

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

PROPUESTA DE HERRAMIENTAS CONVENCIONALES PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO



M^o Emilia Casas Baamonde
Beatriz Quintanilla Navarro

Remedios Menéndez Calvo
Juana M^o Serrano García



CON EL APOYO DE:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, SERVICIOS SOCIALES
Y SEGURIDAD

SECRETARÍA
GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD
MINISTERIO DE LA FAMILIA
Y POLÍTICA DEMOGRÁFICA




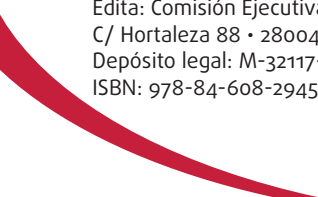
**HERRAMIENTAS
PARA COMBATIR
LA BRECHA SALARIAL**
**TOOLS FOR TACKLING
THE GENDER PAY GAP**

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

**PROPUESTA DE
HERRAMIENTAS
CONVENCIONALES
PARA COMBATIR LA
BRECHA SALARIAL
POR RAZÓN DE SEXO**

**M^a Emilia Casas Baamonde
Beatriz Quintanilla Navarro
Remedios Menéndez Calvo
Juana M^a Serrano García**





Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza 88 • 28004 Madrid
Depósito legal: M-32117-2015
ISBN: 978-84-608-2945-4

I. PRESENTACIÓN	4
II. CUESTIONES FUNDAMENTALES PREVIAS	6
2.1 ¿Cómo se define actualmente el principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres?	6
2.2 ¿Qué conceptos retributivos hay que tener en cuenta?	7
2.3 ¿Qué es la brecha salarial de género?	8
2.4 ¿Qué se puede hacer desde la negociación colectiva frente a la brecha salarial por razón de sexo?	8
III. FACTORES QUE PUEDEN INCIDIR EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS	10
3.1 En los aspectos generales sobre igualdad y no discriminación	10
3.2 Respecto de la estructura retributiva	19
3.2.1 Como premisa introductoria	19
3.2.2 Salario base	21
3.2.3 Complementos salariales personales	22
3.2.4 Complementos de puesto de trabajo	25
3.2.5 Complementos por situación y resultados de la empresa	32
3.2.6 Pagas Extraordinarias	34
3.2.7 Otras percepciones y Beneficios sociales	36
IV. ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA	40
V. NORMATIVA BÁSICA	42
VI. REFERENCIAS DE INTERÉS	46

I. PRESENTACIÓN

En el marco del Contrato de investigación entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Universidad Complutense de Madrid (UCM), sobre “Herramientas para combatir la brecha salarial”, tras la realización de un Informe cuantitativo y cualitativo sobre las desigualdades retributivas por razón de género y las potenciales discriminaciones retributivas entre trabajadoras y trabajadores en el mercado de trabajo de nuestro país -en base al estudio de una muestra significativa de convenios colectivos de ámbito sectorial y de empresa o grupo de empresas, así como de datos estadísticos-, resulta necesario también facilitar a los negociadores sindicales los instrumentos convencionales que prevengan, o cuando menos minimicen, la citada brecha.

4 Tradicionalmente, se viene hablando insistentemente de igualdad salarial, brecha salarial, igual salario igual trabajo, pero habría que apostar por sustituir el concepto “brecha salarial” por “brecha retributiva”, de hecho, en este sentido se modificó el art. 28 ET, que en su redacción original no cumplía con el Derecho europeo y dio lugar a numerosos conflictos interpretativos sobre la naturaleza salarial o extra salarial de determinados conceptos (por ejemplo, se debatió en torno a la naturaleza de las mejoras voluntarias de seguridad social o los planes de pensiones). La igualdad ha de ser en la retribución, que es un concepto mucho más amplio, y no quedarse en el salario.

Desde UGT, a través de esta Guía elaborada por el Equipo de investigadoras constituido en la UCM¹, se quieren proponer medidas convencionales que lleven a la negociación colectiva al margen de ciertas estructuras salariales y profesionales que estén en el origen de la brecha salarial entre hombres y mujeres, tanto en textos convencionales sectoriales como de nivel empresarial. O, lo que es lo mismo, advertir sobre las consecuencias perjudiciales en términos económicos (con perspectiva de género) sobre las retribuciones de algunas cláusulas convencionales que aún se hallan en nuestra negociación colectiva.

¹ M^a Emilia Casas Baamonde, Beatriz Quintanilla Navarro, Remedios Menéndez Calvo, y Juana M^a Serrano García, profesoras de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las Universidades Complutense de Madrid, Alcalá y Castilla La Mancha.

A continuación, pues, se recogen ejemplos de posibles prácticas y fórmulas retributivas que contribuirían a reducir la brecha salarial entre personas asalariadas de diferente sexo que, modestamente, puedan ayudar a la labor de los agentes sociales en el proceso negociador, especialmente, en el capítulo de retribuciones, pero también incorporando de manera transversal contenidos convencionales en materia de igualdad entre trabajadores y trabajadoras que, indirectamente, puedan facilitar también la equiparación de sus condiciones salariales.

En primer lugar, se abordan cuestiones conceptuales básicas sobre el principio de igualdad salarial y la brecha retributiva por razón de género. Después, se abordan detalladamente los principales factores que pueden ocasionar esa brecha salarial y se recoge una nutrida muestra de cláusulas convencionales que puedan servir de ejemplo a las personas que negocian en representación de los trabajadores y las trabajadoras -haciendo especial hincapié en las buenas prácticas, sin olvidarse de denunciar las medidas perjudiciales-. En tercer lugar, a modo de conclusiones, se presentan ciertas cuestiones clave para incorporar a la negociación colectiva, entendida como instrumento que debe facilitar la eliminación de la brecha salarial por razón de sexo. Y por último, completa la Guía una referencia al marco normativo de aplicación, así como un elenco de vínculos a recursos de Internet (*links*) de necesaria consulta para facilitar la labor de negociación en esta concreta materia.

II. CUESTIONES FUNDAMENTALES PREVIAS

2.1 ¿Cómo se define actualmente el principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres?

Legalmente en nuestro país, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que “el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”. A pesar del reconocimiento formal del derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres, sigue existiendo en la práctica desigualdad retributiva; las trabajadoras perciben salarios inferiores que los varones por la realización de trabajos iguales, similares o diferentes pero de *igual valor* -aquellos trabajos en los que se requieren para la realización de tareas similares los mismos requisitos, por ejemplo, de formación, capacitación o esfuerzo- lo que provoca discriminación económica en el mercado laboral.

INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL, UGT [Secretaría Confederal para la Igualdad-Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora] (22/02/2013)

“La igualdad en las retribuciones económicas de hombres y mujeres, por la realización de un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, con ser un derecho recogido por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 28 desde hace más de diez años, continúa siendo hoy una de las más importantes discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral”

DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ESPAÑA, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD [Dirección General para la Igualdad de Oportunidades] (2012)

“Trabajadores, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla. Del mismo modo, la Ley de Igualdad establece las sanciones y políticas de apoyo encaminadas a conseguir una igualdad salarial entre hombres y mujeres”

2.2 ¿Qué conceptos retributivos hay que tener en cuenta?

Las dificultades de equiparación retributiva entre hombres y mujeres tienen su origen, entre otros factores, en la propia complejidad de la estructura retributiva. La retribución incluye, además del salario base, otros pluses o complementos percibidos en dinero o especie, junto con otros beneficios sociales, recibidos de manera regular u ocasional. Un diseño adecuado de tal estructura en los convenios colectivos, desechando conceptos salariales que enmascaren la desigualdad económica entre personas de distinto sexo -simplificando, en suma, el elenco de parámetros retributivos (personales, de puesto de trabajo y calidad o cantidad)-, contribuye a que las mujeres no sufran ese efecto perjudicial.

INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL, UGT [Secretaría Confederal para la igualdad-Departamento Confederal de la mujer trabajadora] (22/02/2013)

“(...) en ningún caso las mujeres perciben mayor remuneración que los hombres, ni por la realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales, ni geográficas, ni de formación, ni a la luz de los otros indicadores también analizados, como son la jornada, el tipo de contrato o el sector de la actividad. También que la brecha salarial es siempre mayor si se mide tanto la remuneración por jornada, como si se hace en función de la ganancia por hora trabajada, y que las desigualdades salariales que conforme a ambas mediciones sufren las mujeres se incrementan con la edad de las mismas, con su grado de responsabilidad y en la contratación a jornada completa”

CÓMO COMBATIR LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIÓN EUROPEA, COMISIÓN EUROPEA [Justicia] (2014)

“La brecha salarial entre hombres y mujeres constituye un problema complejo en el que inter-vienen muchas causas que suelen estar interrelacionadas. El hecho de que siga existiendo hoy en día se debe a desigualdades de género más amplias en los planos económico y social (...) La utilización del salario por hora como base para calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres puede enmascarar también diferencias sobre las cuales no se lleva un control específico, como las pagas extra, los complementos por rendimiento o las remuneraciones especiales en temporadas concretas.

2.3 ¿Qué es la brecha salarial de género?

Con el término “brecha salarial entre hombres y mujeres” se hace referencia a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos de todos los trabajadores. Es un indicador de las potenciales desigualdades en las retribuciones entre hombres y mujeres. Con la brecha retributiva se mide la diferencia entre los ingresos medios que perciben los trabajadores y las trabajadoras tomando como referencia los emolumentos recibidos por horas, días, semanas, meses o años.

INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL, UGT [Secretaría Confederal para la Igualdad-Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora] (22/02/2013)

“La brecha salarial entre mujeres y hombres persiste y se mantiene en el tiempo de manera casi invariable, a pesar de las iniciativas legales, normativas y recomendaciones de las instituciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Parlamento y la Comisión Europea, así como nuestra legislación nacional con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los Trabajadores, de las recomendaciones incluidas en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, y del papel de la Inspección de Trabajo”

8

TERCER INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REALIDAD SOCIOLABORAL ESPAÑOLA, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (Núm. 01/2011)

“(…) la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible, a la vez que preocupante, por su magnitud y su persistencia, por sus repercusiones en las condiciones de vida de las mujeres, así como por la complejidad de su análisis y resolución”

2.4 ¿Qué se puede hacer desde la negociación colectiva frente a la brecha retributiva por razón de sexo?

La negociación colectiva se configura como una herramienta esencial para reducir la brecha salarial y facilitando la erradicación de la discriminación retributiva. El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres señala que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores (...)”. Por su parte, el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores indica que “Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en

todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Dichas medidas son, en cumplimiento de lo previsto en la normativa legal de referencia, de obligada adopción a través de planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

La negociación colectiva por su propia configuración y naturaleza -dinámica, actual y pactada- es el instrumento idóneo para regular las condiciones laborales y gestionar la resolución de cuestiones problemáticas que pudiera dar lugar a conflicto social. Ante el problema persistente de que el salario medio de las mujeres es inferior al de los hombres, los convenios colectivos podrán reducir las desigualdades y eliminar la discriminación retributiva. En un primer lugar, en los textos convencionales y/o los planes de igualdad, se deben detectar las claves retributivas que propician la brecha salarial -discriminaciones directas e indirectas- y, después, articular mecanismos que faciliten la equiparación de los salarios entre mujeres y hombres. Con esas experiencias convencionales de igualdad entre trabajadores y trabajadoras las empresas lograrán, también, mejorar el ambiente laboral e incrementar su productividad.

INFORME SOBRE IGUALDAD SALARIAL, UGT [Secretaría Confederal para la Igualdad-Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora] (22/02/2013)

"(...) denunciamos que cualquier ataque a la negociación colectiva supone una merma en la consecución de derechos laborales, dado que son los convenios colectivos los que recogen las mejoras laborales del mayor número de trabajadoras y trabajadores, y son una herramienta efectiva y eficaz a la hora de eliminar las diferencias en las retribuciones de mujeres y hombres"

INFORME DE RESULTADOS: MEDICIÓN DE LA BRECHA Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID, CONSEJERÍA DE ASUNTOS SOCIALES [Dirección General de la Mujer] (2014)

"(...) en lo relativo a la negociación colectiva, se ha identificado como reductora de la brecha salarial cuando su cobertura es amplia, es más, se trata de uno de los factores institucionales más relevantes en la reducción de la brecha salarial. Aspectos concretos referidos a la negociación colectiva y su relación con la brecha salarial que han sido destacados en la literatura reciente son, por ejemplo, la importancia de los convenios colectivos para establecer las condiciones salariales y por tanto avanzar hacia la igualdad retributiva, o el grado de prioridad que las negociaciones colectivas otorgan a la lucha contra la desigualdad y discriminación salarial de las mujeres"

III. FACTORES QUE PUEDEN INCIDIR EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO Y EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

3.1 En los aspectos generales sobre igualdad y no discriminación

Al fin de cumplir con el objetivo de esta Guía, que es facilitar recomendaciones y orientaciones a las personas que participan en la negociación colectiva, posibilitando el desarrollo de herramientas convencionales que puedan reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, hay que detenerse también, siquiera someramente, en ciertos instrumentos que se pueden hallar en los convenios colectivos de sensibilización sobre la cuestión objeto de comentario y de cómo abordar esta particular problemática.

Como primer ejemplo de las medidas que se pueden tomar desde la negociación colectiva para prevenir, detectar y erradicar la brecha cabe mencionar las cláusulas convencionales que recogen aspectos generales en relación con el principio de igualdad y no discriminación, tales como las generales sobre la aplicación y/o respeto de tal principio y, también, las específicas sobre el principio de igualdad retributiva, así como las menciones a la implementación de planes de igualdad -que bien pueden abordar el régimen salarial-, la constitución de comisiones *ad hoc* o la atribución de competencias en materia de igualdad a las comisiones paritarias de los convenios.

Es habitual y puede ser, cuando menos, didáctico, que los convenios colectivos incluyan en su articulado la obligatoriedad de pagar **igual salario por trabajos de igual valor**; no se refiere, sólo, a la igualdad retributiva (legal), sino que expresamente se habla de “salarial o extrasalarial, ya sea directa o indirectamente”. Por ejemplo, el artículo 59 del convenio de la Industria textil y de la confección (BOE 23/12/2013) señala que “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”.

CONVENIO DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DE VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DE COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES (BOE 05/06/2014)

Disposición Preliminar 4ª (Derechos de la mujer).- *“No habrá discriminación por razones de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*

CONVENIO DE EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA (BOE 13/05/2014)

Artículo 16 (Principio general: No discriminación en la retribución por razón de sexo).- *“Las empresas pagarán por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo”*

CONVENIO DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN (BOE 28/06/2013)

Artículo 41 (Antidiscriminación).- *“B) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.-El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo”*

CONVENIO DE GRUPO HC ENERGÍA (BOE 24/02/2014)

Artículo 88 (Retribución).- *“En cumplimiento del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se admitirá la existencia de diferencias retributivas por razón exclusiva del sexo de las personas afectadas”*

CONVENIO DE MERCADONA, SA [y otras empresas] (BOE 30/01/2014)

Artículo 41 (Igualdad de trato y de oportunidades).- *“Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*

Especial comentario merece, a nivel sectorial, el convenio de **Comercio minoristas de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 02/10/2014)**, que en su artículo 10 fija un **compromiso general en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo** y, entre las materias que enumera como objeto de aquel, hallamos las retribuciones como condición laboral, incluso, que podrá ser incluida entre las acciones positivas que se adopten en este sentido. Se podrá, pues, indicar en el convenio colectivo artículo 85 ET que se adoptarán “medidas de igualdad” en las empresas del sector -a nivel convencional, se entiende, aunque no existiese la obligación, en su caso, de aprobar un plan de igualdad- en aras de garantizar la no discriminación salarial entre mujeres y hombres. En el convenio de la empresa Logifruit (art. 14) se muestra un interés general -que no se concreta en cláusulas específicas- por introducir acciones positivas “para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor (...)”. Otro ejemplo en este sentido:

CONVENIO DE 20 MINUTOS, SL [antes, Multiprensa y más, SL] (BOE 23/04/2014)

Artículo 48 (Igualdad).- “La empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por razón de sexo (...)”

En cuanto a las referencias convencionales a los **planes de igualdad**, es destacable el convenio de **Derivados del cemento (BOE 28/03/2014)** que dedica su Capítulo XVIII a “Igualdad de oportunidades, planes de igualdad y protocolos”, obligando a todas las empresas del sector en el plazo de vigencia del propio convenio a llevar a cabo el diagnóstico y correspondiente plan, contemplando en el resultado de la situación previa a su implementación la “distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios”. Además, establece como objetivo que deberán tener aquellos planes de igualdad “revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras”.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva también hay que fomentar las cláusulas sectoriales que reduzcan el umbral de número de personas en la plantilla para imponer la obligación de negociar un plan de igualdad y los convenios de empresa que, con independencia del número de trabajadores y trabajadoras, asuman el compromiso de implementar un plan. Así, el convenio interprovincial

de Marroquinería, cueros repujados y similares (BOE 11/03/2013) reduce el número de plantilla a 100 personas y el de **Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio** (BOE 23/09/2013) a 150.

CONVENIO DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA DE AEROPUERTOS (BOE 21/10/2014)

Artículo 83.3 (Igualdad).- “Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán negociar un plan de igualdad (...)”

CONVENIO DE NATUROPATÍA Y PROFESIONALES NATURÓPATAS (BOE 28/08/2013)

Artículo 47 (Igualdad de oportunidades. Plan de igualdad).- “Las empresas con más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemplen el establecimiento de medidas de acción positiva. El resto de las empresas deberán, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores”

A nivel de empresa, los convenios colectivos pueden incorporar a su texto el contenido del plan de igualdad -garantizando, así, su carácter negociado y su naturaleza normativa- y sería conveniente realizar en él previsiones específicas en materia de retribuciones entre sus objetivos y líneas de acción. Cuando en el convenio de empresa todavía no se incluye el plan, pero sí se avanza su diseño y se marcan las estrategias, resulta una pérdida de oportunidad no indicar nada relativo a las retribuciones.

CONVENIO DE LIBERTY SEGUROS (BOE 28/11/2014)

Artículo 47 (Diagnóstico inicial).- *“2. Retribución salarial.*

Objetivo. Garantizar la igualdad retributiva respecto a un mismo puesto de trabajo y categoría profesional de hombres y mujeres a través de medidas tendentes a reducir/paliar situaciones de desigualdad.

Medidas. Establecer criterios de transparencia y objetividad dentro de los protocolos y reglamentos internos sobre retribución e incentivos que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.

En el cálculo del devengo de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos, se considerarán como trabajados los periodos en los que la empleada o empleado haya permanecido de baja por maternidad, IT previa a maternidad y lactancia. Sólo para aquellos objetivos individuales que no puedan ser evaluados en el periodo de referencia para el cálculo de la retribución variable, se aplicará como resultado de los mismos una consecución de target mínimo (50%)”

Son múltiples los ejemplos de convenios colectivos que han creado **Comisiones de igualdad** dedicadas a velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, con carácter general, además de establecer pautas para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Entre otros, en el convenio de **Conservas vegetales (BOE 26/12/2014)** se dice que las retribuciones deben ser contempladas desde la realización del diagnóstico (art. 71). En similar sentido, son habituales -en especial en el marco convencional empresarial- las Comisiones de igualdad creadas para detectar aquellas situaciones que puedan generar brecha salarial, con funciones de prevención y vigilancia.

CONVENIO DE HERO ESPAÑA (BOE 15/02/2013)

Artículo 43 (Comité de igualdad).- *“b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución”*

CONVENIO DE GRANDES ALMACENES (BOE 22/04/2013)

Artículo 49 (Principios generales, plan de igualdad y comisión sectorial).- *“(…) Velar para las mujeres trabajadoras tengan la misma equiparación que los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo y condiciones las mujeres siempre tengan igual retribución”*

Más allá de las meras declaraciones de intenciones (o principios) que sin estar directamente regulando salario pueden repercutir positivamente sobre la eliminación de la brecha salarial que pudiera existir, hay que tratar de impulsar las prácticas convencionales que incluyan **acciones positivas**.

Buscando el origen de las diferencias salariales por sexo -paliando, al mismo tiempo, la segregación ocupacional o techo de cristal- el convenio puede introducir acciones positivas que favorezcan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en los que están infrarepresentadas. Expresamente, el convenio de **Industrias químicas (BOE 09/04/2013)** establece una acción positiva a favor del sexo menos representado en materia salarial. Otros ejemplos en este sentido:

CONVENIO DE AGENCIAS DE VIAJE (BOE 22/08/2013)

Artículo 51.4 (Medidas de acción positiva).- *“Para contribuir eficazmente a la aplicación de los principios de igualdad y de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones (...) salariales, (...) de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate”*

CONVENIO DE PRENSA DIARIA (BOE 03/10/2013)

Artículo 13 (Contratación).- *“A estos efectos, tendrá preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia en el Capítulo V del presente convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores”*

CONVENIO DE ISS FACILITY SERVICES [servicios auxiliares] (BOE 12/09/2014)

Artículo 11 (Declaración general sobre igualdad y no discriminación).- *“(…) remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación”*

Respecto al ejercicio de los **derechos de conciliación** –cuestión que en la práctica alimenta la brecha salarial estructural por género, pese a su neutralidad jurídica– y su previsible repercusión económica en términos salariales, es laudable el tenor del artículo 46 del convenio de **Limpieza de edificios y locales (BOE 23/05/2013)** al fijar como compromiso que *“(…) las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.)”*. Viene siendo común que los textos convencionales recojan el disfrute de permisos sin sueldo y licencias no retribuidas –que en verdad facilitan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral–, pero hay que advertir la incidencia negativa a efectos retributivos de las personas que disfruten de tales derechos –que, por lo

general, suelen ser las trabajadoras-, por lo que para prevenir la brecha salarial hay que articular medidas retribuidas.

CONVENIO DE ISS FACILITY SERVICES [servicios auxiliares] (BOE 12/09/2014)

Artículo 22 (Descanso semanal, fiestas y permisos).- *“Asuntos propios: Las partes acuerdan que los trabajadores afectados por este convenio podrán disponer de un día para asuntos propios de carácter retribuido no recuperable que se considerará a todos los efectos como jornada efectivamente trabajada. Los trabajadores que por razones personales así lo precisen podrán disponer de un día al año de carácter no retribuido y no recuperable”*

CONVENIO DE ACTIVA MUTUA 2008 (BOE 27/02/2013)

Artículo 24 (Permisos).- *“8. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 7 días al año. Los días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades”*

No puede dejar de hacerse una llamada de atención específica a la importancia que tiene la regulación de la **clasificación profesional** en los convenios colectivos, en relación con las posibles situaciones de discriminación retributiva y como indicador relativo a la brecha salarial. Ha de considerarse una buena práctica para reducir la brecha que las Tablas salariales no se aprecien rasgos específicos para las categorías profesionales tradicionalmente feminizadas. Aunque son cada vez menos los convenios que incurrir en esta discriminación retributiva indirecta aún existen algunos convenios en los que, por ejemplo, el salario por días se fija únicamente para el personal de limpieza, o aquellos en los que la retribución más baja de la Tabla es la de “Telefonista”, por debajo de la de “Mozo de taller”. Lo recomendable de la regulación convencional de la clasificación profesional es que se garantice el rigor y exhaustividad en su redacción para evitar la presencia de impactos adversos en función del género. Es bueno recordar que la aplicación de criterios aparentemente objetivos no garantiza la ausencia de resultados discriminatorios. Puede citarse como ejemplo de una detallada descripción de criterios y factores determinantes de la clasificación profesional sobre la que se proyecta luego la Tabla salarial el artículo 25 del convenio de **Derivados del cemento (BOE 28/03/2014)**. En el convenio de **Limpiezas Lafuente, SL (BOE 03/04/2014)** se equiparan en el mismo grupo profesional y con la misma retribución “peones” y “limpiadores”.

También podrá garantizarse la equiparación salarial a través de ciertas **fórmulas convencionales de homogenización** -entre convenios de ámbi-

tos inferiores, entre estructuras de clasificación diferentes y en momentos sucesivos en las Tablas salariales de los propios convenios- cuando se hayan apreciado indicios de discriminación retributiva de género. Existen ya ejemplos que encierran un ejercicio de solidaridad para el conjunto del personal afectado por el convenio -para corregir diferencias salariales entre trabajos equivalentes- y que serían extrapolables a casos en los que pudieran darse agravios comparativos en materia de retribuciones entre mujeres y hombres de la plantilla.

CONVENIO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS (BOE 28/03/2014)

Anexo II, punto V (Convergencia salarial entre el auxiliar de zona de proceso y el ayudante).- *“El auxiliar de zona de proceso, que mantendrá limitado el 30%, convergerá con el salario del ayudante durante cinco años de tal modo que la diferencia existente en la Tabla salarial del convenio a 31 de diciembre de 2005 se irá reduciendo un 25% en 2006; un 25% en 2007; un 25% en 2008; un 12,5% en 2009; y un 12,5% en 2010, quedando en este año igualados los salarios del auxiliar de zona de proceso y del ayudante”*

Desde el punto de vista de las **modalidades de contrato** –como elementos que también pueden tener impacto de género sobre los salarios (relaciones laborales temporales y a tiempo parcial, en especial)– cabe destacar planteamientos como el que contiene el artículo 30 del convenio de **Servicios de asistencia en tierra de aeropuertos (BOE 21/10/2014)** relativo a las retribuciones de quienes trabajan a tiempo parcial (art. 30 Percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial): *“Las percepciones económicas fijas brutas mínimas año para los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial serán las establecidas en los artículos correspondientes de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. No obstante, el cálculo de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial se hará en la forma y condiciones que se establezcan en los convenios de ámbito inferior”*. También es recomendable garantizar vía convencional indemnizaciones para la finalización de contratos de duración determinada más allá de lo previsto en la normativa legal.

CONVENIO DE UNIÓN RESINERA, SA (BOE 04/03/2013)

Artículo 21.- *“A la finalización de los contratos temporales, excepto en los de sustitución, los trabajadores percibirán una indemnización equivalente al 4,5 % del salario convenio (Salario Base y Plus Salarial) percibido, que serán del 7 % si la duración ha sido igual o inferior a 180 días, esta indemnización podrá ser prorrateada en nómina”*

En último lugar hay que señalar la gran importancia de garantizar el **rigor jurídico y/o léxico** -para poder asegurar el sometimiento del texto convencional a la legalidad- a la hora de negociar las condiciones salariales como contenido de un convenio. En relación con los diferentes aspectos que inciden en el régimen retributivo de las empresas es exigible que todos y cada uno de los pluses o complementos aparezcan definidos cualitativamente y detallados cuantitativamente, haciendo desaparecer algunos de los "pluses convenio" -que pudieran tener su razón de ser en las extintas Ordenanzas laborales, cuyas referencias ya no debieran mantenerse en los convenios- que en numerosas ocasiones se atribuyen al personal fijo de plantilla, lo que pudiera ocasionar, a su vez, *brecha*. En caso de existir aún, se propone su revisión, su definición y su regulación explícita para poder valorar su impacto económico para trabajadores y trabajadoras. En caso de pactarse su mantenimiento, para evitar discriminaciones, tendrá que garantizarse idéntica cuantía para toda la plantilla, como ocurre en el convenio de **Contratas ferroviarias (BOE 24/02/2014)**, cuyo plus convenio es de 258,08€ para todo el personal.

Es también recomendable ajustar las denominaciones de la correspondiente partida salarial a su contenido real, evitando citar un complemento en el capítulo de "Personales", por ejemplo, cuando en verdad habría que vincularse a los de "Puesto de trabajo", o fijando de manera eufemística una rúbrica que no se corresponde con la auténtica finalidad del pago cuando se pacta un plus *ex novo*. Cabe advertir el potencial impacto negativo de los sistemas de retribución complejos con ausencia casi total de complementos salariales tradicionales, que apuestan por una estructura de bandas salariales y por objetivos. Asimismo, habría que sumar esfuerzos en revisar el contenido de los convenios colectivos para unificar la regulación de los aspectos retributivos en la sección correspondiente, sin perjuicio de la incidencia (indirecta) que otros contenidos convencionales siempre vendrán a tener -más desde el estudio transversal, con perspectiva de género- sobre la materia salarial.

En todo caso, lo que debe prever el convenio colectivo es la **participación de la representación legal de los trabajadores** en la asignación de ciertos complementos para prevenir la potencial discrecionalidad de la empresa. Ante la existencia de pluses que, sin ser previamente precisados en el texto convencional, se haya dispuesto que pueden ser atribuidos de manera unilateral por el empresario, también hay que negociar la posibilidad de informar y consultar a la representación de los trabajadores y las trabajadoras como instrumento de vigilancia y control sobre las potestades empresariales que puedan originar arbitrariedades en el pago de la retribución.

CONVENIO DE PLUS ULTRA SEGUROS GENERALES Y VIDA, SA (BOE 17/07/2014)

Artículo 20 (Complemento de puesto de trabajo).- *“La Dirección de la Empresa podrá crear este tipo de complementos en base a las especiales características y condiciones de determinados puestos de trabajo, la percepción de esta cuantía como mejora salarial, estará condicionada a la subsistencia de las características que lo motivan, dejando de percibirse, por tanto, cuando desaparezcan estas o cesen en su puesto de trabajo.*

La creación de estos complementos de puesto de trabajo requerirá de informe previamente a la Representación Legal de los Trabajadores”

CONVENIO DE DIARIO ABC, SL (BOE 10/07/2013)

Artículo 37 (Complementos).- *“D. Complemento variable.- Es aquel cuya percepción dependerá de los resultados de producción o de la Empresa o de ambos conjuntamente. Periódicamente la Empresa establecerá los importes y el régimen de aplicación de dicho complemento, poniéndolo en conocimiento de la representación de los trabajadores y de los propios trabajadores”*

3.2 Respeto de la estructura retributiva

3.2.1 Como premisa introductoria

Uno de los factores que, como punto de partida, contribuyen a garantizar la ausencia de discriminaciones retributivas entre mujeres y hombres es la claridad, el rigor y la equidad en los criterios que determinan la estructura salarial en los convenios colectivos. No todos los convenios se detienen en la descripción de la estructura retributiva pero resultan de interés los que lo hacen, como el convenio de la Industria Salinera (BOE 16/12/2014).

CONVENIO DE INDUSTRIA SALINERA (BOE 16/12/2014)

Artículo 44 (Conceptos).- *“Existen dos tipos de retribuciones: salariales y extrasalariales:*

Salariales. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo. Tienen este carácter:

- *Salario base: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo a la unidad de tiempo y para cada categoría profesional.*
- *Complementos salariales o cantidades que, en su caso, se fijan atendiendo:*
 - *A las condiciones personales del trabajador, como la antigüedad.*
 - *Al puesto de trabajo, tales como la derivada de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.*
 - *A la cantidad o a la calidad del trabajo realizado, tales como primas, incentivos, plusones de actividad o asistencia u horas extraordinarias.*
 - *A la situación y resultados de la empresa como las cantidades que éstas abonen a sus trabajadores.*
 - *Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.*

Extrasalariales. Las retribuciones extrasalariales son percibidas por el trabajador no por el desarrollo de su actividad laboral sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo, o para cubrir necesidades no imputables al trabajador. Tienen este carácter:

- *Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.*
- *Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, plusones extrasalariales.*
- *Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos”.*

Ahora bien, no basta con esta definición amplia de la estructura del salario para impedir o reducir la brecha retributiva, sino que las partes deben identificar claramente los caracteres de los beneficiarios de los diferentes complementos, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, las cuantías de dichos complementos o las condiciones para su percepción, en general. En estructuras salariales sencillas, como la del convenio del sector de **Autoescuelas (BOE 09/10/2013)** en la que sólo encontramos salario base, antigüedad y plus transporte, es más difícil que aparezca la discriminación retributiva.

Buenas prácticas en este sentido encontramos en el convenio de la **Industria del calzado (BOE 09/10/2014)** que fija un salario convenio alto y apenas introduce complementos. Lo mismo cabe decir del convenio de **Estaciones de Servicio (BOE 03/10/2013)**, del de **Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 03/10/2013)** o el de **Centros de jardinería (BOE 23/09/2013)**.

3.2.2 Salario base

A este respecto, hay que señalar que la mayoría de los convenios colectivos fijan un salario base por grupos profesionales en el que se incluyen distintas categorías profesionales y donde habrá que cuidar que no se introduzcan diferencias injustificadas entre los distintos grupos profesionales por el simple hecho de que haya más presencia masculina que femenina.

Sería importante que al determinar el salario por grupos profesionales se pusiera especial interés en no infravalorar económicamente las tareas que se realicen fundamentalmente por mujeres. Los negociadores deberían tener en consideración en la determinación del salario base por grupos o categorías, las aptitudes, formación o habilidades necesarias para el desarrollo del trabajo y así se evitarían las clásicas diferencias que seguimos encontrando, por ejemplo, entre el personal de limpieza, que, en muchas ocasiones, pese a estar en el mismo grupo profesional que el vigilante y/u ordenanza percibe menos salario. Además, debe tenerse en consideración que esta diferencia en el salario base, luego se refleja en el resto de complementos que se fijan atendiendo al salario base.

Otro aspecto sobre el que debe llamarse la atención en esta materia es en la utilización del parámetro hora para la determinación del salario. Hay que advertir del peligro de fijar el salario base diferenciando, por un lado, los salarios hora de los trabajadores a tiempo parcial -modalidad contractual ocupada, mayoritariamente, por mujeres- del salario de los trabajadores a tiempo completo, siendo más elevada para los segundos que para los primeros.

En algún convenio se ha introducido una cláusula para prevenir discriminaciones salariales entre los distintos grupos profesionales. Por ejemplo, en el convenio de **Registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar (BOE 10/10/2013)**, se establece que ningún empleado de grupo inferior pueda ser contratado con una retribución mayor que otro empleado perteneciente a un grupo superior, entendemos que para tratar de evitar situaciones de discriminación salarial.

CONVENIO DE REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES [y su personal auxiliar] (BOE 10/10/2013)

Artículo 12 (Límites salariales).- *“Ningún empleado del Grupo IV (Auxiliares) podrá tener mayor remuneración que otro del Grupo V. Los empleados del Grupo III (Especialistas) no podrán ser contratados con un salario superior al de la media de los del Grupo V de los doce últimos meses anteriores a la contratación. Y los del Grupo I y II no podrán ser contratados con un salario que, en cómputo anual, sea superior al de ningún Auxiliar.*

Las mejoras salariales contenidas en los contratos firmados por el Registrador, con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio que contravengan los límites salariales fijados en este artículo, serán sufragadas con cargo a los ingresos líquidos del Registrador firmante, en la parte que exceda de dichos límites salariales”

También merecen destacarse aquellas cláusulas que, a fin de evitar salarios muy bajos en aquellos sistemas retributivos en los que se paga por objetivos, se garantiza un salario mínimo por categoría y grupo profesional por debajo del cual ningún trabajador puede estar, como es el caso del convenio **Orange Espagne, SAU (BOE 21/08/2014)**.

3.2.3 Complementos salariales personales

Introducción.- En este tipo de complementos interesa tener especial cuidado con la forma en la que se determinan sus beneficiarios, así como con la forma de identificar las cuantías, porque cuando se cuantifican atendiendo al salario base se corre el peligro de aumentar la brecha salarial si este salario ya fuera discriminatorio con los grupos profesionales ocupados por mujeres. Una buena práctica, aunque aislada -teniendo en consideración los escasos convenios en los que se ha incluido-, ha sido la del convenio estatal de las **Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21/10/2013)**, en el que se cuantifican los complementos igual para todos los grupos profesionales, coincidiendo en él la cuantía de antigüedad, nocturnidad, turnicidad, guardias o retenes. Las variaciones se han incluido en el salario base y en el complemento de puesto de trabajo.

Antigüedad.- Este es el complemento por antonomasia que más brecha salarial introduce entre los trabajadores por razón de su sexo. La razón por la que este complemento genera diferencias salariales entre hombres y mujeres es de sobra conocida; la tardía incorporación de la mujer a la empresa la sitúa en un plano de desventaja a la hora de percibir trienios, quinquenios o sexenios en relación con los hombres que tienen periodos de trabajo más largos. En ocasiones, la brecha aumenta, cuando el con-

venio sobrevalorada este complemento incrementando el impacto adverso que éste tiene sobre las mujeres. Los beneficiarios de este complemento serán los trabajadores de la empresa que superen un periodo de tiempo determinado, en principio, independientemente de cuál haya sido su fecha de ingreso en la empresa. Sin embargo, nos encontramos que, cada vez con mayor asiduidad, se discrimina a los trabajadores en la percepción de este complemento atendiendo a su fecha de incorporación en la empresa.

Una práctica que habría que evitar, y que hallamos en algunos convenios, es la que prevé que la “paga de permanencia en la empresa” se abone sólo a los trabajadores contratados con anterioridad a una fecha determinada o cuando alcancen veinticinco años de antigüedad en la empresa, teniendo derecho a una paga de carácter extraordinario equivalente en su cuantía a tres mensualidades. Esta paga se devengará una sola vez y su importe se hará efectivo en el mes de enero siguiente a la fecha en que se cumplan los veinticinco años de antigüedad en la empresa tomando como base de cálculo el importe de la mensualidad ordinaria correspondiente a dicha fecha de cumplimiento.

En cuanto a la determinación de la cuantía nos encontramos que este complemento, a veces, se fija en una cantidad determinada y otras veces varía atendiendo al salario base porque es un porcentaje de éste. Señalamos como ejemplo de una buena práctica convencional que se pague la antigüedad -ya sean trienios, cuatrienios o quinquenios- igual a todos los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, como ya hacen el convenio estatal para la Industria fotográfica (BOE 19/12/2013), el de Estaciones de Servicio (BOE 03710/2013), el de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21/10/2013), y el de Grandes Almacenes (BOE 22/04/2013). Por el contrario, conviene erradicar las cláusulas que cuantifican de forma diferente este complemento dependiendo de la modalidad contractual -fijo, fijo discontinuo, tiempo parcial, eventual, interino...- de la que disfrute el trabajador. Es igualmente prescindible aquella cláusula que prevé pagar la antigüedad en proporción al tiempo efectivo de trabajo diario y no en proporción al periodo de tiempo que lleva trabajando en la empresa.

“Los trabajadores a tiempo parcial percibirán el plus de vinculación en la proporción que corresponda”

No obstante, existe una tendencia generalizada en la negociación colectiva a la desaparición de este concepto retributivo, convirtiéndose en complemento “ad personam”, lo que a priori hay que valorar positivamente, si bien se constata en la práctica que beneficia a los trabajadores que lo

disfrutaban, y por ende extiende indefinidamente en el tiempo la brecha entre hombres y mujeres porque ese complemento sólo lo perciben los que cobran antigüedad y un colectivo importante de trabajadores no llegarán nunca a percibirlo. Sin embargo, hay otras prácticas que merecen ser destacadas en las que el complemento de antigüedad se sustituye por el Plus Convenio, equivalente al 11 % del salario base anual de Tablas, para todo el personal (con y sin antigüedad).

CONVENIO DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS (BOE 20/03/2013)

Anexo III (Art. 36, Supresión del complemento de antigüedad).- *“Las partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo sectorial, al considerar que este complemento desvirtúa el principio general de a igual trabajo igual salario, es por lo que, garantizados los derechos económicos adquiridos y mediando compensación por las expectativas de derecho, acuerdan la abolición definitiva del complemento de antigüedad (...)”*

También resulta de interés, aunque menos que la anterior, la práctica de suprimir este complemento personal y remitir a la negociación de ámbito inferior para establecer sistemas de compensación, con el fin de establecer el valor del bienio y quinquenios por grupos profesionales (no disponible en Tablas del convenio sectorial estatal).

Personales. - En este apartado (genérico) nos estamos refiriendo al “complemento ad personam” que suele aparecer vinculado a la desaparición del complemento de antigüedad, como decíamos, lo que significa que lo perciben aquellos que recibían el complemento de antigüedad, haciendo perdurar indefinidamente la brecha que pudiera existir entre hombres y mujeres, como ya se ha apuntado. No obstante, no nos referiremos únicamente sólo a tales complementos “ad personam”, sino que existen otros complementos *personales*, que no son susceptibles de incluirse en éste pero que en verdad retribuyen la situación personal del trabajador, no siempre con suficiente objetividad, y esos son, precisamente, los que tratamos de detectar con el fin de prevenir casos de brecha salarial.

En algún convenio nos encontramos un “complemento E” cuya regulación introduce importantes dudas respecto de su objetividad, en tanto en cuanto puede provocar situaciones de *brecha* al ordenar la selección de los beneficiarios atendiendo a determinadas condiciones personales de los empleados, que serán valoradas por la dirección de la empresa. Si a la falta de objetividad en la delimitación de los beneficiarios le añadimos una sobrevaloración del complemento, como sucede con el “Complemento Pimada” fijado por Grupos/Niveles con cuantías muy bajas para unos grupos

y muy altas para otros, la brecha salarial aumenta. Las denominaciones que se le atribuyen son muy variadas y en algún convenio, por ejemplo, encontramos importantes diferencias en el “Plus funcional” entre los distintos grupos profesionales, de forma que en el Grupo I se cobra hasta 714’30€/mes como Director General o 282’18 Tit. Grado medio, mientras en el Grupo III 26’36 €/mes (lineal).

3.2.4 Complementos de puesto de trabajo

Contextualización.- Una forma interesante de eliminar situaciones de brecha salarial es que se reconozcan cuantías similares en aquellos complementos que tratan de retribuir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, ya sea de nocturnidad, jornada partida, flexibilidad horaria, trabajo en festivos, etc. Ello en tanto que genera las mismas dificultades personales y familiares en todos los trabajadores que desarrollen su trabajo en alguna de esas circunstancias, independientemente, de cuál sea su grupo profesional o categoría. Con carácter general, hay que advertir sobre la potencial incidencia negativa de los complementos que se cobran en función del tiempo de trabajo efectivo, porque es previsible que ello perjudique a las mujeres ya que son las que más *sufren* las relaciones laborales a tiempo parcial.

Habrá que tener especial cautela con la selección de los beneficiarios de este tipo de complementos y evitar cláusulas como la del convenio que contiene un complemento denominado “plus variable progresivo” que sólo lo percibe el trabajador que asista a los planes de formación profesional previstos, con una antigüedad del trabajador de dos años. Además, hablamos de unas cuantías significativas (1^{er} año: 1.374,76€/año; 2^o año: 2.004,81€/año) y sin embargo, el acceso a éste es muy limitado. Se da la circunstancia de que este convenio ha sido firmado por un único delegado de personal y con la empresa; estamos por tanto ante una importante disparidad de fuerzas en la negociación del convenio, que puede *justificar* la presencia de este tipo de complementos, lo que debe evitarse por todos los medios en el mapa general de la negociación colectiva sectorial o de empresa.

Turnicidad.- Este complemento trata de compensar económicamente el cambio de horario diario o semanal que sufren los trabajadores en la empresa. Con este complemento se abona una forma de trabajar (muy peculiar) que dificulta sobremanera la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se trata, por tanto, de un complemento al que optan, habitualmente, más hombres que mujeres, porque éstas últimas, cuando pueden elegir entre realizar su trabajo en condiciones de turnos o en un horario fijo suelen optar por lo segundo. Así pues, la masculinidad de este complemento, en determinados casos, es bastante clara. Incluso, así se re-

conoce expresamente en algún Plan de igualdad, como el de Bimbo, cuyo convenio es objeto de este estudio [disponible en el convenio de **Bimbo, SAU (BOE 30/07/2014)**], donde se aclara que existen menos mujeres en el trabajo a turnos y en fines de semana; en él se reconoce, así mismo, que las características del proceso productivo, basado en turnos rotativos y trabajo en días festivos, constituyen un óbice para la incorporación de la mujer en la empresa.

La forma de cuantificar este complemento varia, en ocasiones, es una cuantía fija, y otras veces, es una cantidad variable que difiere según el salario base del grupo profesional al que corresponda el trabajador. La recomendación de cara a la negociación es que, a fin de impedir posibles brechas salariales, este complemento se cuantifique igual para todos, como ya hace el convenio estatal de las **Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21/10/2013)**. Por el contrario, la práctica común es condicionar su cuantía atendiendo al grupo profesional al que corresponde. También merecen una llamada de atención, con el fin de evitar su reproducción en otros textos, los convenios que sólo pagan la turnicidad si el trabajador estaba con jornada continua y pasa a hacer jornada partida, no se plantea este pago si la elección es voluntaria.

Nocturnidad.- Hay que comentar, con carácter general, que se trata del complemento que aparece con mayor frecuencia en los convenios analizados, tanto en el ámbito de empresa o grupo de empresas (un 58,06%) como en el ámbito sectorial (un 69,35%), por encima incluso que el complemento de antigüedad. Más concretamente, en primer lugar, es importante proponer que en este complemento se garantice a todos los que trabajen en horario nocturno, es decir entre las 22:00 y las 06:00 horas, independientemente de que tenga jornada completa o un tiempo parcial, siempre que algunas de las horas en las que presta servicios esté en ese margen horario fijado legalmente. Teniendo en consideración las regulaciones convencionales encontradas al respecto, no está de más recordar lo dispuesto en el precepto estatutario que regula el horario nocturno (art. 36.1 ET):

- Trabajo nocturno es el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.
- No se pueden exceder de 8 horas por jornada nocturna (por promedio en 15 días)
- Un trabajador nocturno no puede realizar horas extraordinarias
- El trabajador nocturno es el que realiza normalmente 3 horas o más nocturnas por jornada laboral o el que pueda realizar 1/3 de las horas anuales en horario nocturno
- El trabajo nocturno tiene una retribución especial determinada por convenio, salvo que:
 - el salario se haya establecido porque el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza
 - o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos

Conviene advertir el peligro sobre los artículos convencionales que reducen los beneficiarios de este complemento a los que realizan su jornada entera en horario nocturno. Si no es jornada completa nocturna no lo cobran así, sino que se les retribuye por horas, como hallamos en algún convenio. Habría que tener especial cautela, igualmente, por su posible impacto adverso sobre la brecha salarial de género, con cláusulas que sólo admiten el cobro del complemento de nocturnidad si el trabajador hace, como mínimo, cuatro horas en ese tramo horario (entre las 22:00 y las 06:00 hs).

Debe recordarse que este complemento compensa económicamente la realización del trabajo en horario difícilmente compatible con la vida familiar y atención de las responsabilidades que quien lo realiza pueda tener en dicho ámbito, por lo que encierra un impacto potencial especialmente negativo, desde el punto de vista de nuestro análisis, en aquellos casos en que pueda llegar a considerarse que se encuentra sobrevalorado en relación con otros aspectos retributivos. La forma de cálculo de este complemento puede afectar significativamente al salario, que podrá ser una cantidad fija o variable, atendiendo al grupo profesional y categoría.

La forma de cuantificar este complemento varía en la práctica negociadora, de forma que encontramos convenios que establecen cuantías fijas, independientemente del grupo profesional al que corresponda el trabajador -como ocurre en el de las Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 21/10/2013) y en el de Industrias Químicas (BOE 09/04/2013)-, y los que lo fijan aplicando porcentajes al salario base, como puede verse en otros convenios.

CONVENIO DE ENTREGA DOMICILIARIA (BOE)

Artículo 30 (Plus de nocturnidad).- “(...) se establece un valor mínimo para este concepto que será el sumatorio anual de los conceptos salariales de salario base, plus de zona, el plus de antigüedad, complemento de actividad y plus de eventualidad, dividido por la jornada anual de 1755 horas, e incrementando el resultado por hora un 25% (...) La citada cantidad podrá ser mejorada por acuerdo en ámbito inferior”.

También suma al cálculo de la base sobre la que aplicar el referido porcentaje, los complementos de permanencia y especialización, lo que facilita que se preserve la brecha salarial que ya iniciaba a advertirse con el complemento de antigüedad o permanencia.

Una cláusula ejemplar la podemos encontrar en el convenio de **Galletas Siro, SA (BOE 29/01/2013)** que, para rectificar el perjuicio económico que pueden sufrir los trabajadores nocturnos con reducción de jornada -aunque también hay que advertir que no se extiende a todos los tiempos parciales- y que además hacen jornada nocturna, se incrementa el plus de nocturnidad al 42% de la suma de “Salario Base Diario” correspondiente.

Peligrosidad.- Ni en la delimitación de los beneficiarios ni en la determinación de la cuantía suelen encontrarse indicios de discriminación en este complemento. Sí es cierto que en la práctica se ha observado que hay trabajos feminizados que quedan fuera de la posibilidad de percibirlo -como sucede tradicionalmente con el grupo profesional de limpieza-, y ello pese a requerir las mismas aptitudes y formación que otros trabajos, más típicamente masculinos. Por tanto, sería de especial interés incluir en las negociaciones que en el caso de aquellos trabajos que requieren la misma formación y aptitud profesional, cuando no sean susceptibles de este complemento, se valore la posibilidad de otorgar otros a fin de evitar las (grandes) diferencias salariales. No es una buena práctica, y habrá que suprimir, que se establezcan en el texto convencional diferencias de trato en la determinación de la cuantía de este tipo de complementos al loor del criterio de si trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial.

CONVENIO DE DERIVADOS DEL CEMENTO (BOE 09/04/2013)

Artículo 48 (Plus de nocturnidad).- *“1º A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectúan durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será el 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado”.*

Podría haberse establecido un 20% sobre las horas reales de trabajo en tales circunstancias lo que –además de ser más sencillo de aplicar– calcular– resultaría menos nocivo desde el punto de vista del principio de igualdad de retribución.

Desempeño.- Con este complemento se pagan las “especiales” o “peculiares” tareas que desempeñan los trabajadores en la empresa, aunque no todos los convenios retribuyan lo mismo con esta denominación. La falta de objetividad en la determinación de las tareas con derecho al plus habrá que denunciarla en este espacio porque suele conllevar brecha salarial. En tal sentido, por ejemplo, hay que advertir sobre la arbitrariedad en la asignación del complemento “de puesto” de algún convenio, el cual prevé que *“se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado”.*

Por ejemplo, el convenio de **Grandes Almacenes (BOE 22/04/2013)** establece un régimen (transitorio) de aplicación del sistema de incentivos y complementos de puesto por desempeño de la función, con referencia al tiempo de permanencia en la empresa, para todo el personal *“cualquiera que sea su modalidad contractual”.* Sin embargo, llama la atención que en algún convenio estatal sólo se prevea este complemento para las de nivel superior, percibirán un plus: Director: (264,57 euros), Subdirector: (249,88 euros), Jefe de Estudios: (235,58 euros), sin reconocer este plus a otros grupos profesionales.

A estos efectos, hay que tener también especial cuidado para no introducir cláusulas que no concretan (ni cuantifican) convencionalmente los “Incentivos”, el hecho de que no se defina (objetivamente) este complemento/incentivo, más allá del *“acuerdo entre los representantes y el empresario”* puede dar lugar a su pago aleatoriamente, por decisión unilateral de la empresa.

También es oportuno incluir aquí el complemento de polivalencia que trata de compensar la diversidad de funciones de un trabajador en su grupo profesional. Es el caso del convenio estatal para las **Empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 13/05/2013)** que lo fija en su artículo 22, para el grupo IV que está integrado por el personal administrativo. En esta re-

gulación consideramos que puede darse un previsible impacto favorable, desde el punto de vista de la igualdad de género, al tratarse de actividades muy feminizadas.

Flexibilidad.- En relación con este complemento resulta de interés llamar la atención sobre el hecho de que pese a que la “flexibilidad” es un requisito, en muchos casos, imprescindible para la contratación, en la práctica -sólo hay que observar la escasez de convenios que pueden citarse a continuación- apenas se retribuye esta disponibilidad por parte del trabajador hacia la empresa.

El “complemento de disponibilidad por guardia o retén” sería una *variedad* del complemento de disponibilidad. En un convenio estatal de los analizados se paga 5,47€ por cada hora trabajada en guardias o 8,16€ diarios por retén, de forma que su percepción puede aumentar el salario considerablemente. También podemos encuadrar en este epígrafe el “plus de libre disposición” que en algún otro convenio varía significativamente de un grupo profesional a otro, siendo en el GP 1 de 81,48€ o el GP 5 de 32,32€.

CONVENIO DE STOCK GRUPO DE SERVICIOS, SL (BOE 01/01/2013)

Artículo 32 (Plus de disponibilidad/Complemento presencia).- *“Dependiendo de las necesidades productivas y organizativas concurrentes se puede acordar individualmente con el empleado abonar un plus de disponibilidad por estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o acordar complemento de presencia por el tiempo que el empleado se encuentre a disposición del servicio en el cliente por razones de espera y expectativas de servicio. Se retribuirá dichos conceptos salariales como libremente se pacte entre la empresa y el trabajador”.*

Trabajo realizado.- Este tipo de complementos están muy vinculados al puesto de trabajo y suele premiar la categoría o grupo profesional, de forma que las categorías superiores perciben complementos más altos que las inferiores. Con el problema que ello supone, como es sabido, en tanto en cuanto -como se ha referido ya, en alusión al Plan de igualdad de Bimbo, estos puestos están más masculinizados de lo que debieran-las políticas de promoción tradicionales que se venían realizando para ascender de categoría al personal con mayor experiencia, favorecen mayoritariamente a los hombres, entre otras razones, por la incorporación tardía de las mujeres a las empresas.

Hay que advertir el posible impacto negativo, en términos salariales con perspectiva de género, con la *sobrevaloración* de este complemento, pre-

miando fundamentalmente a los trabajos generalmente más masculinizados. Así por ejemplo, bajo la denominación de “plus de función” nos encontramos este complemento en algún convenio en el que se observa que no todas las categorías lo perciben y, además, llama la atención que su cuantía es muy variada; va desde los 700,19 € del analista a los 0,02 € que percibe un limpiador/limpiadora. Esto es, en algunas categorías es de 0 €, entre las que hay que mencionar a telefonista, ayudante, y peón aprendiz.

En un convenio encontramos el complemento de “jefe de equipo” que asume el control de un grupo de trabajadores, cuyo montante asciende a 100€/mes, su reconocimiento es discrecional, y podemos presuponer que las personas que lo disfrutan son mayoritariamente varones. La misma previsible discrecionalidad la identificamos en el plus de “coordinador de jefe de equipo” de otro de los convenios analizados. En el mismo texto convencional se recogen en su Plan de igualdad (Diagnóstico de situación) las siguientes cifras en cargos con responsabilidad: 78% son hombres y 22% mujeres. Además, explicita que la designación del referido coordinador corresponderá en exclusiva a la Dirección de la compañía en el uso de sus facultades organizativas y de dirección, pudiendo revocar dicho nombramiento en cualquier momento, fecha a partir de la cual el trabajador dejará de percibir el Plus comentado.

Festivos, sábados y domingos. - Estamos ante un complemento que puede propiciar la discriminación salarial entre el personal a tiempo completo y a tiempo parcial. En concreto, perviven algunos textos convencionales en lo que se prevé que los trabajadores contratados específicamente para trabajar, total o parcialmente, en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del centro de trabajo correspondiente, no lo perciben. Así lo regula algún convenio, donde se fija en una cantidad de 45,11 €/día.

La misma diferencia se prevé en otros convenios en tanto en cuanto no lo cobrarán aquellos trabajadores que trabajen de forma habitual con jornada de lunes a domingo o así venga recogido en su jornada u horario; suelen ser trabajadores a tiempo parcial contratados para fines de semana. Generalmente, en aplicación de las referidas cláusulas convencionales, no se les retribuye con el complemento -ni se lo han calculado en su salario- porque en verdad se suscribe ese contrato (a tiempo parcial) de manera *finalista*, lo que es muy probable que perjudique en la práctica al trabajador o a la trabajadora.

La retribución de este complemento se hace de diferentes formas; en ocasiones, por horas trabajadas durante estos días y, en otras, por día trabajado. Parece claro que introducirá mayores diferencias salariales el

convenio que los paga por horas, frente al que retribuye el día trabajado como es el caso del convenio de **Estaciones de Servicio (BOE 03/10/2013)**, independientemente del número de horas.

CONVENIO DE ESTACIONES DE SERVICIO (BOE 03/10/2013)

Artículo 35 (Plus festivos).- “Durante la vigencia del presente convenio, el trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 30 euros por jornada trabajada, o la parte proporcional a las horas trabajadas. Se entienden por «festivos» los catorce días señalados en el calendario laboral anual. Igualmente, durante la vigencia del presente convenio, el turno de noche del festivo del 24 al 25 de diciembre y el turno de noche del festivo del 31 de diciembre al 1 de enero, se abonará a 43,36 euros por día trabajado o la parte proporcional a las horas trabajadas. La citada cantidad será revisada anualmente en los mismos términos que el salario base. Los citados días están incluidos dentro de los catorce festivos a que hace referencia el párrafo anterior, salvo por su importe diferenciado”

Así pues, se recomienda suprimir disposiciones convencionales que sólo retribuyen el trabajo en estos días por horas efectivamente trabajadas.

CONVENIO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS (BOE 13/05/2013)

Artículo 27 (Prima por domingos o festivos trabajados).- “El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 37,87 euros para el año 2013. Si la jornada realizada en domingo o festivo no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo, el trabajador percibirá una prima de 25,25 euros, a partir de 4 horas de trabajo se devengará el importe de la prima completa. Dichas cantidades se revisarán con los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del convenio.

También hay que decir que este complemento puede ser uniforme para todos los grupos profesionales que trabajen durante estos días. Resulta un ejemplo muy interesante, para eliminar diferencias salariales, aquellos convenios que asimilan cuantías para todos, como el convenio de **Prensa diaria (BOE 03/10/2013)**.

3.2.5 Complementos por situación y resultados de la empresa

Respecto de este tipo de complementos salariales, cabe llamar la atención sobre algunos planteamientos que pueden repercutir desfavorablemente sobre la brecha salarial de género. Hay que detenerse en la especificación de quiénes los perciben, en qué supuestos y en la determinación de su

cuantía. Se trata de un tipo de complementos retributivos que aparecen con mayor frecuencia en los convenios de empresa o grupo de empresa que en los convenios de sector. Es frecuente que las cláusulas que definen este tipo de conceptos retributivos se orienten de forma preferente a quienes trabajan de forma estable y a tiempo completo, incluso a quienes cuentan con mayor antigüedad en la empresa. Por ello, una vez más, se debe reiterar la necesidad de medir y de revisar el impacto adverso de tales planteamientos “aparentemente neutros” pero que encierran un efecto muy negativo sobre la brecha retributiva.

Entre los complementos que se incluyen en este epígrafe, lo más frecuente es que se traduzcan en “Productividad”, “Incentivos” o “bonus” y “participación en beneficios” o “beneficios”. Una buena práctica para evitar el impacto adverso sobre la brecha salarial de género es eliminar las restricciones para quienes trabajan a tiempo parcial o de forma temporal y establecer fórmulas que permitan a todo el personal acceder a tales complementos retributivos de forma equitativa y proporcionada.

“Todo el personal percibirá una gratificación económica anual en concepto de “paga de beneficios” consistente en la cuantía del salario base mensual incrementado en un 50%, aplicándose de forma proporcional a los contratos de duración inferior a un año”

Repárese en que esta fórmula incluye a todos los contratos temporales y no establece restricciones para quienes trabajen a tiempo parcial. Igualmente no incorpora complementos retributivos como la antigüedad, que, como se viene reiterando, suele encerrar un impacto adverso sobre la brecha salarial de género.

Otra buena práctica en esta materia consiste en establecer conceptos salariales específicos que compensen a los trabajos que han estado excluidos de este tipo de complementos relacionados con la situación y resultados en la empresa, como hace el convenio del sector de **Hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho** (BOE 03/10/2013) que establece el “*plus de carencia de incentivos*”, ligado a trabajos tradicionalmente feminizados.

Entre las cláusulas que encierran un mayor impacto negativo también se deben destacar aquellas que condicionan el devengo del complemento de productividad o de beneficios a la ausencia de faltas al trabajo en un número o en un porcentaje, sin especificar nada acerca de si se trata de faltas justificadas o no y de cuál es su causa. Algunos convenios mantienen incluso un “complemento de absentismo” que resultaría necesario revisar desde el punto de vista de la brecha salarial de género.

Igualmente, merecen una llamada de atención en cuanto a la posible incidencia negativa sobre la brecha salarial de género los convenios que fijan este tipo de complementos tomando como referencia para su cuantía no solo el salario base, sino el complemento de antigüedad y algún otro con especial repercusión negativa, como es el complemento de responsabilidad o de mando, muy masculinizados todavía hoy en su tratamiento convencional.

CONVENIO DE MERCADONA y otras empresas (BOE 30/01/2014)

Artículo 20 (Prima general por objetivos)

Ejemplo de convenio que establece la cuantía de la paga de beneficios tomando como referencia el salario base mensual sin complementos.

Como ejemplo de convenios que establecen la cuantía de los pluses por situación y resultados de la empresa tomando junto al salario base complementos como el de antigüedad puede citarse algún convenio sectorial estatal, que lo determina en un 10% de las catorce mensualidades del salario base más antigüedad. En otro convenio “la participación en beneficios se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base: Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso, por lo que se está teniendo en cuenta los trienios/antigüedad doblemente ya que las pagas extraordinarias incluyen, también, ese complemento.

Algún convenio de empresa viene a condicionar el plus de productividad a una permanencia mínima de cuatro meses ininterrumpidos a dicha fecha y en proporción al tiempo devengado, además deberá reducirse en proporción para los trabajadores a tiempo parcial. Esta regulación perjudica claramente a los temporales y a los tiempos parciales (tipología de contratos, fuertemente feminizados).

3.2.6 Pagas Extraordinarias

Es ésta la materia retributiva que aparece con mayor frecuencia en los convenios colectivos españoles. En cuanto a los aspectos que pueden incidir negativamente en la brecha salarial de género a través de esta parte de la retribución, éstos pueden darse:

- En la determinación de la cuantía de las pagas y los conceptos salariales sobre los que se calcula. Se debe tener en cuenta que la determinación de la cuantía de cada paga extraordinaria viene tomando como base para su cálculo el salario base y algunos complementos salariales. Por ello, es muy importante que tanto uno como otros se hayan revisado desde el punto de vista de su repercusión negativa sobre la brecha sa-

larial de género, ya que si se mantienen salarios base o complementos salariales con impacto negativo o discriminatorio, las pagas extraordinarias tendrán a su vez un “efecto multiplicador” de dicho impacto.

- En la determinación de quiénes y en qué condiciones las pueden percibir. Determinadas cláusulas convencionales pueden penalizar a quienes trabajan a tiempo parcial, con contratos de trabajo temporales o con interrupciones a lo largo de su vinculación a la empresa. Todo ello encierra un impacto negativo sobre la brecha salarial de género.

“En cada paga extraordinaria, excepto en la de marzo, el trabajador percibirá el promedio del salario real, en jornada ordinaria normal percibido durante el periodo de devengo, de los tres meses de trabajo activo anteriores a la fecha de su devengo para los trabajadores que tuvieran más de un año de antigüedad en la empresa y la parte proporcional al tiempo trabajado para los trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa, con excepción de las empresas que tengan acordado un sistema retributivo específico con la representación de los trabajadores el comité u otro autorizado por la Autoridad laboral, respetando en todo caso los mínimos establecidos en este Convenio en lo que se refiere a Pagas Extras”

La tercera paga prevista es la de marzo, que viene a sustituir a la paga de beneficios contemplada en los convenios anteriores y cuyo importe es el salario base más antigüedad, con lo que vuelve a encerrar un impacto adverso para quienes tienen menos antigüedad en la empresa. Fórmulas convencionales como ésta -tomada de un convenio de ámbito sectorial- encerrarán previsiblemente un impacto desfavorable sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Otra fórmula que merece especial cautela es aquella que fija ciertas precisiones para quienes trabajan a tiempo parcial o de forma discontinua de manera que el salario por hora de cada paga extraordinaria es menor.

“los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuo y a tiempo parcial percibirán estas gratificaciones a prorrata de las horas realmente trabajadas, pudiendo abonárselas incluidas en las liquidaciones mensuales de haberes devengables”

Conviene destacar este tipo de cláusulas convencionales (sectoriales) ya que si se hace una lectura detenida de ella, puede observarse como en lugar de garantizar un tratamiento equitativo para todo el personal, viene a excluir a los trabajadores temporales que de este modo no tendrían derecho a las tres pagas, con la consiguiente repercusión económica negativa desde la perspectiva de género.

Lo habitual en la negociación colectiva sectorial y de empresa o grupo de empresas es que las gratificaciones extraordinarias incluyan, entre otros, junto al salario mensual, el complemento personal de antigüedad que *per se* propicia la brecha salarial. Dado que las pagas extraordinarias se determinan sobre la estructura salarial, no puede dejar de hacerse una especial mención a la frecuencia con que en ellas se reproduce y multiplica el impacto negativo de los complementos de antigüedad (transformados o no en complementos “ad personam”). Incluso, algún convenio de empresa viene a establecer una gratificación extraordinaria anual únicamente para el personal fijo de plantilla y a tiempo completo. Aunque se trate de mantener fórmulas que vienen de antiguo en el convenio, merecen una revisión actualizada desde el punto de vista de su impacto negativo sobre la brecha salarial de género y se desaconseja su inclusión en los textos convencionales.

Una buena cláusula a tener en cuenta podría ser aquella que establece que el devengo de las pagas extraordinarias será en función del tiempo de vinculación a la empresa, sin fijar criterios más estrictos para quienes trabajen a tiempo parcial o de forma temporal.

CONVENIO DE SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIONES TELEFÓNICAS, SA (BOE 09/10/2014)

Artículo 25 (Gratificación extraordinaria de julio y navidad).- *“La Empresa, el primer día laborable del mes de Julio y el primer día laborable del mes de Diciembre, respectivamente, abonará a todos los trabajadores una gratificación consistente en (...), cada una de ellas”*

3.2.7 Otras percepciones y Beneficios sociales

Otras percepciones.- Además de los conceptos retributivos que se han señalado en los apartados anteriores, es necesario revisar también las posibles retribuciones o prestaciones en especie y las mejoras y beneficios sociales desde el punto de vista de su impacto sobre la brecha salarial de género. Conceptos como el vestuario, la manutención o los gastos transporte son también parte del concepto amplio de “retribución” sobre el que habría que trabajar para evitar posibles discriminaciones de género.

CONVENIO DE ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO (BOE 11/10/2013)

Artículo 30 (Ayuda para estudios).- *“El 80% de los gastos de matrícula u honorarios de los centros de enseñanza, así como del importe de los libros, hasta el máximo del importe equivalente a una sexta parte del salario anual fijado para su nivel profesional”*

Por su parte, el convenio de **Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17/08/2013)**, además de "Ayudas al estudio" (art. 79) se ofrece "Enseñanza gratuita" (art. 81) para el personal respecto de su propio centro de trabajo, sus hijos/as en cualquier centro de estudios y para los huérfanos si el empleado tenía una antigüedad mínima de dos años en la empresa.

Sin embargo, hay otros casos en los que se establecen todavía algunos requisitos en función de la jornada o de la permanencia en la empresa para reconocer los derechos a ciertas ayudas o prestaciones. Es el caso de algún convenio sectorial cuyas ayudas a estudios relacionados con la actividad del sector que pueden percibir los hijos se limitan al personal que tenga una jornada superior al 50%. De nuevo un complemento extrasalarial, vinculado al tiempo de trabajo, que se recomienda evitar en los textos convencionales.

Los gastos de transporte, bajo diferentes denominaciones, constituyen uno de los aspectos complementarios de la estructura salarial que con mayor frecuencia aparecen recogidos en los convenios colectivos. Cabe destacar como buena cláusula, el establecimiento de una cuantía homogénea para todo el personal, como hacen los convenios sectoriales de Prensa no diaria (BOE 23/12/2013), de Centros de Jardinería (BOE 23/09/2013), de Industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE 03/10/2013), de Contratas ferroviarias (BOE 24/02/2014), de Autoescuelas (BOE 09/10/2013), de Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 25/10/2013), de los Establecimientos financieros de crédito (BOE 11/10/2013), de Estaciones de Servicio (BOE 03/10/2013), de Entrega domiciliaria (BOE 28/06/2013) o de Acuicultura marina (BOE 01/07/2013). En cuanto a los convenios de ámbito empresarial o de grupo de empresas, los de Air Nostrum LAM S.A [Pilotos] (BOE 28/07/2014) y Stock Uno Grupo de Servicios (BOE 01/01/2013).

Como ejemplo de fórmula a tener en cuenta por su posible impacto adverso desde el punto de vista de la discriminación de género, aquella que fija la cuantía del plus de transporte para todo el personal en 48,82 euros al mes, salvo para el Personal de Limpieza, cuya cuantía se fija por día efectivamente trabajado en 0,73 euros. Un cálculo sencillo llevaría al resultado de que por 20 días de trabajo al mes la cuantía de este plus para el personal de limpieza asciende a 14,6 euros, ni la tercera parte que el resto del personal

Beneficios Sociales.- En cuanto a las mejoras o beneficios sociales, hay que comenzar recordando que pueden llegar a constituir un montante significativo para cubrir las situaciones o necesidades de quienes prestan

servicios por cuenta ajena así como para sus familias. Las tres cuestiones básicas a tener en cuenta a este respecto serían:

- La determinación de las cuantías, que puede resultar un factor multiplicador de posibles impactos negativos de algunos elementos del salario sobre la brecha salarial de género.
- Los requisitos para generar el derecho a los beneficios o mejoras. Una vez más, habría que evitar los tratamientos peyorativos en función del tipo de contrato y de jornada así como la exigencia de cierta antigüedad.
- Las situaciones o contingencias para las que se establecen las mejoras.

A este respecto, la materia que aparece con mayor frecuencia en los convenios colectivos es la relativa a los complementos de las prestaciones por incapacidad temporal y, en particular, cuando deriva de contingencias profesionales.

“La empresa complementará para todo el personal las cuantías de las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la retribución en caso de maternidad, paternidad, riesgo durante la lactancia y riesgo durante el embarazo”

38

Como planteamiento a evitar por su impacto negativo sobre la brecha salarial de género puede citarse aquellos convenios que contemplan mejoras como las ayudas para guardería, pero no para todo el personal sino para quienes lleven al menos seis meses en la empresa. También encierran un posible impacto adverso las cláusulas que regulan incentivos o indemnizaciones por jubilación y que viene tomando como base para su determinación amplios e ininterrumpidos períodos de prestación de servicios en la empresa.

Por el contrario, y como buena práctica convencional, la que contiene el texto del convenio para el personal de la red comercial de **Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA (BOE 26/03/2013)**, que establece la ayuda escolar por hijos o ayudas por discapacidad sin condicionarlas a ninguna antigüedad previa en la empresa o a cierto tipos de contrato o jornada. Similar planteamiento el del convenio de **Siemens Enterprise Communications, S.A. (BOE 28/01/2013)** para ayudas por discapacidad. También el convenio de **Schweppes, S.A. (BOE 26/09/2014)**, que establece en su artículo 39 “Complementos y ayudas a la familia”, para todo el personal en plantilla, una asignación mensual de 14,07 Euros brutos por cada hijo y otra de 40,16 Euros brutos por cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida en situación de desempleo o sin actividad laboral, y “Ayuda para guardería”

(art. 40). La empresa **Activa Mutua (BOE 27/02/2013)** prevé en su texto convencional las gratificaciones “por nacimiento y/o adopción de hijos” (art. 33) y “por matrimonio o pareja de hecho” (art. 32).

Finalmente, entre las cláusulas que constituyen buenas cláusulas en estas materias, hay que destacar que el convenio de **Derivados del Cemento (BOE 09/04/2013)** en cuyo Anexo salarial viene a considerar la reducción de jornada por lactancia como retribuida con todos sus complementos.

IV. ASPECTOS CLAVE A TENER EN CUENTA

1. Fijación objetiva del salario base, porque incidirá en la cuantificación económica de otras retribuciones.
2. Una buena clasificación profesional ayuda a reducir la brecha salarial. La segregación profesional fomenta la discriminación por género.
3. Los complementos o pluses sin definir o con definiciones confusas repercuten negativamente en la brecha salarial de género. Y parece oportuno concretar convencionalmente tales retribuciones, y no remitir a la autonomía individual, porque podría primar la discrecionalidad empresarial.
4. La aplicación de criterios y sistemas de valoración de los trabajos actualizados contribuye a reducir la brecha retributiva.
5. Los convenios sectoriales pueden establecer buenas pautas frente a la brecha salarial (definiendo la estructura retributiva, estableciendo criterios de la retribución para el trabajo temporal o a tiempo parcial, estableciendo criterios que faciliten la implantación de planes de igualdad en las empresas, entre otros aspectos).
6. También hay que llamar la atención sobre las dificultades que puede imponer sobre la estructura retributiva la propia estructura convencional, en relación con los ámbitos de negociación (sectorial y de empresa o grupo de empresas) y la problemática de la inaplicación de las condiciones salariales pactadas en el convenio colectivo.
7. Las acciones positivas que faciliten el acceso de las mujeres a los trabajos tradicionalmente masculinos contribuyen a reducir la brecha salarial de género.
8. La persistente sobrevaloración de la permanencia en la empresa repercute negativamente en la brecha retributiva. La compensación de la "antigüedad", a extinguir, por otros pluses o complementos ad personam perpetúa las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras.

9. La excesiva valoración económica de la disponibilidad horaria repercute de manera negativa en la consecución de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
10. Las mejoras y beneficios sociales deben revisarse desde la perspectiva de género en cuanto a su potencial impacto (negativo) en la brecha retributiva por razón de sexo.
11. La formación, información y sensibilización sobre igualdad y no discriminación contribuye a reducir la brecha retributiva.

V. NORMATIVA BÁSICA

Constitución Española.

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

Artículo 14.- Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 35.1.- Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Estatuto de los Trabajadores.

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-7730

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.-

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.
2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.
3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.
4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.-

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional ...”

Artículo 24. Ascensos.-

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.-

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). DOUE L 204/2006.

http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/genere/docs/normativa/directiva_2006_54.pdf

Capítulo 1. Igualdad de retribución. Artículo 4. Prohibición de la discriminación.-

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, 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.

OIT. Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración (1951).

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

VI. REFERENCIAS DE INTERÉS

- **Cómo combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres en la Unión Europea.**
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf
- **Brecha salarial de Género. Comisión Europea.**
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm
- **Informe UGT. “Trabajar igual, cobrar igual”**
http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_UGT_SOBRE_IGUALDAD_SALARIAL_2015.pdf
http://www.ugt.es/Publicaciones/INFORME_UGT_SOBRE_IGUALDAD_SALARIAL_2015.pdf
- **Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Fondo Social Europeo/Ministerio de Sanidad, Políticas Sociales e Igualdad.**
http://www.igualdadenaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE._Igualdad_salarial.pdf
- **OIT. Informe mundial de salario 2014/2015.**
<http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>



HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL TOOLS FOR TACKLING THE GENDER PAY GAP

www.igualretribucion.es

ISBN: 978-84-608-2945-4



CON EL APOYO DE:

