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual, así como de aquellos complementos de carácter personal necesarios para alcanzar dicha cuantía”.

Son pocos los convenios que hacen referencia a este mínimo salarial garantizado, tan solo 29 de los 129 convenios estudiados, repartidos de manera bastante equitativa entre los convenios pertenecientes a los sectores agricultura, industria y construcción y servicios. (Véase Tabla 14)

5.8. Salarios base

La tabla 15 recoge la media de los salarios más bajos y los más altos establecidos en las tablas salariales de los 123 convenios³² colectivos aquí estudiados, según sector. Con el objetivo de establecer una comparativa entre los salarios más bajos y los más altos de los convenios estudiados, ha sido necesario homogeneizarlos. Para ello, se han tenido en cuenta el número de pagas extraordinarias establecidas en el convenio y se han prorrateado entre

³² Para una mejor interpretación de los resultados en el estudio salarial de los convenios colectivos estudiados, han sido excluidos los seis convenios colectivos de aplicación a actividades deportivas profesionales y el convenio de producción de obras audiovisuales y actores, ya que los mínimos salariales en ellos establecidos son poco representativos y demasiado alejados de la media total.

Tabla 14. Total de convenios, número de convenios con salario mínimo garantizado y porcentaje respecto al total

	Total de convenios	con SMG	% con SMG respecto al total
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	13	30%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	1	20%
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	2	67%
C: Industria manufacturera	32	10	31%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	0	0%
SERVICIOS	86	16	19%
G: Comercio al por mayor y al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas	10	2	20%
H: Transporte y almacenamiento	13	3	23%
I: Hostelería	2	0	0%
J: Información y comunicaciones	6	0	0%
K: Actividades financieras y de seguros	6	0	0%
L: Actividades inmobiliarias	1	1	100%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	1	14%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	1	9%
P: Educación	12	0	0%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	2	40%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	4	50%
S: Otros servicios	5	2	40%
TOTAL GENERAL	129	29	22%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

doce mensualidades y sumado al salario base más bajo y más alto del convenio. De esta manera, ha sido posible comparar entre ellos la capacidad adquisitiva de los salarios establecidos.

La media total del salario más bajo y más alto de las tablas salariales de estos 123 convenios colectivos es de 784 euros y 1.517 euros mensuales respectivamente (12 pagas). La media de los convenios de los sectores agricultura, industria y construcción es de 789 euros y 1.475 euros mensuales, y la media del sector servicios es de 781 y 1.538 euros.

La última columna de la tabla 12 muestra la desigualdad entre el salario más bajo y más alto del convenio: de media, el salario base mayor es un 93,5 % más elevado que el salario menor, y esta diferencia es mayor en las secciones del sector servi-

cios, a su vez más feminizadas, tal y como muestra la segunda columna de la tabla.

Si bien el estudio de correlación no es concluyente, el gráfico 10 muestra que hay cierta relación entre el grado de feminización del sector y el nivel de desigualdad entre sus salarios base máximos y mínimos de las tablas salariales.

Las secciones de actividad económica que presentan una disparidad mayor entre sus salarios base más bajos y más altos son la J: Información y comunicaciones (155,5 %), la K: Actividades financieras y de seguros (147,4 %), la P: Educación (137,8 %) y la I: Hostelería (125,1 %).

Este indicador de desigualdad no muestra explícitamente el nivel de desigualdad retributiva entre hombres y mujeres de cada sección de actividad, pero podemos

Tabla 15. Total de convenios, feminización de los convenios, salarios base menor y mayor de la tabla salarial y relación entre ambos

	Convenios	Femin.	Salario base menor	Salario base mayor	Relacion mayor/menor
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	33,0%	789	1.475	87,0%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	38,8%	823	1.497	81,9%
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	7,6%	714	1.020	42,9%
C: Industria manufacturera	32	37,5%	792	1.508	90,4%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3	16,4%	697	1.160	66,5%
SERVICIOS	80	47,3%	781	1.538	96,8%
G: Comercio al por mayor y al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas	10	48,3%	851	1.289	51,5%
H: Transporte y almacenamiento	13	29,1%	744	1.281	72,1%
I: Hostelería	2	50,0%	793	1.785	125,1%
J: Información y comunicaciones	5	45,7%	736	1.880	155,5%
K: Actividades financieras y de seguros	6	44,3%	928	2.296	147,4%
L: Actividades inmobiliarias	1	50,1%	782	1.295	65,6%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	42,2%	749	1.408	88,0%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	50,5%	781	1.485	90,1%
P: Educación	12	50,4%	678	1.613	137,8%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	66,0%	730	1.522	108,4%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3	49,4%	887	1.175	32,5%
S: Otros servicios	5	52,6%	852	1.605	88,4%
TOTAL GENERAL	123	42,0%	784	1.517	93,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

presumir que **de facto** sí que representa el nivel de desigualdad salarial de género en cada actividad económica y, por lo tanto, tendría coherencia la relación positiva entre feminización del convenio y nivel de desigualdad. Tal y como anteriormente se ha observado, las mujeres están ocupadas en categorías inferiores, y se revela así el llamado techo de cristal –definido como la barrera transparente o discriminación sutil contra las mujeres que les impide llegar a los puestos jerárquicos más altos en organizaciones y empresas.³³ Por esta razón, podemos presumir que la mayor desigualdad entre los salarios base más elevados y más bajos de las tablas salariales en convenios afectaría en mayor medida a las mujeres, ubicadas en ocupaciones y con salarios inferiores.

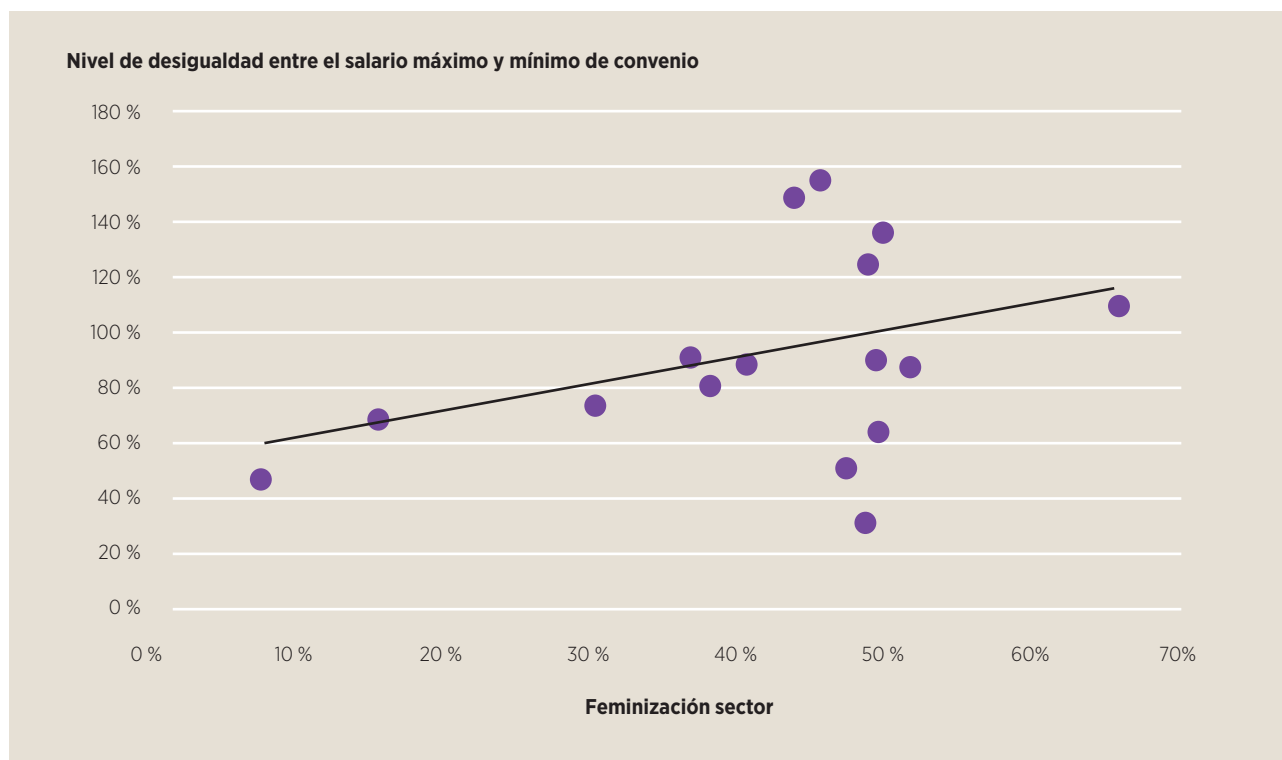
³³ Morrison, A. *Breaking the Glass Ceiling*, 1987.

5.9. Nivel de cobertura del salario menor de convenio respecto al salario mínimo interprofesional

Una de las funciones deseadas de los convenios colectivos de ámbito estatal es garantizar un suelo mínimo de retribución que garantice una mejora respecto al escaso salario mínimo interprofesional (SMI) español, que no alcanza el nivel del 60 % del salario medio indicado a través de la Carta Social Europea.

En ese sentido, es interesante la comparativa del salario base respecto al SMI ya que ese salario menor de las tablas salariales marcará la retribución de las categorías superiores. Se observa que de media, el salario base más bajo en los con-

Gráfico 10. Relación entre feminización de los convenios y grado de desigualdad retributiva



Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

venios colectivos estudiados es un 45,9 % superior al SMI del año de publicación del convenio. Por sectores, y de media, todos mejoran el SMI anual, desde un 18,8 % de los convenios de la sección E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, hasta un 66,7 % de los convenios de la sección K: Actividades financieras y de seguros.³⁴ (Véase Tabla 16)

³⁴De nuevo, para una mejor interpretación de los resultados en el estudio salarial de los convenios colectivos estudiados, han sido excluidos del mismo los cinco convenios colectivos de aplicación en actividades deportivas profesionales y el convenio de producción de obras audiovisuales y actores, ya que los mínimos salariales en ellos establecidos son poco representativos y demasiado alejados de la media total.

5.10. Complementos salariales

El artículo 26.3³⁵ del ET se limita a enumerar las tres grandes causas que dan pie a la existencia de complementos salariales: las circunstancias personales de la persona trabajadora, el trabajo realizado y la situación y resultados de la empresa. El estatuto parece optar por la causalidad de dichos complementos de manera que si hay complementos cuya causa no se encuadra en los tres motivos señalados deberían ser considerados salario base.

³⁵“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra 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, (...)”.

Tabla 16. Salarios menores medios según actividad económica y porcentaje respecto al salario mínimo interprofesional

	Salario base menor	Promedio de SMI
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	789	144,6%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	823	151,6%
B+F: Industrias extractivas y construcción	714	129,1%
C: Industria manufacturera	792	145,7%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	697	118,8%
SERVICIOS	781	146,5%
G: Comercio al por mayor y al por menor, excepto vehículos de motor y motocicletas	851	165,2%
H: Transporte y almacenamiento	744	145,3%
I: Hostelería	793	143,9%
J: Información y comunicaciones	736	147,9%
K: Actividades financieras y de seguros	928	166,7%
L: Actividades inmobiliarias	782	141,3%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	749	136,4%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	781	144,4%
P: Educación	678	128,6%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	730	133,1%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	887	153,4%
S: Otros servicios	852	158,7%
TOTAL GENERAL	784	145,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

Tabla 17. Total de convenios con complementos y según tipo de complemento. Por sección de actividad económica (total convenios y porcentaje)

	NÚMERO DE CONVENIOS CON COMPLEMENTOS												
	Número convenios	Número de convenios con complementos	1. Personales		2. Circunstancias relativas al trabajo realizado						3. Resultado de empresa	4. Otros	
			Con antigüedad	Con otros compl.pers	De puesto de trabajo			De cantidad o				En especie	Plus Convenio
					Con PTP*	Con Turnos	Nocturnidad	Otras trabaj	Horas extra	Otras cantidades			
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	40	24	1	23	7	37	14	38	26	9	39	27
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	4	2	0	4	1	5	1	5	3	0	5	4
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	0	3	2
C: Industria manufacturera	32	31	18	0	17	4	27	10	28	19	9	28	19
E: Suministro de agua, activ. de saneamiento (...)	3	3	3	0	1	1	3	2	2	1	0	3	2
SERVICIOS	86	81	43	16	9	5	44	33	59	33	14	72	27
G: Comercio al por mayor y al por menor (...)	10	10	6	2	1	0	8	4	7	5	3	8	3
H: Transporte y almacenamiento	13	12	7	1	1	1	7	4	7	5	0	8	6
I: Hostelería	2	2	1	0	0	0	1	1	2	0	0	2	1
J: Información y comunicaciones	6	5	1	1	0	0	1	3	4	3	0	5	2
K: Actividades financieras y de seguros	6	6	3	3	0	1	0	4	5	4	5	6	2
L: Actividades inmobiliarias	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	7	4	0	2	0	1	0	4	1	2	6	5
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	11	6	4	3	0	8	6	10	6	1	9	2
P: Educación	12	12	7	3	1	0	8	6	10	3	1	12	1
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	3	3	2	0	2	4	2	2	3	0	3	2
R: Activi. artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	7	2	0	0	0	2	1	3	1	0	7	1
S: Otros servicios	5	5	2	0	1	1	4	1	4	1	2	5	1
TOTAL GENERAL	129	121	67	17	32	12	81	47	97	59	23	111	54

* PPT: Peligrosidad, toxicidad y/o penosidad

PORCENTAJE DE CONVENIOS CON COMPLEMENTOS													
	Número convenios	% de convenios con complementos	1. Personales		2. Circunstancias relativas al trabajo realizado						3. Resultado de empresa	4. Otros	
			Con antigüedad	Con otros compl.pers	De puesto de trabajo			De cantidad o				En especie	Plus Convenio
					Con PTP	Con Turnos	Nocturnidad	Otras trabaj	Horas extra	Otras cantidades			
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	93%	56%	2%	53%	16%	86%	33%	88%	60%	21%	91%	63%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	80%	40%	0%	80%	20%	100%	20%	100%	60%	0%	100%	80%
B+F: Industrias extractivas y construcción	32	67%	33%	33%	33%	33%	67%	33%	100%	100%	0%	100%	67%
C: Industria manufacturera	3	97%	56%	0%	53%	13%	84%	31%	88%	59%	28%	88%	59%
E: Suministro de agua, activ. de saneamiento (...)	3	100%	100%	0%	33%	33%	100%	67%	67%	33%	0%	100%	67%
SERVICIOS	86	94%	50%	19%	10%	6%	51%	38%	69%	38%	16%	84%	31%
G: Comercio al por mayor y al por menor (...)	11	100%	60%	20%	10%	0%	80%	40%	70%	50%	30%	80%	30%
H: Transporte y almacenamiento	8	92%	54%	8%	8%	8%	54%	31%	54%	38%	0%	62%	46%
I: Hostelería	6	100%	50%	0%	0%	0%	50%	50%	100%	0%	0%	100%	50%
J: Información y comunicaciones	1	83%	17%	17%	0%	0%	17%	50%	67%	50%	0%	83%	33%
K: Actividades financieras y de seguros	7	100%	50%	50%	0%	17%	0%	67%	83%	67%	83%	100%	33%
L: Actividades inmobiliarias	5	100%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	100%	100%	0%	100%	100%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	10	100%	57%	0%	29%	0%	14%	0%	57%	14%	29%	86%	71%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	12	100%	55%	36%	27%	0%	73%	55%	91%	55%	9%	82%	18%
P: Educación	2	100%	58%	25%	8%	0%	67%	50%	83%	25%	8%	100%	8%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	6	60%	60%	40%	0%	40%	80%	40%	40%	60%	0%	60%	40%
R: Activi. artísticas, recreativas y de entretenimiento	5	88%	25%	0%	0%	0%	25%	13%	38%	13%	0%	88%	13%
S: Otros servicios	13	100%	40%	0%	20%	20%	80%	20%	80%	20%	40%	100%	20%
TOTAL GENERAL	129	94%	52%	13%	25%	9%	63%	36%	75%	46%	18%	86%	42%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

Así ocurre con pluses habituales como el llamado plus convenio cuya existencia suele explicarse en la garantía de derechos adquiridos de los trabajadores en relación con conceptos salariales que han sido suprimidos.

Siguiendo la clasificación del redactado legal, se ha estudiado el tipo de complementos salariales que los diferentes convenios colectivos incorporan en su redactado. Según la legislación, los complementos salariales serán determinados de manera voluntaria. Aun así, se ha detectado que 121 de los 129 convenios colectivos -el 94 % del total- incorporan o prevén la existencia de complementos salariales en su redactado.

Para su estudio, se han clasificado en cuatro categorías: los complementos fijados en función de las condiciones personales de la persona trabajadora que incluyen la antigüedad y otros; los complementos fijados en función de circunstancias relativas al trabajo realizado, que a su vez han sido divididos en dos tipos: los relativos al puesto de trabajo que ocupa la persona trabajadora y los relativos a la cantidad o calidad del trabajo realizado; los relativos a la situación o resultados de la empresa, y por último otros muy presentes en la mayoría de convenios como los com-

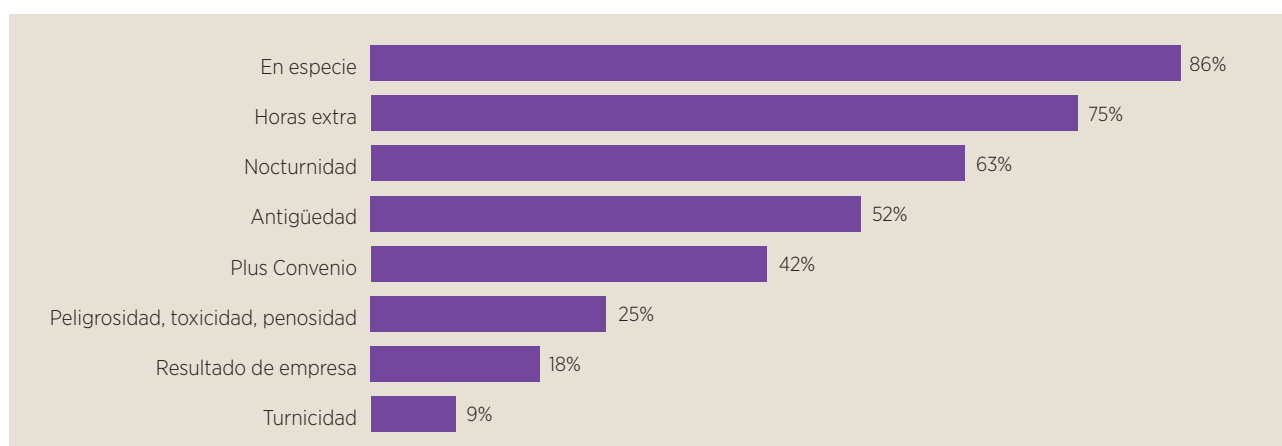
plementos en especie o la figura del “plus convenio”.

De todos ellos, los complementos salariales más presentes en los convenios colectivos estatales de sector son los complementos en especie (en un 86 % de los convenios), las horas extraordinarias, como complemento de cantidad de trabajo (en un 75 % de los convenios), el complemento de nocturnidad relativo al puesto de trabajo (en un 63 %), el complemento personal de antigüedad (en un 52 %), la figura del “plus convenio” (en un 42 %), los complementos de peligrosidad y/o toxicidad y/o penosidad (PTP, en un 25 %), de resultado de empresa (en un 18 %) y por último de turnicidad (en un 9 % de los convenios). (Véase Gráfico 11)

COMPLEMENTOS FIJADOS EN FUNCIÓN DE LAS CONDICIONES PERSONALES DE LA PERSONA TRABAJADORA

Una primera tipología de complementos salariales previstos en el Estatuto de los Trabajadores son aquellos complementos que se fijan en función de las condiciones personales de la persona trabajadora potencialmente receptora del complemento.

Gráfico 11. Presencia de los principales complementos salariales en los convenios colectivos estatales de sector (porcentaje de convenios)



Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

El complemento personal con mayor presencia entre los convenios estudiados es el complemento por antigüedad. Hace referencia a la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, de modo que esta recibe una gratificación habitualmente creciente con el paso de los años contratada en la empresa. Son más de la mitad de los convenios (52 %) los que recogen esta figura, 67 de los 129 convenios estudiados.

Los convenios colectivos de los sectores de la agricultura, industria y construcción incorporan este concepto en un 56 % de las ocasiones, mientras que los convenios aplicables al sector servicios lo hacen en un 50 % de los casos. No se observa así gran diferencia entre ambos sectores. (Véase Gráfico 12)

En 17 convenios se han encontrado otros complementos personales, siendo los más comunes el complemento por títulos y el complemento por idiomas. En total, se han contabilizado 10 tipos de complementos personales.

Algunos convenios, como el Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal (2008), engloban en un único complemento personal todas aquellas condiciones personales de la persona trabajadora y que no hayan sido valoradas

previamente,³⁶ tales como títulos, idiomas o conocimientos especiales.

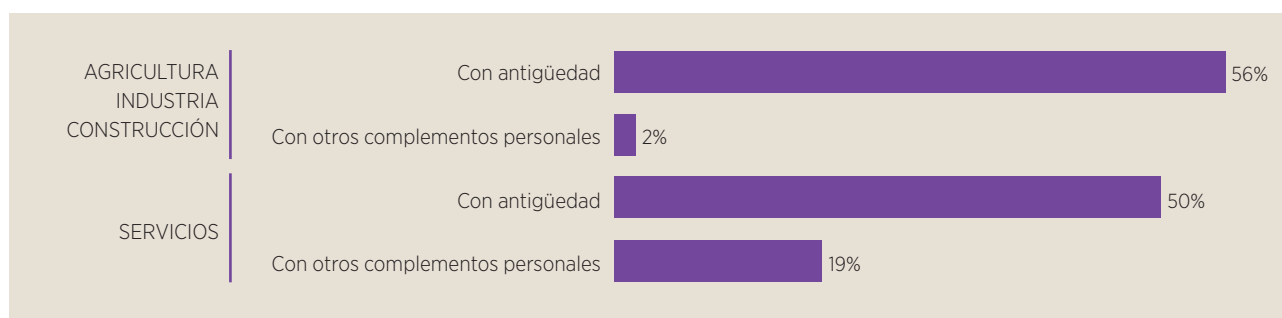
Por otro lado, el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (2010) prevé la retribución por la tenencia de diplomas, aunque en su redactado no lo define como complemento, sino que el articulado hace referencia a “casos especiales de retribución”.³⁷

El convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de posgraduados (2010) tiene en cuenta la paga de un complemento por titulación asociado a determinada categoría pro-

36 “Artículo 28.5. Complemento personal: tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.”

37 “Artículo 24. (...) Casos especiales de retribución. Los trabajadores/as con conocimiento acreditado ante sus empresas de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con estas, percibirán un 10% de su salario base por cada idioma. Los trabajadores/as que posean diploma expedido por las escuelas de librerías percibirán un incremento del 10% sobre su salario base, siempre que presten sus servicios en secciones de librería.”

Gráfico 12. Presencia de complementos personales en los convenios colectivos estatales de sector: complemento de antigüedad y otros (porcentaje de convenios, según gran sector)



Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

fesional, por lo que se denomina aquí al complemento como “funcional”.³⁸

El complemento por idiomas o plus de idiomas se suele adjudicar por uso habitual de los mismos. Como ejemplo, el Convenio colectivo estatal de jardinería (2013) que lo define así: “Todo el personal administrativo con perfecto conocimientos de idioma/s escrito/s o hablados que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas (...)”.

No siempre se define este complemento como personal. El Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de *contact center* (antes telemarketing) (2012) incluye el plus de idiomas en el artículo que define los complementos de puesto de trabajo.³⁹

Los otros complementos que podrían clasificarse como personales que se han encontrado en el estudio de los convenios tienen en cuenta la experiencia, la edad o

la situación de discapacidad, entre otras. (Véase Tabla 18)

COMPLEMENTOS DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS AL TRABAJO REALIZADO: COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

El segundo grupo de clasificación de los complementos salariales son los fijados en función de circunstancias relativas al trabajo realizado. Por su parte, estos complementos son clasificables en dos subcategorías. La primera, que hace referencia a condiciones asociadas al normal desarrollo de la actividad, los llamados *complementos de puesto de trabajo*. En ella, se encuentran los complementos por peligrosidad y/o toxicidad y/o penosidad (PTP), el complemento por turnicidad o el de nocturnidad.

En este caso sí que se observan diferencias remarcables entre sectores: el 53 % de los convenios que afectan al masculinizado sector de la industria (y agricultura y construcción) prevén complementos PTP frente al 10 % del sector servicios, este último fuertemente feminizado. El 16 % tiene complemento por turnicidad o turnos y el 86 % complemento por nocturnidad, frente al 6 % y 51 % de los convenios del sector servicios, respectivamente.

38 “Artículo 22. Complemento funcional. (...) Asimismo, todos aquellos titulados doctores con la categoría profesional de profesor agregado en escuelas universitarias percibirán, durante doce mensualidades, un complemento especificado también en el anexo I.”

39 “Artículo 46. Complementos del puesto de trabajo. Plus de idiomas: es el que percibe aquel personal de operaciones al que se exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros o la utilización de una o más lenguas cooficiales del estado español fuera de la Comunidad Autónoma, donde esté reconocida dicha cooficialidad (...)”.

Tabla 18. Otros complementos personales, distribución según tipología

Otros complementos personales	Número de referencias
Títulos	5
Idiomas	4
Experiencia	2
Compensación antigüedad	2
Plus de residencia e insularidad	1
Plus de especialización	1
Plus de edad	1
Discapacidad	1
Desarrollo profesional	1
Complemento personal de nivel	1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial (datos de 2013).

Los complementos citados son los más usuales dentro de la categoría de complementos de puestos de trabajo –o lugar de trabajo– y, como se ha visto, es mucho más común su presencia en convenios de sectores masculinizados. Esta menor retribución de las actividades más feminizadas explica en parte la menor remuneración de las mujeres, que disponen de menos oportunidades de ver mejoradas sus condiciones salariales.

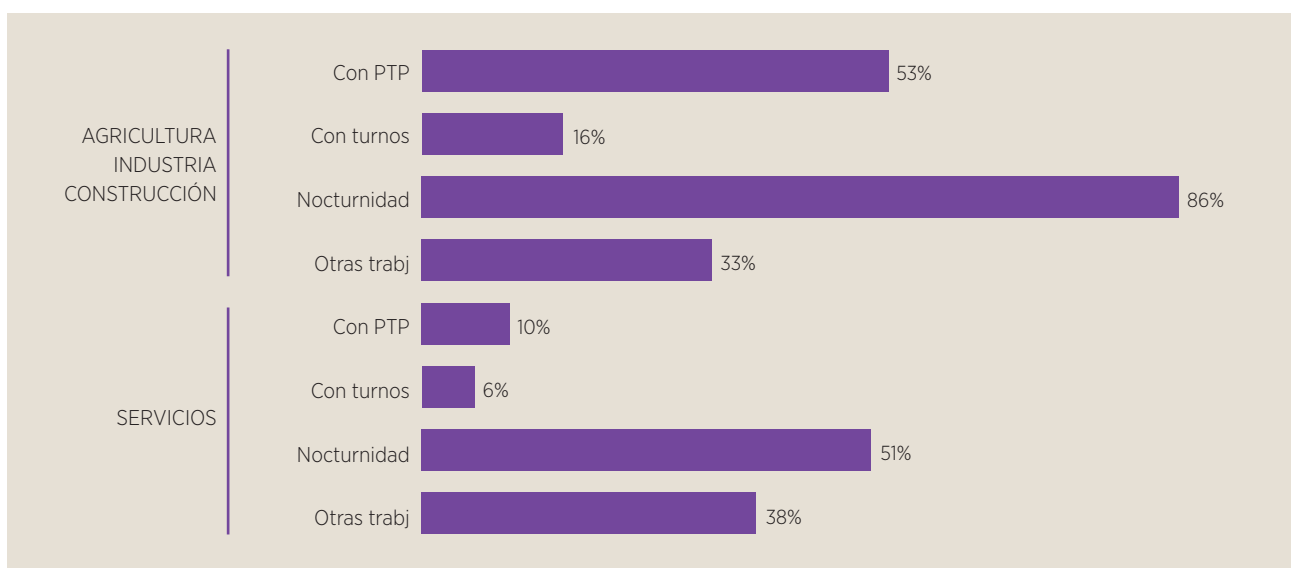
Otros complementos de lugar o puesto de trabajo

Un 36 % de los convenios colectivos analizados –47 convenios– presentan otro tipo de complementos de lugar de trabajo. Son 79 las referencias a complementos salariales de puesto de trabajo, que hemos dividido en cuatro categorías (véase Tabla 19):

- Los complementos asociados a categorías laborales altas aparecen en un 25,3 % de los casos. Son aquellos complementos cuyo cobro está relacionado con la ocupación de categorías elevadas o lugares de mando, como
- Los complementos que compensan perjuicios económicos asociadas al puesto de trabajo se han contabilizado en 28 ocasiones. Estos son, por ejemplo, el plus de quebranto de moneda (en el Convenio colectivo de la industria de ferralla, el Convenio colectivo de sociedades cooperativas de crédito, estaciones de servicio o Convenio

por ejemplo el plus de coordinación (en el Convenio colectivo del comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos), plus de instrucción, supervisión y evaluación (Convenio colectivo de empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo), plus de responsabilidad (servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios o el Convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural), complemento de dirección (en el Convenio colectivo de reforma juvenil y protección de menores o en el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad).

Gráfico 13. Presencia de complementos de puesto de trabajo en los convenios colectivos estatales de sector: complemento de PTP, turnos, nocturnidad y otros (porcentaje de convenios, según gran sector)



Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

colectivo de empresas organizadoras de juegos de bingo, entre otros), el plus de transporte o distancia (Convenio colectivo de empresas de reparto domiciliario o el Convenio colectivo de empresas dedicadas a servicios de campo para actividades de reposición) o el plus de mantenimiento de vestuario o limpieza (Convenio colectivo de desinfección, desinsectación y desratización), entre otros.

- Son 6 los complementos hallados que remunerar unas peores condiciones laborales que son, además de los ya vistos complementos de peligrosidad, toxicidad o penosidad, los complementos específicos de algunos convenios colectivos, como por ejemplo el plus de frío, o el plus de refrigerado, plus de radioscopia aeroportuaria, complementos por profundidad o el plus de polivalencia funcional, entre otros. Todos ellos hacen referencia a unas peores condiciones laborales físicas.
- Por último, existen aquellos complementos asociados a la profesionalización o especialización de la persona trabajadora para con alguna condición requerida en su puesto de trabajo. A modo de ejemplo, algunos de los 25 complementos contabilizados de esta tipología son: plus de portero (Convenio colectivo de empresas de seguridad), plus de ventanilla (Convenio colectivo de cajas y entidades financieras de ahorro), plus de repartidor (Conve-

nio colectivo de grúas móviles auto-propulsadas) o plus de servicios generales (Convenio colectivo de la banca).

La gran mayoría de los complementos fijados en función de circunstancias relativas al trabajo realizado, son de aplicación a puestos de trabajo masculinizados. A modo de ejemplo, las categorías elevadas o de mayor responsabilidad están ocupadas en mayor medida por trabajadores masculinos, y son así este tipo de complementos favorables a los hombres. Por otra parte, tiene un efecto multiplicador en la formación de la brecha, ya que gratifica doblemente los puestos más elevados ya de por sí masculinizados.

Por otra parte, la condiciones laborales desfavorables remuneradas a través de complementos, tal y como hemos visto en su mayoría de casos son las condiciones de peligrosidad, toxicidad y penosidad, condiciones que están íntimamente asociadas a puestos de trabajo masculinizados. A su vez, se detecta que los otros complementos de puesto de trabajo que remuneran otro tipo de condiciones laborales desfavorables están también asociados a condiciones de lugares masculinizados, como el plus de frío o refrigeración. Es excepción el plus de polivalencia funcional del Convenio colectivo estatal de la banca, ya que premia o remunera la multiplicidad de tareas desarrolladas en el puesto de trabajo, condición laboral típicamente asociada a trabajos feminizados.

Tabla 19. Otros complementos de puesto de trabajo, distribución según tipología

Otros complementos de puesto de trabajo	Número de referencias	Distribución
Categoría alta	20	25,3%
Compensación	28	35,4%
Condiciones laborales físicas	6	7,6%
Especialización	25	31,6%
TOTAL	79	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

COMPLEMENTOS DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS AL TRABAJO REALIZADO: COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD EN EL TRABAJO

La segunda categoría a través de la cual se pueden clasificar los complementos de circunstancias relativas al trabajo realizado son los complementos por calidad o cantidad de trabajo. La remuneración de las horas extraordinarias es, de este grupo de complementos, el complemento que con más frecuencia aparece en los convenios colectivos estudiados, ya que lo hace en un 75 % de los casos.

De nuevo, tal y como sucedía con los complementos de puesto de trabajo, los convenios de sectores más masculinizados son los que introducen en una mayor proporción este tipo de remuneraciones. Un 88 % de los convenios de los sectores agrícola, industrial y de la construcción prevén en su redactado el pago de horas extraordinarias, frente al 69 % del sector servicios.

Cabe señalar aquí que el Convenio colectivo de hormas, tacones, cuñas y cambrillones, madera y corcho, prohíbe expresamente a las mujeres embarazadas realizar horas extraordinarias, y se incurre así en una clara discriminación por razón de sexo: “artículo 24. Se pacta la prohibición de horas extras en horario nocturno,

salvo excepciones legales, así como su realización por aprendices, mujeres en estado de gestación y menores de 18 años”.

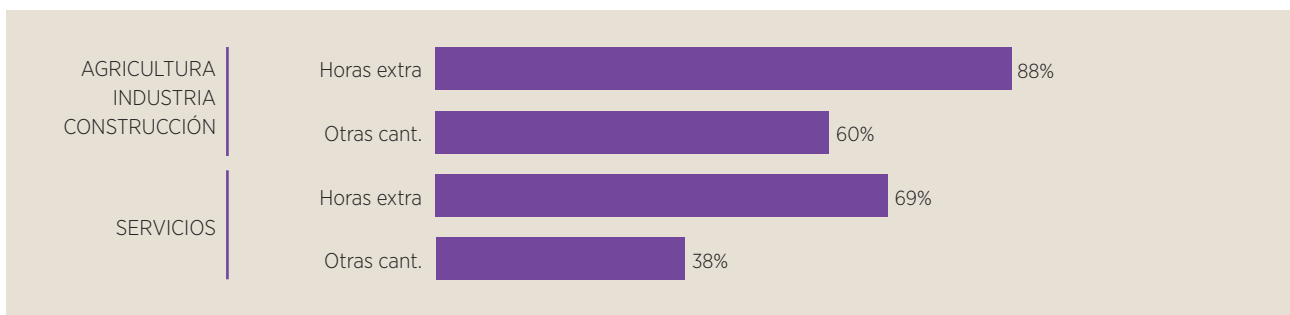
Un 46 % de los convenios colectivos analizados -59 convenios- presentan otro tipo de complementos de calidad o cantidad de trabajo. En este caso, vuelven a estar más presentes en los convenios colectivos de sectores más masculinizados: un 60 % de los convenios de los sectores de la agricultura, industria y construcción contienen complementos de calidad o cantidad diferentes al complemento de horas extraordinarias, mientras que el sector servicios, más feminizado, lo hace tan solo en un 38 % de los convenios de sector. (Véase Gráfico 14)

Otros complementos de calidad o cantidad en el trabajo

Se han clasificado aquí los complementos de calidad o cantidad de trabajo en tres subcategorías o tipologías (véase Tabla 20):

- Una primera que se ha nombrado complemento de calidad-asistencia, que premia principalmente la asistencia, la asiduidad o la puntualidad en el lugar de trabajo. De los 97 complementos de calidad o cantidad de trabajo presentes en los convenios colectivos analizados, un 17,5 % van asociados a este concepto de calidad en el trabajo realizado.

Gráfico 14. Presencia de complementos de calidad o cantidad en los convenios colectivos estatales de sector: horas extraordinarias y otros (porcentaje de convenios, según gran sector)



Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

- Una segunda subcategoría de complementos de calidad en el trabajo serían aquellos pluses o complementos que premian la flexibilidad, como por ejemplo los pluses de disponibilidad, pluses de fin de semana, plus de libre disposición, complemento de festividad o plus por prolongación de jornada. Estos representan un 37,1 % de los complementos de calidad o cantidad de trabajo.
- Por último, una tercera subcategoría que corresponde a los complementos asociados a la cantidad y resultados del trabajo realizado: primas, incentivos, destajos, plus de eficiencia, plus de recaudación, entre otros. Este es el tipo de complemento de subcategoría más presente, ya que se encuentra en

un 44 % de los convenios colectivos analizados.

Los convenios colectivos de sectores más masculinizados son los que, en mayor proporción, prevén en su redactado el pago de complementos salariales de calidad o cantidad en el trabajo. A su vez, este tipos de complementos, tal y como se ha visto, están íntimamente ligados a la presencia en el puesto de trabajo y disponibilidad horaria. De nuevo, la remuneración por complementos perjudica a las mujeres, en tanto que son ellas las que de facto han de conciliar vida laboral y familiar y ven así mermadas su capacidad para obtener una mayor remuneración.

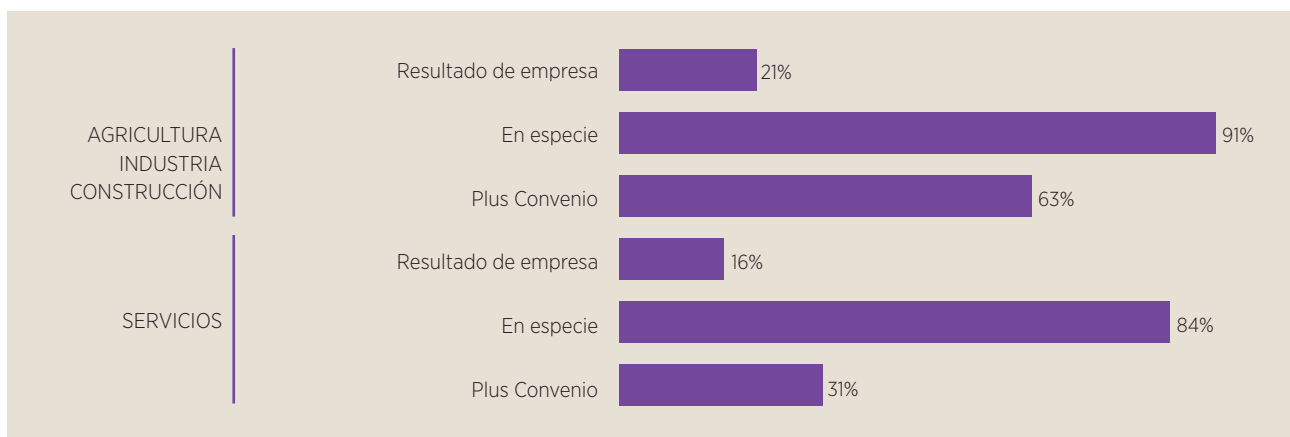
En cuanto a los pluses por asistencia, son pocos los convenios que definen las

Tabla 20. Otros complementos de calidad o cantidad de trabajo, distribución según tipología

Otros complementos de calidad o cantidad de trabajo	Número de referencias	Distribución
Calidad asistencia	17	17,5%
Calidad flexibilidad	36	37,1%
Cantidad Resultados	44	45,4%
TOTAL	97	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

Gráfico 15. Presencia de complementos fijados según situación o resultados de la empresa, complementos en especie y plus convenio (porcentaje de convenios, según gran sector)



Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.

situaciones que son consideradas como *ausencia en el trabajo*. Uno de ellos, el Convenio colectivo de empresas privadas proveedoras civiles de tránsito aéreo, las define: “se considerara ausencia cualquier falta al trabajo, incluida la IT, salvo la producida por accidente laboral o enfermedad profesional”.

COMPLEMENTOS FIJADOS EN FUNCIÓN DE CIRCUNSTANCIAS RELATIVAS A LA SITUACIÓN Y RESULTADOS DE LA EMPRESA, COMPLEMENTOS EN ESPECIE Y PLUS CONVENIO

Un tercer grupo de clasificación de los complementos salariales son aquellos que se fijan en función de circunstancias relativas a la situación y los resultados de la empresa. En el estudio hemos analizado los convenios colectivos que incluyen en su redactado el pago de complementos o pluses de participación en beneficios. Son 23 los convenios que lo incluyen, y representan un 18 % del total de convenios. Por grandes sectores, un 21 % de los convenios de la agricultura, industria y construcción los prevén, frente a un 16 % del sector servicios.

Por último, se han detectado que son muchos los convenios que incorporan o prevén el pago de complementos en especie en su redactado. 111 convenios, que equivalen al 86 % del total de convenios, incluyen este tipo de complementos en el texto, y alcanzan el 91 % de los sectores agricultura, industria y construcción, y un 84 % en el sector servicios.

Destacamos la figura del “plus convenio”, presente en el 63 % de los convenios más masculinizados del sector industrial (y agrícola y de construcción) y en el 31 % de los convenios más feminizados del sector servicios. Esta figura responde en un 61 % de los casos a antiguos complementos de antigüedad, que después de ser eliminados en la redacción de nuevos convenios se han mantenido a través de la figura del plus convenio. En otras ocasiones, este complemento responde a

otro tipo de mejoras y pluses desaparecidos, y ejercen así el papel de garantía de derechos adquiridos. (Véase Gráfico 15)

CONCEPTOS EXTRASALARIALES: MEJORAS VOLUNTARIAS (POR IT COMÚN Y POR IT POR ACCIDENTE NO LABORAL)

Se han analizado también, por su igual relevancia en el examen del impacto de género, los conceptos extrasalariales más comunes como son las mejoras voluntarias. Destacan las mejoras articuladas en los convenios colectivos de las prestaciones por incapacidad temporal común y por incapacidad temporal por accidente no laboral.

Estas figuras son de suma relevancia para el análisis de impacto de género, ya que las enfermedades o incapacidades que se sufren en las ocupaciones y actividades económicas más feminizadas no están aún catalogadas como laborales –estas mejor remuneradas–, por lo que son muchas las mujeres que se ven perjudicadas económicamente en el momento y duración de la incapacidad.

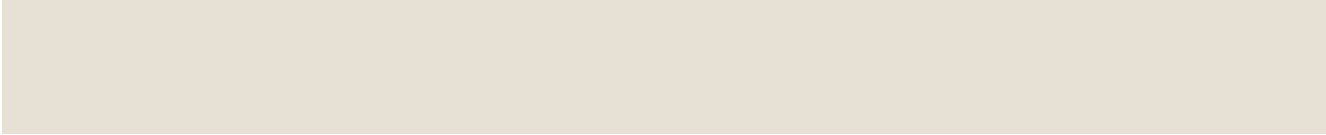
En este sentido, un 64 % de los convenios ofrecen mejoras en el pago de la incapacidad temporal por enfermedad común y un 56 % lo hacen por accidente no laboral, y es mayor el porcentaje de los convenios del sector servicios más feminizado. (Véase Tabla 21)

Tabla 21. Mejoras voluntarias en convenio, distribución según tipología. Por sección de actividad económica (total convenios y porcentaje)

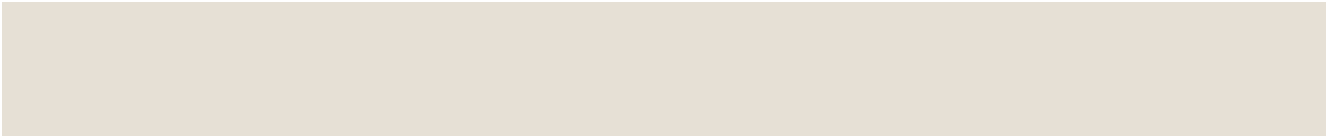
	Total de convenios	IT por enf. común	IT por Acc.no laboral	Otras mejoras voluntarias
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	25	17	24
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	2	2	
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	2	0	3
C: Industria manufacturera	32	20	14	20
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, (...)	3	1	1	1
SERVICIOS	86	58	55	46
G: Comercio al por mayor y al por menor (...)	10	10	6	3
H: Transporte y almacenamiento	13	4	3	6
I: Hostelería	2	2	2	2
J: Información y comunicaciones	6	3	3	2
K: Actividades financieras y de seguros	6	5	4	5
L: Actividades inmobiliarias	1	1	1	0
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	6	6	4
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	5	6	7
P: Educación	12	10	10	7
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	3	3	1
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	6	8	4
S: Otros servicios	5	3	3	5
TOTAL GENERAL	129	83	72	70

	Total de convenios	IT por enf. común	IT por Acc.no laboral	Otras mejoras voluntarias
AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN	43	58%	40%	56%
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5	40%	40%	0%
B+F: Industrias extractivas y construcción	3	67%	0%	100%
C: Industria manufacturera	32	63%	44%	63%
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, (...)	3	33%	33%	33%
SERVICIOS	86	67%	64%	53%
G: Comercio al por mayor y al por menor (...)	10	100%	60%	30%
H: Transporte y almacenamiento	13	31%	23%	46%
I: Hostelería	2	100%	100%	100%
J: Información y comunicaciones	6	50%	50%	33%
K: Actividades financieras y de seguros	6	83%	67%	83%
L: Actividades inmobiliarias	1	100%	100%	0%
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	7	86%	86%	57%
O: Actividades administrativas y servicios auxiliares	11	45%	55%	64%
P: Educación	12	83%	83%	58%
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	5	60%	60%	20%
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	8	75%	100%	50%
S: Otros servicios	5	60%	60%	100%
TOTAL GENERAL	129	64%	56%	54%

Fuente: Elaboración propia a partir de los convenios colectivos estatales de sector estudiados.



6





RESUMEN Y CONCLUSIONES



6.1. RESUMEN

EL MAPA DE LAS DESIGUALDADES SALARIALES SEGÚN LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL

Brecha y tipo de actividad económica.

Los datos indican que existe cierta relación entre la actividad económica y el nivel de brecha salarial: cuanto mayor es el grado de feminización del sector, mayor es la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres en el mismo. El alto grado de feminización de algunos sectores es reflejo de la segregación horizontal que sufren las mujeres en el mercado laboral: ellas están ocupadas en determinados sectores de actividad económica más relacionados con el sector servicios y de atención y cuidados. A su vez, en estos sectores es donde mayor es la diferencia de remuneración entre sexos, ya que muy posiblemente son ellas las peor remuneradas y las que están ubicadas en escalas inferiores de la clasificación profesional.

Brecha y tipo de ocupación. Si bien las ocupaciones de categorías inferiores están más feminizadas, no existe una correlación positiva entre el nivel de feminización de la ocupación y el nivel de desigualdad salarial.

Brecha y condiciones laborales. Existe una mayor brecha salarial entre mujeres y hombres que trabajan con mejores condiciones laborales –contrato de duración indefinida y a tiempo completo-. Ello se puede deber a la existencia de una estructura retributiva más compleja bajo esas mejores condiciones, con complementos salariales y otros beneficios económicos ligados a la estabilidad que tienen más presencia en sectores y ocupaciones masculinizadas.

Brecha y edad. Las mujeres de edades más avanzadas sufren limitaciones en su desarrollo profesional y salarial a causa del llamado “techo de cristal” y por las necesidades de conciliación familiar que

recae mayoritariamente sobre las mujeres a partir de edades reproductivas. Ello genera peores trayectorias laborales, con salidas y entradas discontinuas en el mercado de trabajo que son penalizadas en la edad de jubilación. Destaca la diferencia de ingresos entre mujeres y hombres a partir de los 65 años que asciende hasta el 41,2%, fruto de tal penalización ejercida por el sistema contributivo de la seguridad social en el estado español.

Brecha y nivel salarial. Se aprecia una relación negativa entre nivel salarial y brecha: cuanto mayor es el salario percibido, menor es la desigualdad de ingresos entre ambos sexos.

Brecha y complementos salariales. Los complementos y otros conceptos salariales inciden en la formación de la brecha de manera positiva, esto es, aumentando de manera muy significativa las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres. Se detecta que en todos los sectores de actividad económica los complementos actúan como agravantes de la desigualdad. La brecha en los salarios base aumenta a causa de los complementos y otros conceptos retributivos. Ésta crece entre un 30% y un 470% respecto la brecha en el salario base inicial.

RESULTADOS OBTENIDOS DEL ESTUDIO DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATALES DE SECTOR

Los convenios estudiados. Los 129 convenios estudiados afectan a un total de 5.656.295 personas trabajadoras de las cuales un 35,5% son mujeres. Un 83,4% de las mujeres está afectado por convenios del sector servicios frente a un 16,6% que lo está por convenios de sectores industriales, agrícolas o de construcción.

Lenguaje. Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas herramienta fundamental para seguir avanzando en la senda de un mercado de trabajo libre de sesgos de

género. A partir del estudio de los convenios se ha apreciado que prácticamente todos los convenios colectivos –un 80%– hacen un uso androcentrista y sexista del lenguaje, redactando en masculino para nombrar categorías profesionales y otras referencias. Se han detectado 6 convenios que, además, discriminan a través del lenguaje haciendo uso del femenino para nombrar categorías profesionales típicamente feminizadas.

Referencia a la igualdad salarial por razón de sexo. Tan sólo un 32,6% de todos los convenios estatales de sector introducen en su redactado alguna referencia a la igualdad en la retribución.

Estructura de clasificación profesional. La Ley del Estatuto de los Trabajadores, fruto de la última reforma laboral, establece la clasificación profesional en los convenios a través de grupos profesionales. Sin embargo, aún se observa algún convenio que estructura solamente a través de categorías, si bien la fórmula más común en la mayoría de convenios colectivos es la clasificación en grupos y categorías profesionales.

Por otro lado, casi el 25% de los convenios colectivos aún determinan su sistema de clasificación profesional de la misma forma que lo previsto en su correspondiente ordenanza de trabajo y el 36,4% de los convenios estudiados adoptan un sistema de clasificación que descansa en los factores previstos en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos.

Tablas salariales. Aunque la legislación no obliga, en un 88,4% de casos los convenios organizan y estructuran la retribución de las personas trabajadoras afectadas según tablas salariales.

Salario Mínimo Garantizado de convenio. Son pocos los convenios que hacen referencia a este mínimo salarial garantizado, tan sólo 29 de los 129 convenios estudiados.

Salarios base y desigualdad entre salarios mínimos y máximos de la tabla salarial. La media del salario más bajo y más alto de las tablas salariales de los con-

venios colectivos analizados es de 784 euros y 1.517 euros mensuales respectivamente (12 pagas). Por lo tanto, el salario base mayor es un 93,5% más elevado que el salario menor, siendo esta diferencia más pronunciada en las actividades del sector servicios, más feminizadas.

Este indicador de desigualdad no es en sí mismo un reflejo del nivel de desigualdad retributiva entre hombres y mujeres en cada sector de actividad. Sin embargo se puede adoptar como tal, ya que las mujeres están ocupadas en categorías inferiores en mayor medida que los hombres, cobrando así ellas salarios inferiores.

Nivel de cobertura salarial de convenio y SMI. Se observa que, de media, el salario base más bajo en los convenios colectivos estudiados es un 45,9% superior al SMI del año de publicación del convenio.

Complementos salariales. El 94% de los 129 convenios colectivos incorpora o prevé la existencia de complementos salariales en su redactado. De todos ellos, los más presentes en los convenios colectivos estatales de sector son los complementos en especie (en un 86% de los convenios), las horas extraordinarias (en un 75% de los convenios), el complemento de nocturnidad (en un 63%), el complemento personal de antigüedad (en un 52%), la figura del “Plus convenio” (en un 42%), los complementos de peligrosidad y/o toxicidad y/o penosidad –PTP– (en un 25%), de resultado de empresa (en un 18%) y por último, el complemento de tur-
nicidad (en un 9% de los convenios).

- **Complementos fijados en función de las condiciones personales de la persona trabajadora**

Complemento antigüedad: Se trata de un tipo de complemento que tiene un impacto negativo para muchas mujeres, sobre todo en aquellas actividades profesionales tradicionalmente masculinizadas, ya que la incorporación de las mujeres en estos sectores es más tardía y por tanto con menor posibilidad de remuneración. Son más de la mitad de los convenios (52%) los

que recogen esta figura, 67 de los 129 convenios estudiados y no se observa gran diferencia entre ambos sectores industria y servicios.

- **Complementos relativos al trabajo realizado**

Complementos de puesto de trabajo:

Mayoritariamente estos complementos van asociados a actividades y categorías profesionales integradas tradicionalmente por hombres y se tiene en cuenta criterios como el esfuerzo físico, condiciones ambientales, etc. mucho más común su presencia en convenios de sectores masculinizados. Es el caso del complemento por “peligrosidad, toxicidad o penosidad”, presente en el 53% de los convenios del sector industrial frente al 10% del sector servicios.

Los complementos de puesto de trabajo asociados a categorías laborales altas (plus de coordinación, de responsabilidad, de dirección..) aparecen en un 25,3% de los casos, y mejoran de nuevo las categorías altas que están más masculinizadas. Por otra parte tiene un efecto multiplicador en la formación de la brecha, ya que gratifica doblemente los puestos más elevados ya de por sí masculinizados.

Complementos por calidad o cantidad en el trabajo:

Los convenios colectivos de sectores más masculinizados son los que, en mayor proporción, prevén en su redactado el pago de complementos salariales de calidad o cantidad en el trabajo. A su vez, este tipo de complementos, tal y como se ha visto, están íntimamente ligados a la presencia en el puesto de trabajo y disponibilidad horaria. De nuevo, la remuneración por complementos perjudica a las mujeres, en tanto que son ellas las que de facto han de conciliar vida laboral y familiar y ven así mermada su capacidad para obtener una mayor remuneración.

Un 88% de los convenios de los sectores agrícola, industrial y de la cons-

trucción contemplan en su redactado el pago de horas extraordinarias, frente el 69% del sector servicios.

Destacamos la figura del “Plus convenio”, presente en el 63% de los convenios más masculinizados del sector industrial (y agrícola y de construcción) y en el 31% de los convenios más feminizados del sector servicios.

6.2. CONCLUSIONES

LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO DETERMINANTE DE LA CONFIGURACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS RETRIBUTIVAS

El actual modelo de relaciones laborales hunde sus raíces en el método de organización científica del trabajo taylorista surgido en la década de 1920 en Francia. Este método nació como consecuencia de las necesidades del sistema productivo de aquel momento altamente industrializado.

Ese método configuró el sistema de clasificación profesional de las antiguas ordenanzas de trabajo organizando a través de categorías profesionales, bajo la descomposición de las diferentes tareas y funciones que las personas realizaban en sus puestos de trabajo. Esta forma de clasificar comportaba un alto nivel de jerarquización, unido a los grados de responsabilidad e iniciativa necesarios para desempeñar estas funciones.

Desde su nacimiento, las ordenanzas regulaban, entre otros, la “*clasificación del personal por especialidades profesionales*” incluyendo las definiciones de todas y cada una de ellas. Las ordenanzas, aún presentes en muchos de los convenios analizados, mantienen esta descripción de funciones y también la denominación de muchos de los puestos de trabajo propios de aquel modelo productivo.

17 años después de la aprobación de la ley del estatuto de trabajadores y ante la necesidad de dotarse de un instrumento capaz de rellenar las lagunas producidas por la desaparición de las ordenanzas de trabajo, se alcanzó el Acuerdo de cobertura de Vacíos en 1997.

Dicho acuerdo estableció un conjunto de factores de encuadramiento profesional (conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad) con el objetivo de cuantificar las aptitudes profesionales necesarias para adscribir a las persona a un determinado puesto de trabajo. Estos elementos no se adecuaron al momento histórico con fuertes pérdidas del tejido industrial a favor de una creciente terciarización y feminización del modelo productivo.

Del estudio de los convenios colectivos se constata que aún sigue instalada la realidad que para valorar las aptitudes personales siguen siendo los factores de encuadramiento profesional establecidos en el acuerdo de vacíos.

La implantación de estos modelos de clasificación y los factores de encuadramiento profesional, aún vigentes en muchos convenios colectivos, han dado pie a una valoración de las aptitudes profesionales propias de las personas trabajadoras a través de un método desfasado, no adecuado a la fuerte incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado.

Si los sistemas de clasificación profesional no se han adecuado al fuerte aumento de trabajo terciarizado y típicamente feminizado, y los factores más ponderados son aquellos como iniciativa y responsabilidad, asociados a puestos de trabajo típicamente masculinizados, se puede asumir la hipótesis que sustenta que los sistemas de clasificación profesional y la forma de evaluar el trabajo, son unos de los grandes factores explicativos, de la brecha salarial de género.

Cabe señalar que los conceptos y factores de encuadramiento no son perjudiciales en términos de género en sí mis-

mos. Lo que los hace perjudiciales es la definición de cada uno que establece el Acuerdo de cobertura de vacíos, que de facto favorece al trabajo masculinizado. Favorece así mismo la aparición de complementos salariales asociados a estos factores muy presentes en trabajos masculinizados (complementos salariales de esfuerzo físico, responsabilidad, etc.).

Dichos factores usados para la clasificación de los puestos de trabajo, perjudican claramente a los trabajos típicamente feminizados, ya que factores como la iniciativa, la autonomía, el mando o la complejidad, son factores todos ellos que hiperdimensionan las categorías o grupos profesionales superiores, los más masculinizados, y que van asociados a este tipo de factores.

Consecuencias en la estructura retributiva

Como consecuencia de lo anterior, el salario base que perciben las mujeres es inferior al de los hombres: las funciones que realizan ellas están peor valoradas y la clasificación profesional sitúa los trabajos más feminizados en las categorías o los grupos profesionales inferiores.

Fruto de las antiguas ordenanzas y de la aplicación de los criterios de valoración del Acuerdo de Cobertura de Vacíos, que acaban por beneficiar las categorías y lugares de trabajo más masculinizados, también es común la presencia de complementos salariales en sectores y categorías profesionales más masculinizadas: complementos de peligrosidad, toxicidad y/o penosidad, de fuerza de trabajo, de presencialidad o de iniciativa, entre otros. Sin embargo, apenas se valoran las capacidades que son deseables o necesarias para el desarrollo los puestos de trabajo remunerado de nacimiento tardío, típicamente feminizados.

Se mantienen aún muy vigentes complementos asociados al sistema productivo fabril o muy industrializado, con carreras laborales ascendentes y lineales. El complemento de antigüedad, por ejemplo, premia la permanencia en la empresa, si-

tuación mucho más presentes entre los hombres que entre las mujeres, quienes presentan carreras laborales intermitentes, con muchas más entradas y salidas del mercado de trabajo que los hombres debido a su doble rol de trabajo de cuidados familiar.

La realización de horas extraordinarias, propias también de ese sistema productivo, perjudica de nuevo los nuevos trabajos feminizados, por la misma razón ya explicada. Este complemento se mantiene en convenios colectivos de sectores más masculinizados del sector de la industria y en menor medida en convenios de sectores del sector servicios.

¿Cómo debería ser una clasificación profesional que no tuviese un impacto negativo para las mujeres?

- Atendiendo el escenario en el que nos encontramos, sería conveniente iniciar un proceso de adaptación de las bases del modelo de clasificación profesional actual a un mercado de trabajo terciarizado y mucho más feminizado.
- La clasificación profesional debería ser neutra desde la perspectiva de género: Los criterios generales de encuadramiento profesional deben facilitar la articulación con perspectiva neutra en la atribución de funciones a cada grupo de personas trabajadoras.
- La denominación de las categorías profesionales ha de ser neutras, con la finalidad de no prejuzgar.
- Los trabajos de igual valor han de situarse en categorías iguales, a efectos de una igual remuneración

¿Cómo debería ser una estructura salarial que no tuviese un impacto negativo para las mujeres?

- Los criterios de los conceptos retributivos deben fijarse con claridad y transparencia.
- Sería recomendable que el convenio colectivo fijase un salario mínimo garantizado para el sector para evitar una gran dispersión salarial.

- Debería determinar qué porcentaje del total de la retribución alcanzan los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.
- Se debería revisar la causalidad de los complementos salariales y extrasalariales de manera que éstos tengan una justificación objetiva y razonable.
- Se deberían evitar aquellos complementos que penalizan los permisos y excedencias ligados a la conciliación (pluses de asistencia, de permanencia).
- Se debería evitar que tengan un peso excesivo los complementos ligados a la presencialidad y a la flexibilidad del tiempo de trabajo (plus de prolongación de jornada) o a la movilidad.
- Se debe evitar que tenga un peso excesivo la antigüedad y tener en cuenta otros aspectos ligados a la experiencia profesional como son los conocimientos adquiridos y la formación.
- Es recomendable evitar aquellos complementos que penalizan los permisos y excedencias ligados a la conciliación (pluses de asistencia, de permanencia)
- En cuanto a la regulación de las pagas extraordinarias, los convenios colectivos deben evitar la penalización causada por las interrupciones laborales ligadas a la maternidad/paternidad o a otros derechos de conciliación. Igualmente, para su determinación sería recomendable no incluir complementos salariales que, sin ser discriminatorios, no son neutros desde la perspectiva de género como es, por ejemplo, la antigüedad.



7





BIBLIOGRAFÍA



- CABEZA PEREIRO, J. *Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva*. Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género, 2012.
- Comisión Europea (2010) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social Europeo y al Comité de las Regiones, Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015
- DEL RÍO, Coral y VILLAR, Alonso. "Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013". En "Desigualdades de género en España: continuidades y cambios". *Áreas Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 33, 2014.
- CHACARTEGUI JAVEA, C. "El largo recorrido hacia igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral: un avance significativo con las medidas previstas en la Ley Orgánica de Igualdad". *Revista Jurídica de Catalunya*, Volumen 106, núm. 1/2007.
- CHACARTEGUI JAVEA, C. "La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva: un antes y un después tras la reforma laboral de 2012". *Anuario IET, de trabajo y relaciones laborales*, volumen 1/2013.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.J. y PALOMO BALDA, E. *La reforma en el régimen de salarios en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Wolters Kluwer, Madrid, 1994.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. "Negociación colectiva y contrato de trabajo: Apuntes sobre sus conexiones", *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76/2004.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. "Igualdad en el empleo y la ocupación", *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 91/2007.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. "Igualdad y sistemas de seguridad social", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 1/2007.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. "Las causas de la discriminación o la movilidad del concepto", *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 981/2009.
- LAHERA FORTEZA, J. "La regulación de la clasificación profesional y de la promoción profesional en los instrumentos de sustitución de las ordenanzas laborales", en *Balance material del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales: continuidad y crisis de sus contenidos normativos*. Director VALDÉS DAL-RE, F. Colección "Informe y Estudios", Serie Relaciones Laborales, núm. 23. Madrid, 1999.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. "Relaciones Laborales en las administraciones públicas y política de género: reflexiones sobre el impacto de la transversalidad". *Cuadernos de derecho judicial*, núm. 7/2007.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. "Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de "Gender Mainstreaming" y "Empowerment"". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. extra 2/2007.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. *Un lado oculto de la flexibilidad salarial: el incremento de la judicialización*. Bomarzo, Albacete, 2008.
- LÓPEZ LÓPEZ, J. y AA.VV. *Buenas prácticas en la negociación colectiva*, Consell Econòmic i Social de Barcelona, Quaderns del CESB. Barcelona.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. "El impacto de género de la reforma de la negociación colectiva". *Revista Aequalitas*, núm. 33/2013.
- MORRISON, A. *Breaking the Glass Ceiling*, 1987.
- Organización Internacional del Trabajo. *Igualdad de género en la Negociación Colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana*. San José, 2013
- PÉREZ DEL RÍO, T. "Diálogo social y negociación colectiva en Andalucía: una óptica de género; Los Planes de igualdad en las empresas". *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 100 /2009.
- PÉREZ DEL RÍO, M.T. "La función de los interlocutores sociales y de la negociación

colectiva en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los planes de igualdad en las empresas”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. extra 2/2007.

PÉREZ DEL RÍO, T. *Igualdad y género en el empleo: guías de negociación*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2006.

PÉREZ DEL RÍO, T. y Cruz Villalón, J. *Una aproximación al derecho social comunitario*. Tecnos, 2000.

PUMAR I BELTRÁN, N. *La igualdad ante la ley en el ámbito de la Seguridad Social*. Editorial Aranzadi, 2001.

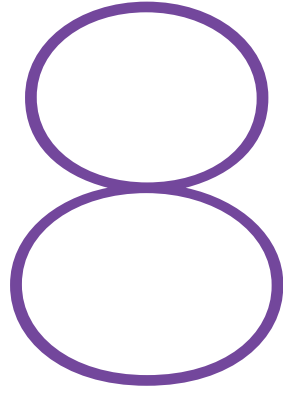
PUMAR I BELTRÁN, N. “Reforma de pensiones en España, carreras profesionales irregulares e impacto de género”, *Revista de Derecho Social*, núm. 55/ 2011.

SERRANO GARCÍA, J.M. *Igualdad por razón de género en el empleo: Una cuestión pendiente de la negociación. Observatorio de la negociación colectiva, empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. CC.OO, 2010.

VALDÉS DAL-RE, F. *Igualdad de género y negociación colectiva: el marco general*. Relaciones laborales, Revista crítica de teoría y práctica. 2010, núm. 2.

VALDÉS DAL-RE, F. “La problemática salarial en la negociación colectiva”. *Revista de Derecho Social*, núm. 3/1998.

VALDÉS DAL-RE, F. “La prohibición de discriminación salarial por razón de sexo: comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el asunto Fontaneda”. *Revista Andaluza de trabajo y bienestar social*. núm. 38 / 1996.





ANEXO



CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO ESTATAL ESTUDIADOS

AGRICULTURA INDUSTRIA CONSTRUCCIÓN

A: AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA

ACUICULTURA MARINA NACIONAL
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA
GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES
MADERA
MATADEROS DE AVES Y CONEJOS

B+F: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y CONSTRUCCIÓN

CONSTRUCCION (SECTOR)
INDUSTRIA SALINERA
TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA

C: INDUSTRIA MANUFACTURERA

ARTES GRAFICAS. MANIPULADO PAPEL Y CARTON, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES
AZUCARERA. (INDUSTRIA)
CONCESIONARIAS DE CABLE DE FIBRA OPTICA
CONSERVAS VEGETALES
CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
CURTIDOS CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICION DE PIELES PARA PELETERIAS
DERIVADOS DEL CEMENTO
EMPRESAS DE ELABORACION DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACION Y REFRIGERACION
FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS.
FERRALLA, INDUSTRIAS DE
FRIO INDUSTRIAL, INDUSTRIAS DE
HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)
HELADOS, FABRICACIÓN DE
HORMAS TACONES CUÑAS Y CAMBRILLONES MADERA Y CORCHO
INDUSTRIA DEL CALZADO
INDUSTRIA QUIMICA
INDUSTRIAS CÁRNICAS
INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS
INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
INDUSTRIAS DE ELABORACION DEL ARROZ
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS
INDUSTRIAS DE PERFUMERIAS Y AFINES
INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS
INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS
MARROQUINERIA, ARTICULOS DE VIAJE, CUEROS REPUJADOS Y PIELES
RECUPERACION Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS
SASTRERIA, CAMISERIA, MODISTERIA Y DEMAS ACTIVIDADES ARTESANAS AFECTAS A LA MEDIDA
SECTOR DEL CORCHO
TABACALERA S.A. (REPRESENTACIONES GARANTIZADAS)
TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA
TRANSPORTE Y TRABAJOS AEREOS CON HELICOPTEROS, SU MANTENIMIENTO Y REPARACION

E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN

IND. DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN, SANEAM. Y DEPURACIÓN DE AGUAS POTABLES Y RESIDUALES
RECUPERACION Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS
SANEAM. PUBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACION DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERV. DE ALCANTARILLADO

SERVICIOS

G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, EXCEPTO VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS

CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA
COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES PRODUCTOS QUIMICOS-INDUSTRIALES.DROGUERIA.PERFUMERIA.AFINES

COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS
COMERCIO DE PAPEL Y ARTES GRAFICAS (CICLO)
COMERCIO MAYORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACEUTICAS
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL COMERCIO MINORISTA DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS Y PERFUMERIAS
EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERIA
ESTACIONES DE SERVICIO
GRANDES ALMACENES
OFICINAS DE FARMACIA
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO
AUTO-TAXI
AMARRADORES
APARCAMIENTOS Y GARAJES (ANTES APARCAMIENTOS DE VEHICULOS, EMPRESAS CONCESIONARIAS Y PRIVADAS)
EMPRESAS DE ENTREGA DOMICILIARIA
EMPRESAS DE REPARTO SIN DIRECCIONAR
EMPRESAS PRIVADAS PROVEEDORAS CIVILES DE TRÁNSITO AÉREO
ESTIBA PORTUARIA
GRUAS MOVILES AUTOPROPULSADAS
MENSAJERIA, EMPRESAS DE
REPARTO SIN DIRECCIONAR, EMPRESAS
SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS
SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS
TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA
I: HOSTELERÍA
COLEGIOS MAYORES UNIVERSITARIOS
ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS Y SUS TRABAJADORES
MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y TELEFONOS DE USO PUBLICO
PRENSA NO DIARIA
PRIMER CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE RADIOFUSIÓN COMERCIAL SONORA
PRODUCCION AUDIOVISUAL, INDUSTRIA DE (TÉCNICOS)
PRODUCCION DE OBRAS AUDIOVISUALES Y ACTORES
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS
BANCA
CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO
EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS)
EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO
SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS
EMPRESAS DE GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS
CONSULTORIA Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA
DESPACHOS DE TECNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES
GESTORIAS ADMINISTRATIVAS
INDUSTRIAS FOTOGRAFICAS
INGENIERIA (EMPRESAS DE) Y OFICINAS DE ESTUDIOS TECNICOS
PUBLICIDAD, EMPRESAS DE
REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES
O: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES
AGENCIAS DE VIAJES
CONTAC CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)
CONTRATAS FERROVIARIAS
CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE JARDINERIA
DESINFECCION, DESINSECTACION Y DESRATIZACION
EMPRESAS DE SEGURIDAD

EMPRESAS DEDICADAS A SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES
MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS
REGULACION ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHICULOS EN VIA PUBLICA
TRABAJO TEMPORAL, EMPRESAS DE

P: EDUCACIÓN

AUTOESCUELAS
BUCEO PROFESIONAL Y MEDIOS HIPERBARICOS
CENTROS DE ASISTENCIA Y DE EDUCACION INFANTIL
CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERIA Y ESTETICA, ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTISTICOS
CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIÓNADO
CENTROS EDUCACION UNIVERSITARIA E INVESTIGACION
CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PUBLICOS
ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA
ESCUELAS DE TURISMO
OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL
UNIVERSIDADES PRIVADAS CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACION DE POSTGRADUADOS

Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES

AMBULANCIAS (TRANSPORTES DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS)
CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EMPRESAS DE NATUROPATÍA Y PROFESIONALES NATURÓPATAS
REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES
SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOC. DE LA AUTONOMIA PERSONAL

R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO

BALONCESTO PROFESIONAL
BALONCESTO PROFESIONAL LIGA FEMENINA
BALONMANO PROFESIONAL
CICLISMO PROFESIONAL
EMPRESAS ORGANIZADORAS JUEGOS DE BINGO
FUTBOL PROFESIONAL
INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS
SALAS DE FIETA, BAILE Y DISCOTECAS DE ESPAÑA

S: OTROS SERVICIOS

EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERIA
PASTAS, PAPEL Y CARTON
PELUQUERIAS, INSTITUTOS DE BELLEZA, GIMNASIOS Y SIMILARES
PRENSA DIARIA
SERVICIOS DE PREVENCION AJENOS

