

LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO FACTOR CAUSANTE DE DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

JOB CLASSIFICATION AS A FACTOR FOR PAY DISCRIMINATION BETWEEN WOMEN AND MEN

BEATRIZ FERNÁNDEZ GARCÍA

TFM Máster Universitario en Protección Jurídica de las Personas y los Grupos Vulnerables

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.
 - 1. **Marco normativo.**
 - 2. **Concepto.**
 - 3. **Factores causantes de la brecha salarial.**
- III. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO FUENTE DE DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA.
 - 1. **Incidencia del sistema de clasificación profesional en la brecha salarial.**
 - 2. **Análisis con perspectiva de género del efecto sobre el salario base.**
 - 3. **Impacto sobre las gratificaciones extraordinarias.**
 - 4. **Sesgos de género en las horas extraordinarias y complementarias.**
 - 5. **Efecto sobre los complementos.**
- IV. INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y ACTUACIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES.
 - 1. **Herramientas normativas.**
 - 2. **Buenas prácticas.**
- V. CONCLUSIONES.
- VI. BIBLIOGRAFÍA.

Resumen: En el presente estudio se analizan los distintos factores, endógenos y exógenos, que se encuentran en la raíz de la discriminación laboral que sufren las mujeres, concretamente de la discriminación retributiva y la brecha salarial de género. Dentro de este amplio marco, se pone el foco de atención sobre la incidencia del sistema de clasificación profesional en la brecha salarial, analizando los distintos elementos susceptibles de generar un trato desigual para las mujeres con incidencia en las retribuciones percibidas. Asimismo, se citan las herramientas normativas existentes y se proponen unas buenas prácticas a implantar en las empresas para garantizar el principio de igualdad de retribución.

Abstract: This study analyses the factors, endogenous and exogenous, that are in the origin of the discrimination against women at workplace, specifically pay discrimination between women and men and gender pay gap. Within this broad framework, the focus is on the impact of the professional classification system on the gender pay gap, analysing the elements that generate unequal treatment for women with an impact on the pay system. In addition, current regulatory tools and some good practices to implement in companies will be analysed.

Palabras clave: Brecha salarial, clasificación profesional, discriminación, mujer, convenio colectivo.

Keywords: Gender pay gap, classification systems, discrimination, women, collective agreement.

I. INTRODUCCIÓN

Históricamente, la mujer ha estado relegada al ámbito doméstico, al rol de cuidadora, lo que provocó que su entrada al mundo laboral fuera tardía y en sectores relacionados con ese papel reproductivo. En cambio, al hombre se le ha asignado el papel de sostenedor de la familia, el rol productivo, creándose un mercado laboral a su imagen y semejanza, valorándose especialmente aquellas características propias del género masculino.

Tras su incorporación al mercado de trabajo, la mujer comienza a reclamar un trato justo, equiparado al de sus compañeros varones, especialmente en el ámbito retributivo. Fruto de esa reivindicación se desarrollaron un conjunto de instrumentos normativos y de políticas públicas cuyo objetivo ha sido garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva. Todo ello ha desembocado en la aparición del concepto de brecha salarial, un término amplio que va más allá de la idea de discriminación retributiva que se venía utilizando y que hace referencia a la distancia entre retribuciones de hombres y mujeres ocasionada por la concurrencia de distintos factores, entre los que se encuentra el sistema de clasificación profesional, siendo este el objeto principal del estudio realizado.

II. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

1. Marco normativo

El marco normativo en que se encuadra el presente estudio se basa en el principio de igualdad de retribución contenido en la diferente normativa internacional, comunitaria y nacional. En este sentido cabe destacar el Convenio C100 de la OIT; el artículo 157 TFUE y el artículo 28 CE. Asimismo, también se realizó un estudio de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y el Real Decreto 902/2020 de 13 de noviembre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. Concepto

El concepto de brecha salarial de género sugiere la existencia de una distancia o diferencia entre las retribuciones medias percibidas por hombres y por mujeres⁽¹⁾, pero no existe una definición única del mismo. Siendo una de las definiciones más completas la dada por Olarte Encabo al afirmar que «la brecha salarial entre hombres y mujeres es la diferencia entre salarios partidos por trabajadores de ambos sexos sobre la base de la diferencia media de los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores»⁽²⁾.

Matemáticamente, se puede obtener el valor en porcentaje de la brecha salarial de género mediante la siguiente fórmula⁽³⁾:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media de hombres} - \text{Retribución media de mujeres}}{\text{Retribución media de hombres}} \times 100$$

(1) Por todos, GOÑI SEIN, J. L. (2020) «La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial». En RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra. Aranzadi, p. 81.

(2) OLARTE ENCABO, S. (2016) «Discriminación retributiva». En *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, p. 171.

(3) Fuente: Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de las Mujeres: https://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaBrecha/Guia_Uso_Hrrta_Autodiagnostico_Brecha_Salarial_Genero_16.2.15.pdf.

Siguiendo a Martínez Moreno⁽⁴⁾, si se utilizan las cuantías de las retribuciones globales, se obtendrá la brecha no ajustada, que permitirá detectar la existencia de una distancia entre salarios, pero sin aportar información sobre los factores causantes. En cambio, si se utilizan los datos desglosados, se obtendrá la brecha ajustada, que permitirá detectar qué factores la causan. Asimismo, es importante reseñar que el periodo temporal que se utilice también interferirá en los resultados obtenidos, siendo estos más exactos cuanto más corta sea la franja temporal utilizada.

3. Factores causantes de la brecha salarial

La brecha salarial surge por el efecto de una serie de factores dentro de la relación laboral. Estos elementos se pueden clasificar en exógenos, que son aquellos fuera del poder de decisión del empresario y que están presentes en la sociedad; y endógenos, los causados directamente por la relación laboral o las decisiones empresariales⁽⁵⁾.

Dentro de los factores exógenos encontramos los estereotipos y roles de género, que relegan a la mujer al ámbito privado y de los cuidados⁽⁶⁾. Otro factor exógeno es la propia discriminación por razón de género⁽⁷⁾, que supone la desvalorización y peor retribución del trabajo y las características de las mujeres⁽⁸⁾. También se incluiría en este grupo la segregación horizontal del mercado de trabajo, que supone, en base a los estereotipos y roles de género presentes en la sociedad, que existan profesiones y sectores feminizados y peor remunerados⁽⁹⁾. De forma paralela, hay que hacer mención a la segregación vertical del mercado laboral, concepto que hace referencia a la menor presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad, poder y remuneración⁽¹⁰⁾ y que está íntimamente relacionado con los términos *techo de cristal* y

(4) MARTÍNEZ MORENO, C. (2019) *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Albacete. Editorial Bomarzo SL, p. 17.

(5) Por todos GOÑI SEIN, *op. cit.*, p. 83.

(6) RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2018) «La discriminación retributiva por causa del sexo y del género: factores desencadenantes y pautas de solución». *Revista Documentación laboral*. Núm. 113, Vol. I Pág. 15; y GOÑI SEIN, *op. cit.*, p. 83.

(7) Para un análisis más detallado del concepto de discriminación por razón de género, ver QUINTANILLA NAVARRO, B. (2008) «Transversalidad de Género». En VALDÉS DAL-RE, F. y QUINTANILLA NAVARRO, B. (Dirs.), *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, p. 45.

(8) SERRANO GARCÍA, M. J. (2008), «El derecho a la igualdad retributiva por razón de género». En QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DAL-RE, F.: *Igualdad de género y relaciones laborales*. Madrid. Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 121 y ss.

(9) Por todos, MARTÍNEZ MORENO, *Brecha salarial...*, *op. cit.*, p. 62.

(10) Por todos, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020) «El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos». En Rodríguez Sanz de Galdeano, B. *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra. Aranzadi, p. 24.

suelo pegajoso⁽¹¹⁾. La infravaloración del trabajo femenino es otro elemento exógeno a tener en cuenta, el cual encuentra su fundamento en el reparto social de roles y en la consideración del salario femenino como complementario al del hombre⁽¹²⁾. Finalmente, hay que hacer referencia a la conciliación familiar y la doble jornada, que tienen una gran incidencia en la temporalidad y modalidad de contratación de las mujeres, así como en la carga extra de trabajo no remunerado generado por las tareas del hogar y los cuidados, lo que supone un riesgo psicosocial específico de las mujeres⁽¹³⁾.

Por otro lado, los factores endógenos se dan dentro del ámbito de la empresa, siendo un reflejo interno de los anteriores. Estos elementos se detectan principalmente en los tres momentos en que el poder de decisión empresarial es mayor: durante la selección de personal; en el diseño de los puestos de trabajo y del sistema de clasificación profesional; y al realizar el encuadramiento de la persona trabajadora en su grupo profesional⁽¹⁴⁾.

III. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL COMO FUENTE DE DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA

1. Incidencia del sistema de clasificación profesional en la brecha salarial

El sistema de clasificación profesional será fuente de discriminación retributiva cuando esté afectado por sesgos de género, es decir, cuando se condicione la ocupación del puesto en base a los diferentes estereotipos, propiciando la aparición de puestos o grupos profesionales «de hombres» o «de mujeres» dentro de la organización⁽¹⁵⁾. Esto tendrá un efecto directo sobre las retribuciones, dado que la tabla salarial se vincula

(11) El Instituto Europeo de la Igualdad de Género define el techo de cristal como «*los obstáculos artificiales y barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos más altos en el organigrama de la empresa, ya sea pública o privada y sea cual sea el ámbito*». Asimismo, define el suelo pegajoso como la «*metáfora para apuntar a un patrón de empleo discriminatorio que mantiene a las trabajadoras, principalmente, en los niveles más bajos de la pirámide laboral, con baja movilidad y con barreras invisibles para su avance profesional*».

(12) Por todos, SÁNCHEZ-MIRA, N. (2017) «La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas». En *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. Vol. 4, p. 91.

(13) ARGÜELLES BLANCO, A. R. (2012) «La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales». *Revista Internacional de Organizaciones*. Núm. 8, p. 16.; y Castro Trancón, N. (2020) «Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género». En *Lan Harremanak*. Núm. 44, p. 284.

(14) Por todos, IBÁÑEZ, M. (2017) «La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional». En Ibáñez, M. (Dir.) *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid. CIS, colección Monografías, Núm. 303, pp. 45 y ss.

(15) CABEZA PEREIRO, J. (2012) «Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva». En Molina Hermosilla, O. (Dir.) *Negociando la igualdad en las empresas: estado de*

con el sistema de clasificación profesional establecido, de modo que los sesgos de género presentes en la clasificación incidirán en la infravaloración y peor retribución de los puestos y características feminizados. Esta discriminación salarial podrá ser directa, cuando se atribuya intencionadamente una retribución distinta a hombres y mujeres aunque realicen un trabajo de igual valor; o indirecta, cuando la diferencia retributiva se base en criterios neutros y no discriminatorios, pero que igualmente provoquen un resultado lesivo para un género⁽¹⁶⁾.

Para tratar de evitar esta forma de discriminación, hay que prestar especial atención a dos momentos clave dentro del sistema de clasificación profesional. En primer lugar, la elaboración y definición de los grupos profesionales que la conforman (artículo 22.3 ET), lo que incluye los criterios utilizados y su transposición al texto convencional. En segundo lugar, el posterior encuadramiento, al ser fruto del acuerdo entre la parte trabajadora y la empresarial en el momento de celebración del contrato de trabajo (artículo 22.4 ET).

Asimismo, hay que prestar atención a cómo esos criterios sesgados e infravaloraciones inciden en la tabla salarial y las remuneraciones, así como en los restantes conceptos y complementos que integran el salario⁽¹⁷⁾. Por ello, para evitar agravar la brecha salarial, es necesario que la definición de los grupos profesionales que forman parte de la clasificación profesional se realice en base a criterios neutros y no sexistas.

2. Análisis con perspectiva de género del efecto sobre el salario base

El artículo 28 ET obliga al empresario a retribuir del mismo modo la prestación de trabajos de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo. Esta obligación tiene una doble vertiente, por un lado, garantizar que se trate de trabajos de igual valor y, por otro, que ambos perciban la misma retribución. Esto conlleva evaluar los puestos en base a criterios de valoración neutros, evitando dar más importancia a cualidades masculinas (como la fuerza) que femeninas (como la empatía)⁽¹⁸⁾.

Una vez evaluado el puesto y realizado el encuadramiento, se asigna una retribución conforme a la tabla salarial, siendo el elemento fundamental de la misma el salario base. De este modo, si se realiza un análisis aislado de la brecha salarial existente en lo referente al salario base, se puede afirmar que este únicamente puede

la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género. Granada. Editorial Comares SL, p. 15.

(16) Por todos, SERRANO GARCÍA, *op. cit.*, p. 151.

(17) MARTÍNEZ MORENO, C. (2012) «Género, igualdad y negociación colectiva». En Molina Hermosilla, O. (Dir.) *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada. Editorial Comares SL, p. 52.

(18) FERNÁNDEZ GARCÍA, A. y UREÑA MARTÍN, A. (2018) «La igualdad en el acceso al empleo, la clasificación, la formación y la promoción profesional». En Romero Burillo, A. M. (Dir.) *Trabajo, género e igualdad*. Navarra. Aranzadi, p. 48.

surgir por el diferente encuadramiento de trabajadores y trabajadoras en los grupos profesionales. Esto puede deberse a que los grupos profesionales centrados en tareas feminizadas u ocupados mayoritariamente por mujeres estén peor valorados y remunerados; o a que los criterios de encuadramiento utilizados estén sexuados o sean poco transparentes y tiendan a situar a las mujeres en puestos de inferior categoría. Para evitarlo, deberían establecerse criterios razonables y proporcionados a la actividad a realizar, debiendo ser el sexo de la persona trabajadora relevante sólo en aquellas situaciones en que sea estrictamente necesario⁽¹⁹⁾.

3. Impacto sobre las gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias merecen una mención separada ya que, aunque tradicionalmente han tenido la consideración de complemento, parte de la doctrina opina que, por sus características, se asimila más al salario base⁽²⁰⁾. Las gratificaciones o pagas extraordinarias se recogen en el artículo 31 ET, donde se indica que su cuantía se fijará por convenio colectivo, lo que tendrá incidencia en la brecha salarial en función de cómo se establezcan éstas o de si se tienen en cuenta en su cálculo los complementos que perciba la persona trabajadora. Cuando dicha cuantía se establezca en función del salario base y/o los complementos percibidos y estos no estén establecidos de forma neutra y objetiva, la paga extra tendrá un efecto multiplicador sobre la brecha, al replicar la distancia entre salarios de hombres y mujeres. En cambio, si se establece de acuerdo con una cuantía fija que dependa del grupo profesional y se han utilizado criterios neutros y objetivos para realizar el encuadramiento, su incidencia en la brecha salarial será mínima.

4. Sesgos de género en las horas extraordinarias y complementarias

Las horas extraordinarias y complementarias, que se regulan en los artículos 35 y 12 ET respectivamente, no tienen la consideración de salario base, pero tampoco pueden considerarse complementos, por lo que merecen un análisis aparte. Ambas suponen una fuente de discriminación por la menor predisposición y disponibilidad para realizarlas de las mujeres, lo que se debe principalmente a la asunción de las tareas domésticas por parte del género femenino, como se vio anteriormente⁽²¹⁾. Además, cuando se opta por su compensación económica, también conlleva un efecto sobre la brecha salarial, ya que su cálculo se suele realizar de dos modos, bien en función del salario base por hora, bien de acuerdo con una cuantía fija que varía en función del grupo profesional. En ambos casos, las distancias salariales existentes a causa de un sistema de clasificación profesional sesgado se verán replicadas.

(19) *Ibidem*, *op. cit.*, pp. 44 y ss.

(20) LÓPEZ CUMBRE, *op. cit.*, p. 688.

(21) OLARTE ENCABO, *op. cit.*, p. 182.

5. Efecto sobre los complementos

Los complementos salariales son aquellas otras cuantías que se añaden al salario base y que complementan la retribución. Estos complementos pueden agruparse en tres bloques: los fijados según las condiciones personales de la persona trabajadora; los que dependen de las características del trabajo realizado; y los que dependen de la situación y resultados de la empresa⁽²²⁾.

Dentro de los complementos que dependen de las condiciones personales de la persona trabajadora nos encontramos con el complemento de antigüedad, que retribuye el tiempo de servicios en la empresa y está recogido en la mayoría de convenios colectivos. Si bien se suele asignar por igual a todas las categorías, en función de cómo se proceda a su cómputo puede tener una influencia negativa en la brecha salarial al penalizar la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral, su precarización y sus carreras tradicionalmente más cortas⁽²³⁾. El segundo complemento a tener en cuenta sería el de disponibilidad y dedicación, que compensa la disponibilidad de la persona trabajadora fuera de la jornada laboral y que nuevamente penaliza a las mujeres cuya disponibilidad es menor a causa de la doble jornada⁽²⁴⁾. En tercer lugar estarían complementos como los de puntualidad, asistencia o asiduidad que, si no se regulan de forma respetuosa con la conciliación, pueden suponer un agravio para las mujeres al computar las faltas de asistencia relacionadas con la conciliación familiar (por ejemplo por acompañamiento o por IT), mientras que las que tienen su origen en horas sindicales o asuntos propios no penalizan⁽²⁵⁾. También hay que hacer mención a los complementos de formación y experiencia, que pueden incidir negativamente en la brecha salarial si se utilizan para compensar conocimientos complementarios propios de sectores formativos o profesionales masculinizados o si solo se aplica a determinados grupos profesionales. El último complemento de este grupo a tener en cuenta sería el de productividad, que retribuye el rendimiento del trabajador o trabajadora y que puede penalizar a las mujeres si se vincula con el absentismo⁽²⁶⁾.

Dentro de los complementos que dependen de las características del trabajo realizado, los primeros que procede citar son los de nocturnidad y turnicidad. Estos complementos, aparentemente neutros, son generadores de brecha salarial a causa de la menor tasa de realización de trabajo a turnos o nocturno entre las mujeres por su incompatibilidad con las cargas familiares, pero también porque se limite su aplicación a grupos masculinizados. El segundo complemento a tener en cuenta sería el de penosidad, que suele compensar el especial esfuerzo realizado en el puesto y siendo habitual que solo se aplique el esfuerzo físico (puramente masculino) o el

(22) LÓPEZ CUMBRE, *op. cit.*, pp. 685 y ss.

(23) SERRANO GARCÍA, *op. cit.*, p. 168; y Cabeza Pereiro, *Estrategias para...*, *cit.*, p. 16.

(24) OLARTE ENCABO, *op. cit.*, p. 182; y Martínez Moreno, *Brecha salarial...*, *cit.*, pp. 46 y ss.

(25) MARTÍNEZ MORENO, *Género, igualdad...*, *cit.*, p. 52; y SERRANO GARCÍA, *op. cit.*, p. 168.

(26) Ver de nuevo SERRANO GARCÍA, *op. cit.*, p. 168.

realizado en los puestos y tareas masculinizados⁽²⁷⁾. No obstante, se podría considerar como no discriminatorio, siempre que se acredite que es un elemento esencial para el cumplimiento de la tarea y que, junto a él, existen complementos para compensar también características femeninas y neutras⁽²⁸⁾. Un tercer grupo de complementos a analizar son los de toxicidad e insalubridad, que dependen de la valoración de riesgos realizada en el puesto, y que, cuando no se realiza de forma objetiva y teniendo en cuenta las características del puesto y su ocupante, puede originar una discriminación, como quedó probado en la sentencia del TJUE sobre el asunto C-41/17 González Castro⁽²⁹⁾. Por otro lado, el complemento de responsabilidad incidirá en la brecha cuando compense en exclusiva a los puestos y responsabilidades más masculinizados, dejando fuera los más feminizados⁽³⁰⁾. Finalmente, cabe citar aquellos complementos que se asignan en función del grado de dependencia o complejidad de la tarea y quien la realiza, como son los pluses de complejidad, iniciativa o autonomía, y que pueden afectar a la brecha salarial al atribuirse exclusivamente a determinados puestos o grupos profesionales, que suelen estar masculinizados.

En cuanto a los complementos según los resultados de la empresa, cabe destacar la participación en beneficios, que no se recoge en el ET y cuya aplicación es todavía escasa⁽³¹⁾. Este complemento suele asignarse en forma de paga única anual calculada en función de las gratificaciones extraordinarias o de la masa salarial, condicionando en ambos casos la posición en la tabla salarial su cuantía.

Además del salario base y de los complementos anteriormente citados, existen una serie de medidas o compensaciones salariales que pueden afectar negativamente a la brecha salarial y que, aunque su relación con el sistema de clasificación profesional no es muy importante, sí se considera interesante recogerlos en esta enumeración a fin de completar la visión de elementos retributivos que inciden en la brecha salarial. La primera de ellas son los anticipos, ya que, aunque se trata de una medida neutra, condicionar su concesión a la antigüedad en la empresa puede perjudicar a las mujeres por su mayor temporalidad. En segundo lugar, se encontrarían los sistemas de retribución variable, cuya discrecionalidad y exigencia puede poner en situación de desventaja a las mujeres por su menor antigüedad y disponibilidad fuera de la jornada para incrementar su productividad⁽³²⁾. También hay que citar las compensaciones que se otorgan a la plantilla en base a la conciliación familiar, como complementos por guardería o ayudas a los estudios, y que en este caso tienen

(27) OLARTE ENCABO propone los complementos de nocturnidad, turnicidad y penosidad, *op. cit.*, p. 181 y ss.

(28) MARTÍNEZ MORENO, *Brecha salarial...*, *cit.*, p. 46.

(29) En esta sentencia, el Tribunal Europeo indicó que la falta de evaluación de los riesgos específicos del puesto para una trabajadora en situación de maternidad o lactancia es indicio de un trato discriminatorio por parte de la empresa.

(30) MARTÍNEZ MORENO, *Brecha salarial...*, *cit.*, p. 48.

(31) LÓPEZ CUMBRE, *op. cit.*, p. 690.

(32) Sobre los anticipos y los sistemas de retribución variable, ver OLARTE ENCABO, *op. cit.*, p. 185.

una incidencia positiva sobre la brecha salarial al tratar de aligerar la carga familiar de las mujeres. Finalmente, en lo referente a las percepciones extrasalariales que compensan los gastos ocasionados por la realización del trabajo o para cubrir sus necesidades (artículo 26.2 ET), procede hacer una breve referencia a las dietas ya que, si exceden del mero reembolso, pueden incrementar la distancia entre salarios, especialmente cuando los puestos más proclives a su percepción están masculinizados.

IV. INSTRUMENTOS JURÍDICOS Y ACTUACIONES A FAVOR DE LA IGUALDAD EN LAS RETRIBUCIONES

1. Herramientas normativas

En primer lugar, cabe citar las herramientas destinadas a luchar contra la brecha salarial recogidas por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estos instrumentos son el registro retributivo, la auditoría retributiva y la negociación colectiva.

Por otro lado, hay que tener en cuenta los planes de igualdad, que son el documento que recoge la política de igualdad de la empresa y se regulan en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Los planes de igualdad se dividen en diversas fases, siendo de especial interés la de diagnóstico, que consistirá en la toma y recogida de datos cuantitativos y cualitativos, para conocer el grado de integración de la igualdad en la empresa y establecer los objetivos a lograr y las medidas más adecuadas para hacerlo⁽³³⁾. Este diagnóstico deberá extenderse al sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos; su valoración y retribución; y los procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

2. Buenas prácticas

Además de las herramientas que establece el legislador para eliminar la brecha salarial, existen una serie de buenas prácticas que se podrían implantar en las empresas para tratar de lograr este objetivo. Éstas actuarán sobre el sistema de clasificación profesional, sobre la tabla salarial, en la negociación colectiva, en la organización empresarial o sobre el mercado laboral.

Dentro de las acciones a realizar sobre el sistema de clasificación profesional y sus grupos, la primera medida es garantizar la objetividad en el diseño de los

(33) INSTITUTO DE LAS MUJERES. *Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas*, p. 22.

grupos profesionales, así como la neutralidad de los criterios de encuadramiento y determinación del sistema de clasificación profesional. También sería recomendable mantener un sistema de clasificación actualizado y ajustado a las funciones reales y a las circunstancias concretas de la prestación laboral y la propia organización⁽³⁴⁾. Otra práctica deseable consiste en llevar a cabo un análisis y descripción de puestos respetuosa con el propio organigrama y que se sustente en la identificación de «puestos tipo», describiendo los puestos de forma objetiva y en base a criterios no discriminatorios⁽³⁵⁾, y pudiendo agruparse aquellos con valor comparable para elaborar los distintos grupos y subgrupos profesionales. Asimismo, a esos grupos y subgrupos se les debería asignar un código de clasificación, una descripción y una valoración en base a criterios objetivos y neutros, que garanticen la transparencia y ausencia de sesgos de género en el proceso⁽³⁶⁾, evitando condicionar el encuadramiento. Una vez realizada la descripción de los distintos grupos y puestos que integran el sistema de clasificación profesional, debe establecerse un método de valoración neutro y objetivo de los mismos para otorgarles una equivalencia en la tabla salarial e indicar aquellas características del puesto o de su ocupante que merezcan ser objeto de compensación, teniendo en cuenta factores masculinos (como el esfuerzo), femeninos (como el esfuerzo emocional) o neutros (como el esfuerzo mental). Tras analizar y describir el sistema de clasificación profesional y sus ocupantes, es necesario comprobar si existen grupos profesionales o puestos masculinizados o feminizados, así como la presencia de techo de cristal o de suelo pegajoso, e implantar medidas correctoras que permitan avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales y en la estructura directiva. Asimismo, deberán establecerse previsiones antidiscriminatorias que eviten la aparición futura de esas desviaciones⁽³⁷⁾.

Pasando a las medidas recomendables sobre la tabla salarial y el sistema retributivo, la primera de ellas es cumplir efectivamente el principio de igualdad de retribución, garantizando la igual remuneración para trabajos de igual o equivalente valor e implantando sistemas que eviten la aparición de discriminaciones directas e indirectas

(34) FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. (2016) «La igualdad por razón de género en los planes de igualdad». En Rodríguez Escanciano, S. y Martínez Barroso, M. R. (Dir.) *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra. Aranzadi, p. 121.

(35) NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena (2012) «Discriminación en el acceso al empleo, en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencias de la negociación colectiva». En Molina Hermosilla, O. (Dir.) *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada. Editorial Comares SL., p. 127; y FERNÁNDEZ GARCÍA y UREÑA MARTÍN, 2018, p. 127.

(36) VÁZQUEZ LOSADA, A. (2012) «Gestión de recursos humanos en una institución pública. Un modelo conjunto de los sistemas de clasificación profesional, carrera profesional y retribuciones». En *Gestión y análisis de Políticas Públicas*. Nueva época. Núm. 7, pp. 19 y ss.

(37) BARRIOS BAUDOR, G. L. (2016) «La igualdad por razón de género en los convenios respecto a la clasificación profesional y promoción profesionales». En Rodríguez Escanciano, S. y Martínez Barroso, M. R. (Dir.) *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra. Aranzadi, p. 396.

en materia salarial y de carrera profesional⁽³⁸⁾. Asimismo, habría que tratar de evitar los complementos que valoren exclusivamente cualidades masculinas e incluir en la estructura salarial otros que retribuyan cualidades femeninas y neutras o que recompensen por singularidades del trabajo femenino (como la mayor rotación en el empleo o la contratación a tiempo parcial)⁽³⁹⁾. Otra medida sería limitar la realización de horas extraordinarias y complementarias a los supuestos de fuerza mayor e implantar sistemas que las compensen con tiempo de descanso, en lugar de económicamente. Por último, sería importante incluir una medida que tiene una importante incidencia en la brecha, aunque no guarda relación directa con la clasificación profesional, como es tratar de minimizar la influencia de las medidas de conciliación en la carrera profesional y las retribuciones, no computando las ausencias por estos motivos.

En cuanto a la negociación colectiva, es necesario garantizar que las medidas que se tomen en el seno de esa negociación, así como en los convenios colectivos o acuerdos, aseguran el cumplimiento del principio de igualdad. Para lograr ese objetivo, a la hora de elaborar el sistema de clasificación profesional y la tabla salarial, se recomienda seguir el método de Beltrán Adell de ponderaciones numéricas y utilizar criterios de clasificación neutros que se incluyan detalladamente en el convenio colectivo, aumentando su transparencia⁽⁴⁰⁾. También sería interesante incluir en el convenio colectivo medidas de acción positiva que faciliten el acceso al empleo y la igualdad en la contratación de las mujeres, especialmente en aquellos sectores y/o grupos profesionales donde estén subrepresentadas⁽⁴¹⁾. También sería deseable crear una comisión de igualdad en la empresa que vele por el cumplimiento de compromisos adquiridos⁽⁴²⁾. Otra buena práctica es negociar medidas de igualdad innovadoras y adaptadas a la realidad empresarial⁽⁴³⁾. Asimismo, también se recomendaría el uso del lenguaje inclusivo en la redacción del convenio y, especialmente, en la descripción de los puestos de trabajo y del sistema de clasificación profesional. Para facilitar la adopción de estas buenas prácticas, una opción interesante consiste en incrementar la presencia de mujeres dentro de las organizaciones sindicales, sobre todo en los sectores feminizados, dándoles un lugar relevante dentro de las unidades negociadoras de los convenios y favoreciendo la inclusión de la perspectiva de género en los convenios.

Dentro de las medidas a aplicar sobre el conjunto de la organización, la principal es implantar políticas y herramientas de recursos humanos que faciliten la detección

(38) FABREGAT MONFORT, G. (2018) «La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad». En Romero Burillo, A. M. (Dir.), *Trabajo, género e igualdad*. Navarra. Aranzadi, p. 385.

(39) Ver de nuevo FERNÁNDEZ GARCÍA y UREÑA MARTÍN, *op. cit.*, p. 51.

(40) BELTRÁN ADELL, A. (2015) «La falta, o no, de integración de la perspectiva de género en los criterios de clasificación profesional de los convenios colectivos más representativos del sector de la industria». En *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*. Madrid. Ediciones Laborum, p. 413.

(41) FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 122.

(42) BARRIOS BAUDOR, *op. cit.*, p. 398.

(43) FABREGAT MONFORT, *op. cit.*, p. 375.

y corrección de la brecha salarial de género y de las segregaciones por razón de género en el sistema de clasificación profesional⁽⁴⁴⁾. Otra medida consiste en elaborar planes de carrera profesional, de acuerdo con los intereses de quienes conforman la plantilla y en función de sus preferencias y capacidades. En este sentido, además de dejar al margen la libre designación, es interesante incrementar la transparencia en los ascensos al identificar y dar a conocer a la totalidad de la plantilla los méritos o capacidades necesarios para promocionar de un grupo a otro, así como realizar informes de impacto de género antes de comenzar el proceso⁽⁴⁵⁾. Se recomendaría garantizar que los procesos de selección se lleven a cabo según lo establecido en el análisis de puestos de trabajo, estableciendo los diferentes perfiles profesionales y evitando las discriminaciones indirectas al establecer los requisitos y redactar la oferta de trabajo⁽⁴⁶⁾. Otra medida a tener en cuenta, aunque no está directamente relacionada con el sistema de clasificación profesional, consistiría en fomentar la distribución flexible de la jornada, respetando los periodos de descanso y basándose en pactos colectivos, de modo que se facilite la conciliación de la vida personal y profesional y se evite que las mujeres deban abandonar el mercado laboral⁽⁴⁷⁾. En todo caso, para lograr el cumplimiento de estas medidas, es necesario implantar en la empresa la cultura de la igualdad de género, lo que puede hacerse aplicando la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo, fomentando el uso de lenguaje inclusivo o desarrollando programas de sensibilización en igualdad de oportunidades⁽⁴⁸⁾.

El último grupo de medidas a aplicar se dirige al mercado laboral. En este sentido, se debe incentivar el acceso de mujeres a ámbitos laborales y formativos donde estén subrepresentadas mediante la implantación de medidas de acción positiva. También es importante fomentar la contratación indefinida y a tiempo completo de las mujeres, bonificando las contrataciones de calidad e implantando mecanismos de conversión de contratos temporales y/o a tiempo parcial en indefinidos y a tiempo completo, especialmente en aquellos sectores más masculinizados⁽⁴⁹⁾.

V. CONCLUSIONES

1. La discriminación por razón de género está muy presente en el ámbito laboral, especialmente en el ámbito retributivo, siendo la principal herramienta normativa

(44) Para un conocimiento en mayor profundidad de las herramientas de recursos humanos existentes, ver Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016, pp. 18 y ss.

(45) Por todos, FALGUERA BARÓ, M. A. (2016) «Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?». En Moya Amador, R. (Dir.) y Serrano Falcón, C. (coord.) *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Navarra. Aranzadi, p. 508.

(46) NOGUEIRA GUASTAVINO, *op. cit.*, p. 30; y FERNÁNDEZ GARCÍA y UREÑA MARTÍN, *op. cit.*, p. 28.

(47) Por todos, ARGÜELLES BLANCO, *op. cit.*, p. 13.

(48) BARRIOS BAUDOR, *op. cit.*, pp. 392 y ss.; y VALDÉS DAL-RE, *op. cit.*, p. 33.

(49) FALGUERA BARÓ, *op. cit.*, p. 508.

el principio de igualdad de retribución recogido en el artículo 28 ET. Derivado de esa desigualdad salarial surge la noción de brecha salarial, para la que no existe una definición única, pero cuyo cálculo permite conocer la situación real de la empresa. Este cálculo será más o menos ajustado en función de la exactitud y concreción de los datos que se utilicen y del mayor o menor periodo temporal manejado.

2. Los factores que causan la brecha salarial se pueden agrupar en exógenos (escapan al ámbito empresarial) y endógenos (que encuentran su razón de ser en la empresa y la libertad empresarial). Dentro de los exógenos se encuentran los estereotipos y roles de género, la discriminación por género, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la infravaloración del trabajo femenino y la conciliación familiar y la doble jornada. De entre los endógenos, el más relevante para la brecha retributiva es el sistema de clasificación profesional, que es el método de estructuración de la plantilla en grupos y subgrupos.

3. Una vez establecido el sistema de clasificación profesional, es necesario realizar una valoración de puestos de trabajo neutra y objetiva que permita conocer el valor de los distintos puestos y comprobar que aquellos con un valor igual, o al menos equivalente, perciban una misma retribución. Como la tabla salarial y los complementos también dependen del sistema de clasificación profesional, cualquier sesgo de género en su elaboración, descripción, encuadramiento o valoración provocará la aparición de una diferencia salarial entre los hombres y mujeres de la plantilla.

4. Dentro de los elementos que integran la retribución, el salario base es la principal vía de contraprestación de las funciones realizadas por la persona trabajadora y se establece según la posición ocupada dentro de la tabla salarial, por lo que un encuadramiento sesgado puede provocar que se asigne a la trabajadora a aquellos puestos más feminizados y peor remunerados. En cuanto a las gratificaciones extraordinarias, si su cuantía se establece en función del salario base, se repetirán las diferencias entre géneros existentes en la tabla salarial; mientras que cuando se establezca de acuerdo con una cuantía fija en función de la posición objetiva en la tabla salarial, la incidencia será algo menor. Las horas extraordinarias y complementarias también inciden en la brecha salarial por la menor predisposición y disponibilidad de las mujeres para su realización, lo que se debe a que sean quienes habitualmente asumen las distintas cargas familiares y domésticas. En cuanto a los complementos salariales, cabe destacar la falta de concreción en las causas y condiciones que dan origen a su percepción, así como su importante incidencia sobre la brecha salarial cuando tras la clasificación profesional hay unos criterios sesgados por género y una valoración de puestos poco objetiva. Estos complementos se clasifican en función de si dependen de la persona trabajadora (como la antigüedad, disponibilidad o asistencia), de las características del trabajo (nocturnidad, turnicidad, penosidad, entre otros) o de los resultados (como la paga de beneficios).

5. Para tratar de frenar la distancia entre salarios de hombres y mujeres, el legislador ha establecido una serie de herramientas normativas, como el registro salarial, la auditoría retributiva y la obligación de negociar planes de igualdad (o, en su defecto, medidas de igualdad). No obstante, dada su reciente regulación, aún es pronto para

comprobar su eficacia y el grado de cumplimiento de las empresas. Por tanto, la solución a la brecha salarial debe ir por otra vía, más conectada con la organización interna de las empresas y su gestión de recursos humanos, para lo que se recomienda la implantación de una serie de buenas prácticas. Dentro de las medidas destinadas al sistema de clasificación profesional, la más importante consiste en garantizar la objetividad en el diseño y valoración de los grupos profesionales, en los criterios de encuadramiento y en la elaboración del sistema de clasificación profesional, que deberá mantenerse actualizado. En segundo lugar, es recomendable actuar sobre la tabla salarial y el sistema retributivo, garantizando el principio de igualdad retributiva y evitando la implantación de complementos que valoren exclusivamente cualidades masculinas, compensando igualmente características femeninas y neutras. En cuanto a las medidas a tomar sobre el convenio colectivo, sería recomendable dotar de transparencia al proceso de negociación y a la elaboración del sistema de clasificación profesional, así como implantar medidas de acción positiva si fuera necesario. También se recomienda actuar en el seno de la organización, desarrollando políticas de recursos humanos que faciliten la detección y corrección de las diferencias retributivas e implantado la cultura de la igualdad de género en la empresa. Todas estas herramientas deben acompañarse de medidas políticas que incidan sobre el mercado laboral y sostengan los cambios empresariales, como fomentar la presencia femenina en aquellos ámbitos laborales y formativos donde estén subrepresentadas o incentivar la contratación indefinida y a tiempo completo para eliminar la precariedad en el empleo femenino.

6. Finalmente, debe tenerse presente que las relaciones laborales son algo vivo y dinámico, en continuo cambio, como también lo son los retos a los que se enfrentan las mujeres. Por ello, el futuro pasa por estar vigilantes ante esos cambios y evitar las situaciones que puedan generar un aumento en la brecha salarial, a la vez que se continúa trabajando en desarrollar las herramientas y buenas prácticas aquí recogidas. En este sentido, la reciente implantación del teletrabajo es uno de los elementos que habrá que vigilar más de cerca, ya que puede abocar a las mujeres a volver al trabajo desde el ámbito privado, a la vez que incide en la segregación horizontal del mercado laboral; pero también por su incidencia en la brecha salarial, en función del método que se establezca para valorar la productividad y el trabajo realizado.

Por tanto, es necesario lograr un cambio en el modelo de relaciones laborales que refleje el compromiso real con la igualdad de todas las personas que intervienen en ellas, alcanzando el cambio social que erradicará la desigualdad por razón de género y, por tanto, la brecha salarial.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ARGÜELLES BLANCO, A. R., 2012. La ordenación sostenible del tiempo de trabajo: luces y sombras de las últimas reformas laborales. *Revista Internacional de Organizaciones*, Issue 8, pp. 11-29.

BARRIOS BAUDOR, G. L., 2016. La igualdad por razón de género en los convenios respecto a la clasificación y promoción profesionales. En: *Propuestas*

- para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva. Navarra: Aranzadi, pp. 385-411.
- BELTRÁN ADELL, A., 2015. La falta, o no, de la integración de la perspectiva de género en los criterios de clasificación profesional de los convenios colectivos más representativos del sector de la industria. En: *El Derecho del trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*. Madrid: Ediciones Laborum, pp. 407-422.
- CABEZA PEREIRO, J., 2012a. Estrategias para la incorporación transversal del género en la negociación colectiva. En: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Editorial Comares SL, pp. 1-32.
- CASTRO TRANCÓN, N., 2020. Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género. *Lan Harremanak*, Issue 44, pp. 278-308.
- FABREGAT MONFORT, G., 2018. La incidencia de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de negociación colectiva. En especial, en los planes de igualdad. En: *Trabajo, género e igualdad. Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Navarra: Aranzadi, pp. 369-390.
- FALGUERA BARÓ, M. Á., 2016. Derecho a la igualdad y negociación colectiva: ¿Hablamos de contenidos?. En: *Estudios sobre los diversos aspectos jurídicos del trabajo de la mujer*. Navarra: Aranzadi, pp. 495-532.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., 2016. La igualdad por razón de género en los planes de igualdad. En: *Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva*. Navarra: Aranzadi, pp. 103-132.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, A. & UREÑA MARTÍN, A., 2018. La igualdad en el acceso al empleo, la clasificación, la formación y la promoción profesional. En: *Trabajo, género e igualdad: Un estudio jurídico-laboral tras diez años de la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Navarra: Aranzadi, pp. 23-64.
- GOÑI SEIN, J. L., 2020. La reducción de la brecha salarial de género a través de la transparencia y el registro salarial. En: *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra: Aranzadi, pp. 81-115.
- IBÁÑEZ, M., 2017a. La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional. En: *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS. Colección Monografías, pp. 35-60.
- LÓPEZ CUMBRE, L., 2018. El salario (II). En: *Derecho del trabajo*. España: Aranzadi Thomson Reuters, pp. 682-692.
- MARTÍNEZ MORENO, C., 2012. Género, igualdad y negociación colectiva. En: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Editorial Comares SL, pp. 33-60.
- 2019. *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Albacete: Editorial Bomarzo SL.

- NOGUEIRA GUASTAVINO, M., 2012. Discriminación en el acceso al empleo en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencias de la negociación colectiva. En: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*. Granada: Editorial Comares SL, pp. 91-132.
- OLARTE ENCABO, S., 2016. Discriminación retributiva. En: *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pp. 170-189.
- QUINTANILLA NAVARRO, B., 2008. Transversalidad de Género. En: *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 45-87.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., 2018. La discriminación retributiva por causa del sexo y del género. *Documentación laboral*, I (113), pp. 7-30.
- 2020. El acceso de la mujer a puestos de liderazgo en la empresa: principales obstáculos. En: *La discriminación de la mujer en el trabajo y las nuevas medidas legales para garantizar la igualdad de trato en el empleo*. Navarra: Aranzadi, pp. 23-80.
- SÁNCHEZ-MIRA, N., 2017. La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Volumen 4, pp. 87-98.
- SERRANO GARCÍA, M. J., 2008. El derecho a la igualdad retributiva por razón de género. En: *Igualdad de género y relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 121-175.
- VÁZQUEZ LOSADA, A., 2012. Gestión de recursos humanos en una institución pública. Un modelo conjunto de los sistemas de clasificación profesional, carrera profesional y de retribuciones. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*. Nueva época, Issue 7, pp. 11-49.